

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PT. BUKIT MEGA MASABADI MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen*



OLEH :

**NAMA : AUDREY PRASETIA
NPM : 1605160066
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, 04 Agustus 2020 Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : AUDRY PRASETIA
N P M : 1605160066
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEKAWAI PT. BUKITMEGA MASABADI MEDAN

Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(NEL ARIANTY, S.E., M.M)

Penguji II

(ERI YANTI NASUTION, S.E., M.Si)

Pembimbing

(Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si.)

PANITIA UJIAN

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., 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 : AUDRY PRASETIA
N.P.M : 1605160066
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BUKIT MEGA MASABADI MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2020

Pembimbing/Skripsi

Dr. FAJAR PASARIBU, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : AUDRY PRASETIA
NPM : 1605160066
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya 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 data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 21-July-2020
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



Nama Lengkap : AUDRY PRASETIA
N.P.M : 1605160066
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BUKIT MEGA MASABADI MEDAN

[illegible]

Medan, Juli 2020
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. FAJAR PASARIBU, SE, M.Si

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BUKIT MEGA MASABADI MEDAN

AUDREY PRASETIA

Program Studi Manajemen

Audreyparsetia97@gmail.com

Permasalahan penelitian ini adalah, belum optimalnya kinerja pegawai, masih terdapatnya beberapa pegawai yang mengeluh dengan pekerjaan yang diberikan dan lingkungan kerja yang belum optimal yang mengakibatkan kinerja pegawai menurun, dari beberapa masalah yang ada didalam PT. Bukit Mega Mas Abadi Medan, penulis membatasi masalah tentang kompensasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bukit Mega Mas Abadi Medan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bukit Mega Mas Abadi Medan. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dalam menentukan sampel penelitian ini menggunakan teknik jenuh (sensus) dimana semua populasi dijadikan sampel yang berjumlah 62 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (kuisioner), untuk menganalisis data dan informasi yang diperlukan maka penulis menggunakan teknik data dimana digunakan pengujian hipotesis setelah melalui tahapan-tahapan seperti menyebarkan angket. Untuk menguji kualitas angket menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif, yakni menggunakan perhitungan angka-angka kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan regresi linier berganda, asumsi klasik, uji parsial, simultan, koefisien determinasi. Berdasarkan hasil pengujian, kompensasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

Kata Kunci :Kompensasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT
EFFECT OF COMPENSATION, WORK SATISFACTION AND WORK
ENVIRONMENT ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES
PT. HILL MEGA MASABADI MEDAN

PRASETIA AUDREY
Management Study Program
Audreyparsetia97@gmail.com

The problem of this research is that the employee's performance is not optimal, there are still some employees who complain about the work given and the work environment is not optimal which results in employee performance according to some of the problems that exist within PT. Bukit Mega Mas Abadi Medan, the author limits the problem of compensation, job satisfaction and work environment on employee performance at PT. Bukit Mega Mas Abadi Medan. The purpose of this study was to analyze the effect of compensation, job satisfaction and work environment on employee performance at PT. Bukit Mega Mas Abadi Medan. The research used in this research is a quantitative approach. In determining the sample, this study used a saturation technique (census) where all the population was sampled, amounting to 62 people. The data collection technique used in this study was a questionnaire. To analyze the required data and information, the authors used data techniques where hypothesis testing was used after going through stages such as distributing questionnaires. To test the quality of the questionnaire using validity and reliability tests. The analysis technique used in this research is quantitative data analysis techniques, namely using numerical calculations and then drawing conclusions from the test, with multiple linear regression, classical assumptions, partial test, simultaneous, coefficient determination. Based on the test results, compensation, job satisfaction and work environment have a significant effect on employee performance. Employee performance can be explained by the compensation variable, job satisfaction, work environment on employee performance and the rest is influenced by other variables not examined.

Keywords: Compensation, Job Satisfaction, Work Environment, Employee Performance.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bukitmega Masabadi Medan**. Laporan skripsi ini pada dasarnya adalah untuk memenuhi kewajiban akhir dari perkuliahan penulis di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen. Dalam penulisan skripsi ini banyak pihak yang ikut membantu dan menyita waktu mereka, maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi terutama kepada :

1. Teristimewa terima kasih untuh Ayahanda Saya dan Ibunda Saya tercinta serta kakak tersayang dan adik tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan Proposal/Skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri,SE.,M.M.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan,SE.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung,SE.,M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan,SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen,S.E.,M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Fajar Pasaribu,SE.,M.Si selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan, saran, dan motivasi tanpa rasa letih dalam proses penelitian dan penulisan laporan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh Pegawai Administrasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu dan segala bentuk bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan skripsi ini.]
10. Bapak Handa Wijaya selaku pimpinan perusahaan PT. Bukitmega Masabadi Medan yang telah membantu penulisan dalam penyediaan data yang dibutuhkan oleh penulis dalam menyelesaikan laporan skripsi.
11. Abangda Nata, Abangda Dodo, Abangda Rahadi, Abangda Ariadi , Bapak Sugiharto ,Ibu Sufia Jiemy serta seluruh *staff* karyawan PT. Bukitmega Masabadi yang selalu senantiasa mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis agar segera selesai menyelesaikan studi kuliahnya .
12. Dwi Ayu Ningsih, Sheila Putri Amelia dan Vini Sabrina , yang selalu senantiasa mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis agar segera selesai menyelesaikan studi kuliahnya .

13. Kepada teman teman saya M.Riski, Dimas, Azizi, Muklis, Mutia, Andika
14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu terselesainya laporan skripsi ini.

Akhirnya penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi dan para pembaca sekalian. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat, Amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, Maret 2020

Penulis,

Audry Praselia

NPM : 1605160066

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB 1 - PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Batasan Masalah	7
1.4. Rumusan Masalah	7
1.5. Tujuan Penelitian.....	8
1.6. Manfaat Penelitian.....	9
BAB 2 - KAJIAN PUSTAKA	10
2.1. Landasan Teori.....	10
2.1.1. Kinerja	10
2.1.1.1. Pengertian Kinerja	10
2.1.1.2. Tujuan Dan Manfaat Kinerja.....	12
2.1.1.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	13
2.1.1.4. Indikator-Indikator Kinerja	14
2.1.2. Kompensasi.....	15
2.1.2.1. Pengertian Kompensasi	15
2.1.2.2. Tujuan Dan Manfaat Kompensasi	18
2.1.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	20
2.1.2.4. Indikator Indikator Kompensasi	20
2.1.3. Kepuasan Kerja	21
2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja	22
2.1.3.2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja.....	24
2.1.3.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	24
2.1.3.4. Teori-Teori Kepuasan Kerja.....	25
2.1.3.5. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja	27
2.1.4. Lingkungan Kerja.....	29

2.1.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja	29
2.1.4.2. Lingkungan Kerja Fisik.....	30
2.1.4.3. Lingkungan Kerja Non Fisik	31
2.1.4.4. Tujuan Dan Manfaat Lingkungan Kerja	32
2.1.4.5. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	32
2.1.4.6. Indikator Indikator Lingkungan Kerja	35
2.2. Kerangka Berfikir Konseptual	37
2.4. Hipotesis	42
BAB 3 - METODE PENELITIAN.....	43
3.1. Jenis Penelitian.....	43
3.2. Definisi Operasional Variabel.....	43
3.3. Waktu Dan Tempat Penelitian	48
3.4. Populasi Dan Sampel.....	49
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.6. Teknik Analisis Data	53
BAB 4- HASIL PENELITIAN	
4.1. Deskripsi data	61
4.1.1. Karakteristik responden	61
4.1.2. Deskriptif variabel penelitian	64
4.2. Hasil analisis data.....	72
4.2.1. Regresi linier berganda.....	72
4.2.2. Uji asumsi klasik.....	74
4.2.3. Pengujian hipotesis	76
4.2.4 Uji determinasi R ²	83
4.3. Pembahasan	83
BAB 5- PENUTUP	
5.1. Kesimpulan.....	89
5.2. Saran.....	90
5.3. Keterbatasan penelitian	91
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator kinerja.....	45
Tabel 3.2	Indikator kompensasi	46
Tabel 3.3	Indikator kepuasan kerja.....	47
Tabel 3.4	Indikator lingkungan kerja.....	48
Tabel 3.5	Waktu penelitian	49
Tabel 3.6	Rincian Sampel	50
Tabel 3.7	Skala jawaban	51
Tabel 3.8	Hasil uji validitas kinerja.....	51
Tabel 3.9	Hasil uji validitas kompensasi	52
Tabel 3.10	Hasil uji validitas kepuasan kerja.....	52
Tabel 3.11	Hasil uji validitas lingkungan kerja.....	52
Tabel 3.12	Hasil uji reliabilitas	53
Tabel 4.1	Skala jawaban	61
Tabel 4.2	Karakteristik jenis kelamin.....	62
Tabel 4.3	Berdasarkan usia	62
Tabel 4.4	Berdasarkan Pendidikan	63
Tabel 4.5	Skor angket kinerja	64
Tabel 4.6	Skor angket kompensasi	66
Tabel 4.7	Skor angket kepuasan kerja	68
Tabel 4.8	Skor angket lingkungan kerja	70
Tabel 4.9	Hasil uji regresi linier berganda.....	73
Tabel 4.10	Hasil uji multikolinearitas.....	75
Tabel 4.11	Hasil uji statistik.....	77
Tabel 4.12	Hasil uji f	81
Tabel 4.13	Hasil uji r^2	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar.2.1 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja.....	37
Gambar 2.2 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.....	39
Gambar 2.3 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.....	40
Gambar 2.4 Kerangka konseptual	41
Gambar 3.1 Kriteria pengujian hipotesis uji t	56
Gambar 3.2 Kriteria pengujian hipotesis uji f.....	57
Gambar 4.1 Hasil uji normalitas.....	74
Gambar 4.2 Hasil uji heterokedastisitas	76
Gambar 4-3 Hasil kriteria kompensasi pengujian hipotesis uji t	78
Gambar 4-4 Hasil kriteria kepuasan kerja pengujian hipotesis uji t.....	79
Gambar 4-5 Hasil lingkungan kerja kriteria pengujian hipotesis uji t.....	80
Gambar 4-6 Hasil kriteria pengujian hipotesis uji f	83

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Daftar riwayat hidup
- Lampiran 2. kuesoner
- Lampiran 3. Angket
- Lampiran 4. Rekapitulasi hasil pengumpulan data
- Lampiran 5. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas kinerja pegawai (Y)
- Lampiran 6. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas kompensasi (X_1)
- Lampiran 7. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas kepuasan kerja (X_2)
- Lampiran 8. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas Lingkungan Kerja (X_3)
- Lampiran 9. Titik Persentase Distribusi f
- Lampiran 10. Tabel r
- Lampiran 11. Titik persentase distribusi t
- Lampiran 12. Histogram dan P.Plot
- Lampiran 13. Pengajuan judul penelitian
- Lampiran 14. Surat ketetapan dosen pembimbing skripsi
- Lampiran 15. Berita acara pembimbingan proposal
- Lampiran 16. Pengesahan hasil seminar proposal
- Lampiran 17. Berita acara pembimbingan skripsi
- Lampiran 18. Surat keterangan penelitian / riset

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal dan mesin tidak sama dengan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Perlakuan terhadap masing-masing sumber daya juga berbeda, khususnya sumber daya manusia atau yang biasa disebut pegawai . Pengembangan kualitas SDM sudah merupakan kebutuhan bagi perusahaan untuk menciptakan sumber daya manusia yang profesional dan mempunyai visi kedepan sehingga akan dicapai produktivitas yang optimal dan selalu meningkat dari waktu ke waktu. Untuk mendapatkan kualitas SDM yang lebih profesional dan produktif (Khair, 2017)

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting didalam suatu organisasi,tanpa peran karyawan meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia,organisasi tidak akan berjalan.Karena manusia merupakan penggerak dan penulis jalanya suatu perusahaan (Tanjung, 2016)

Keefektifan dan efisiensi pencapaian tujuan strategi organisasi secara signifikan tergantung pada kontribusi sumber daya manusiannya,dengan semakin pentingnya pengetahuan sebagai basis persaingan,pengelolaan sumber daya manusia semakin penting,bahkan keberhasilan pengelolaan manusia akan menjadi faktor kesuksesan organisasi membangun keunggulan kompetitif yang berkelanjutan agar dapat menunjang secara maksimum tujuan perusahaan (Amirullah, 2015).

Semakin baik kualitas kinerja karyawan maka semakin tinggi juga daya saing perusahaan terhadap daya perusahaan lainnya, SDM adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus lebih memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan kinerja pegawai guna menghasilkan SDM yang berkualitas dan bermutu, keberhasilan kinerja pegawai tidaklah terbatas pada kegiatan pendidikan atau pelatihan saja, hal ini sangat bisa ditentukan oleh beberapa aspek dalam organisasi tersebut seperti, prestasi, produktifitas, salah satu kunci keberhasilan perusahaan terletak pada kualitas SDM yang dapat diperoleh dari proses pengelolaan SDM yang dilakukan oleh pimpinan (Suseno & Sugiyanto, 2010).

Kinerja itu sebagai hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Pada umumnya kinerja seseorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesanggupan tenaga kerja yang bersangkutan. Prestasi lebih banyak dapat dicapai apabila seseorang menggunakan pola kinerja teratur, disiplin dan konsentrasi (Sedarmayanti, 2010). Salah satu bentuk usaha konkrit untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai dengan cara kompensasi dari perusahaan terhadap kinerja pegawai agar setiap pegawai mampu bekerja dengan baik dan profesional (Bismala, Arianty, & Farida, 2016).

Kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan, kompensasi

merupakan jumlah pembayaran kepada karyawan dalam bentuk upah dan balas jasa (Khair, 2017).

Kepuasan kerja sangat penting didalam sebuah organisasi, bila karyawan puas dengan tempat kerjanya, maka karyawan tersebut dapat menghasilkan kinerja yang baik, dengan adanya kepuasan kerja dapat mencegah munculnya perilaku menyimpang ditempat kerja seperti pembentukan serikat kerja, pergaulan tidak pantas (Rosmaini & Tanjung, 2019). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mendorong mengapa seseorang mau bekerja, jika seorang karyawan telah memperoleh kepuasan dari pekerjaannya maka ia akan merasa senang untuk bekerja, kepuasan kerja yang diperoleh karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Siagian & Khair, 2018)

Tinggi rendahnya kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja didalam perusahaan itu sendiri, baik secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan dimana pegawai bekerja akan menentukan apakah seorang karyawan merasa nyaman sehingga mampu melakukan pekerjaannya dengan baik. Lingkungan kerja merupakan seluruh alat pekerjaan dan bahan yang digunakan, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja juga baik metode secara individual maupun kelompok, menunjukkan bahwa apapun yang dilakukan pegawai ketika bekerja selalu berhubungan dengan lingkungan kerja dimulai dari metode kerja hingga alat pekerjaan (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016).

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya, dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja kondusif memberikan rasa aman dan

memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya dan semangat dalam bekerja, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif (Sedarmayanti 2012).

Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan semangat kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik (Amirullah, 2015).

PT. Bukitmega Masabadi adalah perusahaan yang bergerak dalam distributor biji plastik. PT. Bukitmega Masabadi terletak di Jl. Pulau Irian Kim 1 – Mabar No. 99S .Pusatnya berada di Jl. Cideng Barat No. 15 Jakarta 10140, Indonesia. PT. Bukitmega Masabadi selain berada di Jakarta dan Medan , juga mempunyai beberapa cabang perusahaan yang berada di Bandung, Semarang, Surabaya dan Solo. PT. Bukitmega Masabadi sudah menjual produk atau barang ke seluruh Indonesia bisa diartikan sudah mulai menguasai pasar Indonesia. Perusahaan mendatangkan barang biji plastik dengan *import* dari negara luar, namun selain *import* juga ada yang dari lokal atau Indonesia sendiri. *Import* barang tersebut kebanyakan berasal dari Vietnam, Malaysia, Amerika, Singapura namun terkadang juga dari Thailand.

Fenomena kompensasi yang ada di PT. Bukitmega Masabadi Medan yaitu pemberian gaji / *insentif* / bonus yang tidak sesuai dengan pembagian kerja dari

setiap divisi atau bagiannya seperti misalnya gaji pokok yang besar hanya diberikan kepada karyawan – karyawan tertentu yang mempunyai jabatan seperti kepala cabang , wakil kepala cabang, kepala gudang dan wakil kepala gudang serta para *sales / marketing* yang diberikan gaji yang sangat besar. Kemudian pemberian fasilitas perusahaan seperti mobil , sepeda motor , uang pulsa , uang tol , uang parkir dan juga fasilitas *WIFI / internet* juga hanya diberikan untuk orang – orang tertentu yaitu kepada kepala cabang , wakil kepala cabang, kepala gudang dan wakil kepala gudang serta para *sales/ marketing* .

Fenomena kepuasan kerja yang ada di PT. Bukitmega Masabadi Medan tidak selalu diukur seberapa besar uang yang dimiliki perusahaan melainkan juga harus melihat dan memperhatikan sumber daya manusianya. Penulis menemukan turunnya tingkat kepuasan kerja karyawan di perusahaan dikarenakan upah / gaji yang diberikan relatif lebih kecil dan tidak sesuai dengan pembagian kerja yang diberikan perusahaan . Selain itu kerjasama antar rekan kerja sangat kurang sehingga sering terjadinya kesalahan komunikasi serta pengawasan yang dilakukan atasan kurang begitu memperhatikan kinerja karyawannya .

Fenomena lingkungan kerja yang ada di PT. Bukitmega Masabadi Medan yaitu minimnya lokasi tempat parkir sepeda motor dan mobil bagi karyawan sehingga pada saat ada *contener* masuk yang nimbang sering kali tersenggol sepeda motor karyawan . Hal ini dikarenakan lokasi parkir sepeda motor terletak dekat area timbangan saat mobil gerobak dan container keluar-masuk menimbang mobilnya .

Fenomena lain yang terjadi yaitu masih banyaknya keterlambatan karyawan untuk datang ke kantor . Hal ini dikarenakan lokasi rumah karyawan yang jauh, kondisi jalan yang macet serta juga karena faktor kelalaian karyawan yang membuat karyawan menjadi telat untuk ke kantor.

Berbagai permasalahan yang terdapat pada PT. Bukitmega Masabadi Medan, tentu menjadi dasar dalam penelitian ini untuk memberikan solusi atau pemecahan permasalahan yang dihadapi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Namun dari berbagai masalah yang terdapat pada PT. Bukitmega Masabadi Medan, dimana penelitian ini membatasi permasalahan yang akan diteliti dalam aspek kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hal-hal yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berdasarkan masalah tersebut. Judul pada penelitian ini adalah **“Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukitmega Masabadi Medan.”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a) Pemberian gaji yang tidak sesuai dengan pembagian kerja dari setiap divisi atau bagian serta pemberian fasilitas perusahaan hanya diberikan untuk karyawan-karyawan tertentu .
- b) Kualitas kinerja karyawan yang menurun dan sikap karyawan yang kurang tanggap atas pekerjaan yang diberikan.

