

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PDAM TIRTANADI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Nama : ILHAM HAWAWI
NPM : 1505161025
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : ILMAM HAWAWI
N.P.M : 1505161025
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PDAM TIRTANADI SUMATERA UTARA

| Tanggal | Deskripsi Bimbingan Skripsi | Paraf | Keterangan |
|---------------|---|-------|------------|
| 28 Jan - 2019 | Buat kuesioner untuk dianalisa | h | |
| 5 Feb - 2019 | lakukan uji validitas / reliabilitas tambah jarak | h | |
| 18 Feb - 2019 | ujian hasil uji validitas / reliabilitas lanjut pembuatan kuesioner pada sample | h | |
| 25 Feb - 2019 | ujian hasil penelitian yg metode: analisis deskriptif aduan kelas analisis regresi bayangan pada dalam pembahasan penelitian pada uji kohimpulan / saran | h | |
| 1 Maret 2019 | lengkapi lampiran | h | |
| 8 Maret 2019 | Acc Sidang | h | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Pembimbing Skripsi

MUTIA ARDA, SE, M.Si

Medan, Maret 2019
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : ILHAM HAWAWI

N.P.M : 1505161025

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PDAM TIRTANADI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

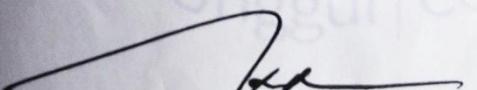
Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi

MUTIA ARDA, SE, M.Si

Disetujui Oleh:

**Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis**


JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE, M.Si



H. JANURI, SE, M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 20 Maret 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : ILHAM HAWAWI
NPM : 1505161025
Prodi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PDAM TIRTANADI SUMATERA UTARA
Dinyatakan : (B/A) Lulus dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Pengaji

Dr. JUERIZEN,SE.,M.Si

RINI ASTUTI,SE.,MM

Pembimbing

MUTIA ARDA,SE.,M.Si

UMSU



H. JANURI, SE, MM., M.Si. ADE GUNAWAN, SE., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : ILHAM HAWAWI
NPM : 1505161025
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi Perpajakan/Manajemen/IESP)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjukkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 5 Januari 2019
Pembuat Pernyataan



ILHAM HAWAWI

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

ILHAM HAWAWI, NPM 1505161025. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara" Skripsi 2019. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Prestasi kerja mempunyai banyak manfaat bagi perusahaan salah satunya sebaagai alat untuk pengambilan keputusan. Prestasi kerja merupakan hasil sebuah kerja keras karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dan diselesaikan sebelum waktu yang ditetapkan oleh perusahaan. Prestasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kompensasi dan lingkungan kerja. Kompensasi adalah suatu balasan atas jasa karyawan pada sebuah perusahaan dan lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana karyawan dalam melakukan pekerjaan atau sesuatu disekitar karyawan yang dapat memengaruhi dalam melakukan pekerjaan.

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara dengan teknik pengambilan rumus sample *slovine* dengan hasil yang diperoleh yaitu 73 orang. Penelitian menggunakan uji t, uji f serta uji determinasi. Berdasarkan hasil uji pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja diperoleh hasil uji $t_{hitung} 4,295 > t_{tabel} 1,666$ atau nilai signifikannya diperoleh $0,000 < 0,05$ maka hal ini menunjukkan ada pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja dan berdasarkan hasil uji pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja diperoleh hasil uji $t_{hitung} 2,349 > t_{tabel} 1,666$ atau nilai signifikannya diperoleh $0,022 < 0,05$ maka hal ini menunjukkan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja $F_{hitung} 23,140 > F_{tabel} 3,13$ kemudian dapat juga dilihat dengan nilai dari probabilitas sig dimana $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan R-square sebesar 38,1% artinya dari angka ini, bahwa prestasi kerja (variabel dependen) mampu dijelaskan oleh kompensasi dan lingkungan kerja (variabel independen) sebesar 38,1%, sedangkan sisanya 61,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum wr. wb

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberi rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu. Penulisan skripsi adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata (S1) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih kurang sempurna dalam hal isi maupun pemakaian bahasa, sehingga penulis memohon kritikan yang membangun untuk penulisan selanjutnya.

Dengan pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Sumatera Utara .**

Dalam menyelesaikan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ayahanda **Emsyah dan Sirait** dan Ibunda **Cholizah** tercinta dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan perhatian dan kasih sayang serta doa maupun dukungannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan dan menyusun laporan skripsi ini.

1. Bapak Dr. H. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri, S.E, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan III Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univesitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Mutia Arda, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Rini Astuti S.E, M.Si Selaku Dosen Pembibing Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Seluruh staff dan karyawan PDAM Tirtanadi SUMUT yang telah memberikan kesempatan serta pengarahan dalam melakukan penelitian.
9. Sahabatku tercinta Muhammad Aslam, Muhammad Dwi Chandra, Haris Mubarok Siregar, Erwin Syahputra, Ikhsan, Ariansyah, Muhammad Irpan, Indra Siregar dan untuk kakak tersayang Ery Wahyuni Sirait yang telah memberikan dukungan dan semangat serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya penulis mengharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian, semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya kepada kita, dan semoga dapat bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamualaikum wr. Wb

Medan, Maret 2019

Penulis

ILHAM HAWAWI

1505161025

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| KATA PENGANTAR | i |
| DAFTAR ISI | iv |
| DAFTAR TABEL..... | vii |
| DAFTAR GAMBAR | viii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 6 |
| C. Batasan Dan Rumusan Masalah | 6 |
| 1. Batasan Masalah | 6 |
| 2. Rumusan Masalah..... | 7 |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian..... | 7 |
| 1. Tujuan Penelitian..... | 7 |
| 2. Manfaat penelitian | 8 |
| BAB II LANDASAN TEORI..... | 10 |
| A. Uraian Teori..... | 10 |
| 1. Prestasi Kerja..... | 10 |
| a. Pengertian Prestasi Kerja..... | 10 |
| b. Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja | 13 |
| c. Tujuan dan Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja..... | 15 |
| d. Indikator Prestasi Kerja | 17 |
| 2. Kompensasi | 19 |
| a. Pengertian Kompensasi | 19 |
| b. Tujuan Kompensasi | 20 |
| c. Jenis Kompensasi | 22 |
| d. Bentuk-bentuk Kompensasi..... | 24 |
| e. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi..... | 25 |
| f. Indikator Kompensasi..... | 26 |
| 3. Lingkungan Kerja | 27 |
| a. Pengertian Lingkungan Kerja..... | 27 |
| b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan | |

| | |
|---|-----------|
| Kerja | 29 |
| c. Indikator Lingkungan Kerja | 31 |
| B. Kerangka Konseptual | 33 |
| 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja | 34 |
| 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja | 35 |
| 3. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja | 36 |
| C. Hipotesis | 37 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 38 |
| A. Pendekatan Penelitian | 38 |
| B. Definisi Operasional | 38 |
| 1. Prestasi Kerja (Y) | 38 |
| 2. Kompensasi (X2) | 39 |
| 3. Lingkungan Kerja (X2) | 40 |
| C. Tempat dan Waktu Penelitian..... | 41 |
| 1. Tempat Penelitian | 41 |
| 2. Waktu Penelitian | 41 |
| D. Populasi dan Sampel..... | 42 |
| 1. Populasi | 42 |
| 2. Sampel | 42 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 43 |
| 1. Angket | 43 |
| a. Uji Validitas..... | 44 |
| b. Uji Reliabilitas..... | 47 |
| F. Teknik Analisis Data | 48 |
| 1. Uji Asumsi Klasik | 48 |
| a. Uji Normalitas | 49 |
| b. Uji Multikolinieritas | 49 |
| c. Uji Heteroskedastisitas | 49 |
| 2. Regresi Linier Berganda..... | 50 |

| | |
|---|-----------|
| 3. Uji T (Uji Persial) | 50 |
| 4. Uji F (Uji Simultan)..... | 52 |
| 5. Uji Determinasi..... | 53 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 54 |
| A. Hasil Penelitian..... | 54 |
| 1. Identitas Responden..... | 54 |
| a. Jenis Kelamin Responden..... | 54 |
| b. Kelompok Usia | 55 |
| c. Tingkat Pendidikan | 56 |
| 2. Analisis Variabel Penelitian | 56 |
| a. Variabel Prestasi Kerja (Y)..... | 57 |
| b. Variabel Kompensasi (X1) | 60 |
| c. Variabel Lingkungan Kerja (X2) | 62 |
| B. Analisis Data | 65 |
| 1. Uji Asumsi Klasik | 65 |
| a. Uji Normalitas | 65 |
| b. Uji Multikolinieritas | 67 |
| c. Uji Heteroskedastisitas | 68 |
| C. Regresi Linier Berganda | 69 |
| D. Pengujian Hipotesis | 70 |
| 1. Uji T (parsial) | 71 |
| 2. Uji F (simultan) | 72 |
| 3. Uji Determinasi (<i>R-Square</i>) | 73 |
| E. Pembahasan | 74 |
| 1. Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja | 74 |
| 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja | 75 |
| 3. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja..... | 76 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 78 |
| A. Kesimpulan | 78 |
| B. Saran..... | 79 |
| DAFTAR PUSTAKA | |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel I-1Kriteria Penentuan Kompensasi PDAM Tirtanadi Sumatera Utara | 4 |
| Tabel III-1 Indikator Prestasi Kerja..... | 39 |
| Tabel III-2 Indikator Kompensasi | 40 |
| Tabel III-3 Indikator Lingkungan Kerja..... | 41 |
| Tabel III-4 Jadwal Kegiatan Penelitian | 42 |
| Tabel III-5 Skala Likert | 44 |
| Tabel III-6 Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja | 45 |
| Tabel III-7 Hasil Uji Validitas Kompensasi..... | 46 |
| Tabel III-8 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja | 46 |
| Tabel III-9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen..... | 48 |
| Tabel IV-1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 54 |
| Tabel IV-2 Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Usia..... | 55 |
| Tabel IV-3 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan | 56 |
| Tabel IV-4 Skor Angket Untuk Variabel Prestasi Kerja (Y) | 57 |
| Tabel IV-5 Skor Angket Untuuk Variabel Kompensasi (X1) | 60 |
| Tabel IV-6 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2)..... | 62 |
| Tabel IV-7 Hasil Uji Multikolinieritas | 68 |
| Tabel IV-8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda..... | 69 |
| Tabel IV-9 Hasil Uji T | 71 |
| Tabel IV-10 Hasil Uji F..... | 73 |
| Tabel IV-11 Hasil Uji Koefisien Determinasi..... | 74 |

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Semua hal tersebut berpengaruh pada perusahaan untuk mencapai tujuan. Walaupun teknologi, perkembangan informasi, modal dan bahan yang diolah mencukupi, apabila tanpa sumber daya manusia, perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya (Arianty, dkk, 2016). Sumber daya manusia merupakan faktor krisis yang dapat menentukan maju mundurnya serta hidup matinya suatu usaha dan kegiatan bersama, baik yang berbentuk organisasi sosial, lembaga pemerintahan maupun badan usaha. Rendahnya sumber daya manusia menyebabkan turunnya efektifitas kerja karyawan/pegawai, yang secara tidak langsung menyebabkan turunnya semangat kerja. Hal ini selanjutnya akan berdampak pada iklim organisasi yang akan mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan organisasi dan produktivitas yang telah direncanakan (Astuti, 2014).

Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Kantor Pusat Sumatera Utara, merupakan perusahaan besar milik negara yang bergerak dalam bidang distribusi air bersih bagi masyarakat umum khususnya masyarakat kota medan yang selalu berusaha untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh karyawan sehingga pencapaian atas prestasi kerja karyawan juga secara maksimal, namun optimalisasi dalam upaya menjalankan rencana kerja perusahaan, tentu tidak dapat menafikan

terdapatnya berbagai permasalahan yang muncul pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi atau kantor pusat PDAM Tirtanadi , diantaranya adalah prestasi karyawan masih stagnan disebabkan inovasi dan kreatifitas cenderung tidak berkembang disebabkan tantangan yang dihadapi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan monoton.

