

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam membangun sebuah perusahaan terlebih dahulu yang harus dipahami adalah tentang kehidupan berorganisasi. Faktor manusia yang menjadi masalah utama disetiap kegiatan yang ada di dalamnya. Di dalam kehidupan manusia hampir setiap kebutuhan perseorangan merupakan hasil kerja sama.<sup>1</sup> Organisasi merupakan sekelompok orang yang saling bekerja sama untuk merealisasikan tujuan bersama.<sup>2</sup> Dalam meraih keunggulan bersaing, sebuah perusahaan tidak hanya memiliki inovasi dalam pengembangan produk, tetapi juga harus menjamin kualitas sumber daya yang dimiliki agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan bagi para konsumen maupun calon konsumennya. Agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia harus memiliki pengelolaan yang baik terhadap karyawannya. Pengelolaan tersebut seharusnya didukung oleh kesediaan karyawan dalam mengikuti aturan-aturan maupun program-program pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

Perusahaan tersebut membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang baik untuk pemimpin maupun karyawan. Sumber daya manusia merupakan penerapan pendekatan SDM, dimana secara bersama-

---

<sup>1</sup> Yayat M. Herujito, *Dasar-dasar Manajemen*, (Jakarta: PT Grasindo, 2011), hlm. 4.

<sup>2</sup> Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 73.

sama terdapat dua tujuan yang ingin dicapai, yaitu tujuan untuk perusahaan dan tujuan untuk karyawan.<sup>3</sup> Agar manajemen bisa berjalan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi sehingga kinerja karyawan bisa meningkat dalam suatu perusahaan. Kinerja yang baik adalah hasil kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Perkembangan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuntungan semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksud adalah perusahaan mampu untuk menyatukan karyawan dengan pimpinan dalam rangka mencapai suatu tujuan perusahaan. Dengan demikian perusahaan tidak hanya dapat mempertahankan dan meningkatkan keuntungan yang diperoleh, tetapi juga dapat mempertahankan eksistensinya dalam dunia usaha.

Sejarah Islam telah membuktikan pentingnya masalah kepemimpinan setelah wafatnya baginda Rasulullah SAW, para sahabat telah memberi penekanan dan keutamaan dalam melantik pengganti beliau dalam memimpin umat Islam. Firman Allah dalam Al-Quran yang menjelaskan tentang kepemimpinan, yang menunjukkan ketaatan kepada

---

<sup>3</sup> Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Jakarta: Gramedia Indonesia, 2004), hlm. 14.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ

فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya:

*“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”. (Q.S An-Nisa’: 59).<sup>4</sup>*

Kepemimpinan merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer yang menyebabkan orang lain bertindak, sehingga kemampuan seorang manajer dapat di ukur dari kemampuannya dalam menggerakkan orang lain untuk bekerja. Kepemimpinan adalah seni kemampuan mempengaruhi perilaku manusia dan kemampuan untuk mengendalikan orang-orang dalam organisasi agar perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pemimpin.

Untuk mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi sub sistem dalam organisasi agar dapat tetap konsisten dengan tujuan organisasi dibutuhkan pemimpin, karena kepemimpinan merupakan bagian penting dalam peningkatan kinerja para karyawan. Efektifitas seorang pemimpin akan sangat dipengaruhi oleh karakteristik bawahannya. Perilaku pemimpin pada dasarnya

---

<sup>4</sup> Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan Al-Jumanatul ‘Ali*, (Jakarta: CV Penerbit J-ART, 2005), hlm. 66.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.<sup>5</sup> Gaya kepemimpinan dapat dikatakan sesuai dengan sebuah perusahaan yang dalam hal ini telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Salah satu indikasi gaya kepemimpinan yang baik adalah bilamana segala sesuatu itu dicontohkan langsung oleh pemimpinnya, dalam hal ini adalah masalah disiplin kerja yang telah menjadi budaya dalam organisasi atau perusahaan. Tanpa adanya budaya organisasi yang baik, maka sangat sulit untuk mewujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan yang ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan atau organisasi.

Budaya organisasi merupakan norma nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi atau falsafah yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap karyawan dan pelanggan, atau cara pekerjaan dilakukan di tempat kerja serta kepercayaan dasar yang terdapat diantara anggota organisasi.<sup>6</sup> Nilai-nilai dominan atau yang paling sering dilakukan oleh para karyawan yang kemudian oleh manajer perusahaan digunakan sebagai standar operasional dalam pelaksanaan kegiatannya.

