

**PENGARUH KOMPENSASI, PENGAWASAN, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. TOLAN TIGA
INDONESIA PERLABIAN ESTATE**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

| | |
|----------------------|------------------------------|
| NAMA | : LINDA TRI ARDIANTI |
| NPM | : 1905160462 |
| PROGRAM STUDI | : MANAJEMEN |
| KONSENTRASI | : SUMBER DAYA MANUSIA |

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 30 Agustus 2023, pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : LINDA TRI ARDIANTI
NPM : 1905160462
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TOLAN TIGA INDONESIA PERLABIAN ESTATE.

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

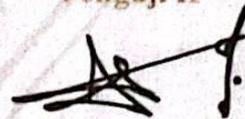
TIM PENGUJI

Penguji I



MUKMIN POHAN, S.E., M.Si.

Penguji II



NUGRAHA PRATAMA, S.E., M.M.

Pembimbing



ZULFASPAN TUPTI, S.E., M.Si.

PANITIA UJIAN

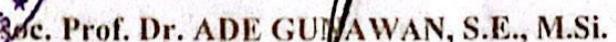
Ketua



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



Sekretaris



Prof. Dr. ADE GUFAWAN, S.E., M.Si.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Mahasiswa : LINDA TRI ARDIANTI

NPM : 1905160462

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, PENGAWASAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TOLAN TIGA INDONESIA PERLABIAN ESTATE

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2023

Pembimbing

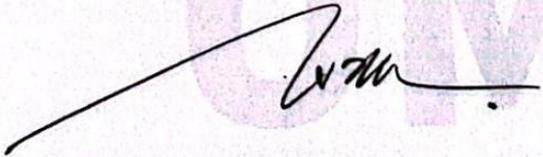


ZULASPAN TUPTI, SE., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



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



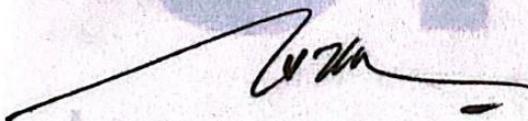
D. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Linda Tri Ardianti
 NPM : 1905160462
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Dosen Pembimbing : Zulaspan Tupti, SE., M.Si
 Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi, Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate

| Item | Hasil Evaluasi | Tanggal | Paraf Dosen |
|-------------------------------|---|---------|-------------|
| Bab 1 | - Kontipiceni masalah dipulihkan | f | f |
| Bab 2 | - Rumusan masalah diperbaiki | | f |
| Bab 3 | - teori & yg relevan - Uraian latar belakang teori | | f |
| Bab 4 | - Metodologi apa diperbaiki | | f |
| Bab 5 | - Kesimpulan & cara lain diperbaiki | | f |
| Daftar Pustaka | - Daftar pustaka berdasar kerangka Acuan | | f |
| Persetujuan Sidang Meja Hijau | Acc antara proses sidang 09/08 - 23/08 | f. 4/08 | f |

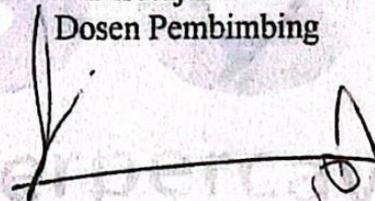
Diketahui oleh:
Ketua Program Studi



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

Medan, Juli 2023

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing



ZULASPAN TUPTI, SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Linda Tri Ardianti
NPM : 1905160462
Konsentrasi : Manajemen Pemasaran
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh Kompensasi, Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tolan Tiga Indonesia Parlabian Estate.

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

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

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, April 2023

Pembuat Pernyataan



Linda Tri Ardianti
Linda Tri Ardianti

NB :

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

ABSTRAK

Pengaruh Kompensasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate

Linda Tri Ardianti

1905160462

Manajemen

Gmail : lindatriardianti05@gmail.com

Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting karena tenaga kerja memiliki peran penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Di dalam suatu perusahaan, kinerja karyawan dituntut dalam upaya memajukan organisasi perusahaan tersebut. Salah satu indikator keberhasilan perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja karyawan yang tinggi diperlukan dalam setiap usaha untuk pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, dimana dapat diartikan sebagai suatu pernyataan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah 58 orang karyawan yang bekerja di Kantor PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate.. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil bahwa variabel kompensasi, pengawasan dan lingkungan kerja masing – masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate. Berdasarkan hasil uji-f diperoleh hasil bahwa kompensasi, pengawasan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate.

Kata Kunci : Kompensasi, Pengawasan, Lingkungan Kerja dan Kinerja

Karyawan

ABSTRACT

The Influence of Compensation, Supervision, and Work Environment on Employee Performance at PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate

Linda Tri Ardianti

1905160462

Management

Gmail : lindatriardianti05@gmail.com

The existence of human resources in a company plays a very important role because the workforce has an important role in the organization's efforts to achieve its goals. Within a company, employee performance is demanded in an effort to advance the company's organization. One indicator of the company's success will always try to improve employee performance, with the hope that the company's goals will be achieved. High employee performance is needed in every effort to achieve organizational or company goals.

The research method used is an associative method with a quantitative approach, which can be interpreted as a research statement that asks the relationship between two or more variables. The population in this study were 58 employees who worked at PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate. Data collection techniques were carried out using a questionnaire.

Based on the test results, it was found that the variables of compensation, supervision and work environment each had a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate. Based on the results of the f-test, it was found that compensation, supervision and work environment simultaneously influence the performance of employees of PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate.

Keywords: Compensation, Supervision, Work Environment and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur terhadap kehadiran Allah Swt yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan limpahan rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan banyak kesempatan untuk dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate”**. Guna untuk melengkapi tugas-tugas serta dimana merupakan salah satu syarat untuk meraih salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Strata-1 (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

Dalam kesempatan ini penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak terkait, untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua penulis Ayahanda Satiman dan Ibunda Sunarti tercinta yang penuh dengan rasa kasih telah mengasuh membesarkan penulis dengan rasa cinta dan kasih sayang, bimbingan, memberi semangat, serta memberikan doa yang tulus terhadap penulis, tak hentinya berkorban dan memberikan nasihat dan dorongan kepada penulis ,sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Dr. H. Januri, S.E, MM., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., 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 Saripuddin Hsb, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera utara.
8. Bapak Zulaspan Tupti, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah rela mengorbankan waktu membimbing, mengarahkan dan membina sehingga dapat tersusunnya skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen serta pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
10. Kepada sahabat penulis Elma Amika, Maya Andriani, Ummu Salsabila, Tia Fadilla Sani, dan teman-teman dikelas I Manajemen Pagi 2019 yang telah menyemangati penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, maka dalam hal ini penulis sangat mengharapkan saran, kritik dan masukan dari semua pihak guna kesempurnaan skripsi ini kedepannya, semoga skripsi ini dapat diselesaikan dengan bagaimana mestinya. Akhir kata penulis mengucapkan terima

kasih dan berharap semoga skripsi ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

Amin Ya Rabbal'amin

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Agustus 2023
Penulis

Linda Tri Ardianti
1905160462

DAFTAR ISI

| | |
|---|------------|
| ABSTRAK | i |
| ABSTRACT | ii |
| KATA PENGANTAR..... | iii |
| DAFTAR ISI..... | vi |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR GAMBAR..... | x |
| BAB 1 PENDAHULUAN | |
| 1.1. Latar Belakang | 1 |
| 1.2. Identifikasi Masalah | 4 |
| 1.3. Batasan Masalah..... | 5 |
| 1.4. Rumusan masalah..... | 5 |
| 1.5. Tujuan Penelitian..... | 5 |
| 1.6. Manfaat Penelitian..... | 6 |
| BAB 2 KAJIAN PUSTAKA | |
| 2.1. Landasan Teori | 7 |
| 2.1.1. Kinerja Karyawan..... | 7 |
| 2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan..... | 7 |
| 2.1.1.2. Manfaat Kinerja Karyawan | 8 |
| 2.1.1.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan | 9 |
| 2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan | 10 |
| 2.1.2. Kompensasi | 12 |
| 2.1.2.1. Pengertian Kompensasi | 12 |
| 2.1.2.2. Manfaat Kompensasi | 14 |
| 2.1.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi | 15 |
| 2.1.2.4. Indikator Kompensasi | 17 |
| 2.1.3. Pengawasan | 18 |
| 2.1.3.1. Pengertian Pengawasan | 18 |
| 2.1.3.2. Manfaat Pengawasan | 20 |
| 2.1.3.3. Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan | 21 |

| | |
|---|----|
| 2.1.3.4. Indikator Pengawasan..... | 22 |
| 2.1.4. Lingkungan Kerja | 24 |
| 2.1.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja..... | 24 |
| 2.1.4.2. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja..... | 25 |
| 2.1.4.3. Indikator Lingkungan Kerja | 27 |
| 2.2. Kerangka Konseptual..... | 29 |
| 2.3. Hipotesis | 32 |

BAB 3 METODE PENELITIAN

| | |
|---|----|
| 3.1. Pendekatan Penelitian..... | 33 |
| 3.2. Definisi Operasional..... | 33 |
| 3.3. Tempat dan Waktu Penelitian | 35 |
| 3.4. Populasi dan Sampel | 35 |
| 3.4.1. Populasi..... | 35 |
| 3.4.2. Sampel..... | 36 |
| 3.5. Teknik Pengumpulan Data | 36 |
| 3.6. Teknik Analisis Data..... | 37 |
| 3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas | 37 |
| 3.6.1.1. Uji Validitas | 37 |
| 3.6.1.2. Uji Reliabilitas | 37 |
| 3.6.2. Uji Asumsi Klasik | 38 |
| 3.6.2.1. Uji Normalitas..... | 38 |
| 3.6.2.2. Uji Multikolinieritas..... | 39 |
| 3.6.2.3. Uji Heterokedastisitas | 40 |
| 3.6.3. Analisis Regresi Linear Berganda | 40 |
| 3.6.4. Pengujian Hipotesis | 40 |
| 3.6.5. Koefisien Determinan..... | 42 |

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

| | |
|---|----|
| 4.1. Penyajian Data..... | 43 |
| 4.1.1. Karakteristik Responden | 43 |
| 4.1.2. Deskripsi Hasil Penelitian | 46 |

| | |
|---|----|
| 4.1.2.1. Kompensasi | 46 |
| 4.1.2.2. Pengawasan | 48 |
| 4.1.2.3. Lingkungan Kerja | 50 |
| 4.1.2.4. Kinerja Karyawan | 52 |
| 4.2. Analisis Hasil Penelitian | 54 |
| 4.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas | 54 |
| 4.2.1.1. Uji Validitas | 55 |
| 4.2.1.2. Uji Reliabilitas | 57 |
| 4.2.2. Uji Asumsi Klasik | 58 |
| 4.2.2.1. Uji Normalitas | 58 |
| 4.2.2.2. Uji Heterokedastisitas | 60 |
| 4.2.2.3. Uji Multikolineritas | 61 |
| 4.3. Analisis Regresi Linear Berganda | 63 |
| 4.4. Pengujian Hipotesis | 64 |
| 4.5. Pengujian Koefisien Determinasi | 66 |
| 4.6. Pembahasan | 67 |

BAB 5 PENUTUP

| | |
|------------------------------------|----|
| 5.1. Kesimpulan | 72 |
| 5.2. Saran | 72 |
| 5.3. Keterbatasan Penelitian | 73 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 3.1. Definisi Operasional | 34 |
| Tabel 3.2. Jadwal Penelitian | 35 |
| Tabel 4.1. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 44 |
| Tabel 4.2. Identifikasi Responden Berdasarkan Usia | 44 |
| Tabel 4.3. Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan | 45 |
| Tabel 4.4. Distribusi Jawaban Variabel Kompensasi | 46 |
| Tabel 4.5. Distribusi Jawaban Variabel Pengawasan | 48 |
| Tabel 4.6. Distribusi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja..... | 50 |
| Tabel 4.7. Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan..... | 52 |
| Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Kompensasi..... | 54 |
| Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Pengawasan..... | 55 |
| Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja | 56 |
| Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai | 56 |
| Tabel 4.12. Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi | 57 |
| Tabel 4.13. Hasil Uji Reliabilitas Pengawasan | 58 |
| Tabel 4.14. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja | 58 |
| Tabel 4.15. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan | 58 |
| Tabel 4.16. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov..... | 60 |
| Tabel 4.17. Hasil Uji Multikolinieritas | 62 |
| Tabel 4.18. Hasil Regresi Linear Berganda | 63 |
| Tabel 4.19. Hasil Uji-T | 64 |
| Tabel 4.20. Hasil Uji-F | 66 |
| Tabel 4.21. Hasil Koefisien Determinan..... | 67 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1. Kerangka Konseptual..... | 32 |
| Gambar 3.1. Daerah Penerimaan dan Penolakan H_a | 41 |
| Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Uji-f..... | 41 |
| Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas P-plot..... | 58 |
| Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas Diagram | 59 |
| Gambar 4.3. Hasil Uji Heterokedastisitas..... | 61 |

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karena manusia merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan, dan harapan-harapan tertentu.

Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting karena tenaga kerja memiliki peran penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Di dalam suatu perusahaan, kinerja karyawan dituntut dalam upaya memajukan organisasi perusahaan tersebut. Salah satu indikator keberhasilan perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kinerja karyawan merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi. Kinerja karyawan yang tinggi diperlukan dalam setiap usaha untuk pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan organisasi adalah sesuatu yang sangat diinginkan oleh setiap organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja rendah akan sulit untuk mencapai hasil yang kita harapkan.

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan perusahaan diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan

standar organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu kompensasi, kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena salah satu alasan utama seorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dari imbalan yang mereka terima dari bekerja. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukan (Hanggraeni, 2012).

Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan intensif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi (Mangkuprawira, 2004). Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu : kinerja dan produktivitas kerja, kemampuan membayar, kesediaan membayar, suplai dan permintaan tenaga kerja, serikat pekerja dan undang-undang dan peraturan yang berlaku (Sinambela, 2016). (Kasmir, 2016) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu : pendidikan, pengalaman, beban pekerjaan dan tanggung jawab, jabatan, jenjang kepangkatan/ golongan, prestasi kerja dan pertimbangan lainnya.

Berdasarkan observasi awal peneliti pada PT. Tolan Tiga Indonesia Estate tentang kompensasi yang dijalankan di PT tersebut yaitu kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan kinerjanya, tidak sesuai dengan produktifitas kerja serta tambahan upah atau gaji kepada karyawannya kurang sesuai. Selain kompensasi, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat dari pengawasan yang dilakukan. Pengawasan juga dapat mempengaruhi kinerja

karyawan, kinerja karyawan dapat ditingkatkan salah satunya melalui pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan. Pengawasan ini dilakukan oleh pimpinan sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Pengawasan merupakan proses pemantauan, pemeriksaan, dan evaluasi yang dilakukan secara budaya guna oleh manajer terhadap setiap karyawan untuk mengetahui kelemahan atau kekurangannya agar dapat diperbaiki oleh yang lebih tinggi demi tercapainya tujuan yang telah dirancang sebelumnya (Kadarisman, 2014). Berdasarkan observasi awal peneliti pada PT. Tolan Tiga Indonesia Estate terhadap pengawasan dinilai masih kurang maksimal, dilihat dari kurangnya mengevaluasi pencapaian kerja karyawannya, tidak adanya cctv di PT tersebut sehingga karyawannya kurang maksimal bekerja, kurang adanya kegiatan kontrol yang dilakukan saat kegiatan bekerja.

Selain faktor pengawasan, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya, hal yang pertama harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja karyawan adalah menjamin agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan-ketegangan atau dengan kata lain instansi harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya (Manihuruk & Tirtayasa, 2020).

Berdasarkan observasi awal peneliti pada PT. Tolan Tiga Indonesia terhadap lingkungan kerja karyawan yang belum efektif, ditandai dengan peralatan dan perlengkapan yang belum lengkap sehingga membuat karyawan kurang

nyaman melakukan pekerjaan, seperti kebersihan, sirkulasi udara yang kurang bersih, Berdasarkan uraian diatas sangat penting kompensasi, pengawasan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka itu penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul **“Pengaruh Kompensasi, Pengawasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan pada PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate adalah sebagai berikut :

1. Masih adanya karyawan yang merasa kurang puas atas pemberian kompensasi yang diterima oleh karyawan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada perusahaan
2. Masih kurangnya pengawasan yang dilakukan pimpinan, hal ini terlihat dari masih adanya karyawan perusahaan yang masih diluar kantor pada jam kerja
3. Masih adanya karyawan yang bekerja kurang maksimal dikarenakan kondisi ruangan yang pencahayaannya redup sehingga karyawan kurang maksimal dalam bekerja.
4. Masih ada beberapa karyawan yang kinerjanya masih belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dapat dilihat dari kinerja karyawan yang kurang dalam bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud. Penelitian ini hanya membahas tentang kompensasi, pengawasan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. peneliti membatasi masalahnya kepada karyawan PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate?
2. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tolan Tiga Indonesia Estate?
4. Apakah ada pengaruh kompensasi, pengawasan, dan lingkunganm kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tolan Tiga Indonesia Estate.

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tolan Tiga Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tolan Tiga Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Dengan adanya ini dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses belajar pada jurusan manajemen khususnya menambah kemampuan dalam memahami aspek sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi universitas

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan tambahan bacaan penelitian di bidang sumber daya manusia khususnya tentang kompensasi, pengawasan, dan lingkungan kerja.

- b. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam melakukan penelitian untuk permasalahan yang sama.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai adalah hal yang memiliki sifat individu, karena setiap pegawai memiliki tingkat kualifikasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda dalam kaitannya dengan tugasnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016).

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. (Sedarmayanti, 2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Edison & Komariyah, 2016) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan,

2016). Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan perbandingan (*benchmarks*) atas tujuan atau target yang ingin di capai. (Hasibuan, 2014) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu.

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. (Wibowo, 2017) menjelaskan bahwa kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standart pelaksanaan pekerjaanya.

2.1.1.2 Manfaat Kinerja Karyawan

Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak perusahaan maupun para karyawan. Perusahaan menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain, para karyawan berkepentingan untuk mendapatkan pengembangan diri dan proosi pekerjaan.perbaikan sistemkinerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan, untuk tujuan tersebut akan

dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik (Bangun, 2012)

Manfaat kinerja menurut (Wibowo, 2017) adalah sebagai berikut ;

1. Manfaat kinerja bagi organisasi

Menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karir, membantu menahan pekerjaan terampil untuk pindah, mendukung perubahan budaya.

2. Manfaat kinerja bagi manajer

Klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, mengusahakan penghargaan non finansial pada staff, mengusahakan dasar untuk membantu pekerja yang kinerjanya rendah, digunakan untuk mengembangkan individu, mendukung kepemimpinan.

3. Manfaat kinerja bagi individu

Memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk tampil baik, membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja, peluang menggunakan waktu secara berkualitas.

2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik menurut (Mathis & Jackson, 2017) adalah kemampuan, kompetensi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi. (Nitisemito, 2014) mengatakan terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain :

1. Kompetensi
2. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
3. Penempatan kerja yang tepat
4. Pelatihan dan promosi
5. Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
6. Hubungan dengan rekan kerja
7. Hubungan dengan pemimpin.

Menurut (Mahmudi, 2019) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah terdiri dari lima faktor, sebagai berikut:

1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
3. Faktor tim, meliputi: motivasi, kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan budaya dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Mathis & Jackson, 2017) menyatakan bahwa indikator kinerja seorang pegawai, adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas, diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas, dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
3. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian. Kehadiran, tingkat kehadiran pegawai dalam perusahaan dapat menentukan kinerja pegawai.

Menurut (Mangkunegara, 2017) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja yaitu seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja yaitu seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawaiitu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas yaitu seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya denganakurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab yaitu kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2017) :

1. Kualitas yakni kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai sebuah bentuk penghargaan atau rasa terima kasih dan balas jasa. Pemberian kompensasi dapat memberikan pengaruh yang positif kepada karyawan,

memunculkan motivasi kerja, semangat kerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, peningkatan kinerja akan memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan (Jufrizen, 2016) Kompensasi adalah merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

Kompensasi merupakan penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2016). Ada dua pihak yang memikul kewajiban dan tanggung jawab yang berbeda, tetapi saling mempengaruhi dan saling menentukan, yaitu pihak pertama adalah para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan yang disebut bekerja, dan pihak kedua adalah organisasi/perusahaan yang memikul kewajiban dan tanggung jawab memberikan penghargaan atau ganjaran atas pelaksanaan pekerjaan oleh pihak pertama.

Menurut (Sofyandi, 2018) kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya (sudah barang tentu bahwa prestasi kerja yang diberikan karyawan harus lebih besar daripada kompensasi yang dikeluarkan oleh perusahaan). Menurut (Handoko, 2017) menyatakan bahwa kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai, 2017). Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan seseorang dalam melakukan tugas

keorganisasian. Berdasarkan uraian diatas penjelasan tentang kompensasi, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung baik berupa pendapatan secara materi atau non materi sebagai imbalan balas jasa kontribusi, kerja, pengabdian terhadap perusahaan atau organisasi.

2.1.2.2 Manfaat Kompensasi

Menurut (Sofyandi (2018) menjelaskan bahwa manfaat pemberian kompensasi adalah :

1. Untuk menjalin ikatan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan. Artinya bahwa dengan terjalinnya kerja sama secara formal akan terbentuk komitmen yang jelas mengenai hak dan kewajiban yang harus dipikul masing-masing.
2. Memberikan kepuasan kepada karyawan. Artinya bahwa melalui kepuasan yang dirasakan para karyawan, maka karyawan akan memberikan perestasinya yang terbaik.
3. Untuk memotivasi karyawan dalam bekerja, artinya agar karyawan bersemangat dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhannya.
4. Untuk menciptakan disiplin kerja bagi karyawan.

Menurut (Mathis & Jackson, 2017) kompensasi mempunyai manfaat antara lain:

1. Loyalitas karyawan meningkat

Pemberian kompensasi yang benar, akan membuat karyawan bekerja bersungguh-sungguh dan menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan.

2. Motivasi kerja meningkat

Dengan pemberian kompensasi yang benar, maka dorongan karyawan untuk bekerja semakin kuat, sehingga merangsang karyawan untuk bekerja terus.

3. Semangat kerja meningkat

Dengan memberikan kompensasi yang benar, maka dorongan karyawan akan terus meningkatkan kualitas kerjanya pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja dan kinerjanya.

4. Memberikan rasa aman

Dengan pemberian kompensasi benar, maka karyawan akan merasa aman dan nyaman, sehingga tidak menimbulkan kegelisahan selama bekerja.

5. Komitmen terhadap perusahaan meningkat

Dengan pemberian kompensasi benar, karyawan akan mematuhi segala kewajiban yang diberikan kepada perusahaan dan memenuhi semua tauran yang ditetapkan perusahaan.

2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut (Siagian, 2015) faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Tingkat upah dan gaji yang berlaku
2. Tuntutan serikat pekerja
3. Produktivitas
4. Kebijaksanaan organisasi mengenai upah dan gaji
5. Peraturan perundang-undangan

Menurut (Hasibuan, 2016) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, yaitu :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan.

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan.

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan.

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Posisi Jabatan Karyawan.

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

6. Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

2.1.2.3 Indikator Kompensasi

Singodimedjo (Sutrisno, 2016) menyatakan bahwa indikator kompensasi untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, yaitu:

1. Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seorang pegawai secara periodik (sebulan sekali). Pegawai yang menerima gaji, pada umumnya telah menjadi pegawai tetap dan telah lulus dari masa percobaan
2. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para pegawainya, karena pegawai tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Contohnya, tunjangan jabatan, tunjangan kinerja dan keluarga.
3. Insentif merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai tertentu, karena keberhasilan prestasi atas prestasinya.
4. Fasilitas merupakan kompensasi berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri, tetapi sekaligus sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang atau materi. Pada umumnya, jenis fasilitas yang sering disediakan oleh organisasi, antara lain fasilitas lingkungan kerja, kesehatan, kendaraan dinas dan fasilitas perumahan.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2016) indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya
2. Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja
3. Intensif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standart yang ditentukan
4. Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya
5. Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

2.1.3. Pengawasan

2.1.3.1 Pengertian Pengawasan

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap organisasi. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efesien) dan berhasil guna efektif, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen dalam pencapaian tujuan. Memegang peranan yang sangat penting karena dengan adanya pengawasan kemungkinan terjadi penyimpangan dapat dicegah, sehingga usaha untuk mengadakan perbaikan atau koreksi dapat segera dilakukan.

Menurut (Daulay, 2017) menyatakan bahwa pengawasan adalah usaha sistemik untuk menetapkan standard pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standard yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang dimiliki perusahaan

telah dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Menurut Siagian (2015) menjelaskan bahwa pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa tugas/pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Menurut (Kadarisman, 2014) bahwa pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen yang merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Handoko, 2017) mengemukakan bahwa pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses memantau kegiatan itu diselesaikan sebagaimana telah direncanakan dan proses mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti. Menurut (Manulang, 2010) menyatakan bahwa pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Menurut (Fahmi, 2017) bahwa pengawasan adalah suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui bahwa pelaksanaan, hasil kerja atau kinerja sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya, sehingga apabila terjadi penyimpangan akan diperbaiki sebisa mungkin.

2.1.3.2. Manfaat Pengawasan

Manfaat pengawasan merupakan fungsi yang berhubungan dengan usaha menyelamatkan jalannya perusahaan ke arah yang dicita-citakan yaitu ke arah yang telah direncanakan. Manfaat pengawasan menurut (Sukoco, 2016) yaitu :

1. Membantu memaksimalkan keuntungan yang akan diperoleh organisasi
2. Membantu pegawai dalam meningkatkan produktifitas karena kesadaran atau kualitas dan kauntitas output yang dibutuhkan
3. Menyediakan alat ukur produktifitas pegawai arau aktifitas yang objektif bagi organisasi
4. Mengidentifikasi beberapa hal yang membuat rencana tidak sesuai dengan hasil yang dicapai.

