

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Gaya Kepemimpinan

2.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Kartono (2008:34) Menyatakan sebagai berikut :“Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain”.

Menurut Thoha (2010:49) mengemukakan bahwa :“Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan”.

Menurut Herujito (2006:188) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :“Gaya kepemimpinan bukan bakat, oleh karena itu gaya kepemimpinan dipelajari dan dipraktikkan dalam penerapannya harus sesuai dengan situasi yang dihadapi”.

Sedangkan menurut Supardo (2006:4), menyatakan bahwa :“Gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal”.

Berdasarkan pengertian - pengertian gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.2 Macam – Macam Gaya Kepemimpinan

Macam – macam gaya kepemimpinan menurut Horse yang di kutip oleh H. Suwanto (2011 : 157) antara lain :

1. Gaya kepemimpinan Direktif

Gaya kepemimpinan ini membuat bawahan agar tau apa yang diharapkan pimpinan dari mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan, dan member bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas.

2. Gaya kepemimpinan Yang Mendukung

Gaya kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan.

3. Gaya kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan.

4. Gaya kepemimpinan Berorientasi Prestasi

Gaya kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

2.1.3 Jenis Gaya Kepemimpinan

Dengan karakter yang dimiliki, maka setiap pemimpin cenderung memiliki gaya atau cara yang tersendiri dalam memimpin perusahaannya.

Menurut Tohardi dikutip oleh Sutrisno (2010:242) menyatakan bahwa Gaya-gaya kepemimpinan yaitu :

1. Gaya Persuasif

Yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang mengubah perasaan, pikiran atau dengan kata lain melakukan ajakan atau bujukan.

2. Gaya Refresif

Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa keatakutan.

3. Gaya Partisipatif

Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik menata, spiritual, fisik maupun material dalam kiproahnya dalam perusahaan.

4. Gaya inovatif

Yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan didalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.

2.1.4 Dasar Gaya Kepemimpinan

Menurut Istijanto (2006:236) bahwa gaya kepemimpinan di bagi dua yaitu :

1. Kepemimpnan atas dasar struktur

Kepemimpinan yang menekankan struktur tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan dimana meliputi tugas pokok, fungsi, tanggung jawab, prestasi kerja dan ide (gagasan).

2. Kepemimpinan bedasarkan pertimbangan

Kepemimpinan yang menekankan gaya kepemimpinan yang memberikan perhatian atas dukungan terhadap bawahan dimana meliputi peraturan, hubungan kerja dan etika.

2.1.5 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008: 34) menyatakan sebagai berikut :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya

demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan hal yang penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seseorang karyawan untuk bekerja dan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dale Yoder mengemukakan: *The payment made to member of work teams for their participation*, artinya balas jasa membuat anggota tim kerja dapat bekerja sama dan berprestasi. Adapun pengertian kompensasi menurut ahli lainnya

adalah semua pendapatan yang berbentuk uang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2010:118).

Menurut Handoko (2001:115) menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Rivai (2010:741) mengemukakan pengertian tentang kompensasi yaitu sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Selanjutnya kompensasi menurut Sastrohadiwiryo (2007:181) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Berdasarkan defenisi di atas, maka masalah kompensasi tersebut merupakan masalah yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, sebab besarnya kompensasi yang diterima oleh tenaga kerja tersebut, akan mempengaruhi hasil kerja yang mereka berikan.

2.2.2 Jenis - Jenis Kompensasi

Menurut Rivai (2010:741) terdapat 2 jenis kompensasi Yaitu:

1. Kompensasi Finansial.
 - a) Langsung
 - 1) Pembayaran pokok (gaji,upah).
 - 2) Pembayaran prestasi.

- 3) Pembayaran insentif (komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham).
 - 4) Pembayaran tertangguh (tabungan hari tua, saham kumulatif).
- b) Tidak Langsung
- 1) Proteksi (asuransi, pesangon, pensiun)
 - 2) Kompensasi luar jam kerja (lembur, hari besar, cuti/sakit, cuti hamil)
 - 3) Fasilitas

2, Kompensasi Non Finansial

- a. Karena Karier
- 1) Aman pada jabatan
 - 2) Pretasi istimewa
 - 3) Temuan baru
- b. Lingkungan
- 1) Dapat pujian
 - 2) Bersahabat
 - 3) Menyenangkan
 - 4) Kondusif