- c) Insentif / bonus yang diberikan perusahaan tidak merata yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.
- d) Menurunnya kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan disebabkan pembagian kerja tidak dilakukan secara proporsional.
- e) Menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan dalam bekerja seperti kemampuan karyawan yang menurun dan kreatifitas karyawan yang cenderung rendah.
- f) Kondisi lingkungan kerja yang belum optimal seperti kurangnya penerangan dilingkungan sekitar instansi, ruang gerak yang rendah, suhu udara didalam ruangan kerja belum semuanya berjalan dengan optimal.
- g) Sumber daya manusia yang belum optimal masih adanya beberapa karyawan yang terlambat dan tidak mematuhi peraturan.
- h) Kurangnya hubungan kerja sama yang baik antar rekan kerja.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas untuk mengkaji suatu masalah perlu adanya pembatasan permasalahan yang jelas, oleh karena itu, dalam permasalahan ini penulis membatasi pada ruang lingkup masalah tentang kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bukitmega Masabadi Medan.

1.4. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Bukitmega Masabadi Medan.
- b) Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bukitmega Masabadi Medan.
- c) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bukitmega Masabadi Medan.
- d) Apakah ada pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bukitmega Masabadi Medan.

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Bukitmega Masabadi Medan.
- b) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bukitmega Masabadi Medan.
- c) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bukitmega Masabadi Medan.
- d) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi,kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bukitmega Masabadi Medan.

1.6. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Penulis dapat memberikan masukan ilmu pengetahuan serta pengembangan teori bagi dunia akademisi khususnya dalam bidang MSDM, khususnya mengenai kinerja pegawai pada perguruan tinggi dapat mendidik dan mendiskusikan mengenai pentingnya sumber daya manusia dalam pola pendidikan bagi para mahasiswa sebagai auditor di masa yang akan datang, serta dalam menyikapi beratnya tugas dan tanggung jawab mereka dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Agar manajemen dapat mengetahui sejauh mana efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia pada PT. Bukitmega Masabadi Medan serta mendapatkan masukan mengenai hal-hal apa saja yang masih harus lebih diperhatikan perusahaan berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang selanjutnya dapat digunakan untuk memperbaiki kinerjanya di masa yang akan datang.

2. Bagi Penulis

Agar penulis dapat memberikan masukan dan dapat membandingkan teori dengan keadaan yang sebenarnya dan untuk menambah dan memperdalam wawasan tentang ilmu manajemen pada fungsi sumber daya manusia yang telah diperoleh selama kuliah.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Pegawai

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki, kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya (Faustyna, 2014).

(Saragih & Simarmata, 2018)” Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesedian dan tingkat kemampuan tertentu seperti kesedian atau ketrampilan seseorang tidaklah cukup untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan”.

Kinerja hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu, konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energy kerja yang dalam bahasa Inggris adalah performance, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu, kinerja merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan

misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi(Mathis & Jackson, 2010).

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Andayani & Tirtayasa, 2019).

Kinerja hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu,konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energy kerja yang dalam bahasa inggris adalah performance,kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu,kinerja merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran,tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi(Moeheriono, 2012).

3 dimensi dalam menentukan kinerja seseorang

- 1) Kemampuan atas pekerjaan,hal ini berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan atau yang menjadi tanggung jawabnya.
- 2) Ketelitian,hal ini berkaitan dengan kecermatan,kerapian ,kebenaran dalam bekerja sehingga kerja secara menyakinkan sesuai dengan tugas yang diberikan .

- 3) Kerjasama, yaitu kemampuan menjalin hubungan baik pada unit kerjanya atau unit kerja lainnya atau dengan pihak lain diluar perusahaan dalam melaksanakan tugas, bersedia memberikan pendapat dan mau menerima pendapat orang lain serta bersedia menerima keputusan yang bertentangan dengan pendapatnya (Andriany, 2019).

2.1.1.2. Tujuan Dan Manfaat Kinerja Pegawai

Tujuan kinerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Menganalisa kemampuan karyawan secara individual.
- 2) Memperoleh data untuk menetapkan struktur pengupahan dan penggajian yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.
- 3) Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran dan pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan.
- 4) Memperjelas kembali tugas utama, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab serta satuan kerja di dalam organisasi. Hal tersebut jika dilaksanakan sesuai dengan aturan dan berjalan baik akan memberikan
- 5) Untuk menghindari overlapping pada pemberian tugas/program/kegiatan dalam organisasi (Sunyoto, 2012)

Terdapat beberapa manfaat kinerja sebagai berikut :

- 1) Memberikan informasi mengenai hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan.
- 2) Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan dikarenakan adanya feedback/reward bagi karyawan yang berprestasi.
- 3) Menghargai setiap kontribusi, menciptakan komunikasi dua arah antara pihak manajer dengan karyawan (Damayanto, 2019).

Kriteria kinerja terbagi 4 macam yakni:

- 1) Ciri-ciri karyawan yang di nilai seperti sikap, penampilan dan inisiatif merupakan dasar untuk evaluasi.
- 2) Perilaku seseorang yang terkait dengan tugas atau kompetensi, terdiri dari pengetahuan, keterampilan, sifat dan perilaku dan berhubungan dengan keterampilan interpersonal.
- 3) Pencapaian tujuan sebagai suatu hal yang berarti, hasil pencapaian tujuan akan menjadi faktor yang tepat untuk di bandingkan dengan standar.
- 4) Peningkatan potensi, mengevaluasi kinerja karyawan, kriteria di fokuskan pada masa lalu, masa sekarang dibandingkan dengan standar (Arianty et al., 2016)

2.1.1.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja terdiri dari 2 faktor”, antara lain:

- 1) Faktor Internal yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
- 2) Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi (Mangkunegara, 2011).

Terdapat beberapa rincian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan didalam perusahaan sebagai berikut :

1) Kinerja baik dipengaruhi oleh dua faktor :

- a. *Internal* (pribadi)
 - a) Kemampuan tinggi
 - b) Kerja keras
- b. *Eksternal* (lingkungan)
 - a) Pekerjaan mudah
 - b) Nasib baik
 - c) Bantuan dari rekan-rekan
 - d) Pemimpin yang baik

2) Kinerja jelek dipengaruhi 2 faktor :

- a. *Internal* (pribadi)
 - a) Kemampuan rendah
 - b) Upaya sedikit
- b. *Eksternal* (lingkungan)
 - a) Pekerjaan sulit
 - b) Nasib buruk
 - c) Rekan-rekan kerja yang tidak produktif
 - d) Pemimpin yang tidak simpatik (Amirullah, 2015).

Terdapat 3 buah faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan didalam sebuah perusahaan antara lain,yaitu :

- 1) Sikap mental (disiplin kerja, semangat kerja ,etika kerja, kepuasan kerja),sikap mental yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya.

- 2) Pendidikan, pendidikan yang dimiliki seorang karyawan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.
- 3) Ketrampilan, karyawan yang memiliki ketrampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak mempunyai ketrampilan
(Sulaksono, 2015)

2.1.1.4. Indikator Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur.

Adapun indikator kinerja (Mangkunegara, 2013) menyatakan yaitu :

- 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

- 2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

- 3) Dapat tidaknya diandalkan

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

- 4) Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan secara kerjasama.

(Moeheriono, 2012) indikator kinerja dapat dikelompokkan kedalam enam kategori berikut ini :

- 1) Efektif.
- 2) Efisien.

- 3) Kualitas.
- 4) Ketepatan waktu.
- 5) Produktivitas dan keselamatan .

2.1.2. Kompensasi

2.1.2.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Selain itu pemberian kompensasi juga salah satu cara yang paling efektif bagi perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, memperkerjakan, dan mempertahankan karyawan. (Arianty et al., 2016).

Kompensasi adalah bayaran yang diberikan perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Handoko & Rambe, 2018). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi merupakan kebijakan yang penting dan strategis karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan semangat kerja, kinerja dan motivasi karyawan (Ngatemin & Arumwanti, 2012). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan (Khair, 2017).

“Pengertian kompensasi/balas jasa menurut definisi di atas menyebutkan bahwa upah yang diterima oleh para karyawan/pekerja adalah merupakan suatu penerimaan yang berfungsi sebagai jaminan kehidupan yang layak. Dari definisi

tersebut juga dijelaskan bahwa kompensasi dinilai dalam bentuk uang, serta tambahan-tambahan lainnya jumlah serta pembayarannya dilakukan sesuai dengan perjanjian kedua belah pihak (Jufrizen, 2015).

Kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi sebagai segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Bagi organisasi/perusahaan kompensasi berarti penghargaan kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Khair, 2017).

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa definisi kepuasan kompensasi adalah sikap karyawan yang merasa senang atas besarnya jumlah imbalan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan ke dalam berbagai bentuk atau istilah, antara lain: gaji, tunjangan dan bonus. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi (Kadarisman, 2012).

Tingkat gaji di perusahaan sangat penting, karena mempengaruhi kemampuan organisasi memikat dan mempertahankan karyawan yang kompeten dan posisi kompetitifnya di pasar produk.

(Firmandari, 2014) Kebijakan tingkat gaji yang sehat dapat mencapai tiga tujuan, yaitu:

- 1) memikat suplai tenaga kerja yang memadai

- 2) mempertahankan karyawan saat ini tetap puas dengan tingkat kompensasi mereka.
- 3) menghindari terjadinya tingkat perputaran karyawan yang mahal

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2012).

Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Penetapan kompensasi yang hanya berdasarkan keinginan sepihak (perusahaan) saja tanpa didasarkan pada perhitungan-perhitungan yang rasional dan bias dipertanggungjawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang. Karena itu ada anggapan bahwa besar kecilnya akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor. (Harahap & Khair, 2019).

2.1.2.2. Tujuan Dan Manfaat Kompensasi

Tujuan dari kompensasi pandangan (Hasibuan, 2010) adalah

- 1) Ikatan kerja sama, Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

- 2) Kepuasan kerja, Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhankebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- 3) Pengadaan efektif, Jika kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang Qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
- 4) Stabilitas karyawan, Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatif kecil.

Pendapat Susilo Martoyo (1990:100), fungsi-fungsi pemberian kompensasi adalah:

- 1) Pengalokasian Sumber Daya Manusia Secara Efisien.Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik, akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan ke arah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain, ada kecenderungan para karyawan dapat bergeser atau berpindah dari yang kompensasinya rendah ke tempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.
- 2) Penggunaan Sumber Daya Manusia Secara Lebih Efisien dan Efektif.Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan termaksud dengan seefisien dan seefektif mungkin. Sebab dengan cara demikian, organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan/ atau keuntungan semaksimal mungkin. Di sinilah produktivitas karyawan sangat menentukan.Mendorong Stabilitas dan Pertumbuhan Ekonomi.

- 3) Sebagai akibat alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut, maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi, dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan (Khair, 2017).

(Wirawan, 2011) mengemukakan manfaat pemberian kompensasi ialah sebagai berikut :

- 1) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien.

Manfaat ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

- 2) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif.

Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.

- 3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

System pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

2.1.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

(Arifin, 2017) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

- 1) Pengaruh lingkungan eksternal pada kompensasi

Sesuatu yang berada diluar perusahaan seperti : pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah dan serikat kerja.

2) Pengaruh lingkungan internal pada kompensasi

Ada beberapa faktor internal seperti : umur, anggaran tenaga kerja, siapa yang membuat keputusan.

Selain itu terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi ialah sebagai berikut :

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- 3) Serikat buruh dan organisasi karyawan
- 4) Produktivitas kerja karyawan
- 5) Posisi jabatan karyawan
- 6) Pendidikan dan pengalaman kerja (Khair, 2017).

Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi ialah sebagai berikut :

- 1) Tingkat besar kecilnya kompensasi bisa mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dalam diri karyawan.
- 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- 3) Serikat buruh dan organisasi karyawan
- 4) Kinerja karyawan
- 5) Posisi jabatan karyawan
- 6) Pendidikan dan pengalaman (Hasibuan, 2010)

2.1.2.4. Indikator-Indikator Kompensasi

Indikator-indikator kompensasi pandangan (Simamora, 2012) bagi karyawan adalah:

1. Upah yang adil

Biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan..

2. Insentif yang sesuai

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Fasilitas yang memadai

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Indikator kompensasi terbagi menjadi 3, yaitu :

1) Upah dan gaji

Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, bulanan dan mingguan.

2) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan yang melebihi standart yang ditentukan.

3) Tunjangan

Imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan(Umar, 2011)

2.1.3. Kepuasan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

(Sunyoto,2012) kepuasan kerja berhubungan dengan dimensi seperti *turn over*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Dimensi kepuasan kerja memiliki ukuran relatif sama antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. *Turn over* sebagai dimensi yang paling akurat untuk merefleksikan apakah kepuasan kerja di suatu perusahaan tinggi atau rendah, kemudian diikuti oleh tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi pada tingkat terakhir(Sunyoto, 2012)

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan, kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan pegawai, karyawan atau pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya, lingkungan kerjanya, ganjaran atau imbalan yang diterimanya dan penilaian terhadap hasil pekerjaannya. Perasaan tersebut dapat berupa perasaan senang, tidak senang, nyaman atau tidak nyaman(Hasibuan, 2010).

Kepuasan kerja merupakan fenomena yang sering diangkat dan dibicarakan dalam berbagai diskusi dan pertemuan-pertemuan ilmiah, kepuasan kerja memberikan efek terhadap output dari sebuah proses dalam organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja tersedia dengan baik. Kepuasan kerja bukanlah satu variabel yang berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang

bersumber dari dalam organisasi maupun yang bersumber pada diri pegawai itu sendiri(Siagian & Khair, 2018)

Kepuasan kerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian Kepuasan kerja atau prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kepuasan kerja mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi, antara lain yaitu kualitas keluaran, kuantitas keluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran di tempat kerja(Mujiatun, Jufrizen, & Ritonga, 2019).

Kepuasan kerja berhubungan dengan dimensi seperti turn over, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan, Dimensi kepuasan kerja memiliki ukuran relatif sama antara satu organisasi dengan organisasi lainnya(Tanjung, 2016).

2.1.3.2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

(Jewell & Siegall, 2010) beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja:

- 1) Aspek psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- 2) Aspek fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.

- 3) Aspek sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga.
- 4) Aspek finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi (Fattah, 2017).

2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

(Sutrisno, 2010) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1) Faktor psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

2) Faktor sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

3) Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan sebagian meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

4) Faktor finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut

1) Faktor pegawai

Seperti kecerdasan, pendidikan, pengalaman, disiplin kerja, masa kerja dan tanggung jawab, kompensasi

2) Faktor pekerjaan

Seperti struktur organisasi, kedudukan, iklim organisasi, hubungan kerja, jaminan finansial dan budaya organisasi (Mangkunegara, 2011).

2.1.3.4. Teori – Teori Kepuasan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2011), teori-teori tentang kepuasan kerja meliputi hal-hal sebagai berikut :

1) Teori keseimbangan

Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan dari membandingkan inputoutcome dirinya dengan perbandingan input-outcome pegawai lain. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbangan dapat mengakibatkan dua kemungkinan yaitu ketidak seimbangan yang menguntungkan dirinya atau ketidak seimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding.

2) Teori Perbedaan

Teori ini pertama kali dipelopori oleh proter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan dirasakan pegawai. Apabila apa yang didapat karyawan ternyata lebih besar dari pada yang diharapkan akan menyebabkan

karyawan tidak puas, dan karyawan selalu menginginkan agar apa yang didapatkan sesuai dengan yang diterima dan diharapkan karyawan.

3) Teori Pemenuhan Kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkan. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi maka makin puas pula karyawan tersebut. Dan sebaliknya makin kecil kebutuhan karyawan terpenuhi maka makin tidak puas karyawan tersebut.

4) Teori Pandangan Kelompok

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang dianggap karyawan sebagai kelompok acuan, yang dijadikan acuan atau tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

2.1.3.5. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

(Hasibuan, 2010) adapun terdapat beberapa indikator-indikator kepuasan kerja antara lain:

1) Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2) Kemampuan

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3) Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

4) Kreatifitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.

5) Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

6) Tingkat Gaji

Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.

7) Kompensasi tidak langsung

Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.

8) Lingkungan Kerja

Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja (Hasibuan, 2010).

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja (Sutrisno, 2010) yaitu sebagai berikut :

1) Menyenangi Pekerjaannya

Pegawai sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang pegawai menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

2) Mencintai Pekerjaannya

Dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.

3) Moral Kerja Positif

Ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

4) Disiplin kerja

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban

5) Prestasi Kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

2.1.4. Lingkungan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Bukhari & Pasaribu, 2019)

Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugastugas yang diberikan bagi para karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kerja karyawan. Lingkungan kerja sebagai sikap, nilai, norma dan perasaan yang lazim dimiliki oleh karyawan sehubungan dengan organisasi mereka (Rahmawanti, Swasto, & Prasetya, 2014).

Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat aman dan nyaman, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music oleh karena itu lingkungan kerja yang baik sangat menentukan hasil kinerja yang diraih oleh seseorang (Siagian & Khair, 2018).

Lingkungan kerja adalah sebagai alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturannya kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok indikasi lingkungan kerja yaitu, tempat kerja, fasilitas serta alat-alat yang

membantu dalam hubungan pekerjaan ,hubungan individual ketenangan, pemcaayaan dan kebersihan,lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja fisik dan sosil yang meliputi,kondisi fisik,ruangan,peralatan kerja,jenis pekerjaan,rekan kerja,budaya perusahaan,kebijakan dan peraturan-peraturan perusahaan (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018).

2.1.4.2. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat bekerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. Berikut ini adalah unsur-unsur dari lingkungan fisik : pencahayaan,sirkulasi udara ,warna,kebersihan dan keamanan (Sedarmayanti, 2010).

2.1.4.3 Lingkungan Kerja Non Fisik

Berikut ini penjelasan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja non fisik :

- 1) Hubungan Atasan dengan Bawahan Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya. informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahanperubahan kebijakan. Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus di jaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan

kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya.

- 2) Hubungan antar Karyawan Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan. situasi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan dan interaksi antar karyawan demi untuk menciptakan kelancaran kerja. Bahwa dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik yaitu dengan menciptakan hubungan / interaksi antar karyawan yang baik pula agar suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis sehingga karyawan akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya. (Rahmawanti et al., 2014).