Sedangkan menurut (Handoko, 2017) manfaat pengawasan kerja pada dasarnya mencakup empat unsur, yaitu:

1. Penetapan standard pelaksanaan.
2. Penentuan ukuran-ukuran pelaksanaan.
3. Pengukuran pelaksanaan nyata dan membandingkannya dengan standard yang telah ditetapkan.
4. Pengambilan tindakan koreksi yang diperlukan bila fungsi pelaksanaan menyimpang dari standard.

Menurut (Kadarisman, 2014) manfaat dari pengawasan kerja, yakni sebagai berikut:

1. Menetapkan tujuan-tujuan dan merencanakan bagaimana mencapainya
2. Menentukan berapa banyak orang (karyawan) diperlukan serta keterampilan keterampilan yang perlu dimiliki mereka (organization).

3. Menyeleksi individu-individu untuk mengisi posisi-posisi (*staffing*) dan kemudian mereka diberi tugas kerja dan ia membantu mereka yang bertanggung jawab untuk melaksanakannya dengan baik (*direction*).
4. Dengan aneka macam laporan, ia meneliti bagaimana baiknya rencanarencana dilaksanakan dan ia mempelajari kembali rencana-rencana sehubungan dengan hasil-hasil yang dicapai dan apabila perlu, rencana - rencana tersebut dimodifikasi.

2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan

Menurut (Handoko, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan diantaranya yaitu:

1. Perubahan lingkungan organisasi

Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, diketemukannya bahan baku baru, adanya peraturan-peraturan pemerintah baru dan sebagainya.

2. Peningkatan kompleksitas organisasi

Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan probabilitas tetap terjaga.

3. Kesalahan-kesalahan

Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan, tetapi kebanyakan anggota organisasi sering membuat kesalahan-kesalahan memesan barangmasalah-masalah didiagnosa secara tidak tepat.

4. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang

Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, tanggung jawab atasan itu tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan.

Selanjutnya menurut (Winardi, 2015) dalam pengawasan kerja terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi, yaitu :

1. Pengawasan pendahuluan (*preliminary control*), yaitu prosedur-prosedur pengawasan pendahuluan yang mencakup semua upaya manajerial guna memperbesar kemungkinan bahwa hasil-hasil aktual akan berdekatan hasilnya dibandingkan dengan hasil-hasil yang direncanakan.
2. Pengawasan pada saat kerja berlangsung (*cocurrent control*), yaitu *concurrent control* terutama terdiri dari tindakan-tindakan para supervisor atau pemimpin/atasan yang mengarahkan pekerjaan pada bawahan mereka.
3. Pengawasan umpan balik (*feed back control*), yaitu sifat khas dari metode-metode pengawasan. *Feed back* (umpan balik) adalah pemusatan perhatian pada hasil-hasil historikal, sebagai landasan untuk mengoreksi tindakantindakan masa mendatang.

2.1.3.4. Indikator Pengawasan

Pengawasan adalah proses pengamatan yang dilakukan oleh pemimpin dari seluruh pekerjaan karyawan sesuai dengan pekerjaan yang sudah ditetapkan. Untuk menjadi efektif, sistem pengawasan harus memenuhi kriteria-kriteria tertentu yang dijadikan sebagai indikator pengawasan. Semakin terpenuhinya kriteria tersebut

semakin efektif sistem pengawasan tersebut. Kartono (Jufrizen, 2016) menjelaskan bahwa indikator pengawasan yaitu menentukan ukuran pelaksanaan, memberikan penilaian dan mengadakan korektif.

Menurut (Handoko, 2017) menjelaskan bahwa indikator - indikator dari pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Penetapan standar kerja, dalam pengawasan adalah menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil - hasil. Dimensi yang akan diukur adalah mengenai kedisiplinan dari pegawai.
2. Pengukuran hasil kerja, pelaksanaan kegiatan penetapan standar akan sia - sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Dimensi indikator yang diukur adalah bagaimana pelaksanaan kerja di lapangan.
3. Tindakan Koreksi, pengembalian tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar yang dilakukan oleh pengawasan. Dimensi yang diukur adalah pelaksanaan tugas yang menyimpang akan mendapat evaluasi dari pimpinan

Menurut (Siagian, 2015) terdapat ada tiga indikator dari pengawasan, dimana indikator ini turut mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Kontrol masukan, artinya pengaturan sumber daya organisasi yang mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia,
2. Kontrol perilaku artinya semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan,
3. Kontrol pengeluaran artinya semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer.

2.1.4. Lingkungan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang terpenting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja pegawai. Menurut (Sedarmayanti, 2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Schultz dalam (Robbins, 2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai di mana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Menurut (Sutrisno, 2016) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Nitisemito (2014) mengatakan bahwa perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki

status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Menurut (Afandi, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Berdasarkan kedua pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang mempengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas yang diberikan kepadanya.

2.1.4.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat dilihat langsung oleh manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Menurut (Wibowo, 2017) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari:

1. Perasaan aman pegawai merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri pegawai. perasaan aman, yaitu: rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya, rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya dan rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar pegawai.
2. Loyalitas pegawai merupakan sikap pegawai untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
3. Kepuasan pegawai merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini

meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga dapat berjalan dengan baik, serta kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi.

Selanjutnya (Afandi, 2018) secara umum menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu:

1. Faktor lingkungan fisik, faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:
 - a. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
 - b. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
 - c. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sanga mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
 - d. Tingkat visual priacy dan acoustical privacy, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi pegawainya.
2. Faktor lingkungan psikis, faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

- a. Pekerjaan yang berlebihan, Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.
- b. Sistem pengawasan yang buruk, sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- c. Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.
- d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja.
- e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut.

2.1.4.3. Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja diukur dari indikator berikut ini:

1. Hubungan kerja antar pegawai

Hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai. Hubungan kerja yang baik antara

yang satu dengan yang lain dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai, di mana mereka saling bekerja sama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan pegawai lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi pegawai. Pada perusahaan sikap pemimpin antara pegawainya saling menghormati agar dapat memajukan perusahaan.

Selanjutnya (Nitisemito, 2014) menjelaskan lingkungan kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Suasana kerja, suasana yang dimaksudkan adalah kondisi tempat bekerja yang menyenangkan dan nyaman serta aman bagi setiap pegawai yang ada di dalamnya.
2. Hubungan dengan rekan kerja, hubungan yang dimaksud yaitu hubungan yang harmonis dan tanpa adanya saling intrik antar sesama rekan kerja.
3. Tersedianya fasilitas kerja, fasilitas kerja yang dimaksudkan adalah berupa peralatan yang lengkap dan mutakhir sehingga dapat digunakan dalam mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, meskipun bukan merupakan salah satu alat penunjang dalam bekerja.

Menurut (Siagian, 2015) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja terdiri dari beberapa indikator yaitu :

1. Hubungan rekan kerja setingkat, indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja.
2. Hubungan atas dengan pegawai, hubungan atasan dengan bawahan atau pegawainya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.
3. Kerja sama antar pegawai, kerjasama antara pegawai harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara pegawai dapat terjalin dengan baik maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

2.2. Kerangka konseptual

Pada landasan teori menjelaskan beberapa pengaruh variabel independent terhadap variabel dependenn untuk itu perlu dianalisis masing-masing pengaruh variabel independent variabel dependent

2.2.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memegang peranan penting dalam menciptakan kinerja karyawan karena salah satu alasan utama orang bekerja dalam memenuhi kebutuhan hidupnya dan kompensasi dari perusahaan merupakan sumber pendapatan untuk karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan secara adil dan wajar akan memberikan sebuah dorongan positif kepada karyawan. Menurut (Susanto, 2017) menyatakan bahwa kompensasi merupakan faktor penting dalam organisasi untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan karyawan untuk tetap

bekerja pada organisasi yang bersangkutan. Hasil penelitian (Muliati, 2014), (Jufrizen, 2015), (Jufrizen, 2018), (Putra & Heryanto, 2019), (Nasution et al., 2019), (Arif et al., 2019), (Azhar et al., 2020), (Arismunandar & Khair, 2020), (Manurung & Tanjung, 2021) dan (Usman et al., 2021) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

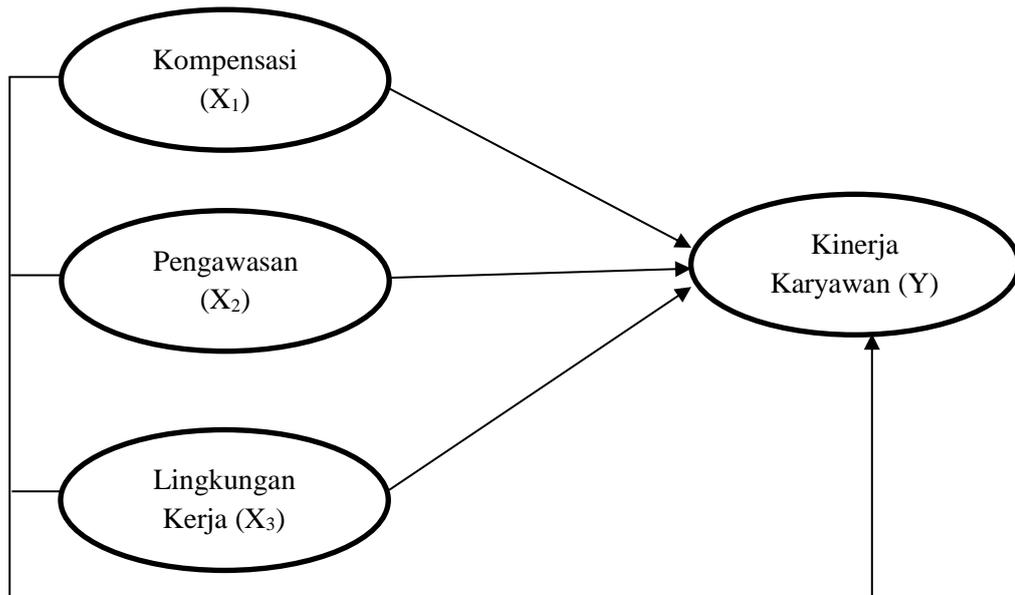
Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen dalam pencapaian tujuan, memegang peranan yang sangat penting karena dengan adanya pengawasan kemungkinan terjadinya penyimpangan dapat dicegah, sehingga usaha untuk mengadakan perbaikan atau koreksi dapat segera dilakukan. Menurut (Siagian, 2015) mengemukakan bahwa pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan dari seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Menurut (Fahmi, 2017) pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses memantau kegiatan itu diselesaikan sebagaimana telah direncanakan dan proses mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti. Suatu sistem pengawasan baru dapat dikatakan efektif bila dapat segera melaporkan kegiatan yang salah, dimana letak kesalahannya dan siapa yang bertanggung jawab atas kesalahan itu. Pengawasan dalam sebuah organisasi tersebut akan mencapai tujuan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2015), (Jufrizen, 2016), (Kamal, 2015), (Nasution, 2016), (Farisi, 2017), (Rudi, 2019) (Nasution & Khair, 2022) menyimpulkan bahwa pengawasan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Palta et al., 2015) lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya, lingkungan kerja juga berarti keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode bekerjanya, serta peraturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Serdamayanti, 2017). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2016), (Elizar & Tanjung, 2018), (Bahagia et al., 2018), (Siagian & Khair, 2018), (Julita & Arianty, 2019), (Azhar & Meijiriani, 2021), (Marbun et al., 2022), (Suhanta et al., 2022), (Putri & Rambe, 2022) dan (Siswadi et al., 2023) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif (signifikan) terhadap kinerja karyawan.

