

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SUMATERA JAYA MEDIA**

SKRIPSI

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

OLEH

WARTO
NPM : 1405160685



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin tanggal 18 Oktober 2018, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : WARTO
NPM : 1405160685
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMATERA JAYA MEDIA

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

(DEWI ANDRIANY, SE, MM)

Penguji II

(RINI ASTUTI, SE, MM)

Pembimbing

(HASTINA FEBRIATY, SE, M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

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

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, SE, M.Si)



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : WARTO
N.P.M : 1405160685
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
SUMATERA JAYA MEDIA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2018

Pembimbing Skripsi

HASTINA FEBRIATY, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

a : WARTO
l : 405160685
entrasi : MSDM
tas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan
uan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

atakan Bahwa ,

Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi

Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut

- Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
- Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.

Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.

Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

inlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 22.12.2018

Pembuat Pernyataan



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



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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : WARTO
N.P.M : 1405160685
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMATERA JAYA MEDIA

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan	
24/8/2018	- Perbaiki format penulisan - perbaiki judul penelitian jadi kompensasi			
	- perbaiki identifikasi penelitian - perbaiki manfaat penelitian			
3/9/2018	- perbaiki format penulisan - tambahkan teori kompensasi sbdbs - tambahkan teori kerja karyawan - tambahkan penelitian terdahulu - perbaiki paradigma penelitian			
18/9/2018	- perbaiki format penulisan - tambahkan / perbaiki gambar uji t - tambahkan daftar pustaka - perbaiki indikator penelitian			
3/10/2018	- perbaiki format penulisan - perbaiki gambar uji t - perbaiki daftar pustaka			
4/10/2018	ACC Sidaug			

Medan, Oktober 2018
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

HASTINA FEBRIATY, SE, M.Si

JASMAN SYARIFUDLIN, S.E., M.Si

ABSTRAK

WARTO (1405160685) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumatera Jaya Media. Skripsi 2018. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Kinerja merupakan hasil secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa factor antara lain kompensasi, kepuasan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja. Tujuan penelitian ini ialah mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan paada PT. Sumatera Jaya Media.. Populasi dari penelitian ini adalah sebanyak 68 karyawan. Sedangkan sampel penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada diperusahaan. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner dan studi dokumentasi lalu diuji dengan validitas dan reabilitas. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi (R Square). Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif yang tidak signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, adanya pengaruh signifikan bersama-sama antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Jaya Media. Hasil penelitian mengenai pengaruh anatara kompensasi terhadap kinerja yang menyatakan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $1.131 < 1.997$. Hasil penelitian antara lingkungan kerja terhadap kinerja menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $8.488 > 1.997$. Hasil penelitian mengenai kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) yang menyatakan $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $38.907 > 3.138$ dengan signifikan sebesar $0,0000 < 0,05$. Nilai R-Square adalah 54.5% yang menunjukkan sekitar 54.5% peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan sekitar 54.5% peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja sisanya 46,9% dipengaruhi oleh variabel lainya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja karyawan

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah segala puji syukur kehadiran Allah SWT berkat rahmat dan karunianya yang diberikan kepada penulis sehingga akhirnya dapat menyelesaikan proposal skripsi ini tepat waktu dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatera Jaya Media”**.

Adapun tujuan dari penulisan proposal skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana ekonomi jurusan manajemen sumber daya manusia pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran bersifat konstruktif.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya kepada semua pihak atas bantuan berupa materil dan moril, bimbingan, petunjuk, serta nasehat-nasehat yang tidak ternilai harganya hingga penulisan proposal skripsi ini terselesaikan sebagaimana mestinya. Penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibunda Sarmini dan Alm. Wasim yang telah mendo'akan, mendukung, memberikan nasihat, pengorbanan yang telah dicurahkan kepada penulis dengan ketulusan dan keikhlasan.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Januri, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Hastina Febriaty, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang sangat bermanfaat kepada penulis dalam proses menyelesaikan proposal skripsi ini.
8. Bapak Dr. Ajuar zuliandi selaku dosen pembimbing akademik dari awal kuliah sampai sekarang.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi & Bisinis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam mengikuti perkuliahan sampai dengan penyelesaian proposal skripsi ini.
10. Seluruh Staff Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Pimpinan dan seluruh Staff Pegawai serta Karyawan PT. Sumatera Jaya media.
12. Kepada teman-teman bang Roby, Toma, Agung, Zakia Ulfa, Putri, terimakasih atas do'a, motivasi dan perhatiannya kepada penulis.

13. Teman-teman seperjuangan kelas Manajemen C Malam Stambuk 2014, terimakasih atas do'a, dukungan dan kebersamaannya selama masa perkuliahan.

Akhir kata penulis berharap semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi pembaca, serta penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk kesempurnaan skripsi.

Medan, Juni 2018
Penulis,

WARTO

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teori.....	7
1. Kinerja	7
a. Pengertian kinerja	7
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	8
c. Penilaian Kinerja Karyawan.....	10
d. Indikator Kinerja.....	13
2. Kompensasi.....	14
a. Pengertian Kompensasi.....	14
b. Faktor-faktor yang MempengaruhiKompensasi.....	19
c. SistemKebijakanKompensasi.....	21
d. Indikator Kompensasi	23
3. LingkunganKerja.....	25

a.	Pengertian Lingkungan Kerja.....	25
b.	Jenis Lingkungan Kerja	25
c.	Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	27
d.	Indikator Lingkungan Kerja	29
B.	Kerangka Konseptual	31
C.	Hipotesis	34
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN.....	35
A.	Pendekatan Penelitian.....	35
B.	Defenisi Operasional	35
C.	Lokasi dan Waktu Penelitian	37
D.	Populasi dan Sampel	37
E.	Teknik Pengumpulan Data	38
F.	Teknik Analisis Data.....	43
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A.	Hasil Penelitian	48
1.	Karakteristik Responden	48
2.	Deskripsi Variabel Penelitian	51
3.	Analisis Data	57
B.	Pembahasan	65
1.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	65
2.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	66
3.	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja	

Terhadap Kinerja Karyawan	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran	69

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1. Indikator Kinerja Karyawan	36
Tabel III.2. Indikator Kompensasi.....	36
Tabel III.3 Indikator Lingkungan Kerja	36
Tabel III.4 Skedul Penelitian	37
Tabel III.5 Skala Likert.....	39
Tabel III.6 UjiValiditas Variabel Kompensasi.....	36
Tabel III.7 UjiValiditas Variabel Lingkungan Kerja.....	41
Tabel III.8 UjiValiditas Variabel Kinerja	42
Tabel III.9 UjiReliabilitas Instrumen Penelitian	43
Tabel IV.1 Pengukuran Skala Likert	48
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	49
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	50
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	50
Tabel IV.6 SkorAngket Untuk Variabel Kompensasi	51
Tabel IV.7 SkorAngket Untuk Variabel LingkunganKerja	53
Tabel IV.8 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja.....	55
Tabel IV.9 Uji Multikolinearitas	59
Tabel IV.10 Hasil Uji Linier Berganda.....	60
Tabel IV.11 Hasil Uji t	62
Tabel IV.12 Hasil Uji F	64
Tabel IV.13 Nilai R-Square	65

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Pengaruh Kompensasi KinerjaKaryawan.....	31
Gambar II.2 Pengaruh LingkunganKerja.....	32
Gambar II.3 Paradigma Penelitian	33
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis.....	46
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis	47
Gambar IV.1 UjiNormalitas.....	58
Gambar IV.2 UjiHeteroskedastisitas	60
Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t Kompensasi	63
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t Lingkungan Kerja	64

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar belakang Masalah

Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka di harapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Handoko (2011, hal, 4) mengemukakan bahwa Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan pemeliharaan dan penggunaan SDM untuk mencapai tujuan-tujuan maupun organisasi. Saat ini, masalah Sumber Daya Manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber Daya utama merupakan peranan utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya dalam mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama Sumber Daya Manusia, karena Sumber daya Manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu perusahaan, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan keterampilan yang baik untuk menciptakan kader-kader yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan didalam suatu perusahaan tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja karyawan mengalami penurunan. Rendahnya kinerja karyawan menyebabkan tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik karena terdapat tindakan karyawan yang tidak mendukung efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan. Dapat dikatakan semakin baik kinerja karyawan di perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu perusahaan karena jika tidak ada kinerja maka tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada perusahaan.