2.1.4.4. Tujuan Dan Manfaat Lingkungan Kerja

(Sedarmayanti, 2011), terdapat beberapa tujuan dalam lingkungan kerja sebagai berikut :

- 1) Lingkungan kerja yang baik dapat menghasilkan aktivitas kerja yang optimal, nyaman sehat. Lingkungan kerja bisa dilihat dari dalam jangka waktu yang lama lebih jauh dari lingkungan kerja yang kurang baik bisa menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung didaptkannya rancangan system tenaga kerja yang efisien.

(Bangun, 2012) terdapat beberapa teori manfaat lingkungan kerja sebagai berikut ialah :

- 1) Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat

diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

2.1.4.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan (Sedarmayanti, 2010) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja diantaranya ialah :

- 1) Penerangan ditempat kerja.
- 2) Suhu udara ditempat kerja.
- 3) Kelembapan ditempat kerja.
- 4) Sirkulasi udara ditempat kerja.
- 5) Kebisingan ditempat kerja.
- 6) Tata warna ditempat kerja.
- 7) Dekorasi ditempat kerja.
- 8) Music ditempat kerja.
- 9) Keamanan ditempat kerja.

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan sesuatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. (Mathis & Jackson, 2010) faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut :

- 1) Tata ruang

Penggunaan tata ruang kantor adalah segi yang paling penting dari perencanaan manajemen perkantoran. Selanjutnya tata ruang kantor merupakan penentuan dari susunan semua komponen fisik pekerjaan yang dipandang perlu untuk pelaksanaan kantor dan mengkoordinasi komponen ini dalam satu kesatuan yang efisien.

2) Penerangan

Pentingnya penerangan yang tepat di dalam kantor sudah sangat jelas diperlukan. Pegawai yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketergantungan pada mata yang disertai kelelahan mata, perasaan mudah marah dan gangguan fisik lainnya. Penerangan yang buruk menambah kemungkinan keluaran yang rendah dan kerja yang tidak akurat dengan penerangan yang baik dapat membantu pegawai melihat dengan cepat, mudah dan senang.

3) Warna

Warna sebuah kantor dapat menimbulkan efek yang dapat dilihat pada semangat kerja pegawai. Lingkungan yang tidak menarik dapat menimbulkan depresi pada pegawai sedangkan lingkungan yang menyenangkan dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Warna tidak hanya mempercantik ruangan kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi yang ada di dalam pekerjaan kantor. Oleh karena itu, keuntungan penggunaan warna yang tepat adalah tidak hanya bersifat keindahan.

4) Pertukaran udara

Tempat kerja harus memiliki aliran udara yang segar secara terus menerus melewati kantor untuk memerangi kelelahan dalam bekerja. Banyak kantor yang ber-AC dengan aliran udara, suhu dan kelembaban yang dikontrol secara otomatis. Dalam hal ini kondisi yang diperlukan dapat diberikan selama sistem tersebut dirawat dan dirancang dengan baik.

5) Musik

Menggunakan musik sambil bekerja dapat memberikan rasa santai dalam memperbaiki kondisi-kondisi pekerjaan yang rumit, meringankan kelelahan fisik dan penglihatan serta dapat mengurangi ketegangan syaraf dan menjadikan pegawai merasa lebih baik dalam bekerja.

6) Suara

Suara bising yang keras dan tajam adalah hal yang sangat mengganggu pegawai dalam bekerja karena suara bising tersebut akan menyebabkan kesulitan dalam memusatkan pikiran, dalam menggunakan telepon dan dalam melaksanakan pekerjaan kantor dengan baik.

2.1.4.5. Indikator Lingkungan Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang digunakan untuk mengukur bagaimana lingkungan kerja yang baik ,yaitu :

- 1) Penerangan.
- 2) Suhu udara.
- 3) Suara bising.
- 4) Penggunaan warna.
- 5) Ruang gerak yang diperlukan.
- 6) Keamanan kerja.
- 7) Hubungan karyawan(Sedarmayanti, 2010).

Dasarnya banyak indikator yang digunakan untuk mengatur bagaimana lingkungan kerja fisik yang baik. (Sudaryono, 2016) indikator lingkungan kerja fisik yaitu :

- 1) Penerangan

Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja, Apabila kondisi lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh organisasi/perusahaan, maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan diperusahaan, pada pekerjaan yang memerlukan ketelitian, penerangan yang baik sangat diperlukan. Tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata dan apabila terlalu terang lama kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan.

2) Kebisingan

Kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para karyawan, karena sifatnya yang mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.

3) Suhu udara keadaan

Suhu udara didalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja karyawan, begitu pula sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruang kerja yang kurang nyaman.

4) Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak karyawan juga harus mendapat perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja. Luas sempitnya ruang kerja akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan.

5) Pewarnaan pemilihan warna

Ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Dewasa ini banyak perusahaan cenderung mempergunakan warna terang untuk dinding ruang kerja perusahaan. Warna yang digunakan untuk

ruangan kerja erat hubungannya dengan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur.

6) Keamanan

Keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan tanpa adanya keamanan kerja bagi karyawan tentu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan (J. S. Hasibuan, 2015).

Terdapat beberapa indikator – indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan dan suhu.
- 2) Suara bising dan penggunaan warna.
- 3) Ruang gerak dan hubungan (Marnis, 2012).

2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

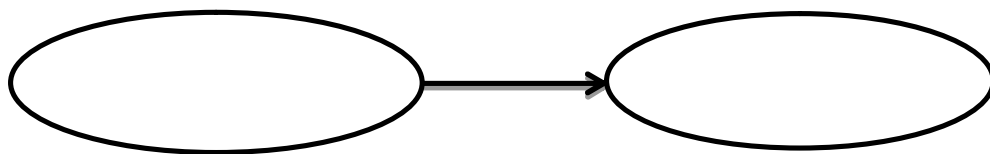
Kompensasi merupakan hal penting dalam operasional karena dapat berdampak pada produktivitas dan kinerja pegawai. Pegawai dengan kompensasi yang layak dan memadai tentu akan merasa lebih puas dengan pekerjaan dibandingkan dengan kompensasi yang tidak memadai, dengan begitu pegawai dapat bekerja lebih semangat dalam pencapaian target dan bertanggung jawab yang menjadi tugasnya (Harpis & Bahri, 2020).

Kompensasi ini merupakan bentuk imbalan baik berbentuk uang maupun natura yang diterima pegawai atau karyawan atas usaha-usaha yang dihasilkan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri (Jufrizen, 2018)

Kompensasi memiliki pengaruh yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini karena kompensasi merupakan salah satu tujuan untuk membuat karyawan memperoleh kinerjanya dengan optimal. Perusahaan seharusnya memberikan kompensasi dengan tepat waktu dan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan karyawan tersebut dan juga dengan adil sesuai ketentuan pemerintah. Dengan penerapan begitu karyawan akan lebih optimal dalam kinerjanya dan lebih efektif ataupun efisien.

Kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk upag atau gaji, insentif atau bonus beberapa tunjangan, dengan pemberian kompensasi akan membuat para karyawan menjadi berkinerja tinggi (Garaika, 2020).

Berdasarkan penelitian (Harpis & Bahri, 2020); (Jufrizen, 2018); (Garaika, 2020); (Andriany, 2019); (Arifin, 2017); (Mutholib, 2019); (Tamali & Munasip, 2019); (Jufrizen, 2019); (Arif, Syaifani, Siswadi, & Jufrizen, 2019); (Jufrizen, Lumbanraja, Gultom, & Salim, 2017); (Arianty et al., 2016); (Jufrizen, 2015) menyimpulkan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai



Gambar 2.1
Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara ringkas dapat dikatakan bahwa pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja karyawan adalah pernyataan : “Seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif atau produktivitas menghasilkan kepuasan”. Jika diterapkan dalam suatu organisasi maka dapat dikatakan organisasi dengan karyawan yang terpuasakan cenderung lebih efektif, sehingga produktivitas semakin meningkat (Robbins, 2008:114).

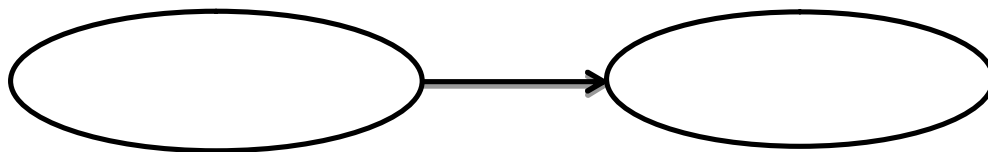
Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ini nampak pada perilaku dan sikap pegawai dalam kehidupan sehari-hari, biasanya ditunjukkan dalam hal tanggapan yang positif dalam bekerja, perlu disadari bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong karyawan lebih giat bekerja yang dapat menghasilkan kinerja karyawan yang optimal (Syahputra & Jufrizen, 2019).

Kepuasan kerja dapat dijelaskan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan, sikap ini dicerminkan oleh moral, kedisiplinan, banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja seorang karyawan, peningkatan kepuasan kerja merupakan salah satu tanda bahwa perusahaan telah mampu mengelola karyawan atau sumber daya manusia didalam perusahaan dengan baik, Karyawan yang merasa puas baik dengan lingkungan kerja, sikap atasan maupun dengan sistem kompensasi yang diterapkan

perusahaan, akan berusaha bekerja dengan maksimal dan meningkatkan kinerjanya serta berusaha untuk berprestasi. (Jufrizen, 2019).

Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi pula (Adhan, Jufrizen, Prayogi, & Siswadi, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu (Syahputra & Jufrizen, 2019); (Arda, 2017); (Wahyudi & Tupti, 2019); (Nasution, 2018); (Mujiatun, 2015) (Jufrizen, 2019); (Arianty et al., 2016) (Adhan et al., 2020); (Nabawi, 2019); (Saragih & Simarmata, 2018); (Nasution, 2018) menyimpulkan bahwasannya terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.2
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

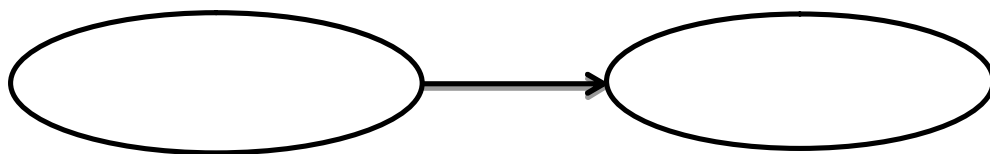
Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau instansi lainnya. Lingkungan kerja terdapat keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Siahaan & Bahri, 2019)

Lingkungan kerja sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan seperti

kebersihan, musuk, penerangan, lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apa bila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Julita & Arianty, 2018).

(Siagian & Khair, 2018)“ Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, penerangan.

Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja juga merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu instansi yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut (Nabawi, 2019)



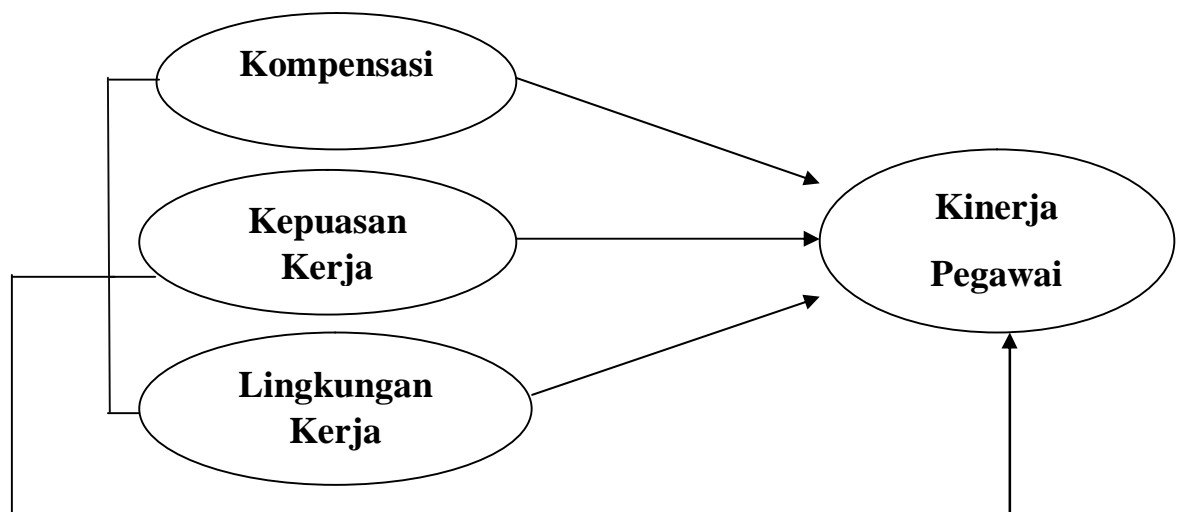
Gambar 2.3
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian (Siahaan & Bahri, 2019); (Julita & Arianty, 2018); (Siagian & Khair, 2018); (J. S. Hasibuan, 2015); (Astuti & Iverizkinawati, 2018); (Nabawi, 2019); (Bukhari & Pasaribu, 2019); (Bahagia, Putri, & Rizdwansyah, 2018) menyimpulkan bahwasanya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikir adalah penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan penelitian. Kerangka berpikir ini disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang terkait.

2.2.4. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan akan mempengaruhi rasa puas karyawan dalam bekerja dan sebaliknya apabila kompensasi yang diberikan tidak meraka maka akan mempengaruhi tingkat kualitas kerja mereka pasti akan menurun, dan lingkungan kerja didalam perusahaan juga sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan apabila lingkungan kerja bersih dan nyaman pasti karyawan merasa senang bekerja didalam perusahaan tersebut, apabila kompensasi dan lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan sudah baik maka akan rasa muncul kepuasan kerja didalam diri karyawan dan akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.



Gambar 2.4
Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis yang merupakan dugaan sementara dalam menguji penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- 1) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT . Bukit Mega Masabadi Medan.
- 2) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT . Bukit Mega Masabadi Medan.
- 3) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT . Bukit Mega Masabadi Medan.
- 4) Kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bukit Mega Masabadi Medan

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. Fenomena itu bisa berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena lainnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, kuantitatif adalah pendekatan dalam penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka untuk menganalisa hubungan antar variabel independen (yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi) Pendekatan (Sugiyono, 2016, Hal 54)

3.2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi variabel-variabel dengan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Penelitian ini diukur melalui instrumen-instrumen yang telah digunakan dan dikembangkan oleh penelitian-penelitian sebelumnya.. Penggunaan instrumen-instrumen dalam penelitian-penelitian terdahulu dimungkinkan karena telah teruji tingkat validitas dan reliabilitasnya. Terdapat empat variabel yang akan diukur dalam penelitian ini yaitu kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja. Berikut akan diuraikan definisi dari variabel-variabel yang digunakan.

3.2.1. Variabel Dependen (Y)

Variabel ini sering disebut variabel terikat. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen atau variabel bebas. Skala pengukurannya adalah dengan skala Likert. Sugiyono (2010:93) Skala Likert adalah jenis skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial yang sedang berlangsung. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan.

a. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Andayani & Tirtayasa, 2019).

Kinerja hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu, konsep kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energy kerja* yang dalam bahasa Inggris adalah *performance*, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu, kinerja merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012).

Tabel 3.1
Indikator Kinerja

Variabel	Indikator
Kinerja (y)	1) Kualitas kerja 2) Kuantitas kerja 3) Dapat tidaknya diandalkan 4) Sikap (Mangkunegara 2013)

Sumber : Penelitian Terdahulu

3.2.2. *Variabel Independen (X)*

Variabel Independen sering disebut sebagai variabel bebas, variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya timbul variabel dependen, dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah:

a. **Kompensasi**

Kompensasi/balas jasa, upah yang diterima oleh para karyawan/pekerja adalah merupakan suatu penerimaan yang berfungsi sebagai jaminan kehidupan yang layak. Dari definisi tersebut juga dijelaskan bahwa kompensasi dinilai dalam bentuk uang, serta tambahan-tambahan lainnya jumlah serta pembayarannya dilakukan sesuai dengan perjanjian kedua belah pihak (Jufrizen, 2015).

Kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi sebagai segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Bagi organisasi/perusahaan kompensasi berarti penghargaan kepada

para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Khair, 2017).

Table 3.2
Indikator Kompensasi

Variabel	Indikator
Kompensasi (x1)	1. Upah yang adil 2. Insentif yang sesuai 3. Fasilitas yang memadai (Simamora, 2012)

Sumber : Penelitian Terdahulu

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan, kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan pegawai, karyawan atau pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya, lingkungan kerjanya, ganjaran atau imbalan yang diterimanya dan penilaian terhadap hasil pekerjaannya. Perasaan tersebut dapat berupa perasaan senang, tidak senang, nyaman atau tidak nyaman (Hasibuan, 2010).

Kepuasan kerja merupakan fenomena yang sering diangkat dan dibicarakan dalam berbagai diskusi dan pertemuan-pertemuan ilmiah, kepuasan kerja memberikan efek terhadap output dari sebuah proses dalam organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja tersedia dengan baik. Kepuasan kerja bukanlah satu variabel yang berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang

bersumber dari dalam organisasi maupun yang bersumber pada diri pegawai itu sendiri (Siagian & Khair, 2018)

Tabel 3.3
Indikator Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator
Kepuasan Kerja (x2)	1) Kesetiaan 2) Kemampuan 3) Kejujuran 4) Kreatifitas 5) Kepemimpinan 6) Tingkat Gaji 7) Kompensasi tidak langsung 8) Lingkungan Kerja (Hasibuan, 2010).

Sumber : Penelitian Terdahulu

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Bukhari & Pasaribu, 2019)

Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas yang diberikan bagi para karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kerja karyawan. Lingkungan kerja sebagai sikap, nilai, norma dan perasaan yang lazim dimiliki oleh karyawan sehubungan dengan organisasi mereka (Rahmawanti et al., 2014).

Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat aman dan nyaman, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music oleh karena itu lingkungan kerja yang baik sangat menentukan hasil kinerja yang diraih oleh seseorang (Siagian & Khair, 2018).

Tabel 3.4
Indikator Lingkungan Kerja

Variabel	Indikator
Lingkungan Kerja (x3)	1) Penerangan. 2) Suhu udara. 3) Suara bising. 4) Penggunaan warna. 5) Ruang gerak yang diperlukan. 6) Keamanan kerja. 7) Hubungan karyawan (Sedarmayanti, 2010).

Sumber : penelitian terdahulu

3.3. Tempat Dan Waktu Penelitian

a. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Bukitmega Masabadi yang beralamat di Jl. Pulau Irian Kim 1 – Mabar No. 99S Medan Sampali, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20242.

b. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian ini direncanakan dari bulan Desember 2019 sampai dengan bulan Maret 2020.