2.2.4. Pengaruh Kompensasi, Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi dan pengawasan lebih efektif berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian adanya pemberian kompensasi yang sesuai dan tepat waktu secara profesional berdasarkan kinerja yang dihasilkan akan memberikan dampak untuk semakin meningkatkan kinerja dengan asumsi adanya pemberian kompensasi yang sesuai, menjadi faktor utama untuk memacu kinerja yang dihasilkan. Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya (Rosdiana & Indriasih, 2016), (Jufrizen et al., 2017) dan (Jufrizen et al., 2021) yang menyatakan bahwa kompensasi dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena ketika karyawan menerima kompensasi yang dirasa sebanding dengan pengorbanan yang telah diberikan.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.3. Hipotesis

Menurut (Sugiono, 2019) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Jadi hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban yang empiris. Berdasarkan rumusan masalah dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate
2. Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tolan TigaIndonesia Perlabian Estate
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. TolanTiga Indonesia Perlabian Estate
4. Kompensasi, pengawasan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan setiap variabel. data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dalam perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Menurut (Widodo, 2019) pendekatan asosiatif bertujuan untuk melihat atau mengetahui hubungan atau pengaruh dua variabel atau lebih”, sedangkan menurut (Sugiyono, 2019) menjelaskan bahwa pendekatan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional variabel

Definisi operasional merupakan penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang diklarifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Dimana dalam penelitian ini terdapat 3 variabel bebas yakni Kompensasi (X_1), Pengawasan (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

| Variabel | Definisi | Indikator | Skala |
|------------------------------------|--|--|--------------|
| Kompensasi (X ₁) | Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung baik berupa pendapatan secara materi atau non materi sebagai imbalan balas jasa kontribusi, kerja, pengabdian pada perusahaan atau organisasi. | 1. Gaji 2. Tunjangan 3. Insentif 4. Fasilitas (Sutrisno, 2016) | Likert |
| Pengawasan (X ₂) | Pengawasan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui bahwa pelaksanaan, hasil kerja atau kinerja sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya | 1. Penetapan standar kerja 2. Pengukuran hasil kerja 3. Tindakan koreksi (Handoko, 2017) | Likert |
| Lingkungan kerja (X ₃) | Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan | 1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja (Nitisemito, 2014) | Likert |
| Kinerja karyawan (Y) | Kinerja karyawan ialah hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai | 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas (Mathis & Jackson, 2017) | Likert |

3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilaksanakan di PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate Kec. Kp. Rakyat, Kab. Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara 21451.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan Februari 2023 sampai dengan Juli 2023

Tabel 3.2
Waktu Penelitian

| No | Kegiatan | Tahun 2023 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|------------------------|------------|---|---|---|-------|---|---|---|-------|---|---|---|-----|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Februari | | | | Maret | | | | April | | | | Mei | | | | Juni | | | | Juli | | | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | |
| 1 | Penelitian Pendahuluan | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Pengajuan Judul | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Penyusunan Proposal | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Seminar Proposal | | | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Revisi Proposal | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | |
| 6 | Riset | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | |
| 7 | Pengolahan Data | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ |
| 8 | Sidang Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ |

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Kantor PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate yang berjumlah 58 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiono, 2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harap betul-betul representatif. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling. (Sugiono, 2019) menjelaskan bahwa total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan, alasan menggunakan total sampling karena jumlah populasi dibawah 100 sehingga seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian. Berdasarkan teknik penarikan sampel diatas maka sampel dalam penelitian ini yaitu 58 orang karyawan yang bekerja di Kantor PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data atau informasi, keterangan – keterangan atau fakta – fakta yang dibutuhkan dalam mendukung penelitian ini, penulis menggunakan 2 (dua) macam pengumpulan data, yakni :

1. Pengumpulan data primer, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung pada lokasi penelitian. Pengumpulan data primer dilakukan dengan instrument : metode kuisisioner, yaitu sebuah pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian, dan setiap pertanyaan merupakan jawaban–jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis.

Untuk membantu dalam menganalisa data yang diperoleh dalam penelitian, maka penelitian ini menggunakan teknik penentuan skor. Teknik penentuan skor yang digunakan adalah dengan skala ordinal untuk menilai jawaban kuisisioner

responden. Bobot nilai angket yang di tentukan berdasarkan skala likert (Sugiyono, 2019), adapun skor yang ditentukan untuk setiap pertanyaan adalah :

- a. Untuk alternative jawaban SS (sangat setuju) diberi skor 5
 - b. Untuk alternative jawaban S (setuju) diberi skor 4
 - c. Untuk alternative jawaban N (Netral) diberi skor 3
 - d. Untuk alternative jawaban TS (tidak setuju) diberi skor 2
 - e. Untuk alternative jawaban STS (sangat tidak setuju) diberi skor 1
2. Pengumpulan data sekunder, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui studi kepustakaan yang terdiri dari:
- a. Penelitian kepustakaan yaitu, pengumpulan data yang diperoleh dari buku – buku, karya ilmiah, pendapat ahli yang memiliki relevansi dengan masalah yang diteliti.
 - b. Studi dokumentasi yaitu, teknik pengumpulan data dengan menggunakan catatan – catatan atau dokumen yang ada dilokasi penelitian serta sumber lain yang relevan dengan objek penelitian.

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka - angka kemudian menarik kesimpulan dan pengujian tersebut.

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1.1 Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2019) menjelaskan bahwa pengujian validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan

serta mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Bila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka pernyataan dikatakan valid. Sebaliknya, bila $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$, maka pernyataan dikatakan tidak valid. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk menguji data yang valid atau tidak valid setelah menggunakan alat kuesioner.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Suatu instrument dikatakan reliabel apabila instrument tersebut digunakan untuk subjek yang sama, dalam waktu dan kondisi yang berbeda, tetap menunjukkan hasil yang sama. Bila alpha cronbach > 0.60 , maka kuesioner dinyatakan reliabel. Sebaliknya, bila alpha cronbach < 0.60 , maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel. Uji validitas dan reliabilitas ini diukur dengan menggunakan bantuan aplikasi *Software SPSS 22.0 for Windows*.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016). Model regresi yang baik adalah data normal atau mendekati normal. Caranya adalah dengan membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Data normal memiliki bentuk seperti lonceng. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov–Smirnov.

Pengambilan keputusan mengenai normalitas adalah sebagai berikut :

1. Jika $p < 0,05$ maka distribusi data tidak normal

2. Jika $p > 0,05$ maka distribusi data normal

3.6.2.2 Uji Multikolineralitas

Multikolinieritas adalah alat yang dipergunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang kuat di antara variabel independen. Suatu model regresi linear akan menghasilkan estimasi yang baik apabila model tersebut tidak mengandung multikolinieritas (Ghozali, 2016). Asumsinya adalah data penelitian harus terbebas dari gejala multikolinieritas sehingga perlu untuk melakukan uji multikolinieritas. Untuk dapat melihat gejala multikolinieritas, dapat dilihat dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS. Kriteria pengujian multikolinieritas, sebagai berikut:

1. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 , maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.
2. Sebaliknya, jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan *VIF* > 10 , maka terdapat multikolinieritas.

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas ialah suatu keadaan dimana varian dari kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua nilai variabel bebas. Jika data residu tidak bersifat acak maka data bisa dikatakan terkena heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Untuk melihat persamaan regresi suatu penelitian apakah memenuhi asumsi heteroskedastisitas atau tidak, dapat dilihat dari penyebaran residual yang terdapat pada hasil pengolahan data. Apabila titik-titik yang tersebar dalam grafik Scatterplot pada hasil SPSS di sekitar garis nol pada sumbu vertikal dan tidak

membentuk pola tertentu atau acak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas terhadap data penelitian.

3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan persamaan yang digunakan dalam penelitian ini:

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

di mana:

- Y = Kinerja karyawan
- α = Konstanta
- X_1 = Kompensasi
- X_2 = Pengawasan
- X_3 = Lingkungan kerja
- B_1 - B_2 =Koefisien Regresi dari variabel independen
- e = *Term of Error*

3.6.4 Uji Hipotesis

3.6.4.1 Uji - t

Uji - t statistik merupakan pengujian untuk mengetahui apakah masing-masing koefisien regresi signifikan atau tidak terhadap dependen variabel dengan menganggap variabel independen lainnya konstan. Untuk melihat hubungan variabel x dan y digunakan uji statistik dengan rumus:

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

di mana:

- r = Besar korelasi antara variable x dan y
- t = hipotesis (t-hitung)
- n =Jumlah sampel

Kriteria pengujian adalah :

1. Jika nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka hipotesis alternative diterima, artinya terdapat pengaruh antara variable x terhadap variable y.
2. Jika nilai $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka hipotesis alternative ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh antara variable x terhadap variable y.



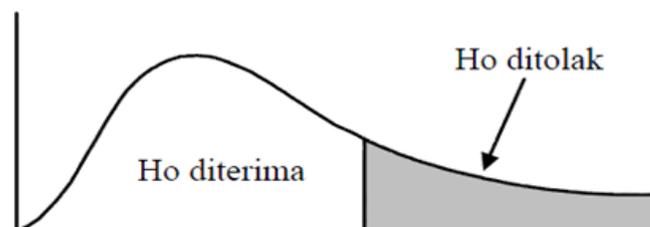
Gambar 3.1. Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0

Sumber : (Sugiyono, 2018)

3.6.4.2 Uji – F

Uji-F statistik ini adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2018). Untuk pengujian digunakan hipotesa sebagai berikut:

1. $H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$, artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
2. $H_0 : b_1 \neq b_2 \neq \dots \neq b_k = 0$, artinya secara bersama-sama ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.



Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Uji-F

Sumber : (Sugiyono, 2018)

Pengujian ini dilakukan untuk membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak artinya variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Dan jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, maka H_0 diterima artinya variabel independen secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen. Menurut Sugiyono, nilai F-statistik dapat diperoleh dengan rumus (Sugiyono, 2018):

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

Dimana:

R^2 = koefisien determinasi

K = jumlah variabel independen ditambah intercept dari suatu model estimasi.

n = jumlah sampel

3.6.5. Koefisien Determinan

Menurut Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel X terhadap Y maka digunakan koefisien determinasi (KD) yang merupakan koefisien korelasi yang biasanya dinyatakan dengan presentase (%). Adapun rumus menghitung koefisien determinasi yaitu:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Penyajian Data

Pada bab ini penulis akan menyajikan deskripsi dari data yang diperoleh melalui penelitian di lapangan melalui metode-metode pengumpulan data yang telah disebutkan pada bab terdahulu. Demikian juga halnya permasalahan yang hendak dijawab dalam bab ini adalah apakah ada pengaruh kompensasi, pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate.

Dalam mengumpulkan data yang diperlukan untuk menjawab rumusan masalah penulis melakukan penyebaran angket kepada karyawan yang bekerja di kantor PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate yang menjadi objek penelitian dan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Adapun angket yang digunakan dalam penelitian ini bersifat tertutup, dimana responden memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia. Setiap jawaban akan diberikan nilai atau skor.

Adapun kuesioner yang disebarakan terdiri atas 3 variabel, yaitu :

1. Variabel bebas/kompensasi, pengawasan dan lingkungan kerja (x_1 , x_2 dan x_3) masing-masing terdiri dari 8 pertanyaan.
2. Variabel terikat/kinerja karyawan (Y) terdiri atas 8 pertanyaan.

4.1.1. Karakteristik Responden

Data karakteristik responden dimaksudkan untuk mengidentifikasi responden. Responden yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di kantor PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate yang menjadi sampel

berjumlah 58 orang. Karakteristik responden ini meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan. Untuk lebih jelasnya dilihat pada tabel-tabel yang diuraikan peneliti di bawah ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Rentang Usia | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------|--------------|-----------|----------------|
| 1 | Laki-laki | 37 | 63,8 |
| 2 | Perempuan | 21 | 36,2 |
| Jumlah | | 58 | 100 |

Sumber : Hasil Kuesioner 2023

Berdasarkan data pada tabel karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diatas diperoleh hasil yaitu sebanyak 37 orang responden (63,8%) berjenis kelamin laki – laki dan 21 orang responden (36,2%) berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil bahwa mayoritas pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjenis kelamin laki - laki.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Rentang Usia

| No | Rentang Usia | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------|---------------|-----------|----------------|
| 1 | ≤ 25 Tahun | 12 | 20,7 |
| 2 | 26 – 35 Tahun | 24 | 41,4 |
| 3 | 36 – 45 Tahun | 16 | 27,6 |
| 4 | ≥ 46 Tahun | 6 | 10,3 |
| Jumlah | | 58 | 100 |

Sumber : Hasil Kuesioner 2023

Berdasarkan data pada tabel karakteristik responden berdasarkan rentang usia diatas diperoleh hasil yaitu sebanyak 12 orang responden (20,7%) berada pada rentang usia ≤ 25 Tahun, 24 orang responden (41,4%) berada pada rentang usia 26-35 tahun, 16 orang responden (27,6%) berada pada rentang usia 36–45 tahun dan 6

orang responden (10,3%) diatas ≥ 46 tahun. Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil bahwa pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian ini mayoritas berada pada rentang usia 26 - 35 tahun.

Tabel. 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| No | Tingkat Pendidikan | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------|--------------------|-----------|----------------|
| 1 | SD/ SMP | - | - |
| 2 | SMA Sederajat | 23 | 39,7 |
| 3 | D3 | 5 | 8,6 |
| 4 | S1 | 28 | 48,3 |
| 5 | S2 | 2 | 3,4 |
| Jumlah | | 58 | 100 |

Sumber : Hasil Kuesioner 2023

Berdasarkan data pada tabel karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan diatas diperoleh hasil yaitu sebanyak 23 orang responden (39,7%) memiliki tingkat pendidikan SMA, 5 orang responden (8,6%) memiliki tingkat pendidikan D3, 28 orang responden (48,3%) memiliki tingkat pendidikan S1 dan 2 orang responden (3,4%) memiliki tingkat pendidikan S2. Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil bahwa mayoritas pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian ini mayoritas memiliki tingkat pendidikan S1.

4.1.2 Deskripsi Hasil Penelitian

4.1.2.1 Variabel Kompensasi (X1)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan yang bekerja di kantor PT. Tolan Tiga Indonesia Perlavian Estate diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel disiplin kerja, sebagai berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Kompensasi (X1)

| No | Pilihan Jawaban | | | | | | | | | | Jumlah | |
|------|-----------------|------|----|------|---|------|----|-----|-----|-----|--------|-----|
| | SS | | S | | N | | TS | | STS | | | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | Total | % |
| x1.1 | 25 | 49,0 | 31 | 60,8 | 2 | 3,9 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 58 | 100 |
| x1.2 | 24 | 47,1 | 32 | 62,7 | 2 | 3,9 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 58 | 100 |
| x1.3 | 25 | 49,0 | 30 | 58,8 | 3 | 5,9 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 58 | 100 |
| x1.4 | 24 | 47,1 | 27 | 52,9 | 7 | 13,7 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 58 | 100 |
| x1.5 | 27 | 52,9 | 29 | 56,9 | 2 | 3,9 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 58 | 100 |
| x1.6 | 34 | 66,7 | 23 | 45,1 | 1 | 2,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 58 | 100 |
| x1.7 | 31 | 60,8 | 25 | 49,0 | 2 | 3,9 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 58 | 100 |
| x1.8 | 26 | 51,0 | 29 | 56,9 | 3 | 5,9 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 58 | 100 |

Sumber : Kuesioner 2023

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kompensasi (X1) bahwa:

1. Jawaban responden mengenai gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan harapan karyawan diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 60,8%.
2. Jawaban responden mengenai gaji yang saya terima mampu meningkatkan motivasi dalam bekerja diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 62,7%.
3. Jawaban responden mengenai jabatan seorang karyawan menentukan besaran tunjangan yang diberikan diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 58,8%.