---

<sup>5</sup> Miftah Toha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hlm 302.

<sup>6</sup> Siswanto dan Agus Sucipto, *Teori dan Perilaku Organisasi*, (Malang: UIN Malang Press, 2008), hlm. 141.

Pegawai atau karyawan sebagai penggerak operasi organisasi, jika kinerja pegawai baik, maka kinerja organisasi akan meningkat. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap karyawan yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Tujuan adalah sesuatu yang ingin dicapai yang berada di luar diri individu, kadangkala tujuan diartikan pula sebagai suatu harapan untuk mendapat suatu penghargaan, dalam hal ini yaitu adanya suatu kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Tujuan ini ujung dari akhir lingkaran motivasi yang mendorong semua kegiatan untuk mencapainya.<sup>7</sup>

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.<sup>8</sup> Kompensasi yang disesuaikan

---

<sup>7</sup> Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi...*, hlm. 206.

<sup>8</sup> Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, dan Willy Arafah, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*, ( Jakarta: PT Raja Grafindo Persada ), 2011, hlm. 524.

adalah salah satu jawaban untuk mempertahankan talenta terbaik di sebuah organisasi. Jika organisasi telah mendapat orang yang tepat, manajemen harus berjuang menjaga mereka. Jika tidak, manajemen akan berhadapan dengan organisasi lain yang bekerja dengan cepat untuk menarik minat mereka. Di masa kini perusahaan harus siap mengubah paket kompensasi yang disediakan sehingga karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik lagi.

Kinerja merupakan fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan. Kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai seberapa baik karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dan apa yang harus mereka lakukan untuk menjadi lebih baik di masa mendatang. Ini dilaksanakan dengan merujuk pada isi pekerjaan yang mereka lakukan dan apa yang mereka harapkan untuk mencapai setiap aspek dari pekerjaan mereka. Penilaian kerja merupakan salah satu tugas penting bagi perusahaan untuk mengetahui keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaiknya penilaian kinerja lebih baik dilakukan beberapa

kali dalam proses pelaksanaan kinerja, sehingga masih terbuka kesempatan untuk mengejar ketertinggalan apabila terjadi kesenjangan kinerja. Di sisi lain, agaknya penilaian kinerja tidak hanya diterapkan pada pekerja individual, tetapi juga bagi kinerja tim dan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu faktor kemampuan yang mana karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya, faktor budaya organisasi, lingkungan kerja, tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan, faktor gaya kepemimpinan, serta faktor motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Pelaksanaan hasil pekerjaan atau prestasi kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Dengan demikian, kinerja karyawan adalah fungsi hasil-hasil pekerjaan atau kegiatan secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh karyawan.<sup>9</sup>

Pada dasarnya seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu performance yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh karyawan tersebut, selain itu performance yang ditunjukkan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting, artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau perusahaan dimana

---

<sup>9</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan...*, hlm. 67-

karyawan tersebut bekerja. Kinerja ini perlu diukur oleh pimpinan agar dapat diketahui sampai sejauh mana perkembangan kinerja dari seorang karyawan pada khususnya dan organisasi pada umumnya.

Kinerja karyawan menjadi masalah yang cukup penting dan menarik karena terbukti besar manfaatnya bagi kelangsungan dan perkembangan suatu organisasi. Adapun guna mempertahankan kinerja karyawan yang tinggi, faktor-faktor yang perlu diperhatikan antara lain faktor gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi. Seseorang akan termotivasi untuk melakukan sesuatu tindakan karena mereka memiliki kebutuhan yang ingin dipenuhi, dalam hal ini adalah rasa keadilan yang harus didapatkan dari tindakannya yaitu menerima gaji. Ada cara untuk memotivasi kerja agar berprestasi dengan baik, yaitu adanya energi atau kekuatan yang mendorong individu juga mengendalikan perilaku untuk mencapai tujuan, dan adanya fungsi mengarahkan perilaku kekuatan luar seperti gaya kepemimpinan dan kekuatan dalam seperti kebutuhan dalam bekerja. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan oleh pihak organisasi atau perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai seberapa baik karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dan apa yang harus mereka lakukan

untuk menjadi lebih baik di masa mendatang. Ini dilaksanakan dengan merujuk pada isi pekerjaan yang mereka lakukan dan apa yang mereka harapkan untuk mencapai setiap aspek dari pekerjaan mereka. Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting bagi perusahaan untuk mengetahui keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaiknya penilaian kinerja lebih baik dilakukan beberapa kali dalam proses pelaksanaan kinerja, sehingga masih terbuka kesempatan untuk mengejar ketertinggalan apabila terjadi kesenjangan kinerja. Di sisi lain, agaknya penilaian kinerja tidak hanya diterapkan pada pekerja individual, tetapi juga bagi kinerja tim dan organisasi.