PT. Sumatera Jaya Media sebagai perusahaan juga tidak terlepas masalah kinerja karyawan dalam hal pencapaian output secara maksimal. Tingkat kehadiran ditempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya kesadaran karyawan serta penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan juga dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja karyawan. Untuk mencapai kinerja yang baik, perusahaan juga harus mempunyai peran yang besar kepada karyawan. Memperhatikan dari rendahnya tingkat kinerja yg terjadi pada PT. Sumatra Jaya

Media hal ini terjadi terkait dengan rendahnya kompensasi yang diberikan oleh PT. Sumatera Jaya Media. Apabila kompensasi yang diberikan sesuai maka secara otomatis kinerja karyawan juga bagus begitu juga sebaliknya.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan (2011, hal. 24)). Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif. Kompensasi merupakan hal yang sensitif bila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang diberikan masih dirasa kurang cukup.

Kompensasi yang diberikan oleh PT. Sumatra Jaya Media yaitu berupa gaji, bonus bagi yang bekerja dengan baik. Namun berdasarkan hasil wawancara pendahuluan dengan beberapa karyawan mengenai pemberian gaji yang sudah disebutkan diatas mereka mengatakan gaji yang diberikan tersebut dirasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka saat ini, masih mendapatkan gaji di bawah Upah Minimum Kota Medan.

Dari hasil penelitian pendahuluan pada pegawai PT. Sumatera Jaya Media diperoleh keterangan bahwa karyawan masih banyak mengeluhkan kompensasi yang mereka terima. Idealnya perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai kepada setiap karyawan dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan. Contohnya saja seperti karyawan yang berposisi dibagian administrasi mereka hanya mendapatkan gaji sebesar Rp 1.800.000,

design iklan mendapatkan gaji Rp 1.950.000, Layouter mendapatkan gaji yang sama dengan posisi design iklan yaitu Rp 1.950.000. Ini berarti gaji yang mereka terima masih dibawah Upah Minimum Kota Medan. Kemudian untuk memperoleh karyawan yang berkualitas perusahaan juga harus mencanangkan program kompensasi yang menarik agar calon karyawan yang akan datang memiliki kualifikasi sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Sunyoto (2012, hal. 43) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lainlain. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya. Jika melihat lingkungan kerja pada PT. Sumatera Jaya Media dirasa belum bagus untuk kegiatan para karyawan. Seperti kurangnya penerangan didalam kantorsirkulasi udara yang tidak terlalu baik. Dengan situasi itu, dirasakan para karyawan dirasakan cukup sulit untuk mengeluarkan kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian-uraian diatas maka penelitian ini berjudul: **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumatra Jaya Media”**.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis pada PT. Sumatra Jaya Media dapat diperoleh informasi bahwa permasalahan yang timbul didalam perusahaan yaitu:

1. Masih adanya beberapa karyawan memiliki kinerja yang kurang sesuai dengan keinginan perusahaan. Contohnya seperti lamanya waktu penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.
2. Gaji yang diberikan tersebut tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang karyawan lakukan.
3. Gaji yang diberikan perusahaan dirasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan saat ini
4. Masih kurang baiknya kualitas lingkungan kerja perusahaan. Seperti sirkulasi udara dan penerangan kantor yang kurang baik.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, dalam penelitian ini, peneliti hanya meneliti variabel yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu Kompensasi dan Lingkungan Kerja karyawan pada PT. Sumatera Jaya media.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatra Jaya Media?
- b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatra Jaya Media?
- c. Apakah ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatra Jaya Media?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatra Jaya Media.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatra Jaya Media.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatra Jaya Media.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai bahan masukan dan ilmu pengetahuan bagi penulis dalam masalah kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan..
- b. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan PT. Sumatra Jaya Media dalam hal pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan kinerja karyawan.
- c. Sebagai referensi bagi peneliti lain di masa yang akan datang

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

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

Mangkunegara (2013, hal. 67) mengatakan: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Hasibuan(2011, hal. 94) mengatakan: “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Sedangkan menurut Rivai (2008, hal 15) menyatakan: “Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan hasil yang seperti diharapkan”

Menurut pengertian di atas, kinerja disamakan dengan hasil kerja dari seorang pegawai. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang. Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja

yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya, mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu perusahaan.

Handoko (2008, hal. 193) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1) Motivasi

Faktor pendorong yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus di penuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat haiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

2) Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

3) Kepuasan Kerja

Tingkat kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerja.

4) Tingkat Stress

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

5) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kondisi pekerjaan dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, pencahayaan dalam ruang kerja, dan sebagainya.

6) Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Dengan adanya desain pekerjaan yang jelas, maka karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang di berikan.

Sedangkan Mangkunegara (2013, hal. 75) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, adalah sebagai berikut:

1) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal

dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

c. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian Kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2013,hal. 69) “bependapat bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”.

Penilaian Kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Didalam suatu perusahaan besarnya laba atau keuntungan yang diperoleh oleh perusahaan sangat tergantung dari salah satunya adalah sumber daya yang dimilikinya, dalam hal ini adalah sumber daya manusia. Agar sumber daya manusia dapat menjalankan tugasnya dengan baik, maka karyawan perlu diawasi. Dan kemudian pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan telah berjalan dengan baik atau

tidak, maka harus dinilai hasil kerjanya. Penilaian yang dikenal adalah “penilaian kinerja” karyawan. Penilaian kinerja merupakan salah satu dari rangkaian fungsi manajemen sumber daya manusia. Penilaian kinerja meliputi beberapa hal, sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Penilaian kinerja ini bukan hanya untuk kepentingan perusahaan/organisasi, tetapi juga bagi karyawan tersebut, sebagai tolak ukur apakah karyawan tersebut layak dipertimbangkan untuk tetap dalam perusahaan atau tidak.

Ada beberapa proses penilaian pekerjaan yang harus dilakukan Sedarmayanti (2009, hal 78), yaitu :

1) Menyusun Rencana Kerja

Rencana kerja merupakan tahap dalam menyepakati saran kerja yang harus dicapai dan juga sikap serta perilaku yang mesti ditampilkan pegawai dalam suatu periode penilaian ke depan.

2) Pelaksanaan

Pelaksanaan merupakan pengerjaan atas rencana yang dilaksanakan oleh pegawai dengan sebaik-baiknya, sesuai yang telah direncanakan sebelumnya.

3) Pembinaan

Pembinaan dilakukan jika karyawan belum mencapai atau tidak tercapainya dalam mewujudkan rencana yang telah ditetapkan.

4) Pengawasan dan Pengendalian

Hal ini dilakukan untuk melihat atau mengetahui sejauh mana kemajuan kinerja yang terjadi. Dan pengendalian dilakukan jika dalam pelaksanaan terjadi penyimpangan atas pelaksanaan yang dilakukan.

Jadi secara umum dapat didefinisikan bahwa penilaian kinerja tersebut adalah sebagai penilaian hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap pegawai. Penilaian kinerja pegawai mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap pegawai. Apakah prestasi yang dicapai setiap pegawai baik, sedang, kurang. Penilaian prestasi penting bagi setiap pegawai dan berguna bagi organisasi untuk mengambil keputusan dan menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya.