4. Jawaban responden mengenai karyawan diberikan tunjangan secara rutin oleh perusahaan diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 52,9%.
5. Jawaban responden mengenai insentif yang diberikan sesuai dengan kontribusi karyawan dalam penyelesaian pekerjaan diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 56.9%
6. Jawaban responden mengenai karyawan diberikan insentif atas dasar prestasi kerja diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 66,7%.
7. Jawaban responden mengenai karyawan diberikan fasilitas untuk menunjang penyelesaian pekerjaan diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 60,8%.
8. Jawaban responden mengenai fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan membantu karyawan dalam penyelesaian pekerjaan diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 51%.

Berdasarkan hasil diatas memperlihatkan mayoritas responden menjawab setuju, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima oleh para pegawai sudah cukup baik.

4.1.2.2 Variabel Pengawasan (X2)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan yang bekerja di kantor PT. Tolan Tiga Indonesia Perlavian Estate diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel pelatihan, sebagai berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Responden Variabel Pengawasan (X2)

| No | Pilihan Jawaban | | | | | | | | | | Jumlah | |
|------|-----------------|------|----|------|----|------|----|-----|-----|-----|--------|-----|
| | SS | | S | | N | | TS | | STS | | | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | Total | % |
| x2.1 | 18 | 35,3 | 26 | 51,0 | 14 | 27,5 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 58 | 100 |
| x2.2 | 22 | 43,1 | 26 | 51,0 | 10 | 19,6 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 58 | 100 |
| x2.3 | 28 | 54,9 | 23 | 45,1 | 7 | 13,7 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 58 | 100 |
| x2.4 | 25 | 49,0 | 31 | 60,8 | 2 | 3,9 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 58 | 100 |
| x2.5 | 20 | 39,2 | 31 | 60,8 | 7 | 13,7 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 58 | 100 |
| x2.6 | 23 | 45,1 | 26 | 51,0 | 9 | 17,6 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 58 | 100 |
| x2.7 | 23 | 45,1 | 30 | 58,8 | 5 | 9,8 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 58 | 100 |
| x2.8 | 30 | 58,8 | 23 | 45,1 | 5 | 9,8 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 58 | 100 |

Sumber : Kuesioner 2023

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel pengawasan (X2) bahwa:

1. Jawaban responden mengenai karyawan mampu menunjukkan disiplin kerja yang baik diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 51%.
2. Jawaban responden mengenai karyawan mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 51%.
3. Jawaban responden mengenai pimpinan selalu mengawasi kinerja yang diberikan oleh karyawan diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 54,9%.
4. Jawaban responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tanpa menyalahi aturan perusahaan diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 60,8%.

5. Jawaban responden mengenai pimpinan melakukan penilaian hasil kerja karyawan secara objektif diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 60,8%.
6. Jawaban responden mengenai pimpinan mengevaluasi hasil kerja dari setiap karyawan diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 51%.
7. Jawaban responden mengenai pimpinan memberikan reward dan punishment kepada karyawan atas dasar kinerjanya diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 58,8%.
8. Jawaban responden mengenai pimpinan memberikan reward dan punishment kepada karyawan atas dasar kinerjanya diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 58,8%.

Berdasarkan hasil angket memperlihatkan sebagian besar responden menjawab setuju, hal ini menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan kepada karyawan yang bekerja di kantor PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate sudah cukup baik.

4.2.2.3 Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan yang bekerja di kantor PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja pegawai, sebagai berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X3)

| No | Pilihan Jawaban | | | | | | | | | | Jumlah | |
|------|-----------------|------|----|------|----|------|----|-----|-----|-----|--------|-----|
| | SS | | S | | N | | TS | | STS | | | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | Total | % |
| x3.1 | 8 | 15,7 | 38 | 74,5 | 10 | 19,6 | 2 | 2,1 | 0 | 0,0 | 58 | 100 |
| x3.2 | 9 | 17,6 | 38 | 74,5 | 9 | 17,6 | 2 | 2,1 | 0 | 0,0 | 58 | 100 |
| x3.3 | 8 | 15,7 | 42 | 82,4 | 6 | 11,8 | 2 | 2,1 | 0 | 0,0 | 58 | 100 |
| x3.4 | 11 | 21,6 | 41 | 80,4 | 5 | 9,8 | 1 | 1,0 | 0 | 0,0 | 58 | 100 |
| x3.5 | 12 | 23,5 | 35 | 68,6 | 10 | 19,6 | 1 | 1,0 | 0 | 0,0 | 58 | 100 |
| x3.6 | 15 | 29,4 | 36 | 70,6 | 7 | 13,7 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 58 | 100 |
| x3.7 | 8 | 15,7 | 36 | 70,6 | 10 | 19,6 | 4 | 4,2 | 0 | 0,0 | 58 | 100 |
| x3.8 | 16 | 31,4 | 34 | 66,7 | 8 | 15,7 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 58 | 100 |

Sumber : Kuesioner 2023

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel lingkungan kerja (x3) bahwa:

1. Jawaban responden mengenai suasana kerja dalam kantor sangat nyaman diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 74,5%.
2. Jawaban responden mengenai suasana kerja yang nyaman membantu karyawan dalam penyelesaian pekerjaan diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 74,5%.
3. Jawaban responden mengenai hubungan kerja antar karyawan berjalan dengan baik diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 82,4%.
4. Jawaban responden mengenai karyawan selalu berusaha menjaga hubungan baik dengan karyawan lainnya diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 80,4%.

5. Jawaban responden mengenai karyawan tidak kesulitan bekerja sama dalam penyelesaian pekerjaan diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 68,6%.
6. Jawaban responden mengenai ruang kerja yang nyaman membuat karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 70,6%.
7. Jawaban responden mengenai fasilitas kerja yang lengkap membuat penyelesaian pekerjaan menjadi lebih cepat diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 70,6%.
8. Jawaban responden mengenai fasilitas kerja yang diberikan perusahaan sangat memadai diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 66,7%.

Berdasarkan hasil angket memperlihatkan sebagian besar responden menjawab setuju, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di kantor PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate dirasakan karyawan sudah cukup baik dan nyaman.

4.2.2.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan yang bekerja di kantor PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja pegawai, sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| No | Pilihan Jawaban | | | | | | | | | | Jumlah | |
|-----|-----------------|------|----|------|---|------|----|-----|-----|-----|--------|-----|
| | SS | | S | | N | | TS | | STS | | | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | Total | % |
| y.1 | 20 | 39,2 | 29 | 56,9 | 9 | 17,6 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 58 | 100 |

| | | | | | | | | | | | | |
|-----|----|------|----|------|----|------|---|-----|---|-----|----|-----|
| y.2 | 22 | 43,1 | 34 | 66,7 | 2 | 3,9 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 58 | 100 |
| y.3 | 22 | 43,1 | 26 | 51,0 | 10 | 19,6 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 58 | 100 |
| y.4 | 18 | 35,3 | 35 | 68,6 | 5 | 9,8 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 58 | 100 |
| y.5 | 18 | 35,3 | 34 | 66,7 | 6 | 11,8 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 58 | 100 |
| y.6 | 20 | 39,2 | 33 | 64,7 | 5 | 9,8 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 58 | 100 |
| y.7 | 23 | 45,1 | 29 | 56,9 | 6 | 11,8 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 58 | 100 |
| y.8 | 21 | 41,2 | 29 | 56,9 | 8 | 15,7 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 58 | 100 |

Sumber : Kuesioner 2023

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja pegawai (Y) bahwa:

1. Jawaban responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang menjadi tanggung jawab diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 56,9%.
2. Jawaban responden mengenai standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat dicapai secara optimal diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 66,7%.
3. Jawaban responden mengenai karyawan mampu memberikan kinerja yang memuaskan diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 51%.
4. Jawaban responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan namun tidak mengurangi kualitas pekerjaan diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 68,6%.
5. Jawaban responden mengenai karyawan selalu memperhatikan efisiensi waktu dalam bekerja diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 66,7%.

6. Jawaban responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 64,7%.
7. Jawaban responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan oleh instansi diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 56,9%.
8. Jawaban responden mengenai karyawan menggunakan jam kerja yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 56,9%.

Berdasarkan hasil diatas memperlihatkan sebagian besar responden menjawab setuju, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang bekerja di kantor PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate sudah cukup baik.

4.2. Analisis Hasil Penelitian

4.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.2.1. Uji Validitas

Pengujian validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid apabila nilai r-hitung $>$ r-tabel, maka pernyataan dikatakan valid. Sebaliknya, bila nilai r-hitung $<$ r-tabel, maka pernyataan dikatakan tidak valid (Sugiyono, 2016).

Tabel. 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

| Item Pernyataan | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|-----------------|----------|---------|------------|
| x1.1 | 0.636 | 0.260 | Valid |
| x1.2 | 0.696 | 0.260 | Valid |

| | | | |
|------|-------|-------|-------|
| x1.3 | 0.700 | 0.260 | Valid |
| x1.4 | 0.649 | 0.260 | Valid |
| x1.5 | 0.644 | 0.260 | Valid |
| x1.6 | 0.652 | 0.260 | Valid |
| x1.7 | 0.615 | 0.260 | Valid |
| x1.8 | 0.594 | 0.260 | Valid |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0

Berdasarkan uji kuesioner sebanyak 58 orang responden, pada nilai signifikansi 5% dengan derajat bebas $df = 55$ dengan nilai r-tabel sebesar 0,260. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa r-hitung lebih besar daripada r-tabel, sehingga seluruh pertanyaan variabel kompensasi dinyatakan valid.

Tabel. 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan (X2)

| Item Pernyataan | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|-----------------|----------|---------|------------|
| x2.1 | 0.618 | 0.260 | Valid |
| x2.2 | 0.669 | 0.260 | Valid |
| x2.3 | 0.671 | 0.260 | Valid |
| x2.4 | 0.614 | 0.260 | Valid |
| x2.5 | 0.639 | 0.260 | Valid |
| x21.6 | 0.648 | 0.260 | Valid |
| x2.7 | 0.716 | 0.260 | Valid |
| x2.8 | 0.714 | 0.260 | Valid |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0

Berdasarkan uji kuesioner sebanyak 58 orang responden, pada nilai signifikansi 5% dengan derajat bebas $df = 55$ dengan nilai r-tabel sebesar 0,260. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa r-hitung lebih besar daripada r-tabel, sehingga seluruh pertanyaan variabel pengawasan dinyatakan valid.

Tabel. 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

| Item Pernyataan | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|-----------------|----------|---------|------------|
| x3.1 | 0.547 | 0.260 | Valid |
| x3.2 | 0.627 | 0.260 | Valid |
| x3.3 | 0.652 | 0.260 | Valid |
| x3.4 | 0.690 | 0.260 | Valid |
| x3.5 | 0.690 | 0.260 | Valid |
| x3.6 | 0.598 | 0.260 | Valid |
| x3.7 | 0.617 | 0.260 | Valid |
| x3.8 | 0.413 | 0.260 | Valid |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0

Berdasarkan uji kuesioner sebanyak 58 orang responden, pada nilai signifikansi 5% dengan derajat bebas $df = 55$ dengan nilai r-tabel sebesar 0,260. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa r-hitung lebih besar daripada r-tabel, sehingga seluruh pertanyaan variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

Tabel. 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Item Pernyataan | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|-----------------|----------|---------|------------|
| x3.1 | 0.547 | 0.260 | Valid |
| x3.2 | 0.627 | 0.260 | Valid |
| x3.3 | 0.652 | 0.260 | Valid |
| x3.4 | 0.690 | 0.260 | Valid |
| x3.5 | 0.690 | 0.260 | Valid |
| x3.6 | 0.598 | 0.260 | Valid |
| x3.7 | 0.617 | 0.260 | Valid |
| x3.8 | 0.413 | 0.260 | Valid |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0

Berdasarkan uji kuesioner sebanyak 58 orang responden, pada nilai signifikansi 5% dengan derajat bebas $df = 55$ dengan nilai r-tabel sebesar 0,260.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa r-hitung lebih besar daripada r-tabel, sehingga seluruh pertanyaan variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

4.2.2.2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya (Juliandi, 2013). Suatu instrument dikatakan reliabel bila nilai alpha cronbach > 0.60 , maka kuesioner dinyatakan reliabel. Sebaliknya, bila alpha cronbach < 0.60 , maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X1)

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .801 | 8 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) variabel kompensasi adalah sebesar 0.801, dengan demikian maka nilai koefisien reliabilitas sebesar $0.801 > 0.60$ sehingga kesimpulannya adalah instrument kompensasi merupakan instrumen yang reliabel.

