

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. (Persero) TELEKOMUNIKASI
INDONESIA TBK WITEL MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat Mencapai Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Program Studi Manajemen*

Oleh :

WIDYANTI JOHANNES
1405160672



**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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, Tanggal 24 Maret 2018, Pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang :

MEMUTUSKAN

Nama : WIDYANTI JOHANNES
NPM : 1405160672
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. (Persero) TELEKOMUNIKASI INDONESIA TBK MEDAN

Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

PENGUJI I

PENGUJI II


(H. RAHMAD BAHAGIA, SE, M.Si)


(DODY SALDEN CHANDRA, SE, M.M)

Pembimbing


(HAZMANAN KHAIR, SE, MBA)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris




(H. RAHMAD BAHAGIA, SE, MM, M.Si)


(ADE GUNAWAN, SE, MM, M.Si)



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

JL. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA LENGKAP : WIDYANTI JOHANNES
NPM : 1405160672
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL PROPOSAL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. (Persero)
TELEKOMUNIKASI INDONESIA Tbk Witel
MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
15/03-2018	Bab I Harus ada Keterangan Pendapat Para ahli		
15/03-2018	Bab II Perbaiki Penulisan Pendapat Para ahli Indikator +1 Faktor +1 perbaiki Kotangkas Rapihan Penulisan Hipotesis		
15/03-2018	Bab III - Perbaiki Penulisan - Perbaiki Simbol penulisan - Kuasai SPSS - Kerangka konseptual harus diperbaiki		

Dosen Pembimbing

HAZMANAN KHAIR, SE, MBA

Medan, Maret 2018
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.SI

ABSTRAK

WIDYANTI JOHANNES, NPM : 1405160672 : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 orang dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh, teknik dalam analisis data dalam penelitian ini adalah metode regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 20.00.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu dari hasil uji hipotesis secara parsial adalah $1,371 < 1,667$ dan nilai signifikan $0,175 > 0,05$. Secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu dari hasil uji hipotesis secara parsial adalah $2,867 > 1,667$ dan nilai signifikan $0,006 < 0,05$. Sedangkan secara simultan lingkungan kerja dan kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan dengan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $6,408 > F_{table}$ 3,13 dan nilai signifikan $0,003 < \alpha$ 0,05.

Kata kunci : Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr,Wb

Puji syukur tercurah kepada ALLAH SWT, sang pengenggam segala urusan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memenuhi penyelesaian pendidikan program strata-1 program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Universitas Muhammadiyah SumateraUtara.

Penulis menyadari bahwa baik dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran, kritik dan segala bentuk pengarahan dari semua pihak untuk perbaikan skripsi ini menjadi lebih baik.

Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa kedua orang tua tercinta Bapak Hermanto dan Ibu Suwarti serta abang saya terkasih Shandy Setiawan Johannes, yang tak henti-hentinya memberikan do'a, dorongan dan semangat baik berupa materil dan moral.
2. Bapak Dr. Agussani, M.Ap selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H.Januri S.E, M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan S.E.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung S.E.M.Si selaku Wakil Dekan III dan Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Hazmanan Khair, SE, MBA Selaku dosen pembimbing skripsi yang dengan tulus ikhlas dan kebaikan hatinya telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan dorongan, semangat, saran, bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini dengan baik.
8. Seluruh dosen-dosen pengajar yang telah memberikan ilmunya selama perkuliahan, yang sangat bermanfaat bagi penulis dalam menambah ilmu pengetahuan.
9. Seluruh staff Karyawan dan Karyawati PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan yang sudah memberikan izin dan mempermudah penulis dari mulai riset sampai penulis dapat menyelesaikan skripsi.
10. Kepada sahabat-sahabat saya dari awal kuliah sampai sekarang, Indri Astari Lubis, Bella Assel Belinda, Debby Rahma, Ana Mawarni, Nova Kurnia Dewi yang selalu memberikan semangat kepada penulis dan yang selalu menemani penulis kemanapun.

11. Teman sekamar kos dari awal kuliah sampai sekarang Putri Yeni Lestari yang sama-sama dalam mengerjakan skripsi, dan teman saya lainnya Siska Ariani.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat memeberikan manfaat bagi masyarakat, khususnya bagi perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan didalam perusahaannya tersebut, serta bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti pada bidang yang sama.

Wasalammu'alaikum Wr,Wb

Medan, Maret 2018

Penulis

WIDYANTI JOHANNES
1405160672

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Deskripsi Teori.....	7
1. Kinerja Karyawan.....	7
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	7
b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	8
c. Indikator Kinerja Karyawan.....	9
2. Lingkungan Kerja.....	10
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	10
b. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	11
c. Indikator Lingkungan Kerja.....	12
3. Kompensasi.....	16
a. Pengertian Kompensasi.....	16
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	17
c. Indikator Kompensasi.....	18
B. Kerangka Konseptual.....	20
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	20
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	20
3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	21
C. Hipotesis.....	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
A. Pendekatan Penelitian.....	23