Sedarmayanti (2009, hal. 83) tahapan utama dalam penilaian kinerja karyawan secara umum terbagi dalam tiga tahapan yaitu :

1) Tahap perencanaan

Tahap ini merupakan saat dimanan penyusunan sasaran kinerja yang diharapkan kepada karyawan dan kemampuan atau kompetensi apa yang diharapkan oleh perusahaan pada setiap individu yang bekerja didalamnya, baik bagi karyawan yang memiliki jabatan manajerial maupun staff biasa.

2) Tahap pelaksanaan

Tahap ini merupakan waktu dimana pelaksanaan pemantauan terhadap berbagai rencana yang telah disusun dijalankan dengan baik dan mendapatkan tanggapan yang positif bagi setiap karyawan. Pada tahap ini akan sering terjadi diskusi yang cukup intens dengan atasan.

3) Tahap penilaian

Hasi dari tahap pelaksanaan akan dinilai pada setiap akhir tahun yang disebut dengan tahap penilaian. Pada tahap ini akan terjadi komunikasi

yang intens mengenai hasil review dari keseluruhan hambatan dan pelaksanaan kinerja di sepanjang tahun yang telah berjalan.

d. Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013, hal.75) Kinerja (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 212), mengemukakan indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1) **Kualitas Kerja**

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) **Kuantitas Kerja**

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) **Pelaksanaan Tugas**

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) **Tanggung Jawab**

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Sedangkan (Dessler, hal. 67) mengemukakan beberapa indikator kinerja karyawan. Diantaranya adalah :

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan akurasi, ketelitian dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan.

2) Produktivitas

Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.

3) Pengetahuan Pekerjaan

Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis atau teknis yang digunakan pada pekerjaan.

4) Keandalan

Keandalan merupakan sejauh mana seseorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut dalam tugas.

5) Kehadiran

Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat atau makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.

6) Kemandirian

Kemandirian adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan pengawasan maupun tanpa adanya pengawasan.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Secara praktik, manusia melakukan sesuatu agar dapat memperoleh uang yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Untuk itulah sumber daya manusia baik tenaga manajerial, administrative maupun operasional akan bekerja

dengan baik dan bekerja keras. Sumber daya manusia yang bekerja disuatu perusahaan juga akan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaanya dan aktivitas lain yang dilakukan demi memperoleh sejumlah materi. Melalui usaha kerja keras tersebut maka perusahaan memberikan penghargaan dengan jalan memberikan kompensasi.

Pemberian kompensasi kepada individu atau sumber daya manusia yang ada disuatu organisasi merupakan suatu yang sangat relatife rumit, sebab kebijakan kompensasi yang diberikan haruslah berlandaskan kepada azas-azas yang ditetapkan oleh Negara, representif, adil, sesuai dengan kelayakan hidup, disuatu daerah, sesuai dengan latar belakang SDM (pendidikan, skill, dtatus sosial dan lain-lain), sesuai dengan kondisi perekonomian suatu Negara dan lain sebagainya. Adakalanya kebijakan kompensasi yang diberikansudah tepat dan bijak namun dampak yang diberikan dari pemberian kompensasi tersebutmasih belum didapatkan organisasi secara maksimal, artinya SDM belum menunjukan prestasi dan kualitas kinerja yang maksimal.

Menurut Khair (2017, hal. 4) : Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka. Kompensasi ditinjau dari sudut pandang perusahaan merupakan unsur biaya yang dapat mempengaruhi biaya operasional perusahaan, proses rekrutmen dan penempatan sumber daya manusia.

Sedangkan Handoko (2008, hal. 155) berpendapat bahwa: Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sesuatu yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya atas jasa yang diberikan untuk kemajuan perusahaan. Besarnya kompensasi yang diberikan

mencerminkan status, pengalaman dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan dan keluarganya.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan diatas dapat diketahui bahwa hakekatnya pengertian kompensasi adalah sama yaitu sebagai imbalan/balas jasa yang diberikan oleh seorang pemberi kerja kepada seseorang penerima kerja yang dibayarkan dalam bentuk uang tunai dan aturan lainnya. Program kompensasi/balas jasa ini umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerinyah/ masyarakat. Supaya tujuan ini tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak, hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan layak, Undang-Undang perburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi.

Menurut Hasibuan (2011, hal 107-109), kompensasi mempunyai beberapa tujuan, diantaranya adalah :

1) Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedang pengusaha/majikan wajib membayarkan kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status, sosial dari egoistiknya, sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.

3) Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi itu sesuai dengan Undang-Undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerinyah dapat dihindarkan.

9) Memenuhi peraturan-peraturan Legal

Kompensasi juga bertujuan untuk memenuhi peraturan-peraturan legal, seperti Upah Mini-mum Rata-Rata (UMR), Ketentuan lembur, Badan

penyelenggara Jaminan sosial kesehatan, BPJS ketenagakerjaan dan fasilitas lainnya.

Sedangkan Kasmir (2016, hal 238-239), memberikan penjelasan manfaat pemberian kompensasi, diantaranya ialah :

1) Loyalitas Karyawan Meningkatkan

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, akan membuat karyawan bersungguh-sungguh dan menumbuhkan rasa memiliki perusahaan yang semakin besar. Karyawan akan setia kepada perusahaan dengan bekerja sesuai yang telah ditugaskan. Karyawan yang loyal biasanya tidak akan meninggalkan perusahaan dan tidak akan membongkar rahasia perusahaan kepada pihak lain.

2) Komitmen Terhadap Perusahaan Meningkatkan

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, karyawan akan mematuhi segala kewajiban yang diberikan kepada perusahaan dan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan perusahaan. Karyawan akan komit dengan ucapan, janji dan perbuatannya yang telah dilakukan kepada perusahaan.

3) Motivasi Kerja Meningkatkan

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka dorongan karyawan untuk bekerja semakin kuat. Demikian pula sebaliknya, jika kompensasi dibayar tidak wajar, maka para karyawan akan menampilkan kinerja yang buruk.

4) Semangat Kinerja Meningkatkan

Dengan pemberian kompensasi yang baik, karyawan akan semakin semangat dalam mengerjakan setiap pekerjaannya. Upaya untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dilakukan dengan penuh semangat. Karyawan juga pantang menyerah terhadap kendala atau masalah yang sedang dihadapinya, sehingga selalu ada solusinya. Karyawan juga tidak mudah putus asa jika terdapat masalah dalam pekerjaan.

5) Kinerja Karyawan Meningkat

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan meningkatkan kualitas kinerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kinerja dalam suatu perusahaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Mangkunegara (2013, hal 81) mengemukakan 6 faktor yang dapat mempengaruhi kebijakan kompensasi, ialah :

1) Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standard gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kompensasi pegawai.

2) Penawaran Bersama antara Perusahaan dengan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan perusahaan.

3) Standard Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standard biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman . terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

4) Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja dan ukuran perusahaan.

5) Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6) Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya,

jangan sampai meentukan kebijakan kompensasi diluar kemampuan perusahaan.

c. **Sistem Kebijakan Kompensasi**

Dalam menentukan kebijakan kompensasi disuatu organisasi atau perusahaan tidak bias didasari kepada kebutuhan sesaat. Kebijakan kompensasi sebaiknya ditetapkan dengan melihat besarnya bilangan kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan, susunan pembagian dan sejenisnya, maupun waktu pembayaran. Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, dan lain-lain.

Setelah suatu perusahaan mengetahui bagaimana menentukan besaran kompensasi, maka selanjutnya akan ditetapkan system dalam pemberian kompensasi. Menurut Hasibuan (2011, hal169-171) system pemberian kompensasi yang umum diterapak ialah :

1) System Waktu

Dalam system waktu besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standard waktu seperti jam, minggu, bulan. Administrasi pengupahan system waktu relative mudah serta dapat diterapkan pada karyawan tetap maupun pekerja harian. Kebaikan system waktu ialah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Sedangkan kelemahannya system waktu ialah pekerja yang mals pun kompensasi yang dibayarkan tetap seperti perjanjian.