Berbagai permasalahan yang ada di kantor pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara tentu jika diabaikan, akan memiliki dampak negatif pada eksistensi perusahaan dalam menjalankan aktifitas kerja secara maksimal. Bahkan perusahaan akan cenderung mengalami re-orientasi dalam menjalankan fungsi dalam memberikan pelayanan terbaik pada masyarakat khususnya kota medan yang membutuhkan air bersih dalam memenuhi aktivitas kehidupan mereka sehari-hari.

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 67) prestasi kerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, prestasi kerja sangat penting dalam sebuah perusahaan, apabila prestasi kerja karyawan rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktifitas kerja karyawan, yang akhirnya akan berdampak pada perusahaan.

Banyak faktor yang mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan antara lain dengan besar kecilnya gaji, pendidikan dan latihan, disiplin, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, manajemen, kesempatan berprestasi. Dalam hal ini termasuk didalamnya meningkatkan prestasi kerja karyawan diperlukan perhatian

terhadap faktor-faktor yang memengaruhi dan memperhatikan pula kebutuhan dari karyawan, antara lain dengan kompensasi.

Kompensasi yaitu sebuah imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi/ perusahaan yang dimana tempat dia bekerja. Menurut Khair (2017, hal. 6) kompensasi merupakan suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras, dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun non finansial.

Terpenuhinya kompensasi yang baik tentu saja akan berpengaruh pada prestasi karyawan, perusahaan harus memenuhi kebutuhan karyawan dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan untuk menjaga agar karyawan tetap berkomitmen terhadap perusahaan, pemberian kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Adapun masalah yang ditemukan selama riset di Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Sumatera Utara ini diperoleh informasi bahwa adanya karyawan yang merasa kurang maksimal dalam penerimaan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan yang dikarenakan jumlah beban kerja yang diberikan kurang sesuai dengan gaji yang diberikan. Adapun kriteria penentuan kompensasi PDAM Tirtanadi Sumatera Utara yaitu dapat dilihat pada tabel berikut sebagai berikut.

Tabel I.1

Kriteria Penentuan Kompensasi PDAM Tirtanadi Sumatera Utara

| No | Kriteria Gaji | Keterangan |
|----|---|--|
| 1 | Gaji Dasar I | Berupa gaji pokok pegawai. Gaji dasar ini diberikan 12 kali dalam setahun, pada tanggal 5 setiap bulannya. |
| 2 | Gaji Dasar II | Berupa tunjangan perumahan, transportasi, tunjangan hari raya, dharma wisata, bantuan akhir tahun, dan insentif. Gaji dasar ini berupa 1 bulan gaji |
| 3 | Tunjangan Lainnya | Berupa tunjangan tertib kerja, upah lembur, cuti, tunjangan pendidikan, tunjangan natura, tunjangan koordinasi/fungsional, dan tunjangan pajak (pph pasal 21). Adapun tunjangan istri merupakan 10% dari gaji pokok. Sedangkan tunjangan anak merupakan 5% dari gaji pokok setiap anak, dan perusahaan hanya menanggung 2 orang anak serta kemahalan berupa 10% dari gaji pokok ditambah tunjangan istri dan tunjangan anak. |
| 4 | Fasilitas Jamsostek, K3, dan Asuransi Pensiun atau Jaminan Hari Tua (JHT) | Jika ada tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja, biaya pengobatan ditanggung penuh oleh perusahaan. Hal ini ditetapkan pula dalam UU No. 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), yang bertugas dalam pemeliharaan kesehatan dan keselamatan karyawan. Sedangkan asuransi pensiun ditanggung hanya setengah dari perusahaan dan setengah lagi ditanggung sendiri oleh karyawan. |

Sumber : PDAM Tirtanadi Sumatera Utara

Dari tabel diatas dapat dilihat dari kriteria gaji 1, 2, 3 dan 4 bahwasannya dalam pemberian kompensasi adanya karyawan yang mengalai keterlambatan dalam penerimaan gaji dan tunjangan seperti terlambatnya pemberian gaji dasar dan insentif. Kompensasi harus memiliki perhatian serius dari pihak PDAM Tirtanadi Sumatera Utara dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan serta pembagian

kompensasi yang adil dan tepat waktu.

Disisi lain lingkungan kerja merupakan suatu kondisi pekerja untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Menurut Nurcahyati, dkk (2016, hal. 19) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Dengan demikian permasalahan yang ada di lingkungan kerja Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi seperti kurang kondusifnya lingkungan kerja mencakup keterbatasannya ruangan kerja, kurangnya pendinginan yang ada serta masih adanya ke tidak harmonisnya atara sesama karyawan. Dengan demikian lingkungan kerja sangatlah berpengaruh terhadap prestasi kerja mereka.

Penelitian ini juga merupakan perluasan dari variabel-variabel penelitian yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Menurut hasil penelitian yang pernah sebelumnya Rahmawati, dkk (2014) pada PT. Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Keagenan Ruko Hotel Aria dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan” menyatakan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif atau simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Dan disarankan perusahaan terus meningkatkan faktor-faktor yang menjadi pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, karena dengan meningkatkan faktor-faktor tersebut maka karyawan akan bekerja secara maksimal.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“ Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Sumatera Utara”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adanya karyawan yang mempermasalahkan kompensasi yang diberikan dirasakan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan perusahaan kepada bawahan serta keterlabatan gaji dan tunjangan.
2. Kurang kondusifnya lingkungan kerja mencakup keterbatasannya ruang kerja, kurang harmonisnya antara karyawan beda bagian dalam hal pekerjaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik masih diperlukan.
3. Masih stagnan nya prestasi kerja karyawan disebabkan inovasi dan kreatifitas cenderung tidak berkembang dikarenakan tantangan yang dihadapi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan monoton.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Penelitian yang dilakukan penulis hanya meliputi pada hal-hal yang akan diteliti, bertujuan untuk memfokuskan masalah penelitian. Masalah utama dalam penelitian ini adalah prestasi kerja karyawan, sedangkan untuk variabel bebasnya adalah kompensasi dan lingkungan kerja. Dan objek

penelitian ini adalah sejumlah karyawan pada kantor pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas maka dapat diambil suatu rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

- a. Apakah kompensasi mempengaruhi dalam peningkatan prestasi kerja karyawan pada kantor pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara?
- b. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi dalam peningkatan prestasi kerja karyawan pada kantor pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara?
- c. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi pada prestasi kerja karyawan pada kantor pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian dini dilaksanakan dalam rangka untuk memperoleh data dan informasi yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas, adapun tujuan dan kegunaan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan kantor pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan kantor pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan kantor pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini yaitu untuk menyelidiki keadaan dari, alasan untuk, dan konsekuensi terhadap suatu set keadaan khusus. Manfaat penelitian terdiri dari:

- a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, khususnya mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Sumatera Utara.

- b. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah yang menyangkut pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Sumatera Utara.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

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

Menurut Hasibuan (2009, hal. 94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan atas delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semangkin tinggi ketiga faktor diatas, semangkin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 67) prestasi kerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dengan Penilaian prestasi kerja maka organisasi dapat mengetahui seberapa mampu karyawan mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, dengan demikian organisasi dapat menentukan balas jasa yang layak bagi karyawan seperti dipromosikan, dikembangkan, atau balas jasanya dinaikkan. Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan selanjutnya.

Menurut Hasibuan (2009, hal. 87) penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijakan 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 penilaian untuk hasil kerja relatif lebih mudah karena ada standar fisiknya yang dapat dipakai sebagai tolak ukurnya, seperti meter, liter, dan kilometer. Penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menetapkan kebijaksanaan apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan.

Dari uraian definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan adalah hasil sebuah kerja keras karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dan diselesaikan sebelum waktu yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut atau sesuai waktu yang ditetapkan.

Adapun ruang lingkup penilaian prestasi menurut Hasibuan (2009, hal. 88-89) ruang lingkup penilaian prestasi dicakup dalam *what, why, where, when, who, dan how* atau sering disingkat 5W+1H.

a. *What (apa)* yang dinilai

Yang dinilai perilaku dan prestasi kerja karyawan seperti kesetiaan, kejujuran, kerja sama, kepemimpinan, loyalitas, pekerjaan saat sekarang, potensi akan datang, sifat, dan hasil kerjanya.

b. *Why (kenapa)* dinilai

Dinilai karena:

- 1) Untuk menambah tingkat kepuasan para karyawan dengan memberikan pengakuan terhadap hasil kerjanya.
- 2) Untuk membantu kemungkinan pengembangan personel yang bersangkutan.
- 3) Untuk memilihara potensi kerja.
- 4) Untuk mengukur prestasi kerja para karyawan.
- 5) Untuk mengukur kemampuan dan kecakapan karyawan.
- 6) Untuk menetapkan data guna menetapkan program kepegawaian selanjutnya.

c. *Where (di mana)* penilaian dilakukan

Tempat penilaian yang dilakukan di dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan

- 1) Di dalam pekerjaan (*on the job performance*) secara formal.
- 2) Di luar pekerjaan (*off the job performance*) baik secara formal maupun informal.

d. *When (kapan)* penilaian dilakukan

Waktu penilaian dilakukan secara formal dan informal.

- 1) Formal: penilaian yang dilakukan secara periodik

2) Informal: penilaian yang dilakukan terus menerus.

e. *Who (siapa)* yang akan dinilai

Yang akan dinilai yaitu semua tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di perusahaan. Yang memilih atasan langsungnya, atasan dari atasan langsung, dan atau suatu tim yang dibentuk di perusahaan itu.

F. *How (bagaimana)* menilainya

Metode penilaian apa yang digunakan dan problem apa yang dihadapi oleh penilai dalam melakukan penilaian.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Yuniastuti (2011, hal. 205-206) ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu:

1) Faktor finansial

Faktor finansial adalah semua hal yang menyangkut aspek jasmani dan kesejahteraan karyawan seperti upah atau gaji, macam-macam tunjangan, bonus dan jaminan sosial.

2) Faktor fisik

Faktor fisik adalah semua hal yang menyangkut aspek jasmani dan kondisi fisik, lingkungan kerja, faktor umur, kesehatan, jenis pekerjaan, dan sistem pemberian isyarat.

3) Faktor sosial

Faktor sosial adalah segala hal yang menyangkut hubungan antara sesama karyawan, antara karyawan dengan pimpinan dan hubungan antara serikat pekerja atau organisasi.

4) Faktor fisikologis

Faktor psikologis adalah segala hal yang menyangkut kehidupan karyawan dan mentalitas karyawan antara lain cita-cita, pandangan hidup, minat, sikap, bakat, kemampuan, keamanan dan sebagainya.

Adapun menurut Byar dan Rue dalam Sutrisno (2009, hal. 151-152) mengemukakan adanya dua faktor yang memengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

- 1) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan untuk menyelenggarakan gerakan tugas.
- 2) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- 3) *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasakan perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang memengaruhi prestasi kerja adalah:

- 1) Kondisi fisik
- 2) peralatan.
- 3) Waktu.
- 4) Material.
- 5) Pendidikan.
- 6) Supervisi.
- 7) Desain organisasi.
- 8) Pelatihan.
- 9) Keberuntungan.

Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi memengaruhi faktor-faktor individu.

c. Tujuan dan Kegunaan Penilaian Prestasi Karyawan

Penilaian prestasi karyawan berguna untuk perusahaan serta harus bermanfaat bagi karyawan. Menurut Hasibuan (2009, hal. 89-90) tujuan dan kegunaan prestasi kerja karyawan berguna untuk perusahaan serta harus bermanfaat bagi karyawan.