PT. Petro Jaya Gas Kota Blitar merupakan perusahaan yang bergerak di bidang agen gas LPG 3 kg. Disini PT. Petro Jaya Gas Kota Blitar mempunyai peran yang begitu penting dalam memenuhi kesejahteraan pekerja yang ada. PT. Petro Jaya Gas Kota Blitar dapat meningkatkan penggunaan sumber daya manusia melalui pemberdayaan sektor industri dan perdagangan. Pentingnya kontribusi PT. Petro Jaya Gas Kota Blitar demi terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan sumber daya manusia yang profesional, perlu ditingkatkan lagi kinerja yang ada.

Visi PT. Petro Jaya Gas Kota Blitar adalah menjadi perusahaan kelas dunia yang sehat menyehatkan, sejahtera dan menyejahterakan, serta mampu memberi manfaat dunia serta manfaat akhirat. Sedangkan misi yang dijalankan PT. Petro Jaya Gas Kota Blitar adalah menjalankan usaha

dalam berbagai unit usaha terintegrasi berdasarkan prinsip-prinsip komersial yang kuat dengan dijiwai nilai-nilai kebenaran.

PT. Petro Jaya Gas Kota Blitar merupakan perusahaan yang menyalurkan gas LPG secara tertib dan merata di kawasan kota Blitar. Loyalitas karyawan cukup tinggi demi mencegah kelangkaan gas LPG para karyawan PT. Petro Jaya Gas Kota Blitar tetap melaksanakan tugas dan siap masuk kerja pada hari libur dalam menyalurkan gas LPG.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti PT. Petro Jaya Gas Kota Blitar, ditemukan bahwa terdapat beberapa pegawai yang belum maksimal dalam bekerja. Pengetahuan para pegawai PT. Petro Jaya Gas Kota Blitar masih perlu ditingkatkan terutama dalam hal yang berkaitan dengan teknis bidang pekerjaannya. Budaya perusahaan yang positif dan tingkat kompensasi pada PT. Petro Jaya Gas Kota Blitar di rasa sangat diperlukan karena untuk mendorong kinerja karyawan yang lebih baik lagi guna meningkatkan kualitas karyawan dalam melakukan ketrampilan dalam bekerja di dalam organisasi serta meningkatkan hasil kinerjanya agar lebih optimal untuk progress kedepan yang lebih baik karyawan perlu memperoleh kompensasi dari hasil kinerjanya. Adapun kompensasi yang telah diberikan oleh PT. Petro Jaya Gas Kota Blitar kepada karyawannya salah satunya yaitu kompensasi dalam bentuk pemberian umroh.

**Tabel 1.1**  
**Kompensasi Umroh PT. Petro Jaya Gas Kota Blitar**  
**Tahun 2013-2018**

No.	Tahun	Jumlah Karyawan Yang Mendapatkan Kompensasi Umroh
1.	2013	11 karyawan
2.	2014	11 karyawan
3.	2015	17 karyawan
4.	2016	22 karyawan
5.	2017	31 karyawan
6.	2018	33 karyawan

Sumber: data Mayangkara Group Blitar

Berdasarkan pemaparan permasalahan di atas mengenai pentingnya gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi bagi karyawan sebagai komponen penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai PT. Petro Jaya Gas Kota Blitar maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Petro Jaya Gas Kota Blitar.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Petro Jaya Gas Kota Blitar?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Petro Jaya Gas Kota Blitar?

3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Petro Jaya Gas Kota Blitar?
4. Apakah gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Petro Jaya Gas Kota Blitar?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dengan rumusan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Petro Jaya Gas Kota Blitar.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Petro Jaya Gas Kota Blitar.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Petro Jaya Gas Kota Blitar.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Petro Jaya Gas Kota Blitar.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang penulis lakukan diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Manfaat Teoritis

Secara teori gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi memiliki hubungan. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar,

yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, mementingkan hubungan kerja, dan mementingkan hasil yang dicapai, budaya organisasi dan kompensasi merupakan bagian dari faktor kinerja dan kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam pelaksanaan tugasnya.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Perusahaan

Sebagai landasan dan pertimbangan dalam pembuatan kebijakan dan perencanaan SDM selanjutnya, sehingga kedepannya PT. Petro Jaya Gas Kota Blitar bisa meningkatkan prestasinya serta untuk mengetahui langkah-langkah yang dapat diambil oleh PT. Petro Jaya Gas Kota Blitar untuk meningkatkan kinerja para karyawannya.