2) System Hasil

Dalam system hasil besarnya kompensasi yang dibayarkan selalu didasarkan pada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya

waktu mengerjakannya. System hasil ini tidak dapat ditetapkan kepada karyawan tetap dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standard fisik bagi karyawan dan administrasi. Kebaikan system hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar.

3) System Borongan.

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang menetapkan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan system borongan cukup rumit lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Jadi dalam system borongan pekerjaan bias mendapat balas jasa besar atau kecil tergantung kecermatan kalkulasi mereka

Sedangkan Darodjat (2015, hal 171) yang menguraikan system kebijakan kompensasi, yaitu:

1) Upah Potong

Upah potong adalah pemberian kompensasi berdasarkan jumlah hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam unit produksi. Dasar perhitungan ialah bahwa makin banyak unit produksi yang dihasilkan, maka makin tinggi pula kompensasi yang diberikan.

2) Komisi

Komisi adalah bentuk imbalan yang diberikan kepada pekerja disamping memperoleh gaji pokok juga diberikan kompensasi karena keberhasilan

melaksanakan tugas atau pekerjaan yang memperoleh penghasilannya semata-mata berupa komisi.

3) Bonus

Bonus adalah bentuk imbalan yang diberikan kepada pekerja yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produktivitas yang berlaku terlampaui. Bonus dibayar serta eksklusif kepada para eksekutif atau kepada semua pekerja.

4) Bagi Laba atau Keuntungan

Bentuk kompensasi yang diberikan berdasarkan suatu rumus yang telah ditetapkan yang dirancang berdasarkan profitabilitas atau keuntungan perusahaan.

5) Bagi produksi

Bentuk kompensasi yang diberikan kepada produktivitas kelompok, jika produktivitas kelompok mampu melampaui target produksi normal maka akan diberi bonus.

d. Indikator-indikator Kompensasi

Sutrisno (2009, hal. 184) menyatakan indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1) Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan.

2) Insentif

Insentif merupakan tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan.

- 3) Tunjangan, contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
- 4) Fasilitas, contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, hal 191) mengemukakan 5 indikator, yaitu:

- 1) Tingkat Bayaran

Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung kepada kondisi perusahaan.

- 2) Struktur Pembayaran

Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat bayaran dan klasifikasi jabatan diperusahaan.

- 3) Penentuan Bayaran Individu

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

- 4) Metode Pembayaran

Metode pembayaran didasarkan pada waktu (jam, hari, minggu dan bulan). Ada juga berdasarkan pembagian hasil.

5) Kontrol Pembayaran

Kontrol ini merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Sunyoto (2012, hal. 43) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lainlain.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

b. Jenis Lingkungan Kinerja

Menurut Robbins dan Coulter (2010, hal 36) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

1. Lingkungan Umum

Segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi:

a) Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.

b) Fasilitas alat kerja

Seseorang karyawan atau pekerja tidak akan dapat melakukan pekerjaan tanpa disertai alat kerja.

a) Fasilitas perlengkapan kerja

Semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung berproduksi, melainkan sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan.

b) Fasilitas sosial

Fasilitas yang digunakan oleh karyawan yang berfungsi sosial meliputi, penyediaan kendaraan bermotor, musholla dan fasilitas pengobatan.

- c) Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.

2. Lingkungan Khusus

Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2009,hal 32) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan,diantaranya:

1. Warna

Merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

2. Kebersihan lingkungan kerja

Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan

menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

3. Penerangan

Dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.

5. Jaminan

Jaminan keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga

akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

6. Kebisingan

Merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

7. Tata ruang

Merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

7) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 73) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi Udara ditempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Tata warna ruangan di tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik mungkin, karena pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena pengaruh warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Di bawah ini terdapat daftar beberapa warna yang dapat mempengaruhi perasaan manusia.

4. Dekorasi di tempat kerja.

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja, akan tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

5. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya.

Sedangkan Septianto (2010, hal. 17) mengemukakan tiga indikator lingkungan kinerja, yaitu :

1. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, serta keamanan di dalam bekerja. Karena berawal dari kenyamanan karyawan tersebut maka dapat meningkatkan semangat kerja.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Fasilitas kerja

Selain itu juga tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

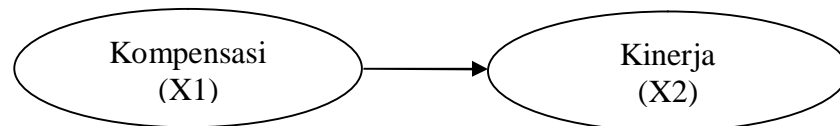
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berbicara tentang kebijakan pemberian kompensasi, umumnya hanya tertuju pada jumlah yang dibayarkan kepada karyawan. Apabila jumlah kompensasi telah cukup memadai, berarti sudah cukup layak dan baik. Permasalahan sebenarnya tidak sesederhana itu, sebab cukup memadai menurut

kacamata perusahaan, belum tentu dirasakan cukup oleh karyawan yang bersangkutan.

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan Jufrizen (2016), Jufrizen (2017), Arianty (2016) dari pendapat tersebut diketahui bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara tidak signifikan. Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang diilustrasikan seperti gambar berikut:



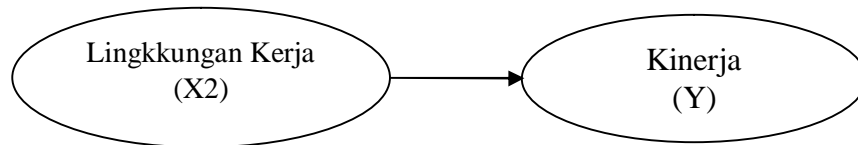
Gambar II.1 Pradigma Penelitian

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dari setiap karyawan perusahaan maka akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang akan semakin baik, dengan baiknya kinerja karyawan maka kinerja perusahaan juga akan semakin baik.

Pendapat di atas selaras dengan pendapat (Kusumawati, 2006) Lingkungan kerja yang memuaskan pegawai akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya lingkungan kerja yang sangat tidak memuaskan dapat mengurangi kinerja pegawai. Dari penelitian terdahulu yang dilakukan (Tanjung, 2018), dari pendapat tersebut diketahui bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

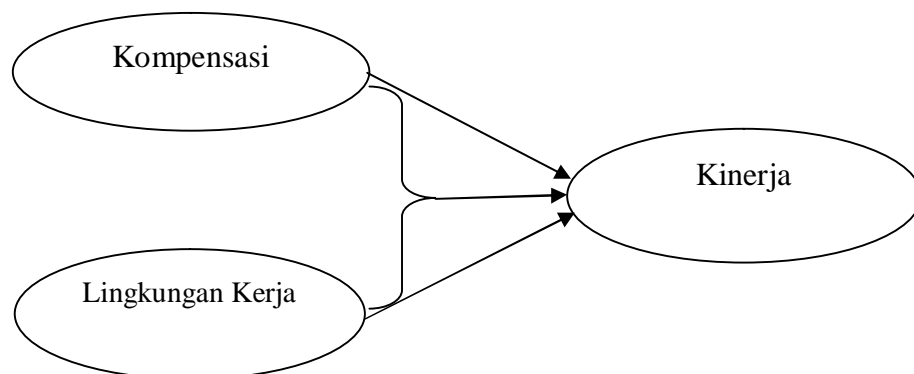


Gambar II.2 Paradigma Penelitian

3. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tanjung (2015) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa: adanya pengaruh signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kinerja memegang kendali penting dalam kinerja karyawan karena dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan dapat bekerja dengan baik, dan menghasilkan kinerja yang baik pula. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut perusahaan juga harus memberikan kompensasi yang adil dan benar sehingga akan membantu perusahaan mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Berdasarkan uraian diatas tentang pengaruh antar variabel, maka kerangka konseptual pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar II.3 Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

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

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Sumatera Jaya Media.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Sumatera Jaya Media.
3. Ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Sumatera Jaya Media.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2013, hal. 35) Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya. Data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

B. Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang diklasifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya dalam suatu penelitian. Dimana dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas penelitian ini adalah kompensasi dan disiplin kerja, sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah :

1. Kinerja Karyawan (Variabel Y)

Kinerja adalah kemampuan dari seseorang untuk menaikkan hasil yang telahdicapainya pada saat sekarang melebihi hasil yang dicapainya waktu sebelumnya.