Tabel 3.5
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2019				2020											
		Desember				Januari-Februri				Maret-Mei				Juni			
1	Prariset/penelitian																
2	Pengajuan Judul																
3	Penulisan Proposal																
4	Revisi Proposal																
5	Seminar Proposal																
6	Penulisan Skripsi																
7	Bimbingan Skripsi																
8	Pengesahan Skripsi																
9	Sidang Meja Hijau																

3.4. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

(Sugiyono, 2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang berada di PT. Bukitamega Masabadi yaitu sebanyak 62 orang karyawan.

2. Sampel

Data penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus. Alasannya karena jumlah karyawan yang terdapat di PT. Bukitamega Masabadi itu sendiri hanya terdapat 62 orang karyawan. Peneliti menggunakan teknik sensus yang dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel hal ini dikarenakan perwakilan sampling merupakan seluruh populasi penelitian yaitu yang berjumlah

orang karyawan. Teknik non probability sampling yang di pilih yaitu dengan sampling jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi di jadikan sampel. Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100 (Sugiyono, 2016)

Tabel 3.6
Rincian Sampel

No	Bagian	Jumlah Dalam Ruangan
1	Kepala Cabang	1 orang
2	Wakil Kepala Cabang	1 Orang
3	Kantor	17 Orang
4	Gudang	35 Orang
5	Keamanan	8 Orang
6	Jumlah	62 Orang

3.5. Teknik Pengumpulan Data

3.5.1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dalam metode survei yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian, melakukan wawancara langsung, peneliti menyiapkan terlebih dahulu daftar pertanyaan wawancara. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data secara langsung dari subjek penelitian.

3.5.2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pengumpulan data dilakukan dengan cara mengutip langsung data yang diperoleh dari PT. Bukitamega Masabadi yang terdiri dari profil, sejarah dan lain sebagainya.

3.5.3. *Questioner*

Questioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan

memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut (Umar, 2004:49).Skala yang digunakan dalam penyusunan kuesioner adalah skala likert. Sugiyono (2009:134) Skala Likert adalah jenis skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial yang sedang berlangsung.Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala Likert 1-5 dengan penjelasan sebagai berikut:

Tabel 3.7
Skala Jawaban

Kategori	Skala Jawaban
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Cukup Setuju (CS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

3.5.4. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52). Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan pearson Correlation, yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan (Ghozali, 2011:53). Apabila pearson Correlationyang didapat memiliki nilai di bawah 0,05 berarti data yang diperoleh adalah valid (Ghozali, 2011:53).

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Ket
Y1.1	0,480	0,250	0,000	Valid
Y1.2	0,400	0,250	0,001	Valid
Y1.3	0,527	0,250	0,000	Valid

Y1.4	0,474	0,250	0,000	Valid
Y1.5	0,355	0,250	0,005	Valid
Y1.6	0,377	0,250	0,002	Valid
Y1.7	0,561	0,250	0,000	Valid
Y1.8	0,366	0,250	0,003	Valid
Y1.9	0,333	0,250	0,008	Valid
Y1.10	0,541	0,250	0,000	Valid

Sumber : Pengolaan Data SPSS 2020

Tabel 3.9

Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi (X₁)

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig	Ket
X1.1	0,512	0,250	0,000	Valid
X1.2	0,330	0,250	0,009	Valid
X1.3	0,672	0,250	0,000	Valid
X1.4	0,305	0,250	0,016	Valid
X1.5	0,514	0,250	0,000	Valid
X1.6	0,435	0,250	0,000	Valid
X1.7	0,344	0,250	0,006	Valid
X1.8	0,396	0,250	0,001	Valid
X1.9	0,362	0,250	0,004	Valid
X1.10	0,349	0,250	0,006	Valid

Sumber : Pengolaan Data SPSS 2020

Tabel 3.10

Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (X₂)

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig	Ket
X2.1	0,285	0,250	0,025	Valid
X2.2	0,456	0,250	0,000	Valid
X2.3	0,474	0,250	0,000	Valid
X2.4	0,436	0,250	0,000	Valid
X2.5	0,491	0,250	0,000	Valid
X2.6	0,325	0,250	0,010	Valid
X2.7	0,333	0,250	0,008	Valid
X2.9	0,456	0,250	0,000	Valid

Sumber : Pengolaan Data SPSS 2020

Tabel 3.11

Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X₃)

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig	Ket
X3.1	0,376	0,250	0,003	Valid
X3.2	0,286	0,250	0,024	Valid
X3.3	0,366	0,250	0,003	Valid
X3.4	0,360	0,250	0,004	Valid
X3.5	0325	0,250	0,010	Valid
X3.6	0,611	0,250	0,000	Valid
X3.7	0,496	0,250	0,000	Valid
X3.8	0,470	0,250	0,000	Valid
X3.9	0,322	0,250	0,011	Valid

Sumber : Pengolaan Data SPSS 2020

Dapat disimpulkan bahwasanya setiap variabelny memiliki 10 pernyataan yang dimana dapat dilihat dari tabel diatas melalui uji validitas dengan aplikasi spss dapat disimpulkan pernyataan tersebut valid, dengan penjelasan apabila hasil r hitung $>$ r tabel maka instrument atau pernyataan valid dan signifikannya dibawah 0,05 kecuali pernyataan variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja dimana pernyataan tersebut di bawah r tabel atau tidak valid

3.5.5. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47).

Ghozali (2011:48), pengukuran reabilitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu :

1. Repeated Measure atau pengukuran ulang

Dimana seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.

2. One Shot atau pengukuran sekali saja

Di mana pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. kriteria pengujian dilakukan dengan menggunakan pengujian Cronbach Alpha(α). suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach alpha $>$ 0,60 (Ghozali, 2011:48).

Tabel 3.12
Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alfa	R Tabel	Keterangan
1	Kinerja Pegawai	0,685	0,60	Reliabel
2	Kompensasi	0,671	0,60	Reliabel

3	Kepuasan Kerja	0,629	0,60	Reliabel
4	Lingkungan Kerja	0,640	0,60	Riliabel

Sumber : Pengolaan Data SPSS

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi (R²).

3.6.1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan alat analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu antara Kompensasi (X₁), Kepuasan Kerja (X₂), Lingkungan Kerja (X₃), dan Kinerja Karyawan (Y). Mencari persamaan garis regresi dengan menggunakan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = kinerja

a = Konstanta

X₁ = Kompensasi

X₂ = Kepuasan Kerja

X₃ = Lingkungan Kerja

b₁, b₂, b₃ = Koefesien Regresi

e = Error

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedestisitas, dan uji multikolonieritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011:160). Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan Normal Probability Plot (P-P Plot). Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal (Ghozali, 2016) selain itu, uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-smirnov (K-S). Jika nilai signifikansi dari kolmogorov-smirnov lebih besar dari 0,05 berarti data normal (Ghozali, 2016).

b. Uji Heteroskedestisitas

Uji Heteroskedestisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedestisitas, jika berbeda disebut heteroskedestisitas. Model Regresi yang baik adalah homoskedestisitas (Ghozali, 2016). Deteksi ada atau tidaknya heteroskedestisitas dapat dilihat dari ada atau tidaknya pola tertentu dari grafik scatterplot. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedestisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedestisitas (Ghozali, 2016). Untuk memperkuat bahwa data bebas dari heteroskedastisitas, data akan diuji kembali dengan Uji

Spearman's Rho. Menurut (Ghozali, 2016) menjelaskan bahwa untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melakukan analisis korelasi spearman antara residual dengan masing-masing variabel independen. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan residual lebih dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2016). Deteksi ada atau tidaknya multikolonieritas dalam model regresi adalah dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance (TOL). Regresi bebas dari masalah multikolonieritas jika nilai VIF <10 dan nilai TOL >10 (Ghozali, 2016).

3.6.3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Terkait dengan penggunaan alat uji regresi berganda, terdapat beberapa analisis yang digunakan, antara lain :

a. Uji Parsial (Uji Statistik t)

Uji Signifikan Parsial (Uji-t) disebut juga sebagai uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel *dependen* yaitu Kinerja Karyawan.

Dengan rumus:

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

Sumber : (Sugiyono, 2010)

Keterangan :

T : Nilai t

N : Jumlah sampel

r : Nilai koefisien korelasi

Bentuk pengujiannya :

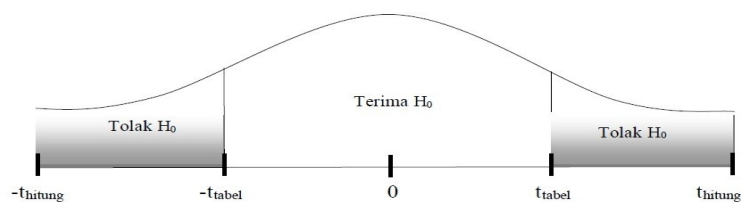
- 1) $H_0: b_1, b_2, b_3 = 0$, artinya kompensasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 2) $H_a: b_1, b_2, b_3 \neq 0$, artinya kompensasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan :

- 1) Jika probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

atau,

- 1) Jika nilai t hitung $>$ dari t tabel, uji hipotesis menolak H_0 dan menerima H_a .
- 2) Jika nilai t hitung $<$ dari t tabel, uji hipotesis menerima H_0 dan menolak H_a .



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

b. Uji Simultan (Uji Statistik f)

Uji Signifikan Simultan (Uji-f) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel *independen* yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh

secara simultan terhadap variabel *dependen*. Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut:

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

Sumber : (Sugiyono, 2010)

Dimana :

- F_h : Tingkat signifikan
- R² : Koefisien korelasi berganda
- k : Jumlah variabel independen
- n : Jumlah sampel

Bentuk pengujiannya :

- 1) H₀: b₁ = b₂ = b₃ = 0, artinya kompensasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 2) H_a: b₁ ≠ b₂ ≠ b₃ ≠ 0, kompensasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan :

- 1) Jika probabilitas < 0,05, maka H_a diterima dan H₀ ditolak.
- 2) Jika probabilitas > 0,05, maka H_a ditolak dan H₀ diterima.

atau,

- 1) Jika nilai F hitung > dari F tabel, uji hipotesis menolak H₀ dan menerima H_a.
- 2) Jika nilai F hitung < dari F tabel, uji hipotesis menerima H₀ dan menolak H_a



Gambar 3.2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f

3.6.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (kinerja). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2016).

Jika nilai R^2 adalah 1 berarti fluktuasi variabel dependen seluruhnya dapat dijelaskan oleh variabel independen dan tidak ada faktor lain yang menyebabkan fluktuasi variabel dependen. Nilai R^2 berkisar dari 0 sampai 1. Jika mendekati 1 maka semakin kuat kemampuan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R^2 semakin mendekati angka 0 berarti semakin lemah kemampuan variabel independen untuk dapat menjelaskan fluktuasi variabel dependen (Ghozali, 2016).

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Deskriptif Data

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Bukit Mega Masabadi Medan (2) pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bukit Mega Masabadi Medan, dan (3) pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bukit Mega Masabadi Medan, (4) pengaruh variabel kompensasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bukit Mega Masabadi Medan. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Bukit Mega Masabadi Medan yang berjumlah 62 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner yang terdiri dari 40 pertanyaan yang setiap variabel memiliki 10 pertanyaan, dimana setiap pernyataan mempunyai 5 skala sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Skala Jawaban

Kategori	Skala Jawaban
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Cukup Setuju (CS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

4.1.1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

4.1.1.1. Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel IV-2 di bawah ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	Laki-Laki	40	64,5%
2	Perempuan	22	35,5%
Jumlah		62	100%

Sumber : Pengolaan Data SPSS

Dari 62 Responden yang diteliti dapat diketahui bahwa responden yang bekerja pada PT. Bukitmega Masabadi Medan terdiri dari 40 orang laki-laki (64,5%) dan 22 orang perempuan (35,5%). Dapat disimpulkan yang lebih dominan adalah laki-laki (64,5%)

4.1.1.2. Berdasarkan Usia

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan usia disajikan pada Tabel IV-3 di bawah ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	11	17,7%
2	31-40 Tahun	22	35,5%
3	41-50 Tahun	28	45,2%
4	51-60 Tahun	1	1,6%
Jumlah		62	100%

Sumber : Pengolaan Data SPSS

Dari data tabel diatas diketahui bahwa usia 20-30 tahun berjumlah 11 (17,7%) responden, usia 31-40 tahun berjumlah 22 (35,5%) responden, usia 41-51 tahun berjumlah 28 (45,2%) responden, usia 51-60 tahun berjumlah 1 (1,6%)

responden, dapat disimpulkan bahwa usia 41-50 tahun merupakan jumlah responden yang lebih dominan sebanyak 28 orang (45,2%).

4.1.1.3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan tingkat pendidikan disajikan pada Tabel IV-4 di bawah ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Orang	Persentase %
1	SMA/SMK	42	67,7%
2	Diploma (D3)	0	0%
3	S-1	17	27,4%
4	S-2	3	4,8%
Jumlah		40	100%

Sumber : Pengolaan Data SPSS

Tingkat pendidikan responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini diketahui responden yang berpendidikan S-2 terdiri dari 3 (4,8%), responden S1 terdiri dari 17 (27,4%), responden D3 terdiri dari 0 (0%), responden SMA/SMK terdiri dari 42 (67,7%) responden. Dapat disimpulkan tingkat SMA/SMK yang lebih dominan yang berjumlah 42 orang (67,7%).

4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

4.1.2.1. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja Pegawai)

ALTERNATIF JAWABAN												
No. Pernyataan	STS		TS		CS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	12,9	7	11,3	3	4,8	12	19,4	32	51,6	62	100
2	8	12,9	4	6,5	2	3,2	12	19,4	36	58,1	62	100
3	14	22,6	1	1,6	4	6,5	7	11,3	36	58,1	62	100
4	11	17,7	1	1,6	3	4,8	4	6,5	43	69,4	62	100
5	8	12,9	3	4,8	6	9,7	7	11,3	38	61,3	62	100
6	12	19,4	2	3,2	2	3,2	5	8,1	41	66,1	62	100
7	16	25,8	2	3,2	3	4,8	3	4,8	38	61,3	62	100
8	10	16,1	5	8,1	1	1,6	8	12,9	38	61,3	62	100
9	10	16,1	1	1,6	4	6,5	4	6,5	43	69,4	62	100
10	11	17,7	3	4,8	2	3,2	10	16,1	36	58,1	62	100

Sumber : Pengolaan Data SPSS

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang. Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan, yang menjawab sangat tidak setuju sebesar (12,9%) yang menjawab sangat setuju (51,6%).
- 2) Jawaban responden tentang. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan standar yang telah ditentukan perusahaan, yang menjawab sangat tidak setuju sebesar (12,9%) yang menjawab sangat setuju sebesar (58,1%).
- 3) Jawaban responden tentang. Saya bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan, yang menjawab sangat tidak setuju sebesar (22,6%) yang menjawab sangat setuju sebesar (58,1%).

- 4) Jawaban responden tentang. Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kuantitas yang ditetapkan perusahaan, yang menjawab sangat tidak setuju sebesar (17,7%) yang menjawab sangat setuju sebesar (69,4%).
- 5) Jawaban responden tentang. Sikap kerja saya memenuhi kuantitas norma-norma yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, yang menjawab sangat tidak setuju sebesar (12,9%) yang menjawab sangat setuju sebesar (61,3%).
- 6) Jawaban responden tentang. Saya selalu diandalkan untuk menyelesaikan permasalahan yang rumit, yang menjawab sangat tidak setuju sebesar (19,4%) yang menjawab sangat setuju sebesar (66,1%).
- 7) Jawaban responden tentang. Saya selalu memberi masukan untuk menyelesaikan sebuah masalah yang ada diperusahaan, yang menjawab sangat tidak setuju sebesar (25,8%) yang menjawab sangat setuju sebesar (61,3%).
- 8) Jawaban responden tentang. Saya selalu meminimalisir tingkat tanggung jawab kesalahan dalam bekerja, yang menjawab sangat tidak setuju sebesar (16,1%) yang menjawab sangat setuju sebesar (61,3%).
- 9) Jawaban responden tentang. Saya selalu bersikap sigap dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya untuk segera menyelesaikannya, yang menjawab sangat tidak setuju sebesar (16,1%) yang menjawab sangat setuju sebesar (69,4%).
- 10) Jawaban responden tentang. Saya sering membantu rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit, yang menjawab sangat tidak setuju sebesar (17,7%) yang menjawab sangat setuju sebesar (58,1%).

Hal ini bermakna bahwasannya dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kinerja pegawai dimana mayoritas jawaban dari responden

sangat tidak setuju dan sangat setuju dinyatakan baik karena terdapat nilai dari sangat setuju sudah mencapai 60%, hal ini berarti angket yang disebarkan kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai PT. Bukit Mega Masabadi Medan dapat disimpulkan pernyataan yang lebih dominan adalah pernyataan no 4 dan 9 dimana para pegawai sudah mengerjakan pekerjaannya sesuai peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan yang bernilai diatas 60%.

4.1.2.2. Variabel Kompensasi (X_1)

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel X_1 (Kompensasi)

ALTERNATIF JAWABAN												
No. Pernyataan	STS		TS		CS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	11,3	3	4,8	0	0	7	11,3	45	72,6	62	100
2	13	21,0	2	3,2	7	11,3	1	1,6	39	62,9	62	100
3	16	25,8	6	9,7	4	6,5	6	9,7	30	48,4	62	100
4	9	14,5	1	1,6	6	9,7	9	14,5	37	59,7	62	100
5	15	24,2	2	3,2	3	4,8	6	9,7	34	54,8	62	100
6	15	24,2	7	11,3	3	4,8	7	11,3	30	48,4	62	100
7	12	19,4	3	4,8	3	4,8	8	12,9	36	58,1	62	100
8	9	14,5	4	6,5	2	3,2	12	19,4	35	56,5	62	100
9	13	21,0	1	1,6	2	3,2	8	12,9	38	61,3	62	100
10	16	25,8	0	0	0	0	4	6,5	42	67,7	62	100

Sumber : Pengolaan Data SPSS

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang. Gaji yang diterima sesuai harapan, yang menjawab sangat tidak setuju sebesar (11,3%) sangat setuju sebesar (72,6%).
- 2) Jawaban responden tentang. Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan., yang menjawab sangat tidak setuju (21,0%) yang menjawab sangat setuju sebesar (62,9%).