### b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat dijadikan perbendaharaan perpustakaan dalam kajian ilmu manajemen.

### c. Bagi Penelitian selanjutnya

Penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai perbandingan atau sebagai referensi untuk penelitian yang relevan.

## **E. Ruang Lingkup dan Pembatasan Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini digunakan untuk mengetahui tentang variabel-variabel yang diteliti, membatasi permasalahan yang akan diteliti

dan lokasi penelitian sehingga tidak menyimpang dari tujuan yang dikehendaki. Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Objek penelitian ini adalah manager dan para karyawan di PT. Petro Jaya Gas Kota Blitar.
- b. Penelitian ini hanya dibatasi pada gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Petro Jaya Gas Kota Mayangkara Blitar.

#### **F. Penegasan Istilah**

Selanjutnya untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman dalam menginterpretasikan istilah-istilah dalam penelitian ini serta memahami pokok uraian, maka penulis mengemukakan penelitian dari judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Petro Jaya Gas Kota Blitar”. Untuk menghindari arti yang tidak diharapkan, maka perlu diuraikan terlebih dahulu tentang judul istilah dalam penelitian ini sebagai berikut:

##### 1. Pengertian Konseptual

- a. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.<sup>10</sup>
- b. Budaya organisasi adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Budaya organisasi berkepentingan dengan bagaimana pekerja

---

<sup>10</sup> Miftah Toha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hlm 203.

merasakan karakteristik suatu budaya organisasi, tidak dengan apakah seperti mereka atau tidak.<sup>11</sup>

- c. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial).<sup>12</sup>
- d. Kinerja adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau karyawan dengan standar yang telah ditentukan.<sup>13</sup>

## 2. Pengertian Operasional

Hubungan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Petro Jaya Gas Kota Blitar yaitu menganalisis keterkaitan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi yang berdampak pada kinerja karyawan PT. Petro Jaya Gas Kota Blitar.

## G. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk dapat melakukan pembahasan secara sistematis, maka dalam pembahasan ini diambil langkah-langkah sebagaimana sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bagian awal yang diambil meliputi perangkat legalitas skripsi, halaman sampul, halaman judul, persetujuan, pengesahan, motto,

---

<sup>11</sup> Wibowo, *Budaya Organisasi, Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 17.

<sup>12</sup> Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, dan Willy Arafah, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*, ( Jakarta: PT Raja Grafindo Persada ), hlm. 542.

<sup>13</sup> Bambang Guritno dan Waridin, *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*, dalam *Jurnal JBRI*, Vol. 1 No. 1, hlm. 63.

persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar table, daftar lampiran dan abstrak. Bagian utama terdiri dari enam bab yaitu:

**BAB 1 : PENDAHULUAN**

Berisikan tentang pendahuluan yang meliputi, (a) latar belakang, (b) rumusan masalah, (c) tujuan, (d) batasan masalah, (e) kegunaan penelitian, (f) penegasan istilah, dan (g) sistematika penulisan skripsi.

**BAB II : LANDASAN TEORI**

Mendeskripsikan tentang pengertian maupun penjelasan mengenai (a) gaya kepemimpinan, (b) budaya organisasi, (c) kompensasi, (d) kinerja karyawan.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Berisikan tentang (a) pendekatan dan jenis penelitian, (b) populasi dan sampel, (c) sumber data, variabel, dan skala pengukuran, (d) teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian, (e) teknik analisis data.

**BAB VI : HASIL PENELITIAN**

Pada bab ini berisi hasil penelitian yaitu mencakup deskripsi data dan pengujian hipotesis.

**BAB V : PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisi mengenai pembahasan yaitu membahas rumusan masalah yang diperoleh dari hasil temuan dan dikorelasikan dengan teori terdahulu.

**BAB VI : PENUTUP**

Terdiri dari (a) kesimpulan dan (b) saran. Pada bagian akhir terdiri dari daftar rujukan, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian skripsi, dan daftar riwayat hidup.