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (*supervisor, managers, administrator*) untuk mengobservasi perilaku bawahan

(*subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.

- 8) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan- kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 9) Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- 10) Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- 11) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- 12) Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job discription*).

Adapun kegunaan dari penilaian prestasi kerja karyawan menurut Wahyuni (2014, hal. 3) yaitu sebagai berikut:

- 1) Perbaikan prestasi kerja
Umpulan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer dan departmen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.
- 2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- 3) Perencanaan dan pengembangan karir

Umpatan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

4) Kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan dan penempatan internal diambil tanpa diskriminas

d. Indikator Prestasi Kerja

Ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2009, hal. 152) bahwa indikator prestasi kerja yaitu:

- 1) Hasil Keja Tingkat kuantitas maupun kualitas yang dihasilkan dan sejauh mana pengawasan itu dilakukan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- 3) Inisiatif Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal sikap.
- 4) Kecekatan mental Tingkat kemampuan dan kecekatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan situasi kerja yang ada.
- 5) Sikap Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas perusahaan.

6) Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan kehadiran.

Sedangkan menurut Kasmir (2006, hal. 208) adapun penjelasan dari dimensi indikator dari prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1) Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat kuantitas mutu dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2) Kualitas (hasil) Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

5) Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.

6) Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan atau pimpinan.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaiannya dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran organisasi secara moneter namun kompensasi juga berbentuk non finansial. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter.

Kata selanjutnya adalah kompensasi yang bermakna segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka. Kompensasi ditinjau dari sudut pandang perusahaan merupakan unsur biaya yang dapat mempengaruhi biaya operasional perusahaan, proses rekrutmen dan pendapatan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia terutama yang terkait dengan program pendidikan dan pelatihan serta prestise perusahaan. Sedangkan ditinjau dari sudut pandang karyawan merupakan unsur pendapatan yang mempengaruhi tingkat kesejahteraan, gaya hidup, harga diri, dan perasaan sumber daya manusia terhadap perusahaan untuk tetap bersama perusahaan atau mencari pekerjaan lainnya. Selain itu juga merupakan alat bagi manajemen organisasi untuk mendorong semangat kerja dan akhirnya meningkatkan loyalitas sumber daya manusia.

Menurut Kadarisman (2012, hal. 1) kompensasi yaitu apa yang seseorang karyawan/ pegawai/ pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan. Kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau

imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Kasmir (2016, hal. 233) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat di dalamnya. Balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan kepada perusahaan selama bekerja. Sebaliknya bagi karyawan, kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan.

Dari pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan kompensasi adalah suatu balasan atas jasa karyawan atau hasil kerjanya pada sebuah perusahaan atau organisasi yang dimana tempat dia bekerja atau melakukan pekerjaan.

b. Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi yaitu suatu imbalan, upah atau jaminan untuk pemberi semanagat dalam melakukan pekerjaan. Adapun menurut Kadarisman (2012, hal. 98) Tujuan pemberian kompensasi adalah:

- 1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi.

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji, atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan “economic security” bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya.

- 2) Meningkatkan produktivitas kerja

Pemberian kompensasi yang mungkin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

- 3) Memajukan organisasi atau perusahaan.

Semangkin

berani suatu organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semangkin menunjukkan betapa mungkin suksesnya suatu organisasi, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapat organisasi/perusahaan yang digunakan untuk itu mungkin besar.

- 4) Menciptakan keseimbangan dan keahlian.

Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara input dan output.

Sedangkan menurut Kasmir (2016, hal. 236-238) secara umum tujuan pemberian kompensasi oleh perusahaan sebagai berikut:

- 1) Memberikan hak karyawan

Artinya kompensasi harus diberikan karena merupakan hak karyawan atas jerih payahnya dalam bekerja.

- 2) Memberikan rasa keadilan

Artinya pemberian kompensasi yang dilakukan secara terbuka dan penentuan besarnya kompensasi didasarkan kepada kinerjanya.

- 3) Memperoleh karyawan yang berkualitas

Artinya dengan pemberian kompensasi yang baik akan menarik pelamar yang berkualitas untuk melamar ke perusahaan.

- 4) Mempertahankan karyawan

Artinya dengan pemberian kompensasi yang sesuai atau layak, maka akan mengurangi karyawan yang keluar.

5) Menghargai karyawan

Pemberian kompensasi adalah satu bentuk penghargaan terhadap jasa karyawan.

6) Pengendalian biaya

Dengan pemberian kompensasi yang layak akan dapat mengurangi biaya rekrutmen dan seleksi karyawan.

7) Memenuhi peraturan pemerintah

Artinya pemberian yang sesuai dengan kebijakan pemerintah, berarti ikut mendukung program pemerintah.

8) Menghindari komplik

Artinya dengan kompensasi perselisihan atau pertentangan antar karyawan dengan perusahaan atau karyawan dengan karyawan, dapat diminimalkan jika kompensasi dibayar secara layak dan wajar dan sesuai aturan yang berlaku.

c. Jenis Kompensasi

Adapun kompensasi menurut para ahli terbagi dalam beberapa jenis antara lain yaitu menurut Khair (2017, hal. 44) jenis kompensasi juga dikelompokkan berdasarkan metode pemberiannya. Ada dua jenis umum dari sebuah program kompensasi yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji pokok, upah, penghasilan tidak

tetap, bonus, insentif. Sedangkan kompensasi tidak langsung adalah tunjangan, asuransi kesehatan/ jiwa, cuti berbayar, dana pensiun, kompensasi pekerja, dll.

Sedangkan menurut Arianty, dkk (2016, hal. 152) beberapa jenis-jenis kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan yakni:

1) Kompensasi finansial secara langsung

kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan secara langsung berupa bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, insentif (bonus, komisi, pembagian laba/ keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham).

2) Kompensasi finansial tidak langsung

kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan secara tidak langsung, berupa program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (libur hari besar, cuti tahunan, cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas berupa kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

3) Kompensasi non finansial

kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan berupa pekerjaan dan lingkungan kerja.

Dari pernyataan pakar-pakar diatas, dapat disimpulkan jenis kompensasi terbagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan kompnsasi tidak langsung kompensasi langsung yaitu berupa pemberian gaji dan bonus yang dilakukan perusahaan kepada karyawan dan kompensasi tidak langsung berupa semacam pemberian jaminan kesehatan, libur/cuti yang di izinkan, pensiun.

d. Bentuk-bentuk kompensasi

Ada beberapa bentuk-bentuk kompensasi yang sering diberikan oleh organisasi/perusahaan diantaranya yaitu menurut Mangkunegara (2017, hal. 85-86) yaitu bentuk langsung yang merupakan upah, gaji, dan bentuk kompensasi yang tidak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan.

1) Upah dan gaji

Upah adalah pembayaran uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

2) *Benefit* (keuntungan) dan pelayanan

Benefit adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

Sedangkan menurut Khair (2017, hal. 72-74) komponen dari keeluruhan program gaji secara umum dikelompokkan dalam kompensasi finansial langsung , tak langsung dan non finansial.

- 1) Kompensasi finansial secara langsung berupa gaji, upah, insentif.
- 2) Kompensasi Finansial tidak langsung berupa program asuransi, program pensiun, bayaran saat tidak masuk kerja.
- 3) Kompensasi non Finansial berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan

kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

e. Faktor yang Mempengaruhi Besar Kecilnya Kompensasi

Kompensasi yang diterima karyawan dipengaruhi beberapa pertimbangan menurut Kasmir (2016, hal. 250-251) faktor-faktor yang memengaruhi penentuan jumlah komponen kompensasi dan besarnya kompensasi yang diterima karyawan per bulan yaitu:

- 1) Pendidikan.
- 2) Pengalaman.
- 3) Beban pekerjaan dan tanggung jawab.
- 4) Jabatan.
- 5) Jenjang kepangkata/golongan.
- 6) Pretasi kerja.
- 7) Dan pertimbangan lainnya.

Sedangkan menurut Kadarisman (2012, hal. 23-24) faktor-faktor yang memengaruhi dari dalam perusahaan adalah:

- 1) Berat ringannya suatu pekerjaan.
- 2) Kemampuan kerja dari karyawan tersebut.
- 3) Jabatan atau pangkat.
- 4) Penddikan.
- 5) Lama bekerja.
- 6) Kemampuan perusahaan.

f. Indikator Kompensasi

Ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi menurut Mangkunegara (2017, hal. 86) adalah sebagai berikut:

1) Tingkat pembayaran.

Tingkat pembayaran besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan.

2) Struktur pembayaran

Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata pembayaran, klasifikasi jabatan diperusahaan.

3) Penentuan bayaran individu.

Penentuan bayaran individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat pembayaran, tingkat pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja karyawan.

4) Metode pembayaran

Metode pembayaran yang dilakukan perusahaan. Ada dua metode pembayaran yang pertama berdasarkan waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Kedua pembayaran didasarkan pada pembagian hasil.

5) Kontrol pembayaran

Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji.

Sedangkan menurut Noe dalam Tronea (2013) dalam Khair (2017, hal. 194-195) indikator kompensasi terbagi menjadi empat, yaitu:

- 1) Upah dan gaji Imbalan

finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan, dan mingguan.
- 2) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- 3) Tunjangan

Imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan, dan rabat untuk produk-produk perusahaan.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi pekerja untuk memberikan produktivitas kerja, bayangkan jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu sangat besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal, lingkungan kerja dapat

mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif (Wahyuni, 2014).

Maka dalam hal sebaliknya, jika lingkungan kerja yang kurang memadai bagi karyawan maka berdampak pada prestasi atau kinerja mereka, karyawan tidak merasa betah berada ditempat kerja karena merasa kurang puas dengan kondisi demikian sehingga dapat menurunkan prestasi kerja mereka.

Menurut Nurcahyati, dkk (2016, hal. 19) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Sedangkan menurut Sunyoto (2015, hal. 38) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktifitas kerja.

Adapun masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini, diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Sesuai dengan keputusan menteri No. 261/Menteri Kesehatan RI/SK/II/1998 tentang : Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Jadi dapat disimpulkan lingkungan kerja yaitu sesuatu tempat dimana karyawan dalam melakukan pekerjaan atau sesuatu disekitar karyawan/ pekerja yang dapat mempengaruhi dalam melakukan pekerjaan dimana didalam lingkungan kerja mencakup fasilitas perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja atau kinerja.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja menurut Afandi (2016, hal. 52-54) faktor lingkungan kerja terbagi dua yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja psikis.

1) Faktor lingkungan fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri, meliputi:

a. Rencana ruang kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan tampilan kerja karyawan.

b. Rancangan pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c. Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja.

d. Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya.

2) Faktor lingkungan psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian, meliputi:

a. Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapatkan kurang maksimal.

b. Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustasi

Frustasi dapat berdampak pada terhambatnya suatu pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustasi bagi karyawan.

d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

- e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut.

Adapun faktor-faktor lingkungan kerja menurut Firmansyah dan Mahardika (2018, hal. 49) terbagi menjadi dua faktor yaitu:

- 1) Faktor internal, meliputi:

- a. Infrastruktur..
- b. Sumber pendanaan.
- c. Kontrol atau pengawasan.
- d. Prosedur.
- e. Kondisi kerja.
- f. Iklim kerja dan kesejahteraan.

- 2) Faktor eksternal, meliputi:

- a. Ilmu pengetahuan dan teknologi.
- b. Lingkungan global.
- c. Hukum.
- d. Pemasaran.
- e. Informasi.
- f. Produk dan layanan-layanan

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja Menurut Sunyoto (2015, hal. 39-42) yaitu sebagai berikut:

- 1) Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun kelompok.

2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidak tenangan dalam bekerja.

3) Peraturan kerja

Perturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut.

4) Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.

5) Sirkulasi udara

Untuk sirkulasi dan pertukaran udara yang cukup, maka pertama yang harus dilakukan yakni keadaan ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas.

6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

Sedangkan menurut Afandi (2016, hal. 57) dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Dimensi pencahayaan, dengan indikator:
 - a. Lampu penerangan tempat kerja.
 - b. Jendela tempat kerja.
- 2) Dimensi warna, dengan indikator:
 - a. Tata warna.
 - b. Dekorasi.
- 3) Dimensi suara, dengan indikator:
 - a. Bunyi musik.
 - b. Bunyi mesin pabrik, bengkel.
- 4) Dimensi udara, dengan indikator:
 - a. Suhu udara.
 - b. Kelembaban udara.

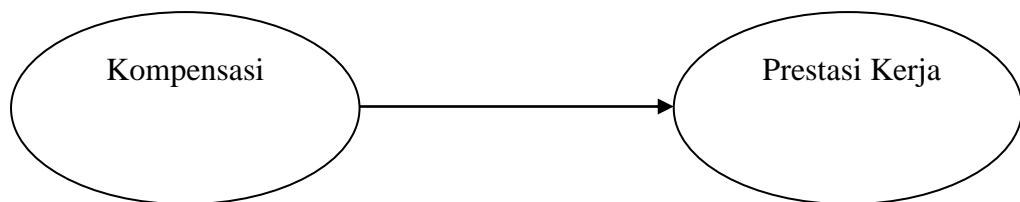
B. Kerangka Konseptual

Pada landasan teori menjelaskan beberapa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen untuk itu perlu dianalisis masing-masing pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja

Kompensasi memiliki hubungan dengan prestasi kerja. Dengan adanya

kompensasi maka prestasi kerja akan meningkat. Seperti yang dikemukakan oleh Kadarisman (2012, hal. 1) kompensasi yaitu apa yang seseorang karyawan/ pegawai/ pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan. Didukung dengan hasil penelitian terlebih dahulu yaitu Heridhayanti (2017) pada PT. ASWATA, menyatakan ada hubungan yang signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja. Adapun penelitian Anwar (2017) pada PT. Cipta Prima Kontrindo, menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan dan penelitian Sunarsi (2018) menyatakan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Catur Putra Jaya. Serta adapula menurut penelitian Haristryanto (2012) pada PERUM PERUMNAS Regional VII menyatakan indikator dari kompensasi yaitu berupa bonus, insentif, tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja. Hubungan kompensasi terhadap prestasi kerja dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar II-1

Hubungan Kompensasi dengan Prestasi Kerja

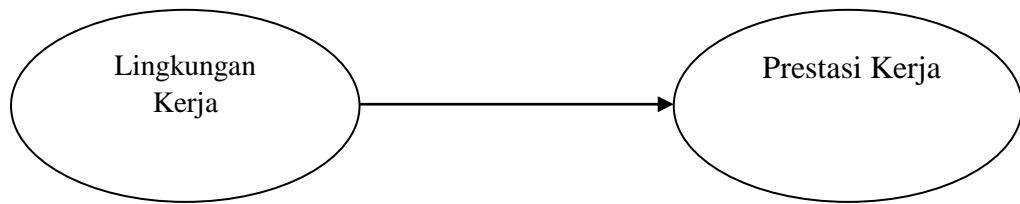
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah

stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi pekerja untuk memberikan produktivitas kerja.

Didukung dengan hasil penelitian yang pernah sebelumnya Latifah dan Nurmalaasari (2018) pada Dinas Pertambangan dan Energi, menyatakan Lingkungan kerja fisik maupun non fisik berpengaruh nyata atau signifikan terhadap prestasi kerja. Adapun penelitian menurut Wahyuni, dkk (2014) pada PT. Oto Multi Artha, menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, sebab dengan hasil penelitian tersebut yaitu dapat disimpulkan semangkin baiknya lingkungan kerja maka prestasi kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan dan penelitian menurut Lukiyana dan Firdaus (2017) pada PT. Sarijasa Transutama lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan serta ada pula penelitian Patras, dkk (2017) pada PT. Pegadaian, menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan hal ini berarti bahwa dari pernyataan yang sudah ada diberikan kepada responden, adanya indikator-indikator yang tidak terlaksana dan tercapai dengan baik pada PT. Pegadaian tersebut sehingga pengaruhnya negatif.

Hubungan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar II-2

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Prstasi Karyawan

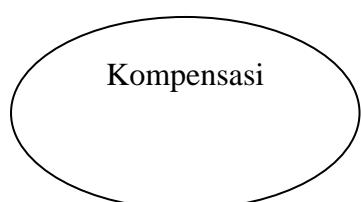
3. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Prestasi kerja

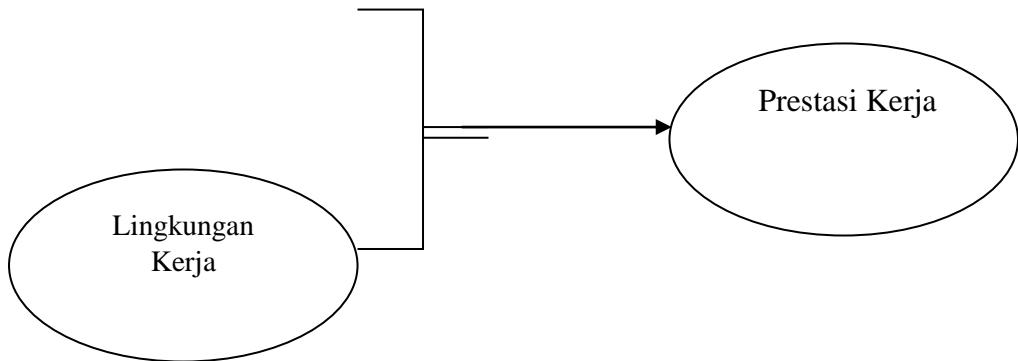
Dengan pemberian kompensasi yang baik di perusahaan tempat bekerja atau organisasi dan dengan menyediakan fasilitas yang lengkap dan diperhatikan sesuai dengan yang diinginkan karyawan dan sisitem komunikasi yang bagus terhadap karyawan lainnya maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Untuk mempermudah dalam memahami persoalan yang sedang diteliti serta mengarahkan penelitian pada pemecahan masalah yang dihadapi oleh perusahaan maka penulis membuat suatu kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran adalah berupa skema atau gambar arah pemikiran yang menunjukkan hubungan antara masing-masing variabel yang akan dibahas.

Didukung dengan hasil penelitian yang pernah sebelumnya Rahmawati, dkk (2014) pada PT. Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Keagenan Ruko Hotel Aria, menyatakan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif atau simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Adapun penelitian menurut Hartono (2014) pada PT. Bank Mandiri (PERSERO) Tbk Divisi Strategy and Performance, menyatakan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap prestasi kerja. Serta ada pula menurut Chintya (2018) pada PT. AIA Financial menyatakan kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Hubungan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja dilihat dalam kerangka berfikir sebagai berikut:





Gambar II-3

Hubungan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

C. Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis ini adalah:

1. Adanya pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada kantor pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.
2. Adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada kantor pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.
3. Adanya pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada kantor pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih) tersebut. Di mana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis.

B. Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang di klarifikasi dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Dimana dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas penelitian ini yaitu Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) serta variabel terikatnya yaitu Prestasi Kerja (Y)

1. Prestasi Kerja (Y)

prestasi kerja karyawan adalah hasil sebuah kerja keras karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dan diselesaikan sebelum waktu yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut atau sesuai waktu yang ditetapkan.

Prestasi

kerja menurut Hasibuan (2009, hal. 94) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator sebagai berikut.

Tabel III-1
Indikator Prestasi Kerja

| No | Indikator | Item pernyataan |
|----|----------------------------|-----------------|
| 1 | Hasil kerja | 1,2 |
| 2 | Pengetahuan pekerjaan | 3,4 |
| 3 | Inisiatif | 5,6 |
| 4 | Kecekatan mental | 7,8 |
| 5 | Sikaf | 9,10 |
| 6 | Disiplin waktu dan absensi | 11,12 |

Sumber : Sutrisno (2009, hal. 152)

2. Kompensasi (XI)

kompensasi adalah suatu balasan atas jasa karyawan atau hasil kerjanya pada sebuah perusahaan atau organisasi yang dimana tempat dia bekerja atau melakukan pekerjaan.

Menurut Kadarisman (2012, hal. 1) kompensasi yaitu apa yang seseorang karyawan/ pegawai/ pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator sebagai berikut:

Tabel III-2
Indikator Kompensasi

| No | Indikator | Item pernyataan |
|----|---------------------------------------|-----------------|
| 1 | Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi | 1,2 |
| 2 | Struktur pembayaran | 3,4 |
| 3 | Penentuan bayaran individu | 5,6 |
| 4 | Metode pembayaran | 7,8 |
| 5 | Kontrol pembayaran | 9,10 |

Sumber: Mangkunegara (2017, hal. 86)

3. Lingkungan kerja (X2)

Lingkungan kerja yaitu sesuatu tempat dimana karyawan dalam melakukan pekerjaan atau sesuatu disekitar karyawan/ pekerja yang dapat mempengaruhi dalam melakukan pekerjaan dimana didalam lingkungan kerja mencakup fasilitas perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja atau kinerja. Menurut Nurcahyati, dkk (2016, hal. 19) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator sebagai berikut:

Tabel III-3
Indikator Lingkungan Kerja

| No | Indikator | Item pernyataan |
|-----------|-------------------------------------|------------------------|
| 1 | Hubungan karyawan | 1,2 |
| 2 | Tingkat kebisingan lingkungan kerja | 3,4 |
| 3 | Peraturan kerja | 5,6 |
| 4 | Penerangan | 7,8 |
| 5 | Sirkulasi udara | 9,10 |
| 6 | Keamanan | 11,12 |

Sumber: Sunyoto (2015, hal. 39-42)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian melakukan tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dan penelitian ini dilaksanakan di kantor pusat Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Sumatera Utara, jalan Sisingamangaraja No. 1 Medan 20212.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Desember 2018 sampai dengan Maret 2019.

Tabel III-4
Jadwal Kegiatan Penelitian

| No | Kegiatan | Bulan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---------------------|----------|---|---|---|----------|---|---|---|---------|---|---|---|----------|---|---|---|-------|---|---|--|
| | | November | | | | Desember | | | | Januari | | | | Februari | | | | Maret | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | |
| 1 | Pra Riset | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Pengajuan Judul | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Penyusunan Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Seminar Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Pengumpulan Data | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Penyusunan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Bimbingan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Sidang Meja Hijau | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

D. Populasi dan Sampel penelitian

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada kantor pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara yang berjumlah 272 orang karyawan. Menurut Juliandi, dkk (2015, hal. 51) populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian..