2.2.3 Komponen kompensasi

Menurut Robbins (2009:146) komponen-komponen kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Gaji, gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang

memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Upah, upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
3. Insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
4. Kompensasi tidak langsung (Fringe Benefit) Merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

2.2.4 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2010:121), tujuan dari pemberian kompensasi adalah:

1. Menghargai prestasi karyawan
2. Menjamin keadilan gaji karyawan
3. Mempertahankan karyawan atau mengurangi turnover karyawan
4. Memperoleh karyawan yang bermutu
5. Pengendalian biaya
6. Memenuhi peraturan-peraturan.

2.2.5 Tantangan Dalam Kompensasi

Menurut Kartono (2006:124) tantangan-tantangan dalam pemberian kompensasi adalah :

1. Tujuan strategis
2. Tingkat upah berlaku
3. Kekuatan serikat pekerja
4. Kendala pemerintah
5. Pemerataan Pembayaran

2.2.6 Indikator-Indikator Kompensasi

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Hasibuan (2010:118) menyatakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Kompensasi langsung:
 - a. Gaji Pokok
 - b. Kebijakan standart gaji
 - c. Dasar pemberian gaji
 - d. Tunjangan Fungsional
2. Kompensasi tidak langsung :
 - a. Asuransi

2.3 Prestasi Kerja

2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang karyawan dalam

sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Hasibuan (2008:94), menyatakan :“Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Sirait (2006:128), menjelaskan bahwa : “Prestasi kerja adalah proses evaluasi atau unjuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi. ”

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Supardi (Mangkunegara,2006:53) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Faktor ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Faktor yang meliputi output/keluaran dan target kerja dalam kuantitas kerja.

3. Pengetahuan

Merupakan kemampuan seorang pegawai dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.

4. Penyesuaian pekerjaan

Merupakan indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan guru dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.

5. Hubungan kerja

Hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap pegawai terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja.

6. Inisiatif kerja

Inisiatif kerja dilaksanakan bila pegawai mempunyai ide dan berani mengemukakan. Hal ini dapat diketahui melalui beberapa hal seperti mengikuti konsumsi kerja, kecepatan berfikir dalam bekerja, disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan dan kehati-hatian dalam bekerja.

2.3.3 Penilaian Prestasi Kerja

Setelah pegawai diterima, ditempatkan, dan dipekerjakan maka tugas pemimpin selanjutnya adalah melakukan penilaian prestasi pegawai. Penilaian prestasi pegawai mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang

dapat dicapai setiap pegawainya. Apakah prestasi yang dicapai setiap pegawai baik, sedang, atau kurang. Penilaian prestasi penting bagi setiap pegawai dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya. Dengan penilaian prestasi berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja, asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya. Tindak lanjut penilaian ini memungkinkan karyawan dipromosikan, didemosikan, dikembangkan, dan atau balas jasanya dinaikkan.

Menurut Yuniarsih (2006:182) Penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi karyawan. Menilai perilaku ini sulit karena tidak ada standar fisiknya, sedangkan untuk penilaian hasil kerja relative lebih mudah karena ada standar fisik yang dapat dipakai sebagai tolak ukurnya, seperti meter, liter, dan kilogram.

Penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menetapkan kebijaksanaan berarti apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan. Penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.

2.3.4 Tujuan Dan Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai

Menurut Suwatno (2011:168) tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja pegawai adalah :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan.
2. Untuk mengukur prestasi kerja.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwalkerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja,dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagikaryawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan karyawan selanjutnya.
9. Sebagai criteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel.
11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapankaryawan.
12. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (job description).

Bagi para Pegawai, penilaian prestasi kerja dapat menimbulkan perasaan puas dalam diri mereka. Sedangkan bagi perusahaan, penilaian prestasi kerja karyawan memberikan faedah bagi perusahaan karena dengan cara ini dapat diwujudkan semboyan orang yang tepat pada jabatan yang tepat.