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan (X2)

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .814 | 8 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) variabel pengawasan adalah sebesar 0.814, dengan demikian

maka nilai koefisien reliabilitas sebesar $0.814 > 0.60$ sehingga kesimpulannya adalah instrument pengawasan merupakan instrumen yang reliabel.

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .752 | 8 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0.752, dengan demikian maka nilai koefisien reliabilitas sebesar $0.752 > 0.60$ sehingga kesimpulannya adalah instrument lingkungan kerja merupakan instrumen yang reliabel.

Tabel 4.15
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .815 | 8 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0

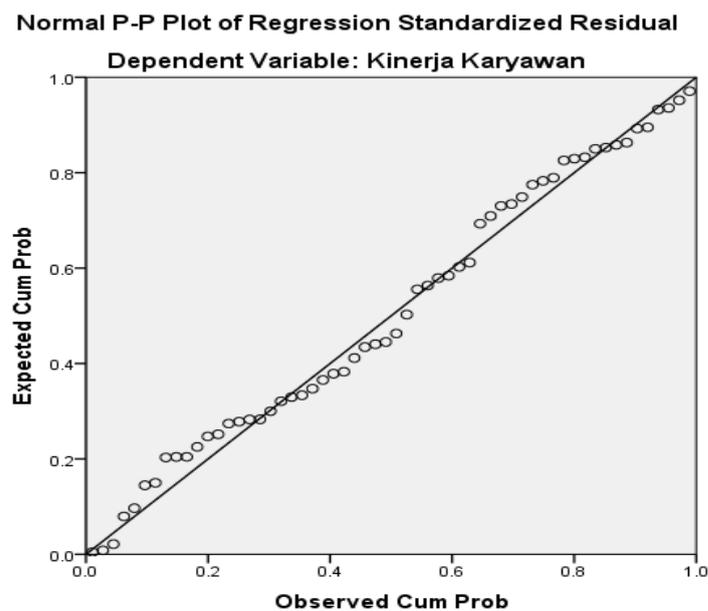
Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0.815, dengan demikian maka nilai koefisien reliabilitas sebesar $0.815 > 0.60$ sehingga kesimpulannya adalah instrument kinerja karyawan merupakan instrumen yang reliabel.

4.2.2. Uji Asumsi Klasik

4.2.2.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data penelitian adalah menguji apakah dalam model statistic variabel – variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang tinggi adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi normal atau tidak dengan menggunakan analisis *Probality Plot*, histogram dan uji *Kolmogorov smirnov*. Berikut ini merupakan hasil uji normalitas P-Plot :

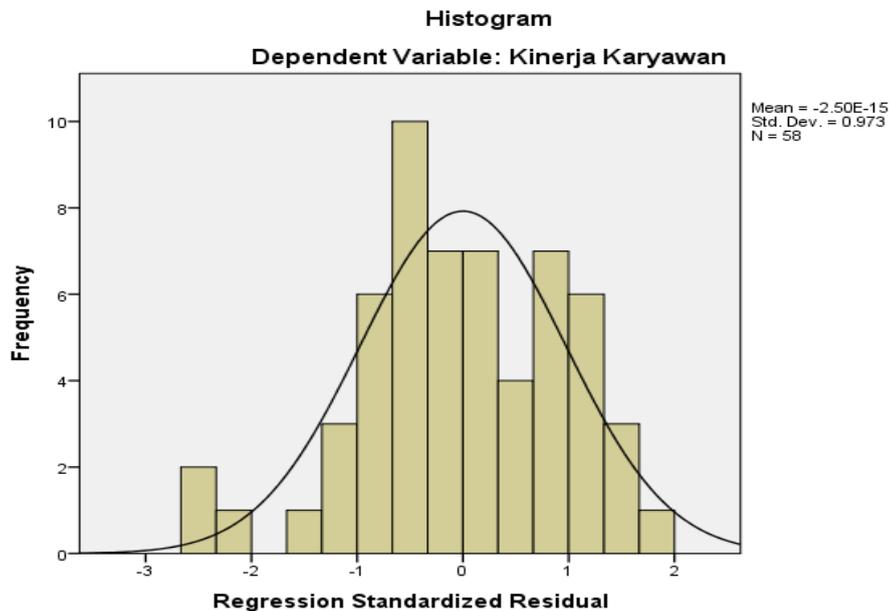
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas P-Plots



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0

Dengan melihat tampilan gambar Probabilitas-Plots diatas, dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang medekati normal, dimana sebaran data berada di sekitar garis diagonal. Selanjutnya pengujian normalitas histogram dengan pendekatan yaitu jika distribusi data membentuk lonceng dan tidak melenceng ke kiri atau ke kanan.

Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas Diagram



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0

Berdasarkan hasil uji normalitas histogram diatas dapat dilihat bahwa sebaran data diketahui bahwa variabel berdistribusi normal, hal ini ditunjukkan oleh distribusi data yang berbentuk lonceng dan tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Kriteria penilaian uji normalitas pendekatan Kolmogorov Smirnov adalah jika $Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05$ maka distribusi data normal. Berikut ini adalah tabel hasil pengujian *Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 4.16
Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|--------------------------|-------------------------|
| N | | 58 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.06281500 |
| | Most Extreme Differences | |
| | Absolute | .076 |
| | Positive | .056 |
| | Negative | -.076 |
| Test Statistic | | .076 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

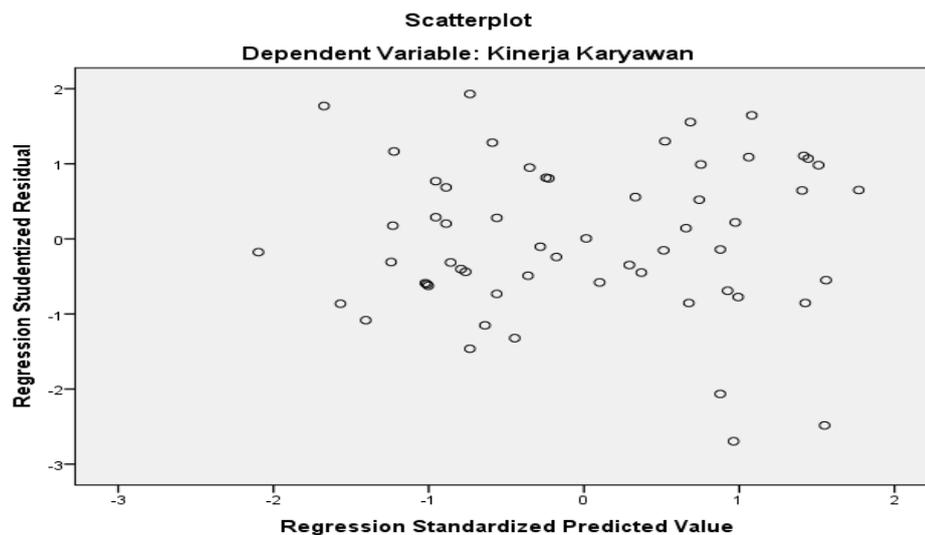
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil bahwa uji normalitas Kolmogorov Smirnov sebesar 0,200. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

4.2.2.2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Alat menguji heterokedastisitas bisa dilakukan dengan alat analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak terjadi heterokedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas ataupun dibawah angka nol pada sumbu Y.

Gambar 4.3. Hasil Uji Heterokedasitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0

Dari gambar 4.3 diatas, terlihat titik–titik secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas sehingga layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.

4.2.2.3. Hasil Uji Multikolenaritas

Multikolenaritas adalah alat yang dipergunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang kuat di antara variabel independen. Suatu model regresi linear akan menghasilkan estimasi yang baik apabila model tersebut tidak mengandung multikolenaritas. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi barian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 20.

1. Bila Tolerance digunakan $< 0,1$ atau sama dengan $VIF > 10$ maka terdapat masalah multikolenaritas yang tidak serius.
2. Bila Tolerance digunakan $> 0,1$ atau sama dengan $VIF < 10$ maka tidak terdapat masalah multikolenaritas yang serius.

Tabel 4.17
Hasil Uji Multikolenaritas

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | -1.561 | .124 | | |
| | Kompensasi | .685 | 8.112 | .000 | .971 | 1.030 |
| | Pengawasan | .268 | 3.177 | .002 | .970 | 1.031 |
| | Lingkungan Kerja | .168 | 2.020 | .048 | .999 | 1.001 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh informasi bahwa seluruh nilai *Tolerance* > 0.10 dan nilai *VIF* < 10 . Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolenaritas pada model regresi penelitian.

4.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Sujarweni (2018) menjelaskan bahwa regresi linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen. Berikut ini disajikan tabel hasil analisis regresi linear berganda.

Tabel 4.18
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Coefficients^a | | | | | |
|---------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -7.712 | 4.940 | | -1.561 | .124 |
| Kompensasi | .769 | .095 | .685 | 8.112 | .000 |
| Pengawasan | .256 | .080 | .268 | 3.177 | .002 |
| Lingkungan Kerja | .179 | .089 | .168 | 2.020 | .048 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0

Persamaan struktural dari hasil regresi diatas adalah sebagai berikut :

$$Y = -7,712 + 0.769X_1 + 0.256X_2 + 0.179X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,769 (positif), nilai menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,769.
2. Koefisien regresi variabel pengawasan sebesar 0,256 (positif), nilai menunjukkan bahwa setiap peningkatan pengawasan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,256.
3. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,179 (positif), nilai menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,179.

4.4. Pengujian Hipotesis

4.4.1. Hasil Uji-T (Parsial)

Uji-t dilakukan untuk menguji apakah karakteristik variabel (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel (Y). Uji-t menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan dengan tingkat signifikan 0,05 (5%) sebagai berikut:

1. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima pada $\alpha = 5\%$.
2. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak pada $\alpha = 5\%$.

Tabel 4.19. Hasil Uji-T

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -7.712 | 4.940 | | -1.561 | .124 |
| Kompensasi | .769 | .095 | .685 | 8.112 | .000 |
| Pengawasan | .256 | .080 | .268 | 3.177 | .002 |
| Lingkungan Kerja | .179 | .089 | .168 | 2.020 | .048 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0

Untuk menguji apakah hipotesis dalam penelitian ini diterima atau tidak maka diperlukan dilaksanakan pengujian hipotesis atau uji t. hasil uji-t sebagai berikut: Derajat bebas = $n - k = 58 - 3 = 55$. Uji t-hitung dilakukan adalah uji dua, maka t-tabel yang diperoleh adalah pada alpha 5% adalah 1.673. Berdasarkan tabel diatas diperoleh data sebagai berikut :

1. Hasil t-hitung untuk variabel kompensasi sebesar 8.112 lebih besar dari nilai t-tabel 1.673 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate dan diperoleh kesimpulan hipotesis alternatif diterima.

2. Hasil t-hitung untuk variabel pengawasan sebesar 3.177 lebih besar dari nilai t-tabel 1.673 dengan nilai signifikansi sebesar 0.048 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate dan diperoleh kesimpulan hipotesis alternatif diterima.
3. Hasil t-hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2.020 lebih besar dari nilai t-tabel 1.673 dengan nilai signifikansi sebesar 0.002 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate dan diperoleh kesimpulan hipotesis alternatif diterima.

4.4.2. Hasil Uji-F (Simultan)

Ghozali (2018) menjelaskan bahwa pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Uji-F dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel dan melihat nilai signifikansi 0,05 dengan cara sebagai berikut: Bila $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ atau probabilitas $<$ nilai signifikan ($\text{Sig} < 0,05$), maka model penelitian dapat digunakan dan bila $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ atau probabilitas $>$ nilai signifikan ($\text{Sig} > 0,05$), maka model penelitian tidak dapat digunakan.

Tabel 4.20. Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 406.298 | 3 | 135.433 | 30.152 | .000 ^b |
| | Residual | 242.547 | 54 | 4.492 | | |
| | Total | 648.845 | 57 | | | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai f-hitung sebesar 30.152 dengan tingkat signifikansi 0.000 sedangkan nilai f-tabel pada alpha 5% adalah 2.77, dengan demikian hasil perhitungan menunjukkan bahwa f-hitung > f-tabel dan tingkat signifikansinya $0.000 < 0.05$ menunjukkan bahwa kompensasi, pengawasan dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate.

4.5. Pengujian Koefisien Determinasi

Ghozali (2018) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi yaitu:

Tabel 4.21. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | |
| | | | | | R Square Change | F Change |
| 1 | .791 ^a | .626 | .605 | 2.11934 | .626 | 30.152 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil *R-Square* sebesar 0,626, hal ini berarti bahwa 62,6% variasi nilai kinerja karyawan ditentukan oleh peran dari variasi nilai kompensasi, pengawasan dan lingkungan kerja sehingga dapat

disimpulkan bahwa kontribusi nilai kompensasi, pengawasan dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebesar 62,6% sementara 37,4% adalah kontribusi variabel lain yang tidak termasuk di dalam penelitian ini.