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi akan tetapi bagian kecil yang digunakan dalam penelitian. Menurut Juliandi, dkk (2015, hal.51) sampel merupakan wakil-wakil dari populasi. Sampel yang digunakan oleh peneliti adalah 73 orang karyawan, teknik sampling dengan menggunakan rumus slovine, dimana

sampel menggunakan sistem acak (random sampling). Proses penentuan jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = Ukuran populasi

E = Kesalahan penarikan contoh (sampling error) = 10 %

Kelemahan dari teknik penarikan sampel ini adalah sampel yang terpilih kemungkinan tidak mewakili populasi, sehingga generalisasi yang dapat dilakukan peneliti terbatas, cara ini cenderung memiliki bias yang tinggi karena peneliti menemukan sendiri responden yang terpilih secara acak yang biasanya dengan subjektif. Namun subjektivitas ini dapat direduksi berdasarkan asumsi bahwa karyawan kantor pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara memiliki karakteristik yang serupa, karena jumlah populasi yang besar tidak adanya kerangka sampel keterbatasan biaya dan tenaga. Maka teknik penarikan ini merupakan cara terbaik mendapatkan data yang diinginkan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik sebagai berikut

1. Angket (*Questioner*)

Angket yaitu metode pengumpulan data dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis pada responden. Angket ini ditujukan kepada karyawan kantor pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara. Untuk jawabannya dengan menggunakan skala likert dengan bentuk ceklis, dimana setiap pernyataan memiliki 5 opsi yaitu:

Tabel III-5

Skala Likert

| Pernyataan | Bobot |
|---------------------------|--------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber: Juliandi, dkk (2015)

Selanjutnya untuk menganalisis data dan informasi yang diperlukan maka penulis menggunakan teknik data dimana menggunakan pengujian hipotesis setelah melalui tahapan-tahapan seperti penyebaran angket. Untuk menguji kualitas angket digunakan uji validitas dan reliabilitas.

a. Uji validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen benar (valid) maka hasil pengukuran kemungkinan adalah benar. Menurut Juliandi (2015, hal. 76) Validitas memiliki nama lain seperti sahih, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian.

$$\begin{aligned}
 r &= \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}
 \end{aligned}$$

Keterangan:

r : Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum xi$: Jumlah pengamatan variabel x

$\sum yi$: Jumlah pengamatan variabel y.

$\sum xi^2$: Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

Kriteria pengujian validitas:

- 1) Jika nilai $Sig < 0,05$ maka suatu instrumen yang di uji korelasinya adalah valid.
- 2) Jika nilai $Sig > 0,05$ maka suatu instrumen yang di uji korelasinya adalah tidak valid.

Tabel III-6

Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja

| No. Butir | Nilai korelasi | Probabilitas | Status |
|-----------|----------------|--------------|--------|
| 1 | 0,656 | 0,000 | Valid |
| 2 | 0,699 | 0,000 | Valid |
| 3 | 0,637 | 0,000 | Valid |
| 4 | 0,638 | 0,000 | Valid |
| 5 | 0,543 | 0,000 | Valid |
| 6 | 0,450 | 0,000 | Valid |
| 7 | 0,507 | 0,000 | Valid |
| 8 | 0,462 | 0,000 | Valid |
| 9 | 0,505 | 0,000 | Valid |
| 10 | 0,630 | 0,000 | Valid |
| 11 | 0,582 | 0,000 | Valid |
| 12 | 0,613 | 0,000 | Valid |

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2019)

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas pada seluruh item pernyataan lebih kecil dari 0,05 yang artinya semua item pernyataan untuk variabel prestasi kerja (Y) dinyatakan valid.

Tabel III-7
Hasil Uji Validitas Kompensasi

| No. Butir | Nilai korelasi | Probabilitas | Status |
|-----------|----------------|--------------|--------|
| 1 | 0,649 | 0,000 | Valid |
| 2 | 0,792 | 0,000 | Valid |
| 3 | 0,622 | 0,000 | Valid |
| 4 | 0,412 | 0,000 | Valid |
| 5 | 0,573 | 0,000 | Valid |
| 6 | 0,598 | 0,000 | Valid |
| 7 | 0,624 | 0,000 | Valid |
| 8 | 0,570 | 0,000 | Valid |
| 9 | 0,572 | 0,000 | Valid |
| 10 | 0,480 | 0,000 | Valid |

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2019)

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas pada seluruh item pernyataan lebih kecil dari 0,05 yang artinya semua item pernyataan untuk variabel kompensasi (X1) dinyatakan valid.

Tabel III-8
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

| No. Butir | Nilai korelasi | Probabilitas | Status |
|-----------|----------------|--------------|--------|
| 1 | 0,693 | 0,000 | Valid |
| 2 | 0,623 | 0,000 | Valid |
| 3 | 0,458 | 0,000 | Valid |
| 4 | 0,440 | 0,000 | Valid |
| 5 | 0,499 | 0,000 | Valid |
| 6 | 0,359 | 0,002 | Valid |
| 7 | 0,529 | 0,000 | Valid |
| 8 | 0,491 | 0,000 | Valid |
| 9 | 0,524 | 0,000 | Valid |

| No. Butir | Nilai korelasi | Probabilitas | Status |
|-----------|----------------|--------------|--------|
| 10 | 0,551 | 0,000 | Valid |
| 11 | 0,629 | 0,000 | Valid |
| 12 | 0,649 | 0,000 | Valid |

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2019)

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas pada seluruh item pernyataan lebih kecil dari 0,05 yang artinya semua item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X2) dinyatakan valid.

b. Uji reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apabila instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya Ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah “Sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya” (Juliandi, dkk., 2015:58). Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu variabel dilakukan uji statistik dengan melihat nilai Cronbach Alpha. Menurut Arikonto (2002) dalam (juliandi dkk, 2015 hal.82) pengujian reliabilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha yaitu sebagai berikut:

$$r = \frac{K}{k-1} \left[1 - \left[\frac{\sum \alpha b^2}{\alpha l^2} \right] \right]$$

Keterangan :

r : Reliabilitas Instrumen

$\sum \alpha b^2$: Jumlah varians butir

$$K \quad : \text{Banyaknya butir pernyataan}$$

$$\alpha_1^2 \quad : \text{Varians total}$$

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas cronbach alpha $> 0,60$ maka instrumen reliabilitas cukup baik. Jika nilai cronbach alpha $< 0,60$ maka instrumen reliabilitas kurang baik.

Tabel III-9
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

| Variabel | Cronbach Alpha | Batasan | Status |
|------------------|----------------|---------|----------|
| Kompensasi | 0,796 | 0,60 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja | 0,781 | 0,60 | Reliabel |
| Prestasi Kerja | 0,815 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2019)

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) untuk variabel kompensasi (X1) yaitu sebesar $0,796 > 0,6$. Variabel lingkungan kerja (X2) yaitu sebesar $0,781 > 0,6$. Variabel prestasi kerja (Y) yaitu sebesar $0,815 > 0,6$. Dengan demikian dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan seluruh variabel adalah reliabel.

F. Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian asumsi klasik yang dilakukan yaitu uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Ada dua cara mendeteksi apakah residu berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot. Sedangkan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji statistik.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas yaitu uji untuk menentukan apakah terdapat korelasi yang tinggi antara variabel bebas dan model refresi linier. Uji multikolinieritas juga terdapat beberapa ketentuan yaitu jika nilai variance inflasi factor (VIF) hasil regresi tidak melebihi dari 4 atau 5 maka dapat dipastikan tidak terjadi multikolinieritas di antara variabel independen tersebut.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residu dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residu dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusan adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi homokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar

dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana :

Y : Prestasi Kerja

X₁ : Kompensasi

X₂ : Lingkungan Kerja

b₁b₂ : Koefisien regresi

e : Variabel pengganggu

3. Uji T (uji persial)

Uji persial dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel.Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat dengan rumus sebagai berikut (sugiyono, 2006, hal. 184) Dihitung dengan rumus :

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

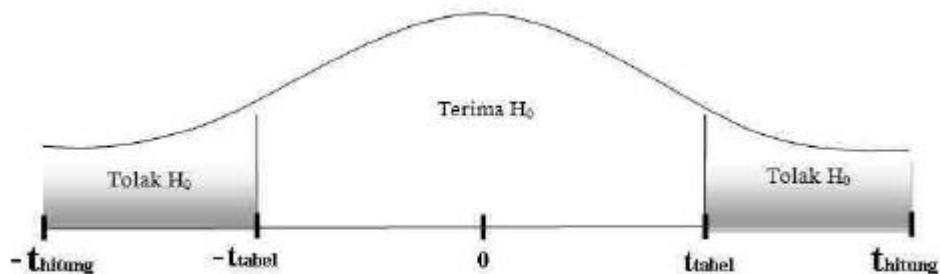
Keterangan :

t : t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan tabel

r : Korelasi tabel yang ditentukan

Adapun rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas \leq taraf signifikan sebesar 0,05 (sig $\leq a_0,05$)
artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2) Tolak H_0 jika nilai probabilitas $>$ taraf signifikan sebesar 0,05 (sig $\leq a_0,05$)
artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T

Keterangan :

t_{hitung} : Hasil perhitungan korelasi kompensasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan

t_{tabel} : Nilai T dalam tabel T berdasarkan n

4. Uji F (simultan)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat dan sekaligus juga menguji hipotesis kedua.

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus sebagai berikut Sugiyono (2006, hal. 190) dapat dihitung dengan:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

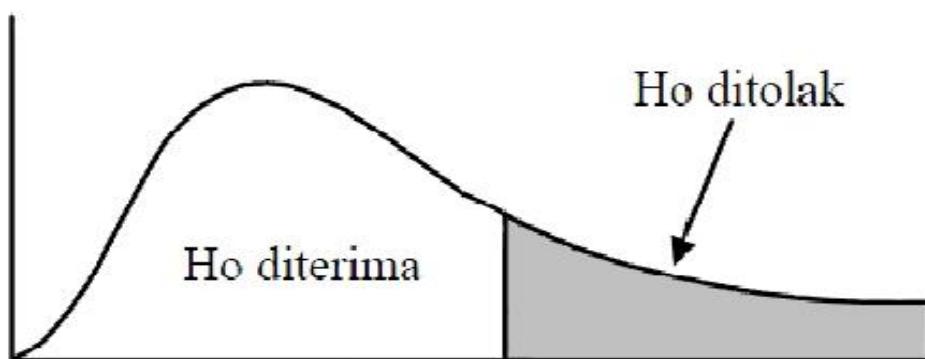
Keterangan:

F_h : Tingkat signifikan

R^2 : Koefisien korelasi berganda

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah anggota sampel



Gambar III-2 Kriteria Pegujian Hipotesis Uji f

Keterangan : :

Fhitung : Hasil perhitungan korelasi kompensasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan

Ftabel : Nilai F dalam tabel F berdasarkan n

Ketentuan :

- a. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X1 dan X2 dengan Y.
- b. Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X1 dan X2 dengan Y.

5. Uji Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dengan atau garis regresi dengan data sampel. Dalam hal ini berdasarkan seluruh data yang terkumpul, selanjutnya dianalisis sesuai dengan kebutuhan, sehingga terjawabnya hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel Y, 10 pernyataan untuk variabel X1 dan 12 pernyataan untuk variabel X2, dimana yang menjadi variabel Y yaitu prestasi kerja, variabel X1 yaitu kompensasi dan untuk variabel X2 yaitu lingkungan kerja. Angket yang disebarluaskan ini diberikan kepada 73 karyawan yang bekerja di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara sebagai sampel penelitian yang dengan menggunakan metode skala likert.

1. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini:

a. Jenis Kelamin Responden

Tabel IV-1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| | | jenis kelamin | |
|-------|-----------|----------------------|---------|
| | | Frequency | Percent |
| Valid | laki-laki | 47 | 64,4 |
| | Perempuan | 26 | 35,6 |
| | Total | 73 | 100,0 |

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2019)

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden laki laki yaitu sebanyak 47 orang (64,4%), sedangkan responden perempuan yaitu sebanyak 26 orang

(35,6%). Hal ini disebabkan karena pada waktu penyebaran angket kepada karyawan lebih banyak diberikan kepada laki-laki karena banyaknya karyawan laki-laki yang bekerja di PDAM Tirtanadi Sumatra Utara sebagai pekerja lapangan dan lainnya.

b. Kelompok Usia

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Usia

| | | usia | |
|-------|-------------|-----------|---------|
| | | Frequency | Percent |
| Valid | 25-30 tahun | 19 | 26,0 |
| | 31-40 tahun | 24 | 32,9 |
| | 41-50 tahun | 30 | 41,1 |
| | Total | 73 | 100,0 |

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2019)

Dari tabel diatas diketahui bahwa mayoritas usia responden adalah usia 41-50 tahun yaitu sebanyak 30 orang responden dimana dalam persen (41,1%), usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 24 orang responden dimana dalam persen (32,9%), usia 25-30 tahun sebanyak 19 orang responden dimana dalam persen (26,0%). Hal ini dikarenakan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara tergolong dalam usia produktif dan berpengalaman sehingga mampu bekerja secara maksimal dan relatif memuaskan serta masih mampu mengembangkan perusahaan.

c. Tingkat Pendidikan

Tabel IV-3

Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

pendidikan terakhir

| | Frequency | Percent |
|---------|-----------|---------|
| Valid | | |
| SMA | 13 | 17,8 |
| Diploma | 3 | 4,1 |
| S1 | 51 | 69,9 |
| S2 | 6 | 8,2 |
| Total | 73 | 100,0 |

Data Penelitian Diolah SPSS (2019)

Dari tabel diatas, dapat dilihat persentase dari pendidikan responden di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara yang dijadikan sampel dimana kebanyakan para karyawannya adalah lulusan S1 berjumlah 51 orang (69,9%) kemudian SMA sebanyak 13 orang (17,8%) kemudian S2 sebanyak 6 orang (8,2%) dan Diploma sebanyak 3 orang (4,1%). Hal ini dikarenakan perusahaan yang dijadikan tempat riset oleh peneliti dalam melakukan penerimaan karyawan yaitu lebih mengutamakan calon karyawan yang berpendidikan dan mempunyai kemampuan yang baik.

2. Analisis Variabel Penelitian

Berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan kepada karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara jawaban responden tentang setiap variabel yang dimana variabel tersebut yaitu variabel Y tentang prestasi kerja, variabel X1 tentang kompensasi dan variabel X2 tentang lingkungan kerja dapat dilihat sebagai berikut :

a. Variabel Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara jawaban kuesioner dari penelitian variabel prestasi kerja (Y) yang dirangkum dalam sebuah tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV-4
Skor Angket Untuk Variabel Prestasi Kerja (Y)

| No Per | Jumlah Alternatif | | | | | | | | | | | |
|-----------|-------------------|------|----|------|----|------|----|------|-----|---|-------|-----|
| | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | TOTAL | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 18 | 24,7 | 43 | 58,9 | 11 | 15,1 | 1 | 1,4 | 0 | 0 | 73 | 100 |
| 2 | 22 | 30,1 | 46 | 63,0 | 4 | 5,5 | 1 | 1,4 | 0 | 0 | 73 | 100 |
| 3 | 14 | 19,2 | 46 | 63,0 | 11 | 15,1 | 2 | 2,7 | 0 | 0 | 73 | 100 |
| 4 | 20 | 27,4 | 45 | 61,6 | 7 | 9,6 | 1 | 1,4 | 0 | 0 | 73 | 100 |
| 5 | 6 | 8,2 | 48 | 65,8 | 19 | 26,0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 73 | 100 |
| 6 | 16 | 21,9 | 47 | 64,4 | 10 | 13,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 73 | 100 |
| 7 | 16 | 21,9 | 41 | 56,2 | 16 | 21,9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 73 | 100 |
| 8 | 10 | 13,7 | 53 | 72,6 | 10 | 13,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 73 | 100 |
| 9 | 29 | 39,7 | 41 | 56,2 | 3 | 4,1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 73 | 100 |
| 10 | 20 | 27,4 | 35 | 47,9 | 15 | 20,5 | 3 | 4,1 | 0 | 0 | 73 | 100 |
| 11 | 26 | 35,6 | 32 | 43,8 | 10 | 13,7 | 5 | 6,8 | 0 | 0 | 73 | 100 |
| 12 | 10 | 13,7 | 38 | 52,1 | 17 | 23,3 | 8 | 11,0 | 0 | 0 | 73 | 100 |

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2019)

Penjelasan dari tabel ini adalah :

- 1) Pada pernyataan saya selalu mampu menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan target perusahaan 18 orang (24,7%) menjawab sangat setuju, 43 orang (58,9) menjawab setuju, 11 orang (15,1) menjawab kurang setuju, 1 orang (1,4) menjawab tidak setuju.
- 2) Pada pernyataan saya selalu mengutamakan kualitas pekerjaan saya agar tidak mengecewakan perusahaan 22 orang (30,1%) menjawab sangat setuju, 46 orang (63,0%) menjawab setuju, 4 orang (5,5%) menjawab kurang setuju, 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju.
- 3) Pada pernyataan saya dapat memahami detail pekerjaan yang saya lakukan 14 (19,2%) menjawab sangat setuju, 46 orang (63,0%) menjawab setuju, 11 orang (15,1%) menjawab kurang setuju, 2 orang (2,7%) menjawab tidak setuju.
- 4) Pada pernyataan saya mempunyai pengetahuan sesuai dengan kompetensi kerja saya 20 orang (27,4%) menjawab sangat setuju, 45 orang (61,6%) menjawab setuju, 7 orang (9,6%) menjawab kurang setuju, 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju.
- 5) Pada pernyataan sebelum laporan pekerjaan diminta saya mampu melaporkan pekerjaan terlebih dahulu 6 orang (8,2) menjawab sangat setuju, 48 orang (65,8%) menjawab setuju, 19 orang (26,0%) menjawab kurang setuju.
- 6) Pada pernyataan saya mampu memberikan solusi dan bantuan kepada karyawan lain yang sedang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan 16 orang (21,9%) menjawab sangat setuju, 47 orang (64,4%) menjawab setuju, 10 orang (13,7%) menjawab kurang setuju.

- 7) Pada pernyataan saya mudah menyesuaikan diri dengan cara kerja dan situasi kerja yang ada 16 orang (21,9%) menjawab sangat setuju, 41 orang (56,2%) menjawab setuju, 16 orang (21,9%) menjawab kurang setuju.
- 8) Pada pernyataan saya dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi kerja yang diberikan 10 orang (13,7%) menjawab sangat setuju, 53 orang (72,6%) menjawab setuju, 10 orang (13,7%) menjawab kurang setuju.
- 9) Pada pernyataan saya berusaha menjaga hubungan baik dengan rekan kerja yang lain didalam perusahaan 29 orang (39,7%) menjawab sangat setuju, 41 orang (56,2%) menjawab setuju, 3 orang (4,1%) menjawab kurang setuju.
- 10) Pada pernyataan saya selalu bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan 20 orang (27,4%) menjawab sangat setuju, 35 orang (47,9%) menjawab setuju, 15 orang (20,5%) menjawab kurang setuju, 3 orang (4,1) menjawab tidak setuju.
- 11) Pada pernyataan saya berusaha sedapat mungkin untuk datang tepat waktu ke tempat kerja 26 orang (35,6%) menjawab sangat setuju, 32 orang (43,8%) menjawab setuju, 10 orang (13,7%) menjawab kurang setuju, 5 orang (6,8%) menjawab tidak setuju.
- 12) Pada pernyataan saya memiliki tingkat kehadiran tinggi selama bekerja 10 orang (13,7%) menjawab sangat setuju, 38 orang (52,1%) menjawab setuju, 17 orang (23,3%) menjawab kurang setuju, 8 orang (11,0) menjawab tidak setuju.

Berdasarkan hasil penelitian dari kuesioner diatas dapat disimpulkan bahwasanya seluruh responden mengisi semua pernyataan dalam variabel prestasi kerja dengan jumlah responden sebanyak 73 orang (100%).

b. Variabel Kompensasi (X1)

Berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara jawaban kuesioner dari penelitian variabel kompensasi (X1) yang dirangkum dalam sebuah tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV-5
Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi (X1)

| No Per | Jumlah Alternatif | | | | | | | | | | | |
|-----------|-------------------|------|----|------|----|------|----|-----|-----|---|-------|-----|
| | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | TOTAL | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 15 | 20,5 | 36 | 49,3 | 20 | 27,4 | 2 | 2,7 | 0 | 0 | 73 | 100 |
| 2 | 13 | 17,8 | 36 | 49,3 | 24 | 32,9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 73 | 100 |
| 3 | 9 | 12,3 | 40 | 54,8 | 24 | 32,9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 73 | 100 |
| 4 | 21 | 28,8 | 50 | 68,5 | 2 | 2,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 73 | 100 |
| 5 | 16 | 21,9 | 50 | 68,5 | 7 | 9,6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 73 | 100 |
| 6 | 9 | 12,3 | 43 | 58,9 | 20 | 27,4 | 1 | 1,4 | 0 | 0 | 73 | 100 |
| 7 | 11 | 15,1 | 28 | 38,4 | 34 | 46,6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 73 | 100 |
| 8 | 3 | 4,1 | 50 | 68,5 | 20 | 27,4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 73 | 100 |
| 9 | 13 | 17,8 | 43 | 58,9 | 17 | 23,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 73 | 100 |
| 10 | 26 | 35,6 | 45 | 61,6 | 2 | 2,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 73 | 100 |

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2019)

Penjelasan dari tabel ini adalah :

- 1) Pada pernyataan pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah adil 15 orang (20,5%) menjawab sangat setuju, 36 orang (49,3%) menjawab setuju, 20 orang (27,4%) menjawab kurang setuju, 2 orang (2,7%) menjawab tidak setuju.
- 2) Pada pernyataan insentif atas jam lembur yang diberikan kepada karyawan sudah dirasakan sesuai oleh karyawan 13 orang (17,8%) menjawab sangat setuju, 36 orang (49,3%) menjawab setuju, 24 orang (32,9%) menjawab kurang setuju.
- 3) Pada pernyataan pemimpin perusahaan akan rutin memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dalam melaksanakan tugasnya 9 orang (12,3%) menjawab sangat setuju, 40 orang (54,8%) menjawab setuju, 24 orang (32,9%) menjawab kurang setuju.
- 4) Pada pernyataan saya selalu mendapatkan bonus berkala setiap tahunnya dari perusahaan tempat saya bekerja 21 orang (28,8%) menjawab sangat setuju, 50 orang (68,5%) menjawab setuju, 2 orang (2,7%) menjawab kurang setuju.
- 5) Pada pernyataan pemberian gaji sudah sesuai dengan jenjang pendidikan saya 16 orang (21,9%) menjawab sangat setuju, 50 orang (68,5%) menjawab setuju, 7 orang (9,6%) menjawab kurang setuju.
- 6) Pada pernyataan gaji yang diberikan sudah sesuai dengan jenis pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan 9 orang (12,3%) menjawab sangat setuju, 43 orang (58,9%) menjawab setuju, 20 orang (27,4%) menjawab kurang setuju, 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju.

- 7) Pada pernyataan gaji yang diberikan perusahaan sudah tepat waktu 11 orang (15,1%) menjawab sangat setuju, 28 orang (38,4%) menjawab setuju, 34 orang (46,6%) menjawab kurang setuju.
- 8) Pada pernyataan gaji yang diberikan sesuai dengan masa kerja karyawan 3 orang (4,1%) menjawab sangat setuju, 50 orang (68,5%) menjawab setuju, 20 orang (27,4%) menjawab kurang setuju.
- 9) Pada pernyataan fasilitas yang diberikan kepada karyawan sudah cukup baik 13 orang (17,8%) menjawab sangat setuju, 43 orang (58,9%) menjawab setuju, 17 orang (23,3%) menjawab kurang setuju.
- 10) Pada pernyataan jaminan kecelakaan kerja, biaya pengobatan ditanggung oleh perusahaan 26 orang (35,6%) menjawab sangat setuju, 45 orang (61,6%) menjawab setuju, 2 orang (2,7%) menjawab kurang setuju.