Jadi, dengan penilaian prestasi kerja dapatlah diketahui prestasi kerja seorang karyawan di mana terdapat kelebihan-kelebihan maupun kekurangan-kekurangan yang dimilikinya. Dengan demikian, penilaian prestasi kerja karyawan selain bertujuan untuk memindahkan secara vertikal (promosi/demosi) atau horizontal, pemberhentian dan perbaikan mutu karyawan dapat pula ditujukan untuk memperbaiki moral karyawan dan kepercayaannya kepadapimpinan dan perusahaan.

2.3.5 Indikator-Indikator Pretasi Kerja

Unsur prestasi kerja yang akan dinilai oleh setiap perusahaan tidak selalusama, tetapi pada dasarnya unsur-unsur yang dinilai itu mencakup hal-hal sepertiyang diungkapkan oleh Hasibuan, (2006:96) dibawah ini:

1. Kualitas = Hasil Kerja
Kemampuan bekerja
Keterampilan
Kerajinan
Ketelitian

2. Kuantitas = Kecepatan Penyelesaian tugas

2.4

Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

No	Nama	Judul Skripsi	Hasil Penelitian
1	Ema Ratna 2011	Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pelindo III Cabang Semarang	Dari Hasil Ini disimpulkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pelindo III Cabang Semarang. Semakin tinggi atau baik kepemimpinan dan kompensasi yang diterima , maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat.
2	Baihaqi 2011	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (studi pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia area yogyakarta	mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan Dari penjelasan diatas, maka dapat diambil suatu hipotesis yaitu : H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
3	Nurwening 2012	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi KerjaKaryawan. Pada PT Sampurna Subaya.	Variabel yang diteliti adalah kompensasi, lingkungan kerja dan prestasi kerja. Pengujian untuk analisis data dilakukan dengan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F.

			Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan dari variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, hal ini terbukti dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan uji t dan uji F yang signifikan pada tingkat keyakinan 95%
4	Ewis 2010	Pengaruh Komitmen, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BRI Jawa Timur”,	Variabel yang diteliti adalah komitmen, motivasi, kompensasi dan kinerja. Hasil penelitian menemukan bahwa komitmen yang dimiliki karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5 Kerangka Konseptual

Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

menurut Supardo (2006:4), mengungkapkan bahwa :“Gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal”.

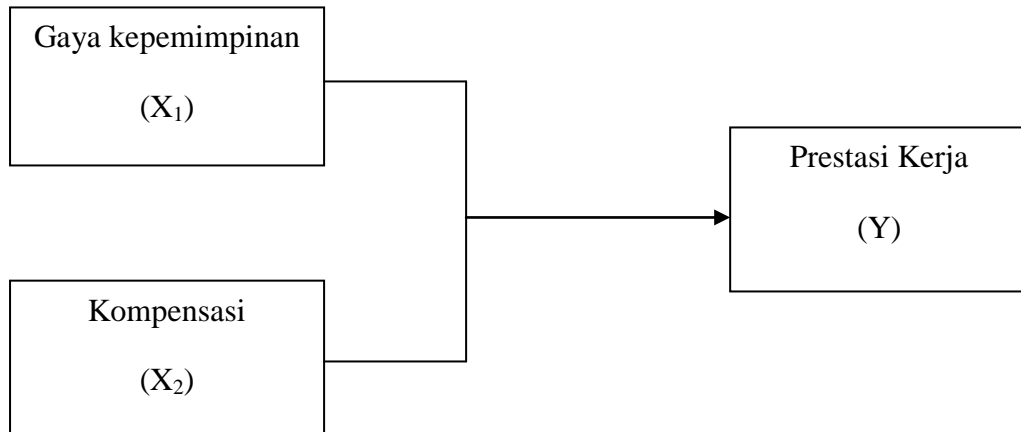
Berdasarkan pengertian gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Maka dapat diindikasikan gaya kepemimpinan dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2010:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan defenisi di atas, maka masalah kompensasi tersebut merupakan masalah yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, sebab besarnya kompensasi yang diterima oleh tenaga kerja tersebut, akan mempengaruhi hasil kerja atau prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan pernyataan diatas maka kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka konseptual



Sumber : Hasibuan (2006)

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang disimpulkan oleh peneliti, yang selanjutnya masih akan diuji kebenarannya. Berdasarkan perumusan masalah yang telah ditentukan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan dan kompensasi yang baik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada UPT. Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang Medan.