Tabel III.1 Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator	No Item
1.	Kualitas kerja	1,2
2.	Kuantitas kerja	3,4,5
3.	Pelaksanaan tugas	6,7,8
4.	Tanggung jawab	9,10

Menurut (Mangkunegara, 2013, hal. 75)

2. Kompensasi (Variabel X1)

Tabel III.II Indikator Kompensasi

No	Indikator	No Item
1	Gaji	1,2
2	Insentif	3,4
3	Tunjangan	5,6,7
4	Fasilitas	8,9

Sumber :Sutrisno (2009, hal. 184)

3. Lingkungan Kerja (Variabel X2)

Lingkungan Kerja merupakan suatu kondisi didalam suatu perusahaan tempat para karyawan bekerja. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Tabel III.III Indikator Lingkungan Kerja

No.	Indikator	No Item
1.	Tingkat Pencahayaan	1,2
2.	Sirkulasi Udara Ruangan	3,4
3.	Tata waram ruangan ditempat Kerja	5,6
4.	Dekorasi ruangan ditempat Kerja	7,8
5.	Keamanan	9,10

Sumber : Mangkunegara (2013, hal. 73)

C. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian direncanakan di kantor PT. Sumatera Jaya Media

2. Waktu Penelitian

Waktu dalam penelitian ini dilaksanakan pada Mei sampai dengan Oktober tahun 2018, untuk rincian pelaksanaan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel III.4
Skedul Penelitian
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Keterangan	Mei				Jun				Jul				Aug				Sep				Okt			
		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	Prariset	■	■																						
2	Pengajuan Judul			■	■																				
3	Penyusunan proposal					■	■	■	■																
4	Seminar proposal									■	■	■	■												
5	Pengelolaan data													■	■	■	■								
6	Penyusunan skripsi																	■	■	■	■				
7	Sidang meja hijau																					■	■	■	■

Sumber : Sesuai dengan langkah – langkah dalam silabus yang di berikan

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2013, hal.80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulan.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Sumatera Jaya Media yang berjumlah 68 karyawan.

2. Sampel

Sampel merupakan populasi kecil yang digunakan dalam penelitian. Sampel terdiri dari sekelompok individu yang dipilih dari kelompok yang lebih besar dimana pemahaman dari hasil penelitian dilakukan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Sampel Jenuh (Sugiyono, 2013, hal 57) menyatakan bahwa teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah 68 karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. Studi Dokumentasi

Mempelajari data-data yang ada dalam organisasi dan hubungan dengan penelitian ini dengan

2. Wawancara

Yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan. menggunakan skala likert.

3. Angket (Questioner)

Metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada karyawan di objek penelitian yaitu di Kantor PT. Sumatera Jaya Media

Tabel III.5
Skala Pengukuran Likert

No.	Pertanyaan	Bobot
1.	Sangat Setuju	
2.	Setuju	
3.	Kurang Setuju	
4.	Tidak Setuju	
5.	Sangat Tidak Setuju	

a. Uji Validitas

Untuk validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah itemitem instrumen yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Menurut (Sugiyono, 2013, hal 182) untuk mengukur validitas setiap butir pernyataan, maka akan digunakan teknik korelasi *product moment*.

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{(n\sum x_i^2) - (\sum x_i)^2\}\{(n\sum y_i^2) - (\sum y_i)^2\}}}$$

Dimana :

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y

r_{xy} = besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitasnya yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $< \alpha 0,05$).
- 2) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $> \alpha 0,05$).

1) Uji Validitas Kompensasi (X1)

Tabel III.6

Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item	Nilai Korelasi	Probalitas	Keterangan
Item 1	0.523	0.000	Valid
Item 2	0.628	0.000	Valid
Item 3	0.317	0.000	Valid
Item 4	0.425	0.000	Valid
Item 5	0.617	0.000	Valid
Item 6	0.560	0.000	Valid
Item 7	0.514	0.000	Valid
Item 8	0.689	0.000	Valid
Item 9	0.317	0.000	Valid
Item 10	0.523	0.000	Valid

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa item 1 sampai item 10 dengan nilai probabilitas $<0,05$ yang artinya semua item pernyataan dari variabel kompensasi (X1) dinyatakan valid.

2) Uji validitas Lingkungan Kerja (X2)

Tabel III.7

Uji validitas variabel Lingkungan Kerja

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.706	0,000	Valid
Item 2	0.729	0,000	Valid
Item 3	0.703	0,000	Valid
Item 4	0.577	0,000	Valid
Item 5	0.810	0,000	Valid
Item 6	0.667	0,000	Valid
Item 7	0.588	0,000	Valid
Item 8	0.672	0,000	Valid
Item 9	0.419	0,000	Valid
Item 10	0.365	0,000	Valid

Sumber :data penelitian spss (diolah), 2018

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa item 1 sampai item 10 dengan nilai probabilitas $<0,05$ yang artinya semua item pernyataan dari variabel lingkungan kerja (X2) dinyatakan valid.

3) Uji validitas Kinerja karyawan

Tabel III.8
Uji validitas variabel kinerja Karyawan

item	Nilai korelasi	probabilitas	keterangan
Item 1	0,566	0,000	Valid
Item 2	0,669	0,000	Valid
Item 3	0,666	0,000	Valid
Item 4	0,595	0,000	Valid
Item 5	0,638	0,000	Valid
Item 6	0,543	0,000	Valid
Item 7	0,566	0,000	Valid
Item 8	0,599	0,000	Valid
Item 9	0,669	0,000	Valid
Item 10	0,669	0,000	Valid

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa item 1 sampai item 10 dengan nilai probabilitas <0,05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel kinerja (Y) dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitas

Pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Menurut Ghazali (2005, hal 47) dikatakan reliabel bila asil Alpha>0,60 dengan rumus *alpha* sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_i^2} \right]$$

Dimana :

r = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir

σ_i^2 = varians total

Kriteria pengujiannya adalah :

- a. Jika nilai koefesion reliabilitas $> 0,60$ maka instrumen memilikireliabilitas yang baik.
- b. Jika nilai koefesion reliabilitas $< 0,60$ maka instrumen memilikireliabilitas yang kurang baik.

Table III.9

Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	R tabel	keterangan
Kompensasi (X1)	0,836	0,6	Reliable
Lingkungan Kerja (X2)	0,823		Reliable
Kinerja (Y)	0,836		Reliable

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

F. Teknik Analisis Data

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

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji Regresi Linier berganda, perlu dilakukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut(Ghozali, 2005) ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dengan melihat histogram dengan norma plot sedangkan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independent sama dengan nol. Menurut (Ghozali, 2005) multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIP). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

a. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat Grafik Plot dan Uji Glesjer, Ghozali (2005, hal. 56).

2. Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran koefisien regresi dan masing-masing variabel

X1 = Kompensasi

X2 = Lingkungan Kerja

e = Error

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

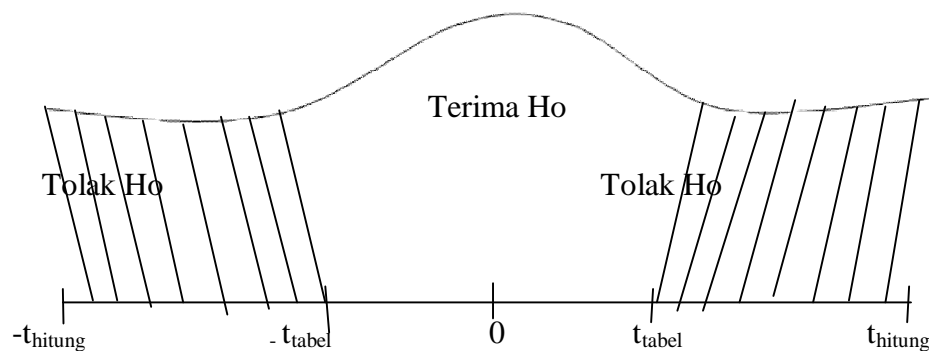
(Sugiyono, 2013, hal. 184)

Keterangan :

t = nilai t_{hitung}

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Bentuk pengujinya sebagai berikut :

- a. $H_0 : r_1 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b. $H_0 : \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

b. Uji Simultan (Uji F)

(Sugiyono, 2013, hal 257)

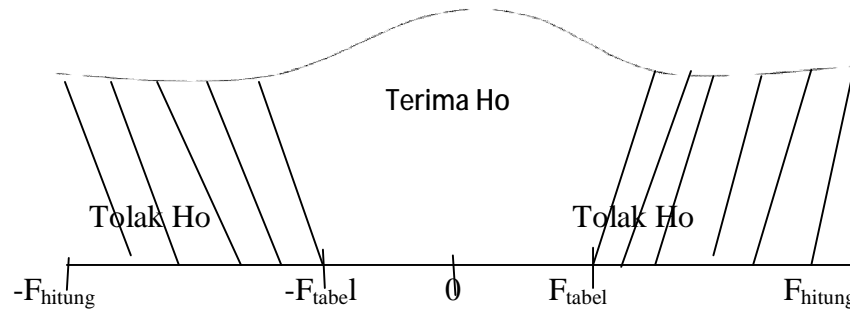
Keterangan :

= Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Bentuk pengujiannya adalah :

$H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel X dengan variabel Y.

$H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel X dengan variabel Y.

4. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat:

(Sugiyono, 2013, hal. 370)

Dimna :

D : Koefisien dterminasi

: Nilai korelasi berganda

100% : Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menyajikan data jawaban angket yang terdiri dari 10 butir pernyataan untuk variabel X1, 10 butir pernyataan untuk variabel X2, dan 10 butir untuk pernyataan Y. Variable X1 adalah kompensasi, variabel X2 adalah lingkungan kerja dan yang menjadi variabel Y adalah kinerja. Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 68 orang karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan Skala Likert.

Tabel IV.1
Pengukuran Skala Likert

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

Dengan ketentuan diatas berlaku baik dalam menghitung variabel X1 dan X2 yaitu Kompensasi dan Lingkungan Kerja maupun terhadap variabel Y yaitu Kinerja. Dengan demikian setiap responden yang menjawab angket penelitian ini maka skor tertinggi diberi bobot 5 dan skor terendah diberikan bobot 1.

1. Karakteristik Responden

Data dalam tabel dibawah ini menunjukkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja karyawan.

a. Berdasarkan jenis kelamin

Tabel IV.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulate Percent
Valid Lki-laki	42	61,8	61,8	61,8
Perempuan	26	38,2	38,2	100
Total	68	100	100	

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari 68 responden yang diteliti dapat diketahui bahwa responden yang bekerja pada PT. Sumatera Jaya Media Medan terdiri dari 42 orang laki-laki yang memiliki persentase (61.8%) dan 26 orang perempuan yang memiliki persentase (28.2%).

b. Berdasarkan Usia

Tabel IV.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <25 thn	6	8,8	8,8	8,8
25-40 thn	27	39,7	39,7	48,5
>40 thn	35	51,5	51,5	100
Total	68	100	100	

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari 68 orang responden yang diteliti, banyaknya responden yang berusia <25 tahun sebanyak 6 orang (8.8%), 25-40 tahun 27 orang (39.7%), >40 tahun 35 orang (51.5%).

c. Berdasarkan Pendidikan

Tabel IV.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	10	14,7	14,7	14,7
D3	23	33,8	33,8	48,5
S1	33	48,5	48,5	97,1
S2	2	2,9	2,9	100
Total	68	100	100	

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 33 orang (48.5%), D3 sebanyak 23 orang (33.8%), SMA sebanyak 10 orang (14.7%), dan S2 sebanyak 2 orang (2.9%).

d. Berdasarkan Masa Kerja

Tabel IV.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <5 thn	6	8,8	8,8	8,8
5-10 thn	45	66,2	66,2	75
>10 thn	17	25	25	100
Total	68	100	100	

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari tabel di atas diketahui bahwa masa kerja responden yang dominan adalah 5-10 tahun sebanyak 45 orang (66.2%), >10 tahun sebanyak 17 orang (25%), dan <5 tahun sebanyak 6 orang (8.8%).

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu dalam penelitian ini, berikut penulis akan menyajikan perincian tabel hasil skor jawaban responden dari kuesioner/angket yang telah penulis sebarakan, yaitu :

a. Variabel Kompensasi (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X1 (Kompensasi) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV.6

Skor Angket Untuk Variabel X1 Kompensasi

No	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	51,5	27	39,7	6	8,8	0	0	0	0	68	100
2	29	42,6	22	32,4	17	25	0	0	0	0	68	100
3	23	33,8	33	48,5	12	17,6	0	0	0	0	68	100
4	32	47,1	23	33,8	11	16,2	2	2,9	0	0	68	100
5	27	39,7	24	35,3	17	25	0	0	0	0	68	100
6	26	38,2	32	47,1	9	13,2	1	1,5	0	0	68	100
7	31	45,6	23	33,8	14	20,6	0	0	0	0	68	100

8	31	45,6	22	32,4	12	17,6	3	4,4	0	0	68	100
9	29	42,6	22	32,4	17	25	0	0	0	0	68	100
10	29	42,6	22	32,4	17	25	0	0	0	0	68	100

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang pernyataan gaji pokok yang diberikan sudah adil dan layak mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 51.5% .
- 2) Jawaban responden tentang pernyataan gaji pokok yang diterima sesuai dengan peraturan pemerintah, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 42.6% .
- 3) Jawaban responden tentang pernyataan perusahaan memberikan insentif telah sesuai dengan kebutuhan hidup karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang dengan persentase sebesar 48.5% .
- 4) Jawaban responden tentang pernyataan pemberian insentif terhadap karyawan yang berkinerja baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 33,8% .
- 5) Jawaban responden tentang perusahaan memberikan bonus kepada karyawan , mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 39.7% .
- 6) Jawaban responden tentang pernyataan memperoleh asuransi, mayoritas responden menjawab sangat setuju setuju sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 38.2% .