- 3) Jawaban responden tentang. Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan, yang menjawab sangat tidak setuju (25,8%) yang menjawab sangat setuju sebesar (48,4%).
- 4) Jawaban responden tentang. Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur, yang menjawab sangat tidak setuju (14,5%) yang menjawab sangat setuju sebesar (59,7%).
- 5) Jawaban responden tentang. Tunjangan yang diterima sesuai harapan, yang menjawab sangat tidak setuju (24,2%) yang menjawab sangat setuju sebesar (54,8%).
- 6) Jawaban responden tentang. Pimpinan akan memberikan arahan atau teguran kepada karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja, yang menjawab sangat tidak setuju (24,2%) yang menjawab sangat setuju sebesar (48,4%).
- 7) Jawaban responden tentang. Peralatan kerja yang sudah memadai, yang menjawab sangat tidak setuju (19,4%) sangat setuju sebesar (58,1%).
- 8) Jawaban responden tentang. Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan, yang menjawab sangat tidak setuju (14,5%) yang menjawab sangat setuju sebesar (56,5%).
- 9) Jawaban responden tentang. Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan, yang menjawab sangat tidak setuju (21,0%) sangat setuju sebesar (61,3%).
- 10) Jawaban responden tentang. Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan, yang menjawab sangat tidak setuju (25,8%) yang menjawab sangat setuju sebesar (67,7%).

Hal ini bermakna bahwasannya dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kompensasi dimana mayoritas jawaban dari responden sangat tidak setuju dan sangat setuju dikatakan baik, hal ini berarti angket yang disebarakan kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai PT. Bukit Mega Masabadi Medan dapat disimpulkan pernyataan yang lebih dominan adalah pernyataan no 1 dan 10 dimana pihak perusahaan sudah memberikan gaji ataupun bonus kepada para karyawan sesuai pekerjaannya masing-masing dan sudah memfasilitasi para pegawai yang bernilai diatas 60%.

4.1.2.3. Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel X_2 (Kepuasan Kerja)

ALTERNATIF JAWABAN												
No. Pernyataan	STS		TS		CS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	16,1	1	1,6	5	8,1	7	11,3	39	62,9	62	100
2	17	27,4	2	3,2	2	3,2	4	6,5	37	59,7	62	100
3	12	19,4	5	8,1	1	1,6	9	14,5	35	56,5	62	100
4	10	16,1	5	8,1	5	8,1	7	11,3	35	56,5	62	100
5	11	17,7	3	4,8	4	6,5	11	17,7	33	53,2	62	100
6	5	8,1	2	3,2	2	3,2	5	8,1	48	77,4	62	100
7	13	21,0	3	4,8	4	6,5	4	6,5	38	61,3	62	100
8	8	12,9	7	11,3	6	9,7	9	14,5	32	51,6	62	100
9	10	16,1	3	4,8	2	3,2	4	6,5	43	69,4	62	100
10	10	16,1	1	1,6	4	6,5	5	8,1	42	67,7	62	100

Sumber : Pengolaan Data SPSS

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang, Saya memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimiliki dalam menghadapi berbagai macam tugas, yang menjawab

sangat tidak setuju sebesar (16,1%) yang menjawab sangat setuju sebesar (62,9%).

- 2) Jawaban responden tentang Saya akan terus bekerja untuk tercapainya tujuan perusahaan, yang menjawab sangat tidak setuju sebesar (27,4%) yang menjawab sangat setuju sebesar (59,7%).
- 3) Jawaban responden tentang, Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya., yang menjawab sangat tidak setuju sebesar (19,4%) yang menjawab sangat setuju sebesar (56,5%).
- 4) Jawaban responden tentang, Saya mampu menyelesaikan masalah yang ada didalam perusahaan, yang menjawab sangat tidak setuju sebesar (16,1%) yang menjawab sangat setuju sebesar (56,5%).
- 5) Jawaban responden tentang, Saya mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan saya kepada pimpinan, yang menjawab sangat tidak setuju sebesar (17,7%) yang menjawab sangat setuju sebesar (53,2%).
- 6) Jawaban responden tentang, Saya bekerja jujur sesuai peraturan yang ditetapkan perusahaan, yang menjawab sangat tidak setuju sebesar (8,1%) yang menjawab sangat setuju sebesar (77,4%).
- 7) Jawaban responden tentang, Saya merasa puas, dengan pimpinan yang selalu menghargai pendapat bawahan. yang menjawab sangat tidak setuju sebesar (21,0%) yang menjawab sangat setuju sebesar (61,3%).
- 8) Jawaban responden tentang, Saya merasa puas dengan kewibawaan pimpinan yang selalu mau bersosialiasi kepada bawahan, yang menjawab sangat tidak setuju sebesar (12,9%) yang menjawab sangat setuju sebesar (51,6%).

9) Jawaban responden tentang, Saya merasa sangat puas dengan bonus yang diberikan sesuai target yang sudah ditentukan , yang menjawab sangat tidak setuju sebesar (16,1%) yang menjawab sangat setuju sebesar (69,4%).

10) Jawaban responden tentang, Bonus yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan, yang menjawab sangat tidak setuju sebesar (16,1%) yang menjawab sangat setuju sebesar (67,7%).

Hal ini bermakna bahwasannya dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kepuasan kerja dimana mayoritas jawaban dari responden sangat tidak setuju dan sangat setuju, hal ini berarti angket yang disebarkan kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai PT. Bukit Mega Masabadi Medan, dapat disimpulkan pernyataan yang lebih dominan adalah pernyataan no 6 dimana para pegawai sudah bekerja jujur dan mengikuti peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan yang bernilai diatas 60%.

4.1.2.4. Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Tabel 4.8
Skor Angket Untuk Variabel X_3 (Lingkungan Kerja)

ALTERNATIF JAWABAN												
No. Pernyataan	STS		TS		CS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	19,4	2	3,2	5	8,1	2	3,2	41	66,1	62	100
2	6	9,7	2	3,2	4	6,5	20	32,3	30	48,4	62	100
3	5	8,1	2	3,2	14	22,6	10	16,1	31	50,0	62	100
4	12	19,4	4	6,5	3	4,8	5	8,1	38	61,3	62	100
5	10	16,1	8	12,9	3	4,8	16	25,8	25	40,3	62	100
6	14	22,6	5	8,1	3	4,8	4	6,5	36	58,1	62	100
7	8	12,9	0	0	7	11,3	13	21,0	34	54,8	62	100
8	11	17,7	1	1,6	11	17,7	8	12,9	31	50,0	62	100
9	9	14,5	1	1,6	5	8,1	6	9,7	41	66,1	62	100
10	10	16,1	7	11,3	2	3,2	9	14,5	34	54,8	62	100

Sumber : Pengolaan Data SPSS

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang. Penerangan diruang kerja saya sudah baik, yang menjawab sangat tidak setuju (19,4%) yang menjawab cukup sangt setuju (66,1%).
- 2) Jawaban responden tentang. Penerangan dilingkungan perusahaan saya sudah berjalan dengan baik, yang menjawab sangat tidak setuju (9,7%) yang menjawab sangat setuju (48,4%).
- 3) Jawaban responden tentang. Suhu udara yang ada didalam ruangan saya sudah baik, yang menjawab sangat tidak setuju (8,1%) yang menjawab sangat setuju (50,0%).
- 4) Jawaban responden tentang. Ruangan saya jauh dari kebisingan, yang menjawab sangat tidak setuju (19,4%) yang menjawab sangat setuju (61,3%).
- 5) Jawaban responden tentang. Warna dan dekorasi didalam ruangan saya dan lingkungan perusahaan sudah baik, yang menjawab sangat tidak setuju (16,1%) yang menjawab sangat setuju (40,3%).
- 6) Jawaban responden tentang. Keamaan diperusahaan saya sudah berjalan dengan baik, yang menjawab sangat tidak setuju (22,6%) yang menjawab sangat setuju (58,1%).
- 7) Jawaban responden tentang. Peralatan kerja yang disediakan perusahaan sudah sesuai dengan SNI, yang menjawab sangat tidak setuju (12,9%) yang menjawab sangat setuju (54,8%).
- 8) Jawaban responden tentang. Saya selalu bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan masalah yang ada diperusahaan, yang menjawab sangat tidak setuju (17,7%) yang menjawab sangat setuju (50,0%).

9) Jawaban responden tentang. Saya selalu menjalin hubungan baik atau komunikasi kepada pimpinan dan rekan kerja, yang menjawab sangat tidak setuju (14,5%) yang menjawab sangat setuju (66,1%).

10) Jawaban responden tentang. Hubungan kekeluargaan yang baik dip perusahaan dapat meningkatkan kinerja saya, yang menjawab sangat tidak setuju (16,1%) yang menjawab sangat setuju (54,8%)

Hal ini bermakna bahwasannya dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel lingkungan kerja dimana mayoritas jawaban dari responden sangat tidak setuju dan sangat setuju hal ini berarti angket yang disebarkan kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai PT. Bukit Mega Masabadi Medan dapat disimpulkan pernyataan yang lebih dominan adalah pernyataan no1 dan 9 dimana penerangan didalam perusahaan sudah berjalan dengan baik dan terjalinnya hubungan yang baik sesama rekan kerja dan pimpinan yang bernilai diatas 60%..

4.2. Hasil Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi (R^2)

4.2.1. Regresi Linier Berganda

4.2.1.1. Metode Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh variabel kompensasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier berganda. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20 for Windows.

Hasil pengujian regresi linier berganda yaitu :

Tabel 4.9
Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.719	5.647		.127	.899		
X1	.496	.110	.487	4.490	.000	.727	1.375
X2	.270	.131	.227	2.061	.044	.708	1.412
X3	.234	.115	.196	2.039	.046	.927	1.078

a. Dependent Variable: Y1

Dari model regresi diatas maka persamaan regresinya adalah :

$$Y = 0,719 + 0.496 X_1 + 0.270 X_2 + 0.234 X_3$$

Keterangan

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Kompensasi

X₂ = Kepuasan Kerja

X₃ = Lingkungan Kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

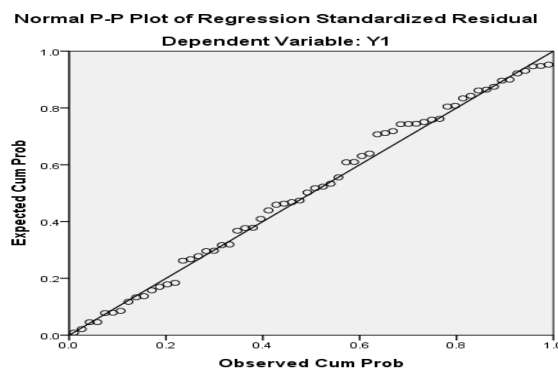
- 1) Jika kompensasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja diasumsikan sama dengan nol (0) maka kinerja pegawai bernilai sebesar 0,719 atau 71,9% .
- 2) Apabila kompensasi dinaikkan sebesar 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,496 atau 49,6 % dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

- 3) Apabila kepuasan kerja dinaikkan sebesar 100 % maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,270 atau 27,0 % dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- 4) Apabila lingkungan kerja dinaikkan sebesar 100 % maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,234 atau 23,4 % dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

4.2.2. Uji Asumsi Klasik

4.2.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS versi 20, maka diketahui uji normalisasi menggunakan metode P-Plot adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1
Hasil Pengujian Normalitas

Dari hasil gambar diatas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

4.2.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada Tabel 10 di bawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.719	5.647		.127	.899		
X1	.496	.110	.487	4.490	.000	.727	1.375
X2	.270	.131	.227	2.061	.044	.708	1.412
X3	.234	.115	.196	2.039	.046	.927	1.078

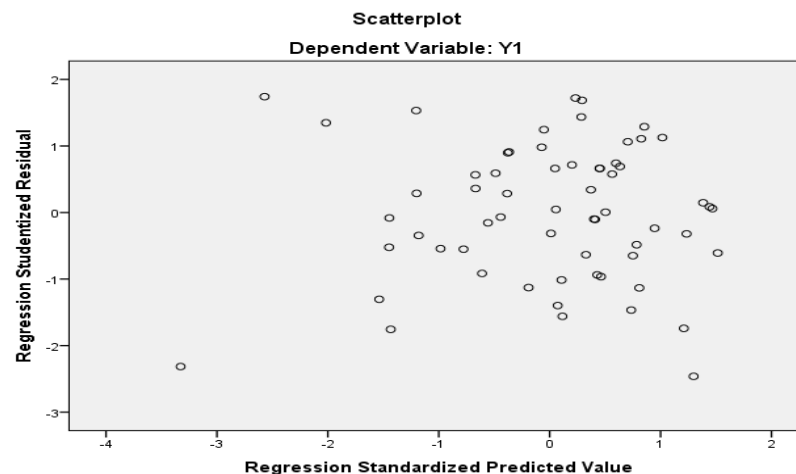
a. Dependent Variable: Y1

Dari hasil perhitungan yang ada pada tabel hasil uji multikolinieritas, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF sama dengan 1 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bebas dari multikolinieritas.

4.2.2.3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami

heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variable independen.

4.2.3. Pengujian Hipotesis

4.2.3.1. Uji t Atau Uji Parsial

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen, Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel Terikat (Y).

Dengan rumus sebagai berikut

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

Sumber : (Sugiyono, 2010)

Keterangan :

T : Nilai t

N : Jumlah sampel

r : Nilai koefisien korelasi

Bentuk Pengujian

- 1) Tolak H_0 jika probabilitas $< 0,05$ (sig $< 0,05$) atau t hitung $> t$ tabel.
- 2) Terima H_0 jika probabilitas $> 0,05$ (sig $> 0,05$) atau t hitung $< t$ tabel.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- 1) H_0 diterima apabila $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$. Df = n - 2
- 2) H_0 ditolak apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS Versi 20 maka diperoleh hasil uji statistic t sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Statistik
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.719	5.647		.127	.899
X1	.496	.110	.487	4.490	.000
X2	.270	.131	.227	2.061	.044
X3	.234	.115	.196	2.039	.046

a. Dependent Variable: Y1

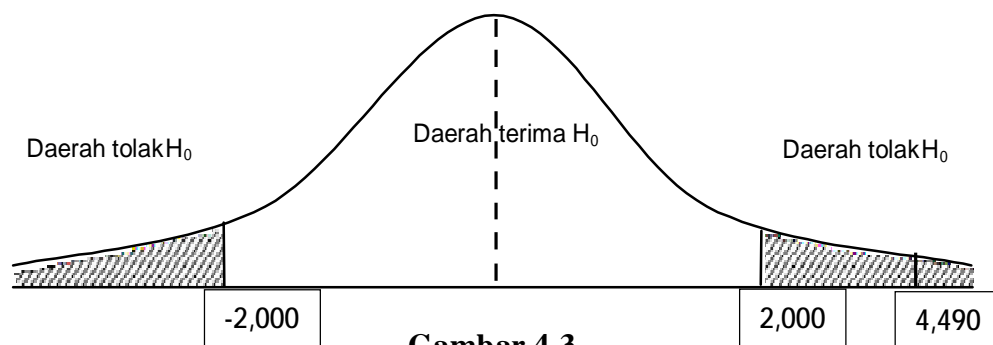
1. Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel IV-11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel kompensasi sebesar 4,490 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk= n-2 (62-

2=60), di peroleh t tabel 2,000. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka didapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja pegawai, dalam hal ini $t_{hitung} (4,490) > t_{tabel} (2,000)$, dapat disimpulkan berarti terdapat pengaruh antarakompensasi dengan kinerja pegawai pada PT. Bukit Mega Masabadi Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig 0,000 < 0,05 sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja pegawai.

Hasil keputusan uji yaitu H_0 ditolak, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $4.490 > 2.000$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.



Gambar 4.3
Kriteria pengujian Hipotesis Uji t

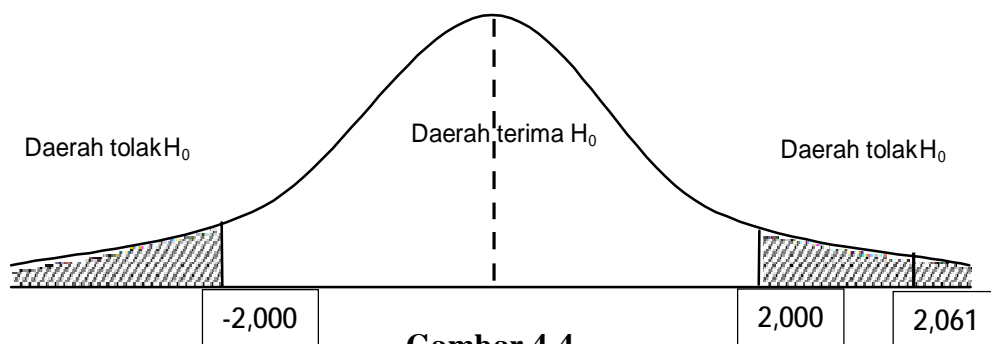
Dari hasil gambar diatas dapat dijelaskan ada pengaruh yang positif antara kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Bukitmega Masabadi Medan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel IV-11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar 2,061 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - 2$ ($62 - 2 = 60$), di peroleh t tabel 2,061. Jika t hitung $> t$ tabel maka didapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika t hitung $< t$ tabel maka tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai, dalam hal ini t hitung (2,061) $> t$ tabel (2,000), dapat disimpulkan berarti terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada PT. Bukit Mega Masabadi Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig 0,044 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig 0,044 $<$ 0,05 sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada PT. Bukit Mega Masabadi Medan.

Hasil keputusan uji yaitu H_0 ditolak, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu 2.061 $>$ 2.000 dan nilai signifikansi 0,044 $<$ 0,05.



Gambar 4.4
Kriteria pengujian Hipotesis Uji

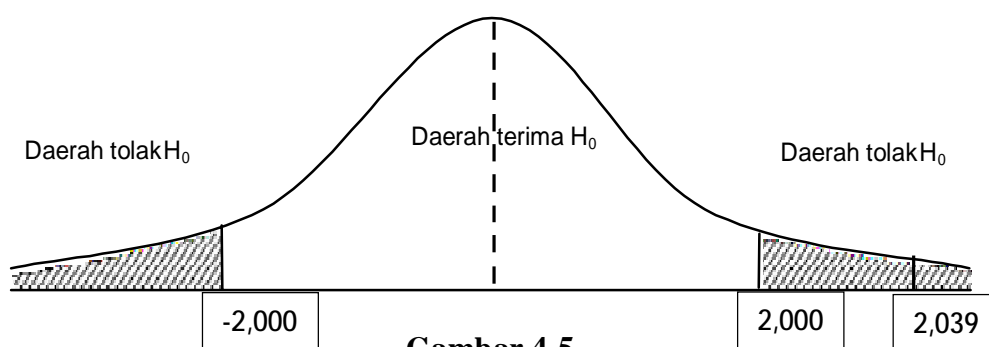
Dari hasil gambar diatas dapat dijelaskan ada pengaruh yang positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bukitmega Masabadi Medan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel IV-11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,039 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - 2$ ($62 - 2 = 60$), di peroleh t tabel 2,039. Jika t hitung $> t$ tabel maka didapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika t hitung $< t$ tabel maka tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, dalam hal ini t hitung (2,039) $> t$ tabel (2,000), dapat disimpulkan berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada PT. Bukit Mega Masabadi Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig 0,046 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig 0,04 $<$ 0,05 sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada PT. Bukit Mega Masabadi Medan.