4.6. Pembahasan

4.6.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan salah satu tujuan yang mendasari seorang individu bekerja, kompensasi dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari seorang karyawan. Menurut (Handoko, 2017) menyatakan bahwa kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai.

Nitisemito (2014) menjelaskan bahwa salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi, karena kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu perusahaan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial diperoleh hasil t-hitung untuk variabel kompensasi sebesar 8.112 lebih besar dari nilai t-tabel 1.673 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putra & Heryanto, 2019), (Arismunandar & Khair, 2020) dan (Manurung & Tanjung, 2021)

tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya semakin puas karyawan dengan kompensasi yang diterimanya maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut. Kompensasi sebagai salah satu aspek yang berarti bagi seorang karyawan karena besarnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepadanya memberi gambaran tentang ukuran kinerja yang diberikannya kepada perusahaan.

4.6.2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengawasan adalah sebagai keseluruhan kegiatan membandingkan, mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dengan kriteria, norma, dan standar. Menurut Siagian (2015) menjelaskan bahwa pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa tugas/pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pentingnya pengawasan bagi karyawan adalah untuk memastikan setiap karyawan bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh, sehingga diharapkan tidak terjadi penurunan kinerja yang dapat menghambat tujuan perusahaan.

Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu manajemen kepemimpinan dalam pengawasan terhadap karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil t-hitung untuk variabel pengawasan sebesar 3.177 lebih besar dari nilai t-tabel 1.673 dengan nilai signifikansi sebesar 0.048 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2016) dan (Nasution & Khair, 2022) yang menjelaskan bahwa pengawasan yang dilakukan kepada karyawan memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan demikian pengawasan yang dilakukan dapat meminimalisir kesalahan karyawan sehingga kinerjanya menjadi lebih baik. Pengawasan yang dilakukan bertujuan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Pengawasan dilakukan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan standart dan tujuan perusahaan serta untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan pekerjaan. Pelaksanaan pengawasan yang baik dipandang dapat meminimalisir kesalahan yang muncul dalam setiap penyelesaian pekerjaan. Hal ini tentu memberi dampak positif bagi kinerja dari para karyawan itu sendiri.

4.6.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang terpenting untuk diperhatikan. Afandi (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Lingkungan kerja yang nyaman dipandang dapat memberikan rasa puas dalam diri seorang karyawan selain itu lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan konsentrasi kerja para karyawan yang tentu saja dapat mendorong peningkatan kinerja dari para karyawan.

Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu lingkungan kerja. Seorang karyawan tentu menginginkan lingkungan kerja yang nyaman sehingga ia dapat maksimal dalam memberikan kinerjanya. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil nilai t-hitung

untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2.020 lebih besar dari nilai t-tabel 1.673 dengan nilai signifikansi sebesar 0.002 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Marbun et al., 2022) dan (Putri & Rambe, 2022) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan dapat membantu karyawan dalam upaya meningkatkan kinerjanya.

4.6.4. Pengaruh Kompensasi, Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil nilai f-hitung sebesar 30.152 dengan tingkat signifikansi 0.000 sedangkan nilai f-tabel pada alpha 5% adalah 2.77, dengan demikian hasil perhitungan menunjukkan bahwa $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ dan tingkat signifikansinya $0.000 < 0.05$ menunjukkan bahwa kompensasi, pengawasan dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate. Selanjutnya hasil *R-Square* sebesar 0,626, hal ini berarti bahwa 62,6% variasi nilai kinerja karyawan ditentukan oleh peran dari variasi nilai kompensasi, pengawasan dan lingkungan kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi nilai kompensasi, pengawasan dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja

karyawan adalah sebesar 62,6% sementara 37,4% adalah kontribusi variabel lain yang tidak termasuk di dalam penelitian ini.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi, Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate. maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate.
2. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil bahwa pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate.
3. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate.
4. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil bahwa kompensasi, pengawasan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate diharapkan memperhatikan

kompensasi yang diberikan kepada para karyawannya, agar ke depannya karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diterima sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

2. PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate diharapkan melakukan pengawasan secara berkesinambungan guna meningkatkan kinerja dari para karyawan.
3. PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate diharapkan memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja para karyawan agar memberi dampak pada peningkatan kinerja karyawan.
4. Karyawan PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate diharapkan untuk meningkatkan kinerjanya agar perusahaan merasakan dampak positifnya.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman peneliti selama melaksanakan penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang peneliti alami dan dapat menjadi faktor yang dapat diperhatikan lagi oleh peneliti-peneliti yang akan datang untuk menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini tentu memiliki kekurangan yang perlu diperbaiki ke depannya. Beberapa keterbatasan penelitian yaitu :

1. Waktu penelitian yang terbatas dan penelitian dilakukan saat jam kerja sehingga informasi yang diberikan oleh karyawan terbatas untuk memberikan gambaran tentang keadaan yang sebenarnya.
2. Dalam proses pengumpulan data, informasi yang diberikan oleh responden melalui tanya jawab dengan kuesioner belum memberi gambaran kondisi yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena perbedaan pemahaman responden

atas pertanyaan yang ada dalam kuesioner, kemudian responden cenderung memberikan jawaban yang tidak beresiko terhadap pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compenstation and Discipline on Employee Performance. *Procedding of The 3*, 1(1), 26–41.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 3(2). 273-282.
- Azhar, M. E., & Meijiriani, A. D. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Seminar Nasional Vokasi Indonesia*. 1. 100-105.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Daulay, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Edison, A., & Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Farisi, S. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 1(1).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. (2017). *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*.

Yogyakarta: Penerbit BPFE.

- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 15(1). 37-47.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara. 13(2). 400-408.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2). 181-195.
- Jufrizen, J. (2018). Mediating Effect of Job Satisfaction On The Effect of Compensation on Employee Performance. *Scientific Journal of Management and Business*. 17(1).34-53.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conference on Management and Business (NCMAB)*.
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. A., & Gultom. P. (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.
- Jufrizen, J., Mukmin, M., Nurmala, D., & Jasin. H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation On The Influence of Organizational Culture On Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*. 2(2). 86-98.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Julita, J., & Arianty, N. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan. 195-105.

- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1). 61-70.
- Mahmudi. (2019). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stress kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Manulang, M. (2010). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Manurung, N., & Tanjung, H. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*. 5(1). 75-89.
- Marbun, M., Sutrisno, H., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 5(1), 262–278.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muliati, M. (2014). Pengaruh Kompensasi Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga. *E-Jurnal Katalogis*, 2(7), 68–77.
- Nasution, I, S., & Khair, H. (2022). Pengaruh Pengawasan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organization Citizenship Behavior pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*. 5(2). 1456-1469.
- Nasution, M. I. (2016). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM TIRTANADI Cabang Medan Kota. *Jurnal Membangun Ketahanan Nasional*, 1(1), 20–27.
- 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*, 1–10.

- Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, A. (2014). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Palta, S., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi kerja Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 683–694.
- Putra, D., & Heryanto, H. (2019). Effect OF Compenstation and Training on Employee Performance of the Ragonal Research and Development Planning Agency in Dharmasraya Regency. *Archives of Business Research*, 7(8), 66–75.
- Putri, T, F., & Rambe, M. F. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*. 5(2). 1348-1363.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Mannegio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Robbins, S. (2017). *Perilaku Organisasi : Edisi Terjemahan*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Rosdiana, D., & Indriasih, D. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, pengawasan, kompetensi Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Dishubkominfo Kota Tegal. *Jurnal Multifier*, 1(1), 57–64.
- Rudi, I. S. (2019). Pengaruh Person Job Fit, Komitmen Organisasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Banjarmasin. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Reviem*, 1, 1–18.
- Sedamayanti, S. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- 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.

Siswadi, Y., Jufrizen, J., Saripuddin, J., Farisi, S., & Sari, M. (2023). Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Learning Organizations and Organizational Commitment. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 16(1).

Sofyandi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R &T*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R &T*. Bandung: Alfabeta.

Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*. 5(2).

Sukoco, B. M. (2016). *Manajemen Administrasi Perkantoran*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (7th ed.)*. Kencana Prenada Media Group.

Usman, S., Rambe. M. F., & Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Penempatan, Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*. 5(1).

Wibowo, W. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Widodo, W. (2019). *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Winardi, W. (2015). *Manajemen Prilaku Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.

Wirawan. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Kompensasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate

Dengan hormat,

Dalam rangka untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate”. Saya mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara ingin meminta bantuan kepada Bapak/Ibu untuk membantu saya dalam mengisi kuesioner ini.

Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban yang Bapak/Ibu berikan besar manfaatnya bagi pengembangan ilmu. Kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status dan kedudukan Bapak/Ibu dalam perusahaan, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang benar-benar menggambarkan keadaan Bapak/Ibu. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas bantuan dan kerjasama yang telah Bapak/Ibu berikan. Besar harapan saya untuk menerima kembali angket ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya

Linda Tri Ardianti

Identitas Responden

Nama :
Usia :
Jenis Kelamin :
Pendidikan Terakhir :

Petunjuk Pengisian :

Mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan tanda silang (X) atau contreng (√) pada setiap pernyataan yang anda pilih.

Keterangan :

SS = Sangat Setuju
S = Setuju
N = Netral
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

Kompensasi (X₁)

| No | Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | | |
|------------------|---|-----------------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| Gaji | | | | | | |
| 1 | Gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan harapan karyawan | | | | | |
| 2 | Gaji yang saya terima mampu meningkatkan motivasi dalam bekerja | | | | | |
| Tunjangan | | | | | | |
| 3 | Jabatan seorang karyawan menentukan besaran tunjangan yang diberikan | | | | | |
| 4 | Karyawan diberikan tunjangan secara rutin oleh perusahaan | | | | | |
| Insentif | | | | | | |
| 5 | Insentif yang diberikan sesuai dengan kontribusi karyawan dalam penyelesaian pekerjaan | | | | | |
| 6 | Karyawan diberikan insentif atas dasar prestasi kerja | | | | | |
| Fasilitas | | | | | | |
| 7 | Karyawan diberikan fasilitas untuk menunjang penyelesaian pekerjaan | | | | | |
| 8 | Fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan membantu karyawan dalam penyelesaian pekerjaan | | | | | |

Pengawasan (X₂)

| No | Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | | |
|--------------------------------|--|-----------------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| Penetapan standar kerja | | | | | | |
| 1 | Karyawan mampu menunjukkan disiplin kerja yang baik | | | | | |
| 2 | Karyawan mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan | | | | | |
| Pengukuran hasil kerja | | | | | | |
| 3 | Pimpinan selalu mengawasi kinerja yang diberikan oleh karyawan | | | | | |
| 4 | Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tanpa menyalahi aturan perusahaan | | | | | |
| 5 | Pimpinan melakukan penilaian hasil kerja karyawan secara objektif | | | | | |
| Tindakan koreksi | | | | | | |
| 6 | Pimpinan mengevaluasi hasil kerja dari setiap karyawan | | | | | |
| 7 | Pimpinan memberikan reward dan punishment kepada karyawan atas dasar kinerjanya | | | | | |
| 8 | Pimpinan memberikan masukan kepada karyawan agar kesalahan kerja dapat diminimalisir | | | | | |

Lingkungan Kerja (X₃)

| No | Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | | |
|------------------------------------|---|-----------------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| Suasana kerja | | | | | | |
| 1 | Suasana kerja dalam kantor sangat nyaman | | | | | |
| 2 | Suasana kerja yang nyaman membantu karyawan dalam penyelesaian pekerjaan | | | | | |
| Hubungan dengan rekan kerja | | | | | | |
| 3 | Hubungan kerja antar karyawan berjalan dengan baik | | | | | |
| 4 | Karyawan selalu berusaha menjaga hubungan baik dengan karyawan lainnya | | | | | |
| 5 | Karyawan tidak kesulitan bekerja sama dalam penyelesaian pekerjaan | | | | | |
| Tersedianya fasilitas kerja | | | | | | |
| 6 | Ruang kerja yang nyaman membuat karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja | | | | | |
| 7 | Fasilitas kerja yang lengkap membuat penyelesaian pekerjaan menjadi lebih cepat | | | | | |
| 8 | Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan sangat memadai | | | | | |

Kinerja Karyawan (Y)

| No | Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | | |
|------------------------|---|-----------------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| Kuantitas | | | | | | |
| 1 | Karyawan mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang menjadi tanggung jawab | | | | | |
| 2 | Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat dicapai secara optimal | | | | | |
| Kualitas | | | | | | |
| 3 | Karyawan mampu memberikan kinerja yang memuaskan | | | | | |
| 4 | Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan namun tidak mengurangi kualitas pekerjaan | | | | | |
| Ketepatan Waktu | | | | | | |
| 5 | Karyawan selalu memperhatikan efisiensi waktu dalam bekerja | | | | | |
| 6 | Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan | | | | | |
| Efektifitas | | | | | | |
| 7 | Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan oleh instansi | | | | | |
| 8 | Karyawan menggunakan jam kerja yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif | | | | | |

Reponden

TERIMAKASIH

(.....)