- 7) Jawaban responden tentang pernyataan karyawan mendapatkan liburan gratis, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang dengan persentase sebesar 45,6% .
- 8) Responden tentang pernyataan mendapat tunjangan keluarga, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang dengan persentase sebesar 45.6% .
- 9) Responden tentang pernyataan perusahaan menyediakan sarana olahraga gratis, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 42.6% .
- 10) Jawaban responden tentang pernyataan karyawan mendapat fasilitas transportasi saat bepergian, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 42.6% .

b. Variabel Lingkungan Kerja(X2)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X2 (Lingkungan Kerjai) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV.7

Skor Angket Untuk Variabel X2 lingkungan kerja

No	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	50	28	41,2	6	8,8	0	0	0	0	68	100
2	33	48,5	18	26,5	17	25	0	0	0	0	68	100
3	31	45,6	28	41,2	9	13,2	0	0	0	0	68	100

4	30	44,1	25	36,8	9	13,2	4	5,9	0	0	68	100
5	31	45,6	23	33,8	14	20,6	0	0	0	0	68	100
6	31	45,6	28	41,2	8	11,8	1	1,5	0	0	68	100
7	31	45,6	24	35,3	13	19,1	0	0	0	0	68	100
8	35	51,5	26	38,2	7	10,3	0	0	0	0	68	100
9	20	29,4	47	69,1	1	1,5	0	0	0	0	68	100
10	34	50	22	32,4	11	16,2	1	1,5	0	0	68	100

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang penerangan yang ada telah sesuai dengan kebutuhan, mayoritas reponden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang dengan jumlah persentase sebesar 50%.
- 2) Jawaban responden tentang pernyataan pencahayaan diruang kerja tidak silau, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang dengan jumlah persentase sebesar 48.5%.
- 3) Jawaban responden tentang pernyataan sirkulasi udara, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang dengan jumlah persentase sebesar 45,6%.
- 4) Jawaban responden tentang pernyataan ventilasi ditempat kerja cukup baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang dengan jumlah persentase sebesar 44.1%.
- 5) Jawaban responden tentang pernyataan warna dinding, mayoritas perusahaan menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang dengan jumlah persentase sebesar 45,6%.

1	35	51,5	27	39,7	6	8,8	0	0	0	0	68	100
2	29	42,6	22	32,4	17	25	0	0	0	0	68	100
3	23	33,8	33	48,5	12	17,6	0	0	0	0	68	100
4	32	47,1	23	33,8	11	16,2	2	2,9	0	0	68	100
5	27	39,7	24	35,3	17	25	0	0	0	0	68	100
6	26	38,2	32	47,1	9	13,2	1	1,5	0	0	68	100
7	31	45,6	23	33,8	14	20,6	0	0	0	0	68	100
8	31	45,6	22	32,4	12	17,6	3	4,4	0	0	68	100
9	29	42,6	22	32,4	17	25	0	0	0	0	68	100
10	29	42,6	22	32,4	17	25	0	0	0	0	68	100

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari data di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang pernyataan hasil kerjanya selalu memenuhi standar perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 51.5%.
- 2) Responden tentang pernyataan memiliki pengetahuan atas pekerjaannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 42.6%.
- 3) Jawaban responden tentang pernyataan bias menyelesaikan pekerjaan yang ia terima, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 33.8%.
- 4) Jawaban responden tentang pernyataan pekerjaan yang sudah memenuhi target perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang dengan persentase sebesar 47.1%.

- 6) Jawaban responden tentang pernyataan yang selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 38,2%.
- 7) Jawaban responden tentang pernyataan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang dengan persentase sebesar 45.6%.
- 8) Jawaban responden tentang pernyataan selalu serius dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang dengan persentase sebesar 45.6%.
- 9) Jawaban responden tentang pernyataan jarang absen bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 45.6%.
- 10) Jawaban responden tentang pernyataan selalu bertanggung jawab terhadap tugas, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang dengan persentase sebesar 45.6%.

3. Analisis Data

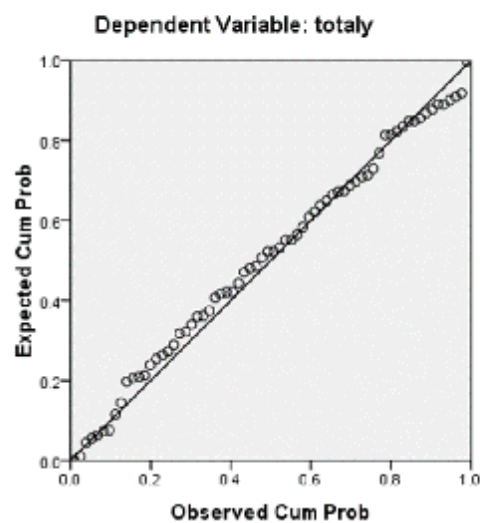
a. Uji Asumsi Klasik

Dengan regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (Best Linier Unbias Estimation). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak, ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yaitu :

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini dapat dikatakan cenderung normal.

2) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (variance inflasi factor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV.9
Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity statistic	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,529	3.724		1.485	.142		
Kompensasi	.095	.084	.096	1.131	.262	.978	1.022
Lingkungan Kerja	.587	.069	.718	8.488	.000	.978	1.022

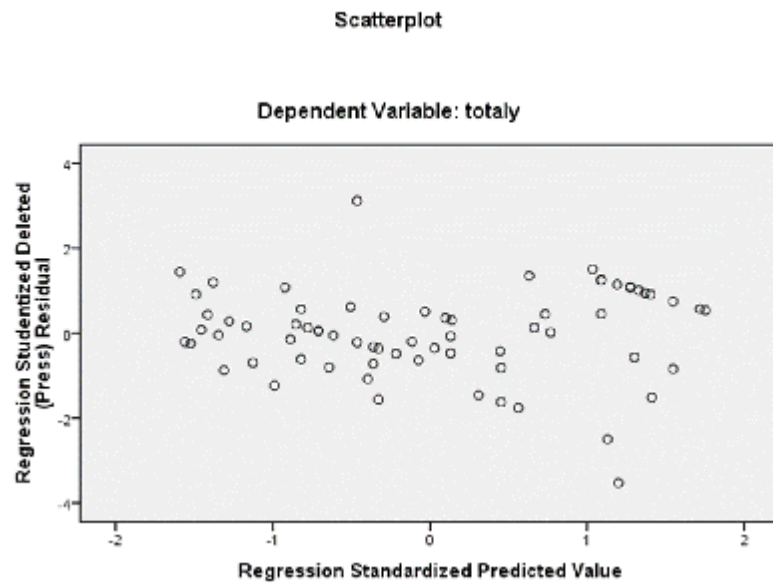
a. Dependent Variabel : kinerja

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Kedua variabel independen yakni Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan yaitu tidak boleh lebih dari 5, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

3) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model ini regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskendastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisits.



Gambar IV.2

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

b. Regresi Linier Berganda

Regresi berganda digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dipengaruhi variable independen bila variable independen sebagai faktor frediktor.

Tabel IV.10

Hasil Uji Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	beta		
1 (Constant)	5,529	3.724		1.485	.142

Kompensasi	.095	.084	.096	1.131	.262
Lingkungan Kerja	.587	.069	.718	8.488	.000

a. Dependent Variable : kinerja

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

Dari perhitungan dengan menggunakan program computer dengan aplikasi SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) didapat :

$$a = 5,529$$

$$X1 = 0,095$$

$$X2 = 0,587$$

Jadi persamaan regresi linier berganda untuk dua predictor (Kompensasi dan Lingkungan Kerja) adalah :

$$Y = 5,529 + 0.095 X1 + 0.587 X2 + e$$

Dengan keterangan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 5,529 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja (Y) adalah sebesar 5,529.
- 2) Nilai Kompensasi (X1) = 0,095 menunjukkan nilai Kompensasi ditingkatkan 100% maka Peningkatan kinerja karyawan mengalami peningkatan. Kontribusi yang di berikan Kompensasi terhadap Peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.096 dilihat dari Standardized Coeficient.
- 3) Nilai Lingkungan Kerja = 0.587 menunjukkan nilai Motivasi ditingkatkan 100% maka peningkatan Kinerja karyawan mengalami peningkatan. Kontribusi yang diberikan Lingkungan Kerja terhadap

peningkatan kinerja karyawan yaitu sebesar 0,718 dilihat dari Standardized Coefficient.

a. Uji t (Parsial)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Dengan Uji-t hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

t

keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t table

r² = korelasi parsial yang ditentukan

n = jumlah sampel

Kriteria pengujian :

- 1) Jika nilai t hitung > t tabel maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- 2) Jika nilai t hitung < t tabel maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)