Hasil keputusan uji yaitu H_0 ditolak, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu 2.039 $>$ 2.000 dan nilai signifikansi 0,046 $<$ 0,05.



Gambar 4.5
Kriteria pengujian Hipotesis Uji t

Dari hasil gambar diatas dapat dijelaskan ada pengaruh yang positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bukitmega Masabadi Medan.

4.2.3.2. Uji f atau Uji Simultan

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Uji f juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol.

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan program spss versi 20.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1473.045	3	491.015	19.580	.000 ^b
	Residual	1454.455	58	25.077		
	Total	2927.500	61			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Dari tabel IV-12 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 19.580, kemudian nilai signya adalah 0,000

Ho : $\beta=0$, artinya kompensasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bukit Mega Masabadi Medan

Ho : $\beta \neq 0$, artinya kompensasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bukit Mega Masabadi Medan.

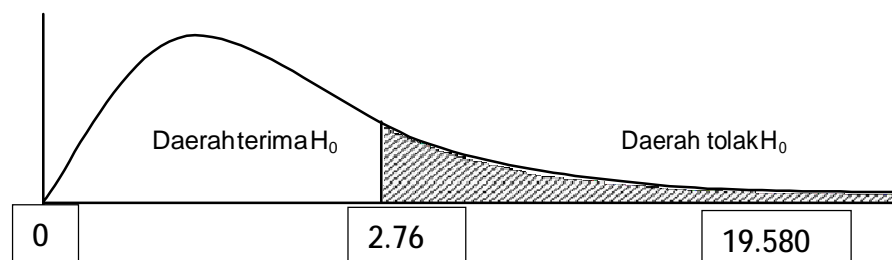
Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya kompensasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bukit Mega Masabadi Medan
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya kompensasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bukit Mega Masabadi Medan.

Bedasarkan tabel IV-12 diatas diperoleh F_{hitung} untuk variabel kompensasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja sebesar 19,580 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k-1$ ($62-3-1 = 58$), di peroleh F_{tabel} 2,76. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka didapat pengaruh antara variabel kompensasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara kompensasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai didalam hal ini $F_{hitung} = 19,580 > F_{tabel} = 2,76$. Ini berarti terdapat pengaruh antara kompensasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bukit Mega Masabadi Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bukitmega Masabadi Medan.

Keputusan uji H_0 ditolak, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $19,580 > 2,76$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.



Gambar 4-6
Kriteria Pengujian Hipotesis f

Dari hasil gambar diatas dapat dijelaskan ada pengaruh yang positif antara kompensasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bukit Mega Masabadi Medan.

4.2.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.13
Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.503	.477	5.008

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y1

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,503. Hal ini berarti 50,3 % berhubung memakai penulis memakai 3 variabel jadi memakai nilai yang diperoleh Adjusted R Square sebesar 0.477 (47,7%), variasi variabel kinerja pegawai (Y) ditentukan oleh ketiga variabel independen yaitu kompensasi (X1) kepuasan kerja (X2) lingkungan kerja (X3). Sedangkan sisanya 52,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.3. Pembahasan.

4.3.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai (Y) yang menyatakan bahwa nilai t_{hitung} 4,490 > t_{tabel} 2,000 dan t_{hitung} berada didaerah tolak H_0 sehingga H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Bukit Mega Masabadi Medan.

Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki konstanta sebesar 0,496 membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ hal ini menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bukit Mega Masabadi Medan .

Kompensasi merupakan hal penting dalam operasional karena dapat berdampak pada produktivitas dan kinerja pegawai. Pegawai dengan kompensasi yang layak dan memadai tentu akan merasa lebih puas dengan pekerjaan dibandingkan dengan kompensasi yang tidak memadai, dengan begitu pegawai dapat bekerja lebih semangat dalam pencapaian target dan bertanggung jawab yang menjadi tugasnya.

Kompensasi ini merupakan bentuk imbalan baik berbentuk uang maupun natura yang diterima pegawai atau karyawan atas usaha-usaha yang dihasilkan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian (Harpis & Bahri, 2020); (Jufrizen, 2018); (Garaika, 2020); (Andriany, 2019); (Arifin, 2017); (Mutholib, 2019); (Tamali & Munasip, 2019); (Jufrizen, 2019);

(Arif et al., 2019); (Jufrizen et al., 2017); (Jufrizen, 2015) menyimpulkan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.3.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang menyatakan bahwa nilai $t_{hitung} 2,061 > t_{tabel} 2,000$ dan t_{hitung} berada didaerah tolak H_0 sehingga H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bukit Mega Masabadi Medan.

Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki konstanta sebesar 0,270 membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar $0,044 < \alpha 0,05$ hal ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai .

Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara ringkas dapat dikatakan bahwa pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja karyawan adalah pernyataan : “Seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif atau produktivitas menghasilkan kepuasan”. Jika diterapkan dalam suatu organisasi maka dapat dikatakan organisasi dengan karyawan yang terpuasakan cenderung lebih efektif, sehingga produktivitas semakin meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syahputra & Jufrizen, 2019); (Arda, 2017); (Wahyudi & Tupti, 2019); (Nasution, 2018); (Mujiatun, 2015) (Jufrizen, 2019); (Adhan et al., 2020); (Nabawi, 2019); (Saragih & Simarmata, 2018); (Nasution, 2018) menyimpulkan bahwasannya terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

4.3.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Y) yang menyatakan bahwa nilai $t_{hitung} 2,039 > t_{tabel} 2,000$ dan t_{hitung} berada didaerah tolak H_0 sehingga H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bukit Mega Masabadi Medan.

Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki konstanta sebesar 0,234 membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar $0,456 < \alpha 0,05$ hal ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau instansi lainnya. Lingkungan kerja terdapat keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Berdasarkan hasil penelitian (Siahaan & Bahri, 2019); (Julita & Arianty, 2018);(Siagian & Khair, 2018); (J. S. Hasibuan, 2015);(Astuti & Iverizkinawati, 2018); (Nabawi, 2019); (Bukhari & Pasaribu, 2019); (Bahagia et al., 2018) menyimpulkan bahwasanya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4.3.4. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan akan mempengaruhi rasa puas karyawan dalam bekerja dan sebaliknya apabila kompensasi yang diberikan tidak merata maka akan mempengaruhi tingkat kualitas kerja mereka pasti akan menurun, dan lingkungan kerja didalam perusahaan juga sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan apabila lingkungan kerja bersih dan nyaman pasti karyawan merasa senang bekerja didalam perusahaan tersebut, apabila kompensasi dan lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan sudah baik maka akan rasa muncul kepuasan kerja didalam diri karyawan dan akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Bukitmega Mas Abadi Medan. Dari Uji ANOVA (*Analysis Of Varian*) didapat f hitung sebesar 19,580 sedangkan f tabel 2.76 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat sig $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak H_a diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, kepuasan kerja dan

lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan sig terhadap kinerja pegawai pada PT. Bukit Mega Masabadi Medan.

Uji koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 0,477 atau sama dengan 47,7%, sisanya 52,3 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukan didalam penelitian ini seperti budaya organisasi, kepemimpinan dan disiplin dll.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bukit Mega Masabadi Medan, maka penulis menarik kesimpulan sebagai Berikut :

- 1) Dari hasil penelitian yang dilakukan dengan diketahui uji t bahwa kompensasi secara persial $t_{hitung} (4.490) > (2,000) t_{tabel}$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$, yang dapat diartikan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , dan nilai signifikannya terdapat lebih kecil dari 0,05 yang dimana dapat diartikan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bukitmega Masabadi Medan
- 2) Dari hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja secara persial $t_{hitung} (2,061) > (2,000) t_{tabel}$ dan sig $0,044 < 0,05$, yang dapat diartikan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , dan nilai signifikannya terdapat lebih kecil dari 0,05 yang dimana dapat diartikan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bukitmega Masabadi Medan.
- 3) Dari hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja secara persial $t_{hitung} (2,039) > (2,000) t_{tabel}$ dan sig $0,046 < 0,05$ yang dapat diartikan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , dan nilai signifikannya terdapat lebih kecil dari 0,05 yang dimana dapat diartikan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bukitmega Masabadi Medan.
- 4) Dari hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara parsial $f_{hitung} (19,580) > (2.76) f_{tabel}$ dan sig $0,046 <$

0,05, yang dapat diartikan f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} , dan nilai signifikannya terdapat lebih kecil dari 0,05 yang dimana dapat diartikan. Kompensasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bukit Mega Masabadi Medan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

- 1) Sebaiknya sebagai pihak manajemen perusahaan harus lebih memperhatikan lagi tingkat kompensasi atau bonus yang diberikan kepada para pegawai dengan merata sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada para pegawai.
- 2) Sebaiknya sebagai pihak manajemen terus memperhatikan lingkungan didalam perusahaan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi tingkat kualitas pegawai dalam bekerja.
- 3) Sebaiknya pimpinan PT. Bukit Mega Masabadi Medan terus menjaga hubungan yang baik dengan bawahan agar dapat sama-sama menyelesaikan masalah yang ada diperusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan yang sudah ditentukan.
- 4) Bagi perusahaan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan lagi kinerja pegawai, sehingga perusahaan perlu melakukan beberapa keputusan untuk memperhatikan situasi yang ada diperusahaan agar terciptanya tujuan perusahaan yang sudah ditentukan

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan variabel kompensasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja dalam memprediksi kinerja pegawai, variabel tersebut memberikan kontribusi menjelaskan kinerja pegawai . Dengan demikian masih terdapat faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kinerja pegawai, seperti: berprestasi, budaya organisasi, Motivasi dan penempatan kerja. Namun penelitian ini tidak mengindahkan kondisi organisasi yang mempengaruhi kompensasi , kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai misalnya: kondisi organisasi yang sedang stagnan atau *develop* (berkembang) atau bahkan *decline* (menurun).

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (License of Federal Express) Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1, 392–398.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 45–60.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. In *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *EduTech : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 87–98.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 26–41.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(November), 100–107.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2016). *Perilaku organisasi*. Medan: Aqli.
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.

Damayanto, F. C. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Kesehatan Cabang Utama Surakarta)*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence Of Work Environment And Work Discipline On Employee Performace. *International Conference on Global Education VII*, 69–81.

Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi, Perilaku Organisasi Dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Elmatara.

Faustyna, F. (2014). Pengaruh Kompetisi Dan Komitmen Pada Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dharma Deli Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14(1), 49–63.

Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 9(2), 27.

Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41.

Ghozali, I. (2016). *Desain Penelitian*. Semarang: Universitas Diponogoro.

Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45.

Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (Kpsbu) *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.

Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13–27.

Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.

Hasibuan, J. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2), 1–20.

- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 37–47.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1).
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Gultom, P., & Salim, S. R. A. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Meda. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 195–205.
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi Sebagai Bagian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Madenatera.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marnis, P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. (2012). *Perencanaan, Aplikasi Dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (Iku) Bisnis Dan Publik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Rajawali Nusindo Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 16(2), 18–29.

- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 447–465.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Liabilities : Jurnal Pendidikan Akutansi*, 2(3), 222–236.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 425–439.
- Nasution, M. I., Prayogi, M. A., Jufrizen, J., Pulungan, D. R., & Juliandi, A. (2019). Compensation and Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Proceedings of The 2nd International Conference On Advance And Scientific Innovation, ICASI 2019* (pp. 1–10).
- Ngatemin, & Arumwanti, W. (2012). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Di Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 2(1), 80–92.
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1–15.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Saragih, R. S., & Simarmata, H. M. P. (2018). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 124–133.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Sudaryono. (2016). *Manajemen Pemasaran Teori & Implementasi*. Tangerang: Erlangga.

- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Suseno, M. N., & Sugiyanto. (2010). Pengaruh Dukungan Sosial Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*, 8(1), 94–109.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55–68.
- Tanjung, H. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 111–122.
- Umar, N. (2011). *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Citra Media.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Wirawan. (2011). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yusnandar, W. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on The Performance of Employees at The Office of Bank Indonesia Medan North Sumatera. *International Conference on Global Education VII* (pp. 1575–1583).

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama	: Audry Prasetya
NPM	: 1605160066
Tempat dan Tanggal Lahir	: Medan, 06 Agustus 1997
Jenis Kelamin	: Laki-Laki
Agama	: Islam
Kewarganegaraan	: Indonesia
Anak Ke	: 1 (Satu)
Alamat	: Jl. Pulo Brayan Bengkel No.B15
No. Telephone	: 0812 - 6075 - 9490
Email	: audreypasetya97@gmail.com

2. Data Orang Tua

Nama Ayah	: Sutono Jasa
Nama Ibu	: Andri Susanti
Pekerjaan Ayah	: Pegawai Swasta
Pekerjaan Ibu	: Pegawai Swasta
Alamat	: Jl. Pulo Brayan Bengkel No.B15
No. Telephone	: 0823 - 7043 - 1141

3. Data Pendidikan Formal

Sekolah Dasar	: SD SWASTA PERTIWI MEDAN
Sekolah Menengah Tingkat Pertama	: SMP SUTOMO 2 MEDAN
Sekolah Menengah Tingkat Atas	: SMA SUTOMO 2 MEDAN
Perguruan Tinggi	: UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Medan, Juli, 2020

(**AUDRY PRASETIA**)

Kuesioner Penelitian

Yth.

Karyawan PT. Bukitmega Masabadi Medan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi (TAS) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bukitmega Masabadi Medan”**.

Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/-i mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/-i masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan dan **tidak akan mempengaruhi penilaian organisasi terhadap kinerja Bapak/Ibu/Saudara/-i**.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan Juli 2020

Hormat Saya,

AUDREY PRASETIA

Npm: **1605160066**

Petunjuk pengisian

1. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Saudara dengan cara memberi tanda centang (☐).
2. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-i miliki .

Data Responden

Jenis Kelamin: ()

1. Laki-laki
2. Perempuan

Usia: ()

1. 20 – 30 tahun
2. 31 – 40 tahun
3. 41 – 50 tahun

4.51 – 60 tahun

Pendidikan terakhir: (_____)

1.Sekolah Menengah Atas (SMA) / Sekolah Menenga Kejuruan (SMK)

2.Diploma (D3)

3.Sarjana (S1)

4.Master (S2)

5.Doktor (S3)

Keterangan:

1. Sangat Tidak Setuju (STS)

2. Tidak Setuju (TS)

3. Cukup Setuju (CS)

4. Setuju (S)

5. Sangat Setuju (SS)

No	Pernyataan Kinerja Pegawai	STS	TS	CS	S	SS
	Kualitas Kerja	1	2	3	4	5
1	Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan standar yang telah ditentukan perusahaan.					
3	Saya bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan.					
	Kuantitas Kerja					
4	Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kuantitas yang ditetapkan perusahaan					
5	Sikap kerja saya memenuhi kuantitas norma-norma yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.					
	Dapat Tidaknya Diandalkan					
6	Saya selalu diandalkan untuk menyelesaikan permasalahan yang rumit.					
7	Saya selalu memberi masukan untuk menyelesaikan sebuah masalah yang ada diperusahaan					
	Sikap					
8	Saya selalu meminimalisir tingkat tanggung jawab kesalahan dalam bekerja.					
9	Saya selalu bersikap sigap dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya untuk segera menyelesaikannya					
10	Saya sering membantu rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit.					

No	Pernyataan Kompensasi	STS	TS	CS	S	SS
	Upah Yang Adil	1	2	3	4	5
1	Gaji yang diterima sesuai harapan .					
2	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan.					
3	Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan.					
	Insentif Yang Sesuai					
4	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur					
5	Tunjangan yang diterima sesuai harapan.					
6	Pimpinan akan memberikan arahan atau teguran kepada karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja.					
	Fasilitas Yang Memadai					
7	Peralatan kerja yang sudah memadai					
8	Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan.					
9	Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan.					
10	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan.					