Berdasarkan hasil penelitian dari kuesioner diatas dapat disimpulkan bahwasanya seluruh responden mengisi semua pernyataan dalam variabel kompensasi dengan jumlah responden sebanyak 73 orang (100%).

c. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara jawaban kuesioner dari penelitian variabel lingkungan kerja (X2) yang dirangkum dalam sebuah tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV-6
Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2)

| Jumlah Alternatif | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|------------|----------|----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|------------|----------|--------------|----------|
| No | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | TOTAL | |
| | Per | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F |
| 1 | 24 | 32,9 | 39 | 53,4 | 10 | 13,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 73 | 100 |
| 2 | 25 | 34,2 | 39 | 53,4 | 9 | 12,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 73 | 100 |
| 3 | 35 | 47,9 | 37 | 50,7 | 1 | 1,4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 73 | 100 |
| 4 | 38 | 52,1 | 33 | 45,2 | 2 | 2,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 73 | 100 |
| 5 | 25 | 34,2 | 45 | 61,6 | 3 | 4,1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 73 | 100 |
| 6 | 10 | 13,7 | 56 | 76,7 | 7 | 9,6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 73 | 100 |
| Jumlah Alternatif | | | | | | | | | | | | |
| No | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | TOTAL | |
| | Per | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F |
| 7 | 12 | 16,4 | 47 | 64,4 | 14 | 19,2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 73 | 100 |
| 8 | 14 | 19,2 | 48 | 65,8 | 11 | 15,1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 73 | 100 |
| 9 | 10 | 13,7 | 45 | 61,6 | 18 | 24,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 73 | 100 |
| 10 | 17 | 23,3 | 42 | 57,5 | 14 | 19,2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 73 | 100 |
| 11 | 19 | 26,0 | 46 | 63,0 | 8 | 11,0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 73 | 100 |
| 12 | 34 | 46,6 | 33 | 45,2 | 6 | 8,2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 73 | 100 |

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2019)

Penjelasan dari tabel ini adalah :

- 1) Pada pernyataan hubungan saya dengan rekan karyawan lain sangat harmonis 24 orang (32,9%) menjawab sangat setuju, 39 orang (53,4%) menjawab setuju, 10 orang (13,7%) menjawab kurang setuju.
- 2) Pada pernyataan saya dan karyawan lain sangat menghormati 25 orang (34,2%) menjawab sangat setuju, 39 orang (53,4%) menjawab setuju, 9 orang (12,3%) menjawab kurang setuju.
- 3) Pada pernyataan kebisingan dapat memengaruhi dalam penyelesaian pekerjaan 35 orang (47,9%) menjawab sangat setuju, 37 orang (50,7) menjawab setuju, 1 orang (1,4%) menjawab kurang setuju.
- 4) Pada pernyataan lingkungan kerja yang kondusif sangat membantu karyawan untuk berprestasi 38 orang (52,1%) menjawab sangat setuju, 33 orang (45,2%) menjawab setuju, 2 orang (2,7%) menjawab kurang setuju.
- 5) Pada pernyataan peraturan kerja baik dan jelas sehingga mudah dipahami 25 orang (34,2%) menjawab sangat setuju, 45 orang (61,6%) menjawab setuju, 3 orang (4,1%) menjawab kurang setuju.
- 6) Pada pernyataan pengembangan karier dilaksanakan dengan baik sesuai dengan ketentuan 10 orang (13,7%) menjawab sangat setuju, 56 orang (76,7%) menjawab setuju, 7 orang (9,6%) menjawab kurang setuju.
- 7) Pada pernyataan penerangan yang ada sinar matahari dan listrik diruangan kerja telah sesuai dengan kebutuhan 12 orang (16,4%) menjawab sangat setuju, 47 orang (64,4%) menjawab setuju, 14 orang (19,2%) menjawab kurang setuju.

- 8) Pada pernyataan cahaya penerangan lampu yang ada memancar dengan tepat/tidak menyilaukan mata 14 orang (19,2%) menjawab sangat setuju, 48 orang (65,8%) menjawab setuju, 11 orang (15,1%) menjawab kurang setuju.
- 9) Pada pernyataan ventilasi di ruangan kerja karyawan berfungsi dengan baik 10 orang (13,7%) menjawab sangat setuju, 45 orang (61,6%) menjawab setuju, 18 orang (24,7%) menjawab kurang setuju.
- 10) Pada pernyataan kondisi udara di ruangan kerja memberikan kenyamanan pada saya saat bekerja 17 orang (23,3%) menjawab sangat setuju, 42 orang (57,5%) menjawab setuju, 14 orang (19,2%) menjawab kurang setuju.
- 11) Pada pernyataan keamanan tempat kerja dalam perusahaan sudah terjamin 19 orang (26,0%) menjawab sangat setuju, 46 orang (63,0%) menjawab setuju, 8 orang (11,0%) menjawab kurang setuju.
- 12) Pada pernyataan adanya petugas keamanan seperti satpam di lingkungan tempat kerja membuat saya tenang dalam bekerja 34 orang (46,6%) menjawab sangat setuju, 33 orang (45,2%) menjawab setuju, 6 orang (8,2%) menjawab kurang setuju.

Berdasarkan hasil penelitian dari kuesioner diatas dapat disimpulkan bahwasanya seluruh responden mengisi semua pernyataan dalam variabel lingkungan kerja dengan jumlah responden sebanyak 73 orang (100%).

B. Analisis Data

Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini yang digunakan adalah sebagai berikut

1. Uji Asumsi Klasik

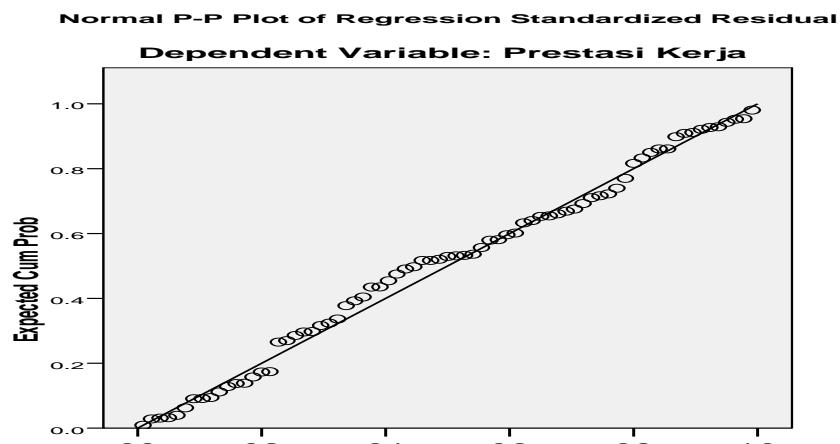
Uji asumsi klasik diperlukan sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian ini merupakan bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian ini model yang baik atau tidak. Adapun pengujian asumsi klasik yang dilakukan yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat dengan menggunakan uji normal *probability plot* dan histogram.

Gambar IV-1

Hasil Uji Normalitas P-Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2019)

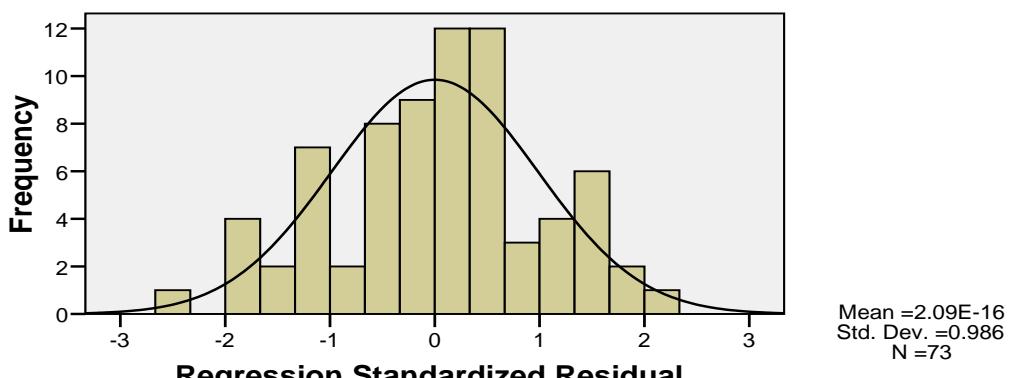
Dari hasil uji P-Plot *Regression* jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Gujarati,2003;Santoso, 2000, Arif, 1993, dalam Juliandi, dkk, 2015). Gambar di atas telah memenuhi syarat asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya

sehingga dalam model regresi penelitian ini cenderung normal dan tidak terjadi masalah normalitas.

Gambar IV-2

Hasil Uji Normalitas Histogram
Histogram

Dependent Variable: Prestasi Kerja



Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2019)

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik *Regression Standardized Residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian atau VIF yang tidak melebihi 4 atau 5 (Hines dan Montgomery, 1990, dalam Juliandi, dkk, 2015).

Tabel IV-7**Hasil Uji Multikolinieritas****Coefficients(a)**

| Model | Collinearity Statistics | |
|--------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| TOTAL_K | ,740 | 1,351 |
| TOTAL_LK | ,740 | 1,351 |

a Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2019)

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa Variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan yaitu tidak boleh melebihi 4 atau 5, sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Uji heteroskedastisitas

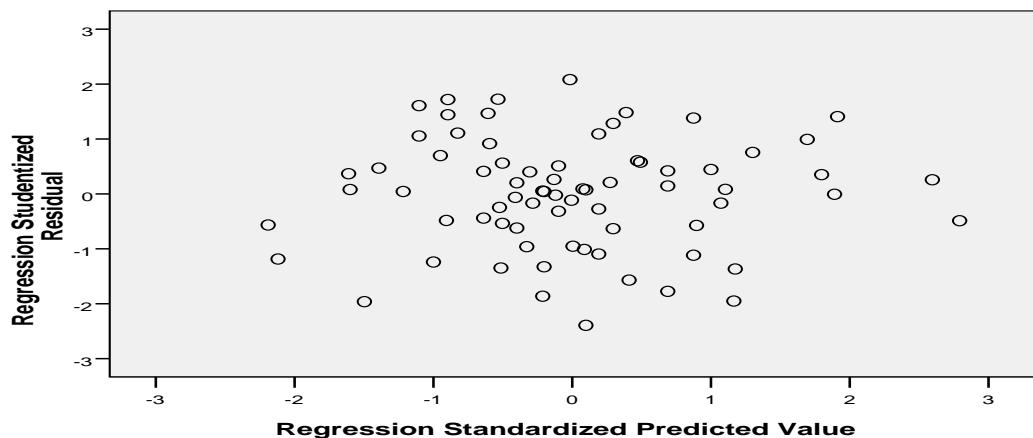
Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam mode regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Arief, 1993: Gujarati, 2001 dalam Juliandi, dkk, 2015).

Gambar IV-3

Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Prestasi Kerja



Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2019)

Dari gambar diatas dapat disimpulkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola maka dalam penelitian ini menunjukkan tidak terjadinya heteroskedastisitas sehingga model regresi ini layak.

C. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel IV-8

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Beta | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 | 10,136 | 5,993 | | 1,691 | ,095 |
| | (Constant) | | | | |
| | ,581 | ,135 | ,463 | 4,295 | ,000 |
| | TOTAL_K | | | | |
| | ,306 | ,130 | ,253 | 2,349 | ,022 |
| | TOTAL_LK | | | | |

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2019)

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

Konstanta (a) :10,136

Kompensasi (X1) :0,581

Lingkungan Kerja (X2) :0,306

Dari hasil diatas tersebut maka dapat diketahui model persamaan regresi liniernya yaitu sebagai berikut:

$$Y=10,136 +0,581 X1+0,306 X2 + e$$

Keterangan :

- 1) Nilai konstanta =10,136 menunjukkan apabila nilai dimensi kompensasi dan lingkungan kerja nol, maka prestasi kerja karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara sebesar 10,136 atau dapat dikatakan bahwa prestasi kerja tetap bernilai 10,136 apabila tidak dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja.
- 2) Kompensasi (X1) sebesar 0,581 dengan arah hubungannya positif menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan kompensasi 1% maka akan diikuti oleh kenaikan prestasi kerja sebesar 58,1%.
- 3) Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,306 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan lingkungan kerja 1% maka akan diikuti oleh kenaikan prestasi kerja sebesar 30,6%.

D. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yaitu pengujian analisa data yang dilakukan selama penelitian untuk menjawab rumusan masalah dan membuktikan hipotesis penelitian. Analisis kali ini menggunakan uji t dan uji f dengan program IBM SPSS Statistics 15.0

1) Uji T (parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang dijelaskan adalah tolak H_0 jika nilai probabilitas \leq taraf signifikan sebesar 0,05 ($sig \leq a_0,05$) artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Tolak H_0 jika nilai probabilitas $>$ taraf signifikan sebesar 0,05 artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Tabel IV-9

Hasil Uji T

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Beta | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------------------|------------|------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | | | | Tolerance | VIF |
| 1 | 10,136 | 5,993 | | 1,691 | ,095 | | |
| | (Constant) | | | | | | |
| | TOTAL_K | ,581 | ,135 | ,463 | ,000 | ,740 | 1,351 |
| | TOTAL_LK | ,306 | ,130 | ,253 | ,022 | ,740 | 1,351 |

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2019)

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat konstanta = 5% dengan dua arah dengan nilai $n = 73-2 = 71$ adalah 1,666. Maka dapat dijelaskan mengenai uji hipotesis dari masing masing variabel terhadap variabel terikat yaitu sebagai berikut:

1) Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja

Dari data diatas dapat diperoleh:

a. $t\text{-hitung} = 4,295$

b. $t\text{-tabel} = 1,666$

Dari kriteria diatas dapat disimpulkan dengan pengambilan keputusan dari hasil pengujian secara parsial antara pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja diperoleh $t\text{-hitung} >$ dari $t\text{-tabel}$ dengan $4,295 > 1,666$ atau nilai signifikannya diperoleh $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja

Dari data diatas dapat diperoleh :

- a. $t\text{-hitung} = 2,349$
- b. $t\text{-tabel} = 1,666$

Dari kriteria diatas dapat disimpulkan dengan pengambilan keputusan dari hasil pengujian secara parsial antara pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja diperoleh $t\text{-hitung} >$ dari $t\text{-tabel}$ dengan $2,349 > 1,666$ atau nilai signifikannya diperoleh $0,022 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

2) Uji F (simultan)

Uji F ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dan sekaligus menguji hipotesis kedua. Adapun kriteria pengujiannya yaitu:

- 1) Tolak H_0 apabila $F\text{hitung} < F\text{tabel}$ atau $-F\text{hitung} > -F\text{tabel}$.
- 2) Terima H_a apabila $F\text{hitung} > F\text{tabel}$ atau $-F\text{hitung} < -F\text{tabel}$.

Tabel IV-10**Hasi Uji F****ANOVA^b**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 628,046 | 2 | 314,023 | 23,140 | ,000 ^a |
| | Residual | 949,927 | 70 | 13,570 | | |
| | Total | 1577,973 | 72 | | | |

a. Predictors: (Constant), TOTAL_LK, TOTAL_K

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2019)

Dari hasil pengolahan data diatas, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Fhitung = 23,140
- 2) Ftabel = 3,13

Berdasarkan hasil uji F diatas dapat dilihat Fhitung 23,140 sementara nilai dari Ftabel yaitu 3,13 yang berdasarkan df 1 = k-1 (3-1) = 2 dan df 2 = n-k (73-3) =70 tingkat signifikan 5% adalah 3,13. Jadi Fhitung 23,140 > Ftabel 3,13 kemudian dapat juga dilihat dengan nilai dari probabilitas sig dimana 0,000 < 0,05, maka Ha diterima. Dari perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

3) Uji Determinasi (R-Square)

Uji determinasi bertujuan untuk mengetahui jumlah besaran persentase dari variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat nilai dari koefisien determinasi bisa dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV-11
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,631 ^a | ,398 | ,381 | 3,684 |

a. Predictors: (Constant), TOTAL_LK, TOTAL_K

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai Adjuted R-Square 0,381 atau sama dengan 38,1% artinya dari angka ini, bahwa prestasi kerja (variabel dependen) mampu dijelaskan oleh kompensasi dan lingkungan kerja (variabel independen) sebesar 38,1%, sedangkan sisanya 61,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

E. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel prestasi kerja. Penjelasan lebih rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja

Terdapat variabel kompensasi (X1) terhadap variabel prestasi kerja (Y) yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar $4,295 > t\text{-tabel } 1,666$ atau nilai signifikannya diperoleh $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tirtanadi Sumatra Utara.

Menurut Kasmir (2016, hal. 233) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Kompensasi mempunyai dampak penting terhadap pencapaian target-target perusahaan. Perusahaan yang memiliki karyawan yang bekerja secara total akan mendapatkan kualitas kerja karyawan yang baik dan akhirnya akan mudah menjalankan program kerja dan mencapai tujuan atau target perusahaan Khair (2017, hal. 7). Artinya pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara, kompensasi memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terlebih dahulu yang dilakukan oleh Heridhayanti (2017) menyatakan ada hubungan yang signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja dan adapun Sunarsi (2018) menyatakan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan serta ada pula menurut Anwar (2017) dalam jurnalnya menyatakan ada pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja dan berpendapat bahwa manajemen seharusnya memperhatikan pemberian kompensasi dengan memberikan insentif yang adil dan layak kepada pegawai sehingga pegawai termotivasi dalam bekerja dan memberikan prestasi kerja kepada perusahaan.

Hasil penelitian juga relevan dengan hasil angket yang disebar pada kantor pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara, responden memberikan tanggapan positif pada variabel kompensasi terhadap prestasi kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Terdapat variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel prestasi kerja (Y) yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar $2,349 > 1,666$ atau nilai signifikannya diperoleh $0,022 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan

kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

Menurut Sunyoto (2015, hal. 38) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktifitas kerja. Lingkungan kerja memiliki peran signifikan dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Manfaat lingkungan kerja menciptakan gairah kerja sehingga prestasi kerja meningkat.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terlebih dahulu menurut Latifah dan Nurmalaasari (2018) menyatakan Lingkungan kerja fisik maupun non fisik berpengaruh nyata atau signifikan terhadap prestasi kerja dan menurut Lukiyana dan Firdaus (2017) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan serta penelitian Wahyuni, dkk (2014) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sebab dengan hasil penelitian tersebut yaitu dapat disimpulkan semangkin baiknya lingkungan kerja maka prestasi kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian juga relevan dengan hasil angket yang disebar pada kantor pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara, responden memberikan tanggapan positif pada variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.

3. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji f-hitung ditunjukkan oleh nilai $23,140 > F_{tabel} 3,13$ kemudian dapat juga dilihat dengan nilai dari probabilitas sig dimana $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima. Dari perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara. Selanjutnya bisa dilihat dari hasil uji

determinasi dimana nilai *R-square* pada tabel diatas bernilai 0,398 atau 39,8% artinya dari angka ini, bahwa prestasi kerja (variabel dependen) mampu dijelaskan oleh kompensasi dan lingkungan kerja (variabel independen) sebesar 39,8%, sedangkan sisanya 60,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

Menurut Hasibuan (2009, hal. 94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Didukung dengan hasil penelitian yang pernah sebelumnya Rahmawati, dkk (2014) menyatakan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif atau simultan terhadap prestasi kerja karyawan, kondisi ini menunjukkan bahwa dengan ketepatan atas kebijakan pemberian kompensasi dan semakin baiknya lingkungan kerja maka dengan sendirinya upaya peningkatan prestasi kerja karyawan dapat terwujud secara maksimal dan penelitian Hartono (2014) menyatakan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap prestasi kerja serta adapula penelitian Chintya (2018) menyatakan kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian juga relevan dengan hasil angket yang disebar pada kantor pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara, responden memberikan tanggapan positif pada variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut:

- 1) Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara. Hasil penelitian mengenai pengaruh antara kompensasi terhadap prestasi kerja yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana $4,295 > 1,666$ atau nilai signifikannya diperoleh $0,000 < 0,05$.
- 2) Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara. Hasil penelitian mengenai pengaruh antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana $2,349 > 1,666$ atau nilai signifikannya diperoleh $0,022 < 0,05$.
- 3) Hasil penelitian secara simultan membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan F_{hitung} ditunjukkan oleh nilai $23,140 > F_{tabel} 3,13$ kemudian dapat juga dilihat dengan nilai dari probabilitas sig dimana $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan $R-square$ sebesar 39,8% artinya dari angka ini, bahwa prestasi kerja (variabel dependen) mampu dijelaskan oleh kompensasi dan lingkungan kerja (variabel independen) sebesar 39,8%, sedangkan sisanya 60,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

B. Saran

Saran yang diberikan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan prestasi kerja maka perusahaan seharusnya memperhatikan dan melakukan pemberian kompensasi secara adil dan tepat waktu sehingga karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat serta menghasilkan prestasi kerja yang baik.
2. Perusahaan juga perlu memperhatikan lingkungan kerja karyawan karena memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja, dimana di dalam lingkungan kerja seperti ruangan kerja karyawan yang mencakup penerangan dan kondisi udara yang ada dapat memengaruhi prestasi kerja yang dihasilkan karyawan.
3. Dalam upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan diharapkan pihak perusahaan harus tegas dalam menangani karyawan yang mengalami keterlambatan masuk kerja.
4. pihak manajemen seharusnya dapat lebih dekat mengenal masalah-masalah yang dihadapi karyawan serta dapat memberikan dukungan, bantuan serta saran. Upaya-upaya yang dilakukan contohnya seperti promosi jabatan, pemberian bonus dan fasilitas kepada karyawan yang sudah memenuhi target kerja yang diberikan.
5. Bagi peneliti selanjutnya untuk dapat menggunakan variabel lain yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara seperti kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja dan variabel lainnya sehingga lebih berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2016). *Concept dan Indicator*, Yogyakarta: Grub Penerbit CV Budi Utama.
- Arianty, Nel., Bahagia, Rahmat., Ashal, Akrim., dan Siswadi, Yudi.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Medan: Perdana Publishing.
- Astuti, Rini. (2014). “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Karya Plasindo Medan”, *Ekonomikawan: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan*. 14(2), 148-154.
- Firmansyah dan Mahardika. (2018). “Pengaruh Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Internal dan Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Warmatama Cemerlang Gresik”, *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. 15(2), 49-59.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliandi, Azuar., Irfan, dan Manurung, Saprinal. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*, Medan: Umsu Press.
- Kadarisman, M. (2012).*Manajemen Kompensasi*. Cetakan ke- 1. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Khair, Hazmanan. (2017). *Manajemen Kompensasi Suatu Konsep dan Praktis*, Medan: Penerbit Madaneta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurcahyati, Eka Wiwiet., Rooswidajani dan Brimantyo, Harril. (2016). “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. H.P Metals Indonesia”, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 3(2), 17-24.
- Rahmawati, Ulfie., Susilo, Heru., dan Prasetya, Arik. (2014). “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Karyawan” (Studi pada PT. Prudential Life Assurance Kantor Keagenan Ruko Hotel Aria Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis*. 17(2).
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: ALFABETA.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS (center of Academic Publishing Service).

Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke- 1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tim penyusun. (2009). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan: FE-UMSU.

Wahyuni, Wan Zuria., Machasin, dan Nuryanti. (2014). “Pengaruh Disiplin dan Lingkungan kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Oto Multi Artha Cabang Pekanbaru”, *Jurnal Fakultas Ekonomi*. 1(2), 1-14.

Yuniastuti, Rina Milyati. (2011). “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Organik Agro System di Bandar Lampung”, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 1(2), 199-210.