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KOMPENSASI

| x1.1 | x1.2 | x1.3 | x1.4 | x1.5 | x1.6 | x1.7 | x1.8 | Total |
|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 33 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 36 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 37 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 33 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 35 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 32 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 35 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 35 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 36 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 32 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 36 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 39 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 35 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 28 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 35 |
| 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 33 |
| 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 32 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 33 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 37 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 36 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 36 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 37 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 39 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 36 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 32 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 36 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 32 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 33 |

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL PENGAWASAN

| x2.1 | x2.2 | x2.3 | x2.4 | x2.5 | x2.6 | x2.7 | x2.8 | Total |
|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 29 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 36 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 31 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 28 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 28 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 30 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 34 |
| 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 36 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 32 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 37 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 38 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 36 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 38 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 33 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 33 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 33 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 31 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 34 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 35 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 38 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 38 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 35 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 34 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 36 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL LINGKUNGAN
KERJA**

| x3.1 | x3.2 | x3.3 | x3.4 | x3.5 | x3.6 | x3.7 | x3.8 | Total |
|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 31 |
| 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 30 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 31 |
| 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 29 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 30 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 31 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 24 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 29 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 37 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 29 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 30 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 32 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 34 |
| 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 24 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 34 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 24 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 29 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 30 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 31 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 31 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 30 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 36 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 32 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 31 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 34 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 34 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 34 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 |

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KINERJA
KARYAWAN**

| y.1 | y.2 | y.3 | y.4 | y.5 | y.6 | y.7 | y.8 | Total |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 31 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 39 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 28 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 35 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 28 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 30 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 36 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 32 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 35 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 29 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 34 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 35 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 31 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 30 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 36 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 37 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 31 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 38 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 33 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 33 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 36 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 33 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 33 |



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: 2947/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/19/1/2023

Medan, 19/1/2023

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

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Linda Tri Ardianti
NPM : 1905160462
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

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

- Identifikasi Masalah : 1. Kurangnya kompensasi dari manajer untuk meningkatkan kinerja karyawan
2. Lingkungan kerja yang kurang kondusif
3. Karyawan yang kurang menguasai kompetensi yang dapat berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan
4. Kurangnya pengawasan untuk melihat kinerja karyawan
- Rencana Judul : 1. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate

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

Hormat Saya
Pemohon

(Linda Tri Ardianti)



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

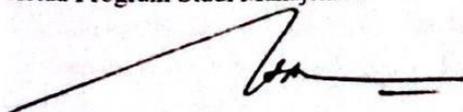
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

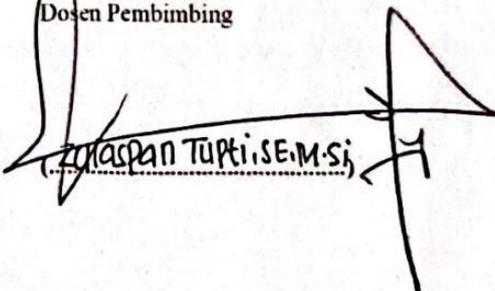
PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2947/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/19/1/2023

Nama Mahasiswa : Linda Tri Ardianti
 NPM : 1905160462
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Tanggal Pengajuan Judul : 19/1/2023
 Nama Dosen Pembimbing*) : Zulaspan Tupti, SE., M.Si *28/1/2023*

Judul Disetujui**) : Pengaruh kompensasi, pengawasan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate

Disahkan oleh:
 Ketua Program Studi Manajemen

 (Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,
 Dosen Pembimbing

 (Zulaspan Tupti, SE., M.Si.)

Keterangan:
 *) Disisi oleh Pimpinan Program Studi
 **) Disisi oleh Dosen Pembimbing
 Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"

Nomor : 579 /IL3-AU/UMSU-05/ F / 2023
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 06 Sya'ban 1444 H
27 Februari 2023 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate
Jln.Perlabian, Kc.Kp.Rakyat Kab.Lebusel
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 : **Linda Tri Ardianti**
Npm : **1905160462**
Jurusan : **Manajemen**
Semester : **VIII (Delapan)**
Judul : **Pengaruh Kompensasi,Pengawasan,dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT.Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate.**

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1.Pertinggal



UMSU
Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsu.medan](https://www.facebook.com/umsu.medan)

[umsu.medan](https://www.instagram.com/umsu.medan)

[umsu.medan](https://www.tiktok.com/@umsu.medan)

[umsu.medan](https://www.youtube.com/channel/UC...)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 579 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2023

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 : 2/27/2023

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Linda Tri Ardianti
N P M : 1905160462
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate

Dosen Pembimbing : Zulaspan Tupti, 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 : **27 Februari 2024**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 06 Sya'ban 1444 H
27 Februari 2023 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Pertinggal





PT. TOLAN TIGA INDONESIA

Perlabian Estate

A Member of the SIPEF Group

Head Office :

Gedung Forum Nine Lantai 10, Suite 1-11
Jl. Imam Bonjol No. 9
Medan - 20112
North Sumatra, Indonesia

Estate :

Desa Perkebunan Perlabian
Kec. Kampung Rakyat
Kab. Labuhanbatu Selatan
North Sumatra, Indonesia
Pos Tanjung Medan 21463

Head Office

Telephone : 061 - 4152043 (5 lines)

Telefax : 061 - 4520908

Telex : 51127 SIPEF IA

Cable : SIPEF

Medan

Telephone : 0624 - 496155

Telefax : 0624 - 496155

Telex :

Cable :

Perlabian, 14 Maret 2023

No.05/PLE/III/2023

Kepada Yth,
Bapak/Ibu,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di-
Medan

Hal : Persetujuan Izin Riset

Dengan Hormat

Sehubungan dengan surat permohonan Bapak/ibu sebelumnya No.579/II.3-AU/UMSU-05/F/2023 yang kami terima pada tanggal 06 Maret 2023 perihal tersebut diatas, bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/ibu bahwa permohonan tersebut dapat kami setujui dengan data Mahasiswi sebagai berikut :

- Nama : Linda Tri Ardianti
- NPM : 1905160462
- Jurusan : Manajemen

Demikian kami sampaikan, atas kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,

PT. TOLAN TIGA INDONESIA
PERLABIAN ESTATE

Arden J. Sihombing

Estate Manager

CC. : - RMO NS
- File



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

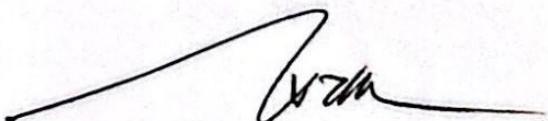
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Linda Tri Ardianti
NPM : 1905160462
Dosen Pembimbing : Zulaspan Tupti, SE., M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate

| Item | Hasil Evaluasi | Tanggal | Paraf Dosen |
|---------------------------------------|---|----------|-------------|
| Bab 1 | - Presentasi Latar Belakang Masalah, Identifikasi | 04/02-23 | |
| Bab 2 | - Bab 2 batasan teoritis dan konseptual (W John Fraichor) | 07/02-23 | |
| Bab 3 | - Pengukuran variabel-variabel penelitian dan metode pengumpulan data | 07/03-23 | |
| Daftar Pustaka | - Jurnal & Pustaka ditambahkan | 07/05-23 | |
| Instrumen Pengumpulan Data Penelitian | - Metodologi yang dipaparkan | 07/05-23 | |
| Persetujuan Seminar Proposal | - Revisi presentasi seminar | 28/02-23 | |

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi


Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si.

Medan, Februari 2023

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


Zulaspan Tupti, SE., M.Si.



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Selasa, 10 April 2023 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen merangkan bahwa :

N a m a : Linda Tri Ardianti
N .P.M. : 1905160462
Tempat / Tgl.Lahir : Perlabian,05 November 2000
Alamat Rumah : Jalan Bukit Siguntang No.11 Medan
JudulProposal :Pengaruh Kompensasi,Pengawasan,Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate

Disetujui / tidak disetujui *)

| item | Komentar |
|------------|--|
| Judul | |
| Bab I | Dala dari perusahaan, identifikasi masalah. |
| Bab II | Kurangnya Teori, Mengurangi gambar kerangka |
| Bab III | Harus menggunakan SPSS |
| Lainnya | |
| Kesimpulan | <input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus |

Medan, Selasa, 10 April 2023

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Zulasapan Tupti, SE.,M.Si

Sekretaris

Assoc.Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pesbanding

Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Selasa, 10 April 2023* menerangkan bahwa:

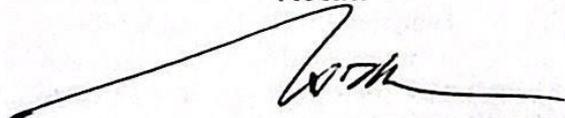
Nama : Linda Tri Ardianti
N .P.M. : 1905160462
Tempat / Tgl.Lahir : Perlabian,05 November 2000
Alamat Rumah : Jalan Bukit Siguntang No.11 Medan
JudulProposal : Pengaruh Kompensasi,Pengawasan,Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Zulasapan Tupti, SE.,M.Si*

Medan, Selasa, 10 April 2023

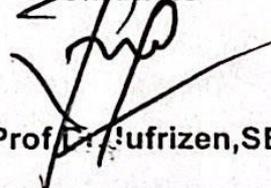
TIM SEMINAR

Ketua



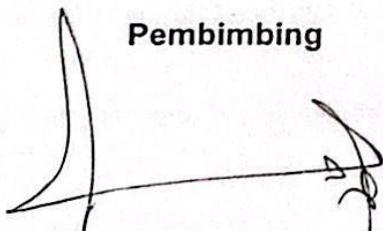
Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.

Sekretaris



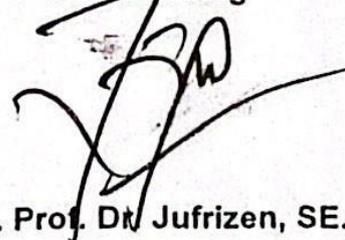
Assoc.Prof. Dr. Jufrizen,SE.,M.Si.

Pembimbing



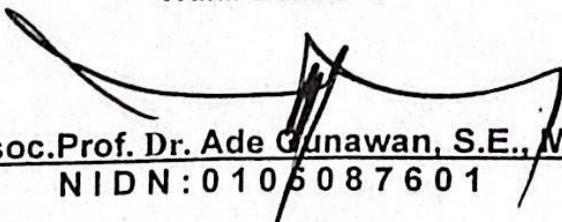
Zulasapan Tupti, SE.,M.Si

Pembimbing



Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.si

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I



Assoc.Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN: 0105087601



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

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya
UMSU adalah institusi yang unggul dan berkembang
yang siap menghadapi masa depan.

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 1830 /II.3-AU/UMSU-05/F/2023
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 03 Muharram 1445 H
21 Juli 2023 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk **melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V**, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Linda Tri Ardianti**
N P M : **1905160462**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi,Pengawasan,dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT.Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

Dr.H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Peninggal





PT. TOLAN TIGA INDONESIA

Perlabian Estate

A Member of the SIPEF Group

Head Office :

Gedung Forum Nine Lantai 10, Suite 1-11
Jl. Imam Bonjol No. 9
Medan - 20112
North Sumatra, Indonesia

Estate :

Desa Perkebunan Perlabian
Kec. Kampung Rakyat
Kab. Labuhanbatu Selatan
North Sumatra, Indonesia
Pos Tanjung Medan 21463

| | | | | |
|--------------------------------|-------------------------------------|-------------------------|------------------------|---------------|
| Head Office MEDAN Estate | Telephone : 061 - 4152043 (5 lines) | Telefax : 061 - 4520908 | Telex : 51127 SIPEF IA | Cable : SIPEF |
| | Telephone : 0624 - 496155 | Telefax : 0624 - 496155 | Telex : | Cable : |

Perlabian, 27 Juli 2023
No.09/PLE/VII/2023

Kepada Yth,
Bapak/Ibu,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di-
Medan

Hal : Surat Keterangan Selesai Riset

Dengan Hormat

Sehubungan dengan surat permohonan Bapak/ibu sebelumnya No.579/II.3-AU/UMSU-05/F/2023 yang kami terima pada tanggal 06 Maret 2023 dan No.1830/II.3-AU/UMSU-05/F/2023 perihal tersebut diatas, dan sesuai dengan surat balasan kami sebelumnya No.05/PLE/III/2023 tertanggal 14 Maret 2023, bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/ibu bahwa Mahasiswi dibawah ini :

- Nama : Linda Tri Ardianti
- NPM : 1905160462
- Jurusan : Manajemen

Benar bahwa Mahasiswi tersebut telah menyelesaikan riset di perusahaan kami terhitung tanggal 29 Juni 2023.

Demikian kami sampaikan, atas kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,

TOLAN TIGA INDONESIA
PERLABIAN ESTATE


Burlen J. Sihombing
Estate Manager

CC. : - RMO NS
- File

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi :

Nama : Linda Tri Ardianti
NPM : 1905160462
Tempat, Tanggal lahir : Lohsari II, 05 November 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Dsn. Lohsari II Utara
Anak ke : 3 dari 4 Bersaudara
Email : lindatriardianti05@gmail.com

Data Orang Tua :

Nama Ayah : Satiman
Nama Ibu : Sunarti
Alamat : Jl Perlabian Dsn Lohsari

Data Pendidikan Formal :

1. SDN 115462 Lohsari : 2007 – 2013
2. MTsN Lohsari : 2013 - 2016
3. SMA Negeri 2 Bilah Hulu : 2016 - 2019
4. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara : 2019 - sekarang

Medan, 22 Agustus 2023
Hormat Saya

Linda Tri Ardianti