NO	Pernyataan Kepuasan Kerja	STS	TS	CS	S	SS
	Kesetiaan	1	2	3	4	5
1	Saya memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimiliki dalam menghadapi berbagai macam tugas.					
2	Saya akan terus bekerja untuk tercapainya tujuan perusahaan.					
	Kemampuan					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
4	Saya mampu menyelesaikan masalah yang ada didalam perusahaan					
5	Saya mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan saya kepada pimpinan					
	Kejujuran					
6	Saya bekerja jujur sesuai peraturan yang ditetapkan perusahaan.					
	Pemimpin					
7	Saya merasa puas, dengan pimpinan yang selalu menghargai pendapat bawahan.					
8	Saya merasa puas dengan kewibawaan pimpinan yang selalu mau bersosialisasi kepada bawahan.					
	Kompensasi Tidak Langsung					
9	Saya merasa sangat puas dengan bonus yang diberikan sesuai target yang sudah ditentukan					

10	Bonus yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
----	---	--	--	--	--	--

NO	Pernyataan Lingkungan Kerja	STS	TS	CS	S	SS
	Penerangan	1	2	3	4	5
1	Penerangan diruang kerja saya sudah baik					
2	Penerangan dilingkungan perusahaan saya sudah berjalan dengan baik.					
	Suhu Udara					
3	Suhu udara yang ada didalam ruangan saya sudah baik					
	Suara Bising Dan Penggunaan Warna					
4	Ruangan saya jauh dari kebisingan					
5	Warna dan dekorasi didalam ruangan saya dan lingkungan perusahaan sudah baik					
	Keamanan Kerja					
6	Keamaana diperusahaan saya sudah berjalan dengan baik					
7	Peralatan kerja yang disediakan perusahaan sudah sesuai dengan SNI					
	Hubungan					
8	Saya selalu bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan masalah yang ada diperusahaan.					
9	Saya selalu menjalin hubungan baik atau kominkasi kepada pimpinan dan rekan kerja .					
10	Hubungan kekeluargaan yang baik diperusahaan dapat meningkatkan kinerja saya					

**KARATERISTIK RESPONDEN PT. BUKITMEGA MASABADI MEDAN
KETERANGAN :**

SKOR KELAMIIN	
LAKI-LAKI	1
PEREMPUAN	2

SKOR PENDIDIKAN	
SMA	1
DIPLOMA (D3)	2
S1	3
S2	4
S3	5

KODE USIA	
1.	20 – 30 tahun
2.	31 – 40 tahun
3.	41 – 50 tahun
4.	51 – 60 tahun

NO	JENIS KELAMIN	(SKOR LK=1-PR=2)	USIA	KODE USIA	PENDIDIKAN	SKOR PENDIDIKAN
1	laki-Laki	1	31-40 Tahun	2	SMA	1
2	laki-Laki	1	41-50 Tahun	3	S1	3
3	laki-Laki	1	31-40 Tahun	2	SMA	1
4	laki-Laki	1	41-50 Tahun	3	S2	4
5	laki-Laki	1	41-50 Tahun	3	SMA	1
6	laki-Laki	1	31-40 Tahun	2	SMA	1
7	laki-Laki	1	41-50 Tahun	3	SMA	1
8	laki-Laki	1	41-50 Tahun	3	SMA	1
9	laki-Laki	1	20-30 Tahun	1	SMA	1
10	laki-Laki	1	20-30 Tahun	1	S2	4
11	laki-Laki	1	31-40 Tahun	2	SMA	1
12	laki-Laki	1	41-50 Tahun	3	SMA	1
13	laki-Laki	1	41-50 Tahun	3	SMA	1
14	laki-Laki	1	31-40 Tahun	2	SMA	1
15	laki-Laki	1	41-50 Tahun	3	S1	3
16	laki-Laki	1	20-30 Tahun	1	SMA	1
17	laki-Laki	1	41-50 Tahun	3	S1	3
18	laki-Laki	1	41-50 Tahun	3	S1	3
19	laki-Laki	1	41-50 Tahun	3	SMA	1
20	laki-Laki	1	41-50 Tahun	3	SMA	1
21	laki-Laki	1	31-40 Tahun	2	S1	3
22	laki-Laki	1	41-50 Tahun	3	SMA	1
23	laki-Laki	1	41-50 Tahun	3	SMA	1
24	laki-Laki	1	31-40 Tahun	2	SMA	1
25	laki-Laki	1	41-50 Tahun	3	SMA	1
26	laki-Laki	1	31-40 Tahun	2	SMA	1
27	laki-Laki	1	41-50 Tahun	3	SMA	1
28	laki-Laki	1	31-40 Tahun	2	SMA	1
29	laki-Laki	1	41-50 Tahun	3	SMA	1
30	laki-Laki	1	41-50 Tahun	3	S1	3
31	laki-Laki	1	41-50 Tahun	3	S1	3
32	laki-Laki	1	31-40 Tahun	2	S1	3
33	laki-Laki	1	31-40 Tahun	2	SMA	1
34	laki-Laki	1	41-50 Tahun	3	S1	3

35	laki-Laki	1	31-40 Tahun	2	SMA	1
36	laki-Laki	1	31-40 Tahun	2	S1	3
37	laki-Laki	1	51-60 Tahun	4	SMA	1
38	laki-Laki	1	20-30 Tahun	1	S1	3
39	laki-Laki	1	20-30 Tahun	1	S1	1
40	laki-Laki	1	41-50 Tahun	3	SMA	1
41	Perempuan	2	41-50 Tahun	3	SMA	1
42	Perempuan	2	41-50 Tahun	3	SMA	1
43	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	S1	3
44	Perempuan	2	20-30 Tahun	1	S1	3
45	Perempuan	2	20-30 Tahun	1	SMA	1
46	Perempuan	2	41-50 Tahun	3	SMA	1
47	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	SMA	1
48	Perempuan	2	41-50 Tahun	3	SMA	1
49	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	S1	3
50	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	S1	3
51	Perempuan	2	41-50 Tahun	3	SMA	1
52	Perempuan	2	20-30 Tahun	1	SMA	1
53	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	SMA	1
54	Perempuan	2	41-50 Tahun	3	S2	4
55	Perempuan	2	20-30 Tahun	1	SMA	1
56	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	SMA	1
57	Perempuan	2	20-30 Tahun	1	SMA	1
58	Perempuan	2	41-50 Tahun	3	SMA	1
59	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	S1	3
60	Perempuan	2	20-30 Tahun	1	S1	3
61	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	SMA	1
62	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	SMA	1

HASIL DATA KUESONER

KOMPENSASI											
NO	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	Total
1	5	5	3	5	4	4	5	5	5	1	42
2	4	5	1	1	5	5	1	1	2	5	30
3	5	5	4	5	1	5	1	5	4	5	40
4	4	5	2	3	1	1	2	2	5	5	30
5	1	1	2	2	1	5	5	1	5	1	24
6	5	5	2	1	1	1	3	5	5	1	29
7	1	2	1	4	1	1	1	5	5	1	22

8	4	5	5	5	3	1	5	4	5	4	41
9	5	5	5	4	5	5	1	4	5	5	44
10	4	3	1	4	1	2	1	2	1	4	23
11	4	3	1	3	5	1	4	3	1	1	26
12	5	3	2	4	1	5	4	2	4	1	31
13	5	1	5	4	1	2	5	5	5	5	38
14	5	5	5	5	1	5	1	5	3	5	40
15	5	5	1	3	5	4	4	5	4	1	37
16	5	5	1	1	2	5	5	5	1	1	31
17	5	1	1	5	5	5	5	5	4	5	41
18	5	5	5	5	2	1	3	5	4	1	36
19	5	1	5	5	1	5	5	1	5	5	38
20	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	46
22	5	5	3	1	5	5	5	5	5	5	44
23	2	4	1	5	5	5	2	5	4	5	38
24	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	46
25	5	1	1	5	5	2	5	5	1	5	35
26	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	42
27	5	1	5	5	1	5	5	5	4	5	41
28	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	46
29	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	46
30	5	3	2	5	5	2	5	1	3	5	36
31	5	5	5	5	1	2	5	4	5	5	42
32	1	5	1	1	4	5	1	5	5	5	33
33	4	5	3	5	5	3	4	2	5	5	41
34	5	3	4	5	4	4	4	5	5	5	44
35	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
36	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	47
37	1	1	1	4	5	1	1	5	5	5	29
38	5	3	1	4	3	1	5	5	5	5	37
39	1	5	4	5	5	4	1	5	5	5	40
40	5	5	5	5	4	5	5	4	4	1	43
41	5	1	1	3	5	4	4	5	5	5	38
42	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	42
43	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	46
44	5	5	5	5	5	1	1	4	5	5	41
45	1	5	2	5	4	1	5	1	1	4	29
46	5	5	1	5	5	1	3	5	1	5	36
47	5	5	5	3	5	2	5	5	5	1	41
48	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
49	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	46
50	5	1	5	4	5	5	5	1	5	5	41
51	5	1	1	5	3	1	4	1	5	1	27
52	1	1	4	5	1	5	5	5	5	5	37

53	4	5	5	4	5	4	5	4	1	5	42
54	5	5	4	5	5	3	5	5	5	1	43
55	5	5	5	1	1	1	5	4	1	5	33
56	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	42
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	46
58	5	1	5	5	5	5	5	4	1	5	41
59	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	46
60	5	5	5	1	1	2	5	1	5	4	34
61	2	2	3	5	3	5	2	3	1	5	31
62	2	5	5	5	3	4	4	4	1	1	34

KEPUASAN KERJA										
x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	Total
4	5	5	5	2	5	5	1	3	1	36
5	5	1	5	1	5	1	5	5	5	38
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	46
5	5	5	4	5	5	5	3	5	1	43
1	1	4	5	1	5	5	1	5	5	33
1	1	1	5	1	5	1	4	1	1	21
3	5	1	4	4	5	5	5	5	5	42
1	5	5	4	1	5	5	3	1	5	35
5	1	2	2	1	1	1	4	4	5	26
5	1	1	3	4	5	5	4	5	3	36
3	2	5	2	4	4	5	4	5	1	35
5	5	2	5	5	5	5	5	1	4	42
5	5	4	5	1	5	5	2	5	5	42
5	1	5	1	4	1	5	5	1	5	33
5	1	5	3	5	5	5	5	5	5	44
4	5	5	1	5	2	4	5	2	5	38
5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	42
1	5	4	5	5	5	1	5	5	5	41
4	5	5	5	1	5	1	5	5	5	41
5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	46
5	4	5	1	3	5	3	1	5	5	37
1	1	5	5	4	5	5	5	1	5	37
5	5	5	5	1	5	1	1	5	4	37
5	1	2	5	4	5	5	3	5	1	36
5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	46
4	5	5	1	5	2	4	5	2	5	38
5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	46
1	5	5	1	5	5	1	2	5	5	35
1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	42
5	5	2	3	5	4	5	3	4	5	41

5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	44
5	3	3	2	5	5	5	2	5	5	40
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	1	4	5	4	1	4	39
5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	46
5	1	1	5	4	4	2	5	1	4	32
5	1	1	5	5	1	5	5	5	5	38
2	4	4	5	2	5	5	4	5	5	41
5	5	5	4	3	4	5	1	5	1	38
1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	46
1	5	4	5	5	5	1	5	5	5	41
4	5	5	5	1	5	1	5	5	5	41
5	2	1	1	3	5	2	1	2	3	25
5	1	1	5	4	5	1	5	5	3	35
5	5	2	5	5	5	5	3	5	3	43
5	5	5	4	5	5	4	5	1	1	40
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
1	5	5	1	5	5	5	5	4	5	41
3	1	1	1	3	3	5	3	3	4	27
3	5	1	2	5	5	3	2	5	5	36
5	5	4	4	5	5	1	4	5	5	43
5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	46
3	5	1	2	5	5	3	2	5	5	36
5	5	4	5	1	5	5	2	5	5	42
5	1	5	1	4	1	5	5	1	5	33
5	1	5	3	5	5	5	5	5	5	44
5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	46
5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	46
4	3	5	3	2	3	2	5	5	2	34
4	4	1	5	4	5	4	2	5	5	39

LINGKUNGAN KERJA										
x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	x3.8	x3.9	x3.10	Total
5	4	5	5	1	5	5	5	3	5	43
5	4	5	1	5	2	5	5	5	5	42
1	4	1	3	5	4	5	5	5	4	37
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
1	2	3	5	4	5	1	4	4	4	33
5	4	5	1	1	5	5	5	5	5	41
1	5	3	1	4	1	4	3	1	2	25
3	5	4	2	4	5	4	5	3	4	39
1	5	3	3	2	5	3	5	5	5	37
5	4	4	3	4	1	3	3	1	5	33

5	3	4	5	3	5	4	3	5	2	39
3	5	3	5	3	5	4	5	1	5	39
5	4	3	5	4	5	4	3	1	5	39
5	1	5	5	5	4	5	5	5	2	42
1	5	5	5	2	1	5	5	5	5	39
1	4	5	5	4	5	5	5	5	1	40
5	5	4	5	5	5	4	1	5	5	44
5	5	5	5	3	5	1	4	5	4	42
5	1	2	4	1	1	5	5	1	5	30
5	5	4	5	4	5	5	1	1	5	40
5	2	5	4	2	3	5	1	2	1	30
5	5	1	5	1	1	1	2	5	5	31
1	5	4	5	1	5	5	5	5	5	41
5	5	5	5	5	1	5	4	5	1	41
5	1	5	1	1	5	5	5	5	3	36
5	5	5	5	4	5	5	1	5	1	41
5	4	5	5	5	5	5	5	1	1	41
5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	46
5	1	5	5	5	1	4	1	5	2	34
1	5	5	1	4	5	5	1	5	5	37
5	5	3	5	5	5	5	1	1	5	40
5	5	4	5	1	3	1	5	4	4	37
5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	46
5	5	5	5	5	5	1	1	4	1	37
5	4	4	1	5	5	3	3	5	1	36
5	4	4	4	5	1	4	4	4	4	39
5	4	3	5	4	2	5	3	5	1	37
3	5	5	5	2	5	5	5	5	5	45
2	3	1	2	4	1	3	3	5	2	26
1	5	5	2	5	1	5	5	1	5	35
4	5	1	5	2	5	5	1	5	4	37
5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
5	4	5	5	5	2	5	5	4	5	45
5	4	3	1	5	1	3	3	5	5	35
5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	45
5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	43
5	4	3	4	5	5	3	3	5	5	42
1	4	3	5	5	5	4	4	5	5	41
3	4	3	1	4	5	4	3	3	5	35
2	4	5	5	5	1	1	3	5	2	33
5	4	3	1	2	1	3	5	5	5	34
1	1	5	1	2	2	1	1	5	5	24
5	5	5	5	2	1	1	1	3	1	29

1	5	5	5	1	3	5	5	4	4	38
5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	42
5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	47
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
4	5	2	2	4	2	5	4	3	5	36
3	5	1	5	1	4	4	4	5	5	37

KINERJA PEGAWAI										
y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7	y1.8	y1.9	y1.10	Total
5	1	5	3	5	5	5	5	5	4	43
5	1	5	5	4	4	1	4	1	3	33
4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	46
5	2	5	5	5	5	3	5	5	5	45
3	4	1	3	3	2	2	2	5	1	26
5	5	5	5	5	2	1	5	1	1	35
2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	13
5	5	1	5	5	4	5	5	1	5	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
5	3	5	1	5	4	1	1	5	5	35
2	4	1	1	3	1	1	5	5	1	24
1	4	4	5	2	1	5	5	1	4	32
1	5	2	5	4	5	5	1	2	5	35
2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	45
5	5	5	5	5	1	3	5	5	1	40
5	5	5	3	4	5	1	1	5	3	37
5	5	1	5	4	5	5	5	1	1	37
4	1	5	5	5	5	5	5	3	5	43
4	5	5	5	5	1	5	5	5	2	42
4	5	1	5	5	3	1	4	5	4	37
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
4	4	5	5	5	5	1	1	5	5	40
5	5	4	4	1	5	5	5	5	5	44
5	5	4	1	2	5	5	1	3	5	36
1	5	5	5	1	5	1	5	5	5	38
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	47
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
4	5	5	1	3	5	2	2	5	1	33
1	5	5	5	5	5	5	2	5	4	42
5	2	5	5	5	5	1	5	5	1	39
5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	46
5	4	5	1	5	5	5	3	5	5	43

5	5	5	1	5	5	1	5	5	1	38
4	5	5	5	5	5	5	5	1	4	44
2	1	3	1	5	5	1	4	5	5	32
4	5	1	5	1	5	5	1	5	1	33
5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	42
5	5	4	5	5	1	5	5	5	4	44
4	4	1	5	1	5	3	5	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	47
5	5	5	5	1	5	5	1	4	5	41
1	4	4	1	3	4	1	4	3	5	30
1	5	5	5	5	5	1	2	5	5	39
3	5	1	5	5	1	5	5	5	5	40
1	1	5	2	1	5	5	4	5	5	34
5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	47
5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	45
5	3	3	5	5	1	4	5	1	4	36
2	1	1	5	5	1	5	5	5	2	32
5	5	1	5	5	5	5	1	5	1	38
2	4	3	1	4	5	1	4	4	5	33
4	1	5	5	5	1	5	5	5	5	41
5	2	1	5	1	5	4	4	5	5	37
4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	44
5	5	5	5	4	5	1	1	5	5	41
2	2	1	5	5	5	4	5	1	2	32
3	4	4	4	1	1	5	5	5	4	36

HASIL PENGELOLAAN SPSS

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.503	.477	5.008

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y1

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1473.045	3	491.015	19.580	.000 ^b
Residual	1454.455	58	25.077		
Total	2927.500	61			

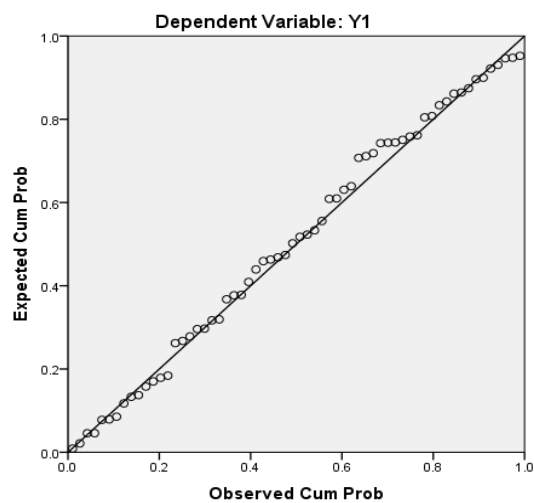
a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

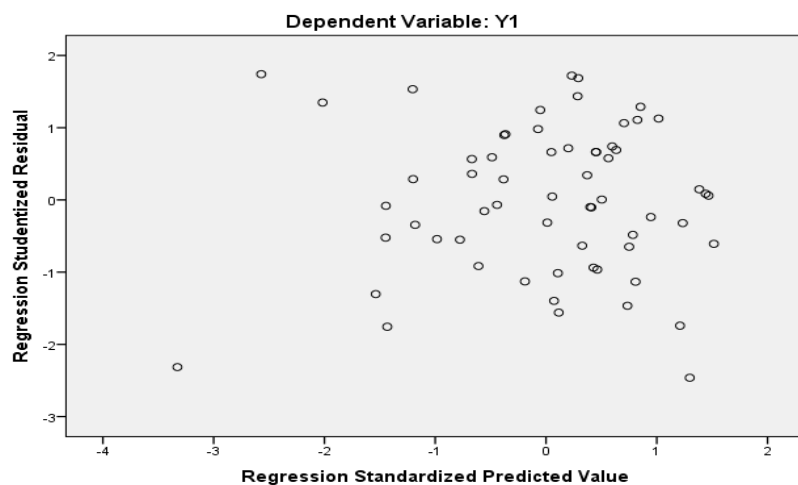
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.719	5.647	.127	.899		
	X1	.496	.110	.487	.000	.727	1.375
	X2	.270	.131	.227	.044	.708	1.412
	X3	.234	.115	.196	.046	.927	1.078