Tabel IV.11

Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,529	3.724		1.485	.142
Kompensasi	.095	.084	.096	1.131	.262
Lingkungan kerja	.587	.069	.718	8.488	.000

a. Dependent Variable : Kinerja

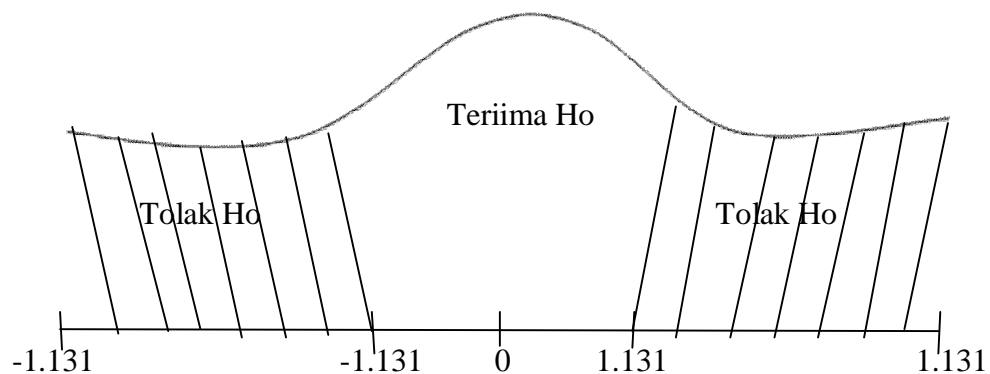
1) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari pengolahan SPSS maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 1.131$$

$$t_{tabel} = 1.997$$

Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja (Y) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $1.131 < 1.997$. Dari hasil tersebut data disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja (Y).



Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t Kompensasi

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

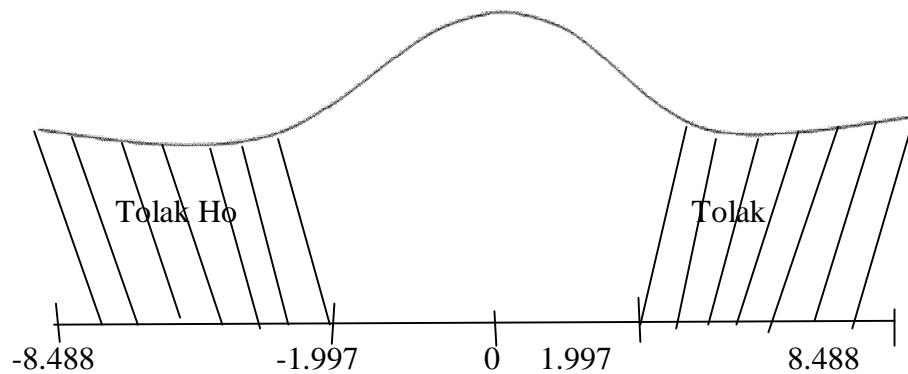
Dari pengolahan SPSS maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut

$$:t_{hitung} = 8.488$$

$$t_{tabel} = 1.997$$

Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $8.488 > 1.997$.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y).



Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t Lingkungan kerja

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersamaan berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel IV.12

Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	514,288	2	257,144	38,907	.000
Residul	429,595	65	6,609		
Total	943,882	67			

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $38.907 > 3.138$ dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Ini berarti H_a diterima (H_0 ditolak). Berarti ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Sumatera Jaya Media

c. Koefisien Determinasi (D)

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh antara Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut :

Tabel IV.13
Nilai R-Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738	.545	.531	2.57083

- a. Predictors: (Constant), motivasi, kompensasi
- b. Dependent Variable: kinerja

Melalui tabel diatas terlihat bahwa nilai R-Square adalah sebesar 0.545 atau sama dengan 54.5%, artinya bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh sebesar 54.5%.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel X mempunyai pengaruh terhadap variabel Y. Untuk lebih jelas melihat hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat mendukung pelaksanaan kerja, sehingga karyawan memiliki semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja yang menyatakan $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $1.131 < 1.997$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja (Y). Hasil di atas

didukung oleh penelitian Jufrizen (2017) menunjukkan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi yang diberikan akan berpengaruh terhadap pelaksanaan kerja, sehingga karyawan memiliki semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $8.488 > 1.997$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil di atas selaras dengan penelitian Tanjung (2015) menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

3. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji F adanya pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) yang ditunjukkan uji F dengan nilai F_{hitung} adalah 38.907 sedangkan F_{tabel} adalah 3.138. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $38.907 > 3.138$ dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Ini berarti H_a diterima (H_0 ditolak), maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Secara parsial Kompensasi (X1) terhadap kinerja Karyawan (Y) nilai regresi yang sebesar 0.095, Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0.570. Sedangkan secara simultan sebesar 38.907. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja harus ditingkatkan secara bersama-sama.

Hal ini sejalan dengan penelitian Tanjung(2018) yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Sumatera Jaya Media Medan. Hasil penelitian mengenai pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja yang menyatakan $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $1.131 < 1.997$
2. Hasil penelitian ini secara parsial, membuktikan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja karyawan pada PT. Sumatera Jaya Media. Hasil penelitian di atas mengenai pengaruh antara Lingkungan kerja yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $8.488 > 1.997$
3. Hasil penelitian secara simultan, membuktikan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Sumatera Jaya Media. Hasil penelitian mengenai Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang menyatakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ $38.907 > 3.138$ dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Adapun saran yang bias diberikan pada penelitian ini untuk pihak perusahaan adalah :

1. Pihak perusahaan harus lebih memperhatikan pemberian kompensasi untuk mencegah terjadinya rasa ketidakpuasan karyawan dalam menerima kompensasi dari perusahaan.
2. Lingkungan yang ada di perusahaan hendaknya lebih ditingkatkan agar para karyawan merasa lebih nyaman didalam kantor saat bekerja.
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik diperlukan kerja sama antar karyawan terutama menyangkut kualitas kerja secara terbuka antara atasan dan bawahan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang semaksimal mungkin sesuai dengan harapan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arinty, Nel (2016). *Pengaruh kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Asam Jawa Medan*. Jurnal Umsu, 4 (2) : 48-50
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Hasibuan. S.P.H. Malayu (2011) “*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*” Jakarta, Bumi Aksara
- Jufrizen. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 16 (2) : 95-97
- Jufrizen. (2017). *Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. 17 (1) : 45-47
- Juliandi, Azuar, dkk. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan : UMSU PRESS.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke – 1. Jakarta: Rajawali Pers
- Khair, Hazmanan (2017). *Manajemen Kompensasi*. Medan: Madenatera
- Mangkunegara, A. Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Samsudin, Sadili. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung :Pustaka Setia
- Sedarmayanti (2009). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisinis*. Bandung, Cetakan Keempat, Alfabeta.

- Sunyoto, Danang. (2016). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik penelitian)*. Cetakan Kedua. Yogyakarta : CAPS.
- Tanjung, Hasrudy. (2018). *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Deli Serdang*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1 (1) : 65-69
- Tanjung, Hasrudy (2015). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dina sSosial dan Tenaga Kerja Kota Medan*, *Jurnal Umsu*, 13 (1) : 72-73
- Tim Penyusun. (2010). *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Medan : FE UMSU
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : WARTO
Tempat / tgl Lahir : Pulau Tanjung, 16 Desember 1996
Jenis kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Warganegara : Indonesia
Alamat : Jl. Veteran Pasar 6 Manunggal
Anak Ke : 10

Nama Orang Tua

Ayah : Wasim
Ibu : Sarmini
Alamat : Mekar Tanjung dsn III, Kec Teluk Dalam Kab Asahan

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 015916 Asahan tamat tahun 2008
2. SMP Negeri 1 Air Batu tamat tahun 2011
3. SMA Negeri 1 Air Batu tamat tahun 2014
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Oktober 2018

WARTO