a. Dependent Variable: Y1

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



HASIL VALIDITAS DAN REABILITAS

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.174	.323*	.028	.140	.044	.354**	.101	.077	.039	.512**
	Sig. (2-tailed)		.177	.010	.828	.279	.735	.005	.433	.552	.761	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.2	Pearson Correlation	.174	1	.244	-.174	.183	-.050	-.132	.150	.074	-.102	.330**
	Sig. (2-tailed)	.177		.056	.175	.156	.701	.305	.243	.570	.430	.009
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.3	Pearson Correlation	.323*	.244	1	.216	.017	.306*	.241	.114	.176	.161	.672**
	Sig. (2-tailed)	.010	.056		.092	.896	.016	.059	.377	.170	.211	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.4	Pearson Correlation	.028	-.174	.216	1	.164	-.013	.002	.062	-.013	.099	.305*
	Sig. (2-tailed)	.828	.175	.092		.202	.920	.987	.634	.921	.446	.016
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.5	Pearson Correlation	.140	.183	.017	.164	1	.178	.091	.185	-.004	.183	.514**
	Sig. (2-tailed)	.279	.156	.896	.202		.165	.483	.150	.978	.154	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.6	Pearson Correlation	.044	-.050	.306*	-.013	.178	1	.038	.084	.032	.126	.435**
	Sig. (2-tailed)	.735	.701	.016	.920	.165		.771	.518	.805	.331	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.7	Pearson Correlation	.354**	-.132	.241	.002	.091	.038	1	-.064	.090	-.128	.344**
	Sig. (2-tailed)	.005	.305	.059	.987	.483	.771		.622	.488	.322	.006
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.8	Pearson Correlation	.101	.150	.114	.062	.185	.084	-.064	1	.101	.011	.396**
	Sig. (2-tailed)	.433	.243	.377	.634	.150	.518	.622		.434	.930	.001
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.9	Pearson Correlation	.077	.074	.176	-.013	-.004	.032	.090	.101	1	-.009	.362**
	Sig. (2-tailed)	.552	.570	.170	.921	.978	.805	.488	.434		.947	.004
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.10	Pearson Correlation	.039	-.102	.161	.099	.183	.126	-.128	.011	-.009	1	.349**
	Sig. (2-tailed)	.761	.430	.211	.446	.154	.331	.322	.930	.947		.006
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1	Pearson Correlation	.512**	.330**	.672**	.305*	.514**	.435**	.344**	.396*	.362**	.349**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.000	.016	.000	.000	.006	.001	.004	.006	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	-.069	-.031	.030	.101	-.177	.205	-.026	.175	-.153	.285*
	Sig. (2-tailed)		.591	.812	.816	.436	.168	.109	.839	.175	.236	.025
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.2	Pearson Correlation	-.069	1	.272*	.140	.058	.276*	-.103	-.153	.152	.036	.456**
	Sig. (2-tailed)	.591		.032	.277	.654	.030	.428	.234	.238	.780	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.3	Pearson Correlation	-.031	.272*	1	.026	.078	.010	.175	.126	.013	.014	.474**
	Sig. (2-tailed)	.812	.032		.840	.545	.938	.175	.329	.921	.912	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.4	Pearson Correlation	.030	.140	.026	1	-.140	.390**	-.024	.106	.189	-.021	.436**
	Sig. (2-tailed)	.816	.277	.840		.278	.002	.854	.411	.142	.871	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.5	Pearson Correlation	.101	.058	.078	-.140	1	.012	.256*	.291*	.128	.049	.491**
	Sig. (2-tailed)	.436	.654	.545	.278		.928	.045	.022	.320	.707	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.6	Pearson Correlation	-.177	.276*	.010	.390**	.012	1	-.082	-.232	.301*	-.121	.325**
	Sig. (2-tailed)	.168	.030	.938	.002	.928		.525	.070	.017	.350	.010
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.7	Pearson Correlation	.205	-.103	.175	-.024	.256*	-.082	1	-.067	-.090	-.104	.333**
	Sig. (2-tailed)	.109	.428	.175	.854	.045	.525		.606	.488	.422	.008
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.8	Pearson Correlation	-.026	-.153	.126	.106	.291*	-.232	-.067	1	-.170	.074	.250
	Sig. (2-tailed)	.839	.234	.329	.411	.022	.070	.606		.185	.568	.050
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.9	Pearson Correlation	.175	.152	.013	.189	.128	.301*	-.090	-.170	1	.060	.456**
	Sig. (2-tailed)	.175	.238	.921	.142	.320	.017	.488	.185		.646	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.10	Pearson Correlation	-.153	.036	.014	-.021	.049	-.121	-.104	.074	.060	1	.222
	Sig. (2-tailed)	.236	.780	.912	.871	.707	.350	.422	.568	.646		.082
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2	Pearson Correlation	.285*	.456**	.474**	.436**	.491*	.325**	.333**	.250	.456*	.222	1
	Sig. (2-tailed)	.025	.000	.000	.000	.000	.010	.008	.050	.000	.082	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

[illegible]

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

[illegible]

Y1.2	Pearson Correlation	.179	1	.092	.182	-.001	.127	.172	-.087	.111	.060	.400
	Sig. (2-tailed)	.163		.476	.158	.997	.324	.180	.502	.390	.645	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y1.3	Pearson Correlation	.169	.092	1	-.013	.173	.207	.021	.072	.270*	.311*	.527
	Sig. (2-tailed)	.190	.476		.921	.178	.106	.872	.577	.034	.014	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y1.4	Pearson Correlation	.147	.182	-.013	1	.151	-.052	.391**	.250*	-.094	.124	.476
	Sig. (2-tailed)	.254	.158	.921		.241	.691	.002	.050	.468	.338	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y1.5	Pearson Correlation	.193	-.001	.173	.151	1	-.056	.023	.182	-.024	.001	.350
	Sig. (2-tailed)	.132	.997	.178	.241		.666	.860	.157	.853	.993	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y1.6	Pearson Correlation	.191	.127	.207	-.052	-.056	1	.027	-.208	.095	.312*	.370
	Sig. (2-tailed)	.137	.324	.106	.691	.666		.833	.104	.465	.014	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y1.7	Pearson Correlation	.174	.172	.021	.391**	.023	.027	1	.288*	-.013	.303*	.560
	Sig. (2-tailed)	.177	.180	.872	.002	.860	.833		.023	.921	.017	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y1.8	Pearson Correlation	.068	-.087	.072	.250*	.182	-.208	.288*	1	-.074	.106	.360
	Sig. (2-tailed)	.601	.502	.577	.050	.157	.104	.023		.569	.412	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y1.9	Pearson Correlation	.080	.111	.270*	-.094	-.024	.095	-.013	-.074	1	.149	.330
	Sig. (2-tailed)	.534	.390	.034	.468	.853	.465	.921	.569		.246	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y1.10	Pearson Correlation	-.026	.060	.311*	.124	.001	.312*	.303*	.106	.149	1	.540
	Sig. (2-tailed)	.838	.645	.014	.338	.993	.014	.017	.412	.246		.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y1	Pearson Correlation	.480**	.400**	.527**	.474**	.355**	.377**	.561**	.366**	.333**	.541**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.005	.002	.000	.003	.008	.000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.671	11

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.629	11

X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.640	11

Y1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.685	11

Frequency Table

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	7	11.3	11.3	11.3
2	3	4.8	4.8	16.1
Valid 4	7	11.3	11.3	27.4
5	45	72.6	72.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	13	21.0	21.0	21.0
2	2	3.2	3.2	24.2
Valid 3	7	11.3	11.3	35.5
4	1	1.6	1.6	37.1
5	39	62.9	62.9	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	16	25.8	25.8	25.8
2	6	9.7	9.7	35.5
Valid 3	4	6.5	6.5	41.9
4	6	9.7	9.7	51.6
5	30	48.4	48.4	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	9	14.5	14.5	14.5
2	1	1.6	1.6	16.1
3	6	9.7	9.7	25.8
4	9	14.5	14.5	40.3
5	37	59.7	59.7	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	15	24.2	24.2	24.2
2	2	3.2	3.2	27.4
3	5	8.1	8.1	35.5
4	6	9.7	9.7	45.2
5	34	54.8	54.8	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	15	24.2	24.2	24.2
2	7	11.3	11.3	35.5
3	3	4.8	4.8	40.3
4	7	11.3	11.3	51.6
5	30	48.4	48.4	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	12	19.4	19.4	19.4
2	3	4.8	4.8	24.2
3	3	4.8	4.8	29.0
4	8	12.9	12.9	41.9
5	36	58.1	58.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	1	9	14.5	14.5	14.5
	2	4	6.5	6.5	21.0
	3	2	3.2	3.2	24.2
	4	12	19.4	19.4	43.5
	5	35	56.5	56.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	13	21.0	21.0
	2	1	1.6	22.6
	3	2	3.2	25.8
	4	8	12.9	38.7
	5	38	61.3	100.0
	Total	62	100.0	

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	16	25.8	25.8
	4	4	6.5	32.3
	5	42	67.7	100.0
	Total	62	100.0	

Frequency Table

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	16.1	16.1
	2	1	1.6	17.7
	3	5	8.1	25.8
	4	7	11.3	37.1
	5	39	62.9	100.0
	Total	62	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	17	27.4	27.4
	2	2	3.2	30.6

3	2	3.2	3.2	33.9
4	4	6.5	6.5	40.3
5	37	59.7	59.7	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	12	19.4	19.4	19.4
2	5	8.1	8.1	27.4
3	1	1.6	1.6	29.0
4	9	14.5	14.5	43.5
5	35	56.5	56.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	10	16.1	16.1	16.1
2	5	8.1	8.1	24.2
3	5	8.1	8.1	32.3
4	7	11.3	11.3	43.5
5	35	56.5	56.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	11	17.7	17.7	17.7
2	3	4.8	4.8	22.6
3	4	6.5	6.5	29.0
4	11	17.7	17.7	46.8
5	33	53.2	53.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	5	8.1	8.1	8.1
2	2	3.2	3.2	11.3
3	2	3.2	3.2	14.5
4	5	8.1	8.1	22.6

5	48	77.4	77.4	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	13	21.0	21.0	21.0
2	3	4.8	4.8	25.8
3	4	6.5	6.5	32.3
4	4	6.5	6.5	38.7
5	38	61.3	61.3	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	8	12.9	12.9	12.9
2	7	11.3	11.3	24.2
3	6	9.7	9.7	33.9
4	9	14.5	14.5	48.4
5	32	51.6	51.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	10	16.1	16.1	16.1
2	3	4.8	4.8	21.0
3	2	3.2	3.2	24.2
4	4	6.5	6.5	30.6
5	43	69.4	69.4	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	10	16.1	16.1	16.1
2	1	1.6	1.6	17.7
3	4	6.5	6.5	24.2
4	5	8.1	8.1	32.3
5	42	67.7	67.7	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Frequency Table

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	12	19.4	19.4	19.4
2	2	3.2	3.2	22.6
3	5	8.1	8.1	30.6
4	2	3.2	3.2	33.9
5	41	66.1	66.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	6	9.7	9.7	9.7
2	2	3.2	3.2	12.9
3	4	6.5	6.5	19.4
4	20	32.3	32.3	51.6
5	30	48.4	48.4	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	5	8.1	8.1	8.1
2	2	3.2	3.2	11.3
3	14	22.6	22.6	33.9
4	10	16.1	16.1	50.0
5	31	50.0	50.0	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	12	19.4	19.4	19.4
2	4	6.5	6.5	25.8
3	3	4.8	4.8	30.6
4	5	8.1	8.1	38.7
5	38	61.3	61.3	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	10	16.1	16.1	16.1
2	8	12.9	12.9	29.0
3	3	4.8	4.8	33.9
4	16	25.8	25.8	59.7
5	25	40.3	40.3	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	14	22.6	22.6	22.6
2	5	8.1	8.1	30.6
3	3	4.8	4.8	35.5
4	4	6.5	6.5	41.9
5	36	58.1	58.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X3.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	8	12.9	12.9	12.9
3	7	11.3	11.3	24.2
4	13	21.0	21.0	45.2
5	34	54.8	54.8	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X3.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	11	17.7	17.7	17.7
2	1	1.6	1.6	19.4
3	11	17.7	17.7	37.1
4	8	12.9	12.9	50.0
5	31	50.0	50.0	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X3.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	14.5	14.5	14.5

2	1	1.6	1.6	16.1
3	5	8.1	8.1	24.2
4	6	9.7	9.7	33.9
5	41	66.1	66.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X3.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	10	16.1	16.1	16.1
2	7	11.3	11.3	27.4
3	2	3.2	3.2	30.6
4	9	14.5	14.5	45.2
5	34	54.8	54.8	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Frequency Table

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	8	12.9	12.9	12.9
2	7	11.3	11.3	24.2
3	3	4.8	4.8	29.0
4	12	19.4	19.4	48.4
5	32	51.6	51.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	8	12.9	12.9	12.9
2	4	6.5	6.5	19.4
3	2	3.2	3.2	22.6
4	12	19.4	19.4	41.9
5	36	58.1	58.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	14	22.6	22.6	22.6

2	1	1.6	1.6	24.2
3	4	6.5	6.5	30.6
4	7	11.3	11.3	41.9
5	36	58.1	58.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	11	17.7	17.7	17.7
2	1	1.6	1.6	19.4
3	3	4.8	4.8	24.2
4	4	6.5	6.5	30.6
5	43	69.4	69.4	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Y1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	8	12.9	12.9	12.9
2	3	4.8	4.8	17.7
3	6	9.7	9.7	27.4
4	7	11.3	11.3	38.7
5	38	61.3	61.3	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Y1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	12	19.4	19.4	19.4
2	2	3.2	3.2	22.6
3	2	3.2	3.2	25.8
4	5	8.1	8.1	33.9
5	41	66.1	66.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Y1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	16	25.8	25.8	25.8
2	2	3.2	3.2	29.0
3	3	4.8	4.8	33.9

4	3	4.8	4.8	38.7
5	38	61.3	61.3	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Y1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	10	16.1	16.1	16.1
2	5	8.1	8.1	24.2
3	1	1.6	1.6	25.8
4	8	12.9	12.9	38.7
5	38	61.3	61.3	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Y1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	10	16.1	16.1	16.1
2	1	1.6	1.6	17.7
3	4	6.5	6.5	24.2
4	4	6.5	6.5	30.6
5	43	69.4	69.4	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Y1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	11	17.7	17.7	17.7
2	3	4.8	4.8	22.6
3	2	3.2	3.2	25.8
4	10	16.1	16.1	41.9
5	36	58.1	58.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Senin, 13 Juli 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : **Audry Prasetya**
N.P.M. : **1605160066**
Tempat / Tgl.Lahir : **Jalan Pulo Brayan Bengkel No. B15**
Alamat Rumah : **Medan, 06 Agustus 1997**
Judul Proposal : **Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bukitmega Masabadi Medan**

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Ok
Bab I	Perbaiki penulisan di rumusan masalah dan tujuan penelitian
Bab II	Tambah teori dan jurnal dosen umsu di bagian kerangka konseptual
Bab III	Tabel waktu penelitian diperbaiki serta tambahkan kurva di uji t dan uji f .
Lainnya	Perbaiki mandeley
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> <i>Lulus</i> <input type="checkbox"/> <i>Tidak Lulus</i>

Medan, Senin, 13 Juli 2020

TIM SEMINAR

Ketua



JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.

Pembimbing



Dr. Fajar Pasaribu, SE., M.Si

Sekretaris



Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembanding

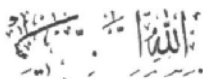


Jasman Saripuddin, SE., M.Si,



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Senin, 13 Juli 2020** menerangkan bahwa:

Nama : Audry Praselia
N .P.M. : 1605160066
Tempat / Tgl.Lahir : Jalan Pulo Brayen Bengkel No. B15
Alamat Rumah : Medan, 06 Agustus 1997
JudulProposal : Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bukitmega Masabadi Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Dr. Fajar Pasaribu, SE., M.Si**

Medan, Senin, 13 Juli 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.

Sekretaris

Dr.JUFRIZEN,SE.,M.Si.

Pembimbing

Dr. Fajar Pasaribu, SE., M.Si

Pembanding

Jasman Saripuddin,SE.,M.Si,



Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan

ADE GUSMAN, S.E., M.Si.



P.T. BUKITMEGA MASABADI

Medan, 01 Februari 2020

Nomor : 01/03/BMDN/IRP/2020
Lampiran : -
Perihal : Izin Riset Pendahuluan

KepadaYth :
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Di-
Tempat

Dengan Hormat,
Berdasarkan Surat Nomor : 410 /II.3-AU/UMSU-05/F/2020 Tanggal 28 Januari
2020, Perihal Permohonan Izin Riset kepada Mahasiswa/Saudara :

Nama : AUDRY PRASETIA
NPM : 1605160066
Program Studi : MANAJEMEN
Semester : VIII (delapan)
Judul : Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT. Bukitmega Masabadi

Bersama ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan
menerima Mahasiswa/Saudara untuk melakukan Riset di perusahaan PT.
Bukitmega Masabadi .

Demikian hal ini disampaikan , Atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Pimpinan Perusahaan


 **P.T. BUKITMEGA MASABADI**

Handa Wijaya



P.T. BUKITMEGA MASABADI

Medan, 01 Juni 2020

SURAT KETERANGAN

Nomor : 02/03/BMDN/IRP/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : HANDA WIJAYA
Jabatan : Kepala Cabang
Alamat : Jl . Pulau Irian No.99S Kawasan Industri
Medan 1

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : AUDRY PRASETIA
NPM : 1605160066
Program Studi : MANAJEMEN
Semester : VIII (delapan)
Judul : Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja
Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT. Bukitmega Masabadi

Telah melakukan Izin Riset Pendahuluan di perusahaan PT. Bukitmega Masabadi .
Demikian Surat Keterangan ini dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan
seperlunya . Atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Pimpinan Perusahaan




Handa Wijaya



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 410 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2020
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 03 Jumadil Akhir 1441 H
28 Januari 2020 M

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan/Direksi/Kepala Dinas
PT.BUKIT MEGAMAS ABADI
Jln.Pulau Irian Kim 1 Mabar
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : AUDRY PRASETIA
Npm : 1605160066
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bukit Megamas Abadi

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



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

Tembusan :

1. Pertinggal



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 410 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : MANAJEMEN
Pada Tanggal : 28 Januari 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : AUDRY PRASETIA
N P M : 1605160066
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bukit Megamas Abadi

Dosen Pembimbing : Dr.FAJAR PASARIBU,SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal :28 Januari 2021**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 03 Jumadil Akhir 1441 H
28 Januari 2020 M



Dekan

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

Tembusan :

1. Pertiinggal.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 717/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/21/12/2019

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 21/12/2019

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Audry Praselia
NPM : 1605160066
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Pada penelitian ini identifikasi masalah yang terjadi meliputi :
- Kurang disiplinnya karyawan karena masih terjadi beberapa keterlambatan karyawan
- Kurang puasnya karyawan terhadap kompensasi/ bonus tahunan yang diterima karyawan
- Kurangnya motivasi yang didapat karyawan dari pemimpin

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Bukitmega Masabadi

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon


(Audry Praselia)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 717/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/21/12/2019

Nama Mahasiswa : Audry Praselia
NPM : 1605160066
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM
Tanggal Pengajuan Judul : 21/12/2019
Nama Dosen Pembimbing : Fajar Pasribu FP

Judul Disetujui**): Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 21 Januari 2020

Dosen Pembimbing
Dr. Fajar Pasribu, SE, M.Si

Keterangan:

*) Ditai oleh Pimpinan Program Studi

**) Ditai oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 21 January - 2020

Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : A U D R Y P R A S E T I A

NPM : 1 6 0 5 1 6 0 0 6 6

Tempat/tgl Lahir : M E D A N , 0 6 - 0 8 - 1 9 9 7

Program Studi : MANAJEMEN EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa : J L . P U L O B R A Y A N B E N G K E
L N O . B I S

Tempat Penelitian : P T . B U K I T M E G A M A S A B A D I

Alamat Penelitian : J L . P U L A U I R I A N K I M I -
M A B A R

memohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian .

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir
2. Kwitansi SPP tahap berjalan.

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

Wassalam
Pemohon

(AVORY PRASETIA)