B. Defenisi Operasional	23
C. Tempat dan Waktu Penelitian	25
D. Populasi dan Sampel.....	26
E. Teknik Pengumpulan Data.....	27
F. Teknik Analisis Data	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
A. Hasil Penelitisan.....	38
1. Karakteristik Responden	39
2. Analisis Variabel Penelitian	41
3. Uji Asumsi Klasik.....	48
4. Analisis Regresi Berganda	52
5. Pengujian Hipotesis	53
B. Pembahasan.....	56
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	56
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	57
3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	59
A. Kesimpulan	59
B. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL III.1 Indikator Lingkungan Kerja.....	24
TABEL III.2 indikator Kompensasi	24
TABEL III.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	25
TABEL III.4 Waktu Penelitian	26
TABEL III.5 Skala Likert	27
TABEL III.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja.....	29
TABEL III.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi.....	30
TABEL III.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	30
TABEL III.9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Lingkungan Kerja.....	31
TABEL III.10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kompensasi	32
TABEL III.11 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Karyawan.....	32
TABEL IV.1 Skala Likert.....	38
TABEL IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
TABEL IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	40
TABEL IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	40
TABEL IV.5 Tabulasi Jawaban Responden Lingkungan Kerja	41
TABEL IV.6 Tabulasi Jawaban Responden Kompensasi	44
TABEL IV.7 Tabulasi Jawaban Responden Kinerja Karyawan Karyawan	46
TABEL IV.8 Multikolinearitas	50
TABEL IV.9 Regresi Berganda	52
TABEL IV.10 Uji T.....	53
TABEL IV.11 Uji F.....	55
TABEL IV.12 Nilai Korelasi	56

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
GAMBAR II.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	20
GAMBAR II.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	21
GAMBAR II.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	21
GAMBAR II.4 Paradigma Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi	22
GAMBAR III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji Secara Parsial (Uji t)	36
GAMBAR III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji Secara Simultan (Uji F)	37
GAMBAR IV.1 Grafik Histogram	49
GAMBAR IV.2 Heterokedasitas	51

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Manajemen sumber daya manusia menganggap sumber daya manusia adalah kekayaan (*asset*) utama perusahaan yang harus dikelola dengan baik, jadi manajemen sumber daya manusia bersifat strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Pentingnya peran sumber daya manusia dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi maka pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa aspek seperti aspek staffing, pelatihan dan pengembangan, motivasi dan pemeliharannya.

Karyawan merupakan sumber daya yang paling penting bagi perusahaan, karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Mengalami tingkat keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Apabila tujuan dan keinginan itu dapat terwujud, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap hasil jerih payahnya mendapatkan balasan nilai yang sesuai dari organisasi yang telah diperjuangkannya selama ini.

Menurut Rindu Resita (2016) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa kontribusi mereka kepada instansi atau perusahaan. Kinerja pegawai merupakan penentu dari tercapainya tujuan perusahaan, tanpa adanya kinerja pegawai suatu perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik.

Menurut Andi Nur Hasanah (2010) salah satu masalah ketenaga kerjaan yang perlu mendapatkan perhatian lebih khusus lagi adalah kinerja karyawan. Aspek ini sangat menentukan sekali dalam usaha pencapaian suatu prestasi kerja yang tinggi. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja.

Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja baik lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Seperti persepsi dari para karyawan mengenai lingkungan kerja yang mereka dapatkan sehingga karyawan dapat memberikan penilaian yang berbeda atas segala aspek dari lingkungan kerja. Apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan itu baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan itu baik pula karena dapat membuat para karyawan merasa lebih nyaman dan menyenangkan dengan keadaan lingkungan kerja yang baik sedangkan apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan buruk maka kinerja dari karyawan tersebut juga akan berkurang.

Selain lingkungan kerja, pemberian kompensasi pun harus diperhatikan oleh perusahaan sebagai balas jasa perusahaan kepada para karyawan. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa dari perusahaan kepada karyawan. Pemberian balas jasa ini dimaksudkan untuk mendorong aktivitas dan kreativitas karyawan sehingga menimbulkan loyalitas terhadap perusahaan. Apabila perusahaan tidak mampu mengembangkan dan mengaplikasikan imbalan yang layak atau memuaskan, perusahaan tidak hanya

kehilangan tenaga profesional, tetapi juga kalah bersaing dengan pasar tenaga kerja, dan jika terus terjadi maka bukan tidak mungkin perusahaan kalah bersaing dengan perusahaan lain karena tujuan perusahaan yang tidak tercapai.

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Untuk kompensasi non-finansial diantaranya adalah pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung Hussein Umar (2001, hal. 16).

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan, diperoleh beberapa masalah yang ada pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan yang terkait dengan lingkungan kerja dan kompensasi, meliputi lingkungan kerja psikhis yang ditandai dengan adanya didapati kelompok kerja yang kurang kompak. Dimana beberapa orang kurang sepaham dan jarang mendapatkan kesamaan ide dalam berdiskusi dengan sesama tim. Selain itu, komunikasi yang terjalin diantara pimpinan dan bawahan terkadang mengalami kendala yang disebabkan oleh keetersediaan sarana komunikasi. Dari segi lingkungan fisik didapati bahwa struktur bangunan yang ada di PT. Telkom merupakan bangunan lama yang terkadang mempengaruhi perasaan takut oleh sebagian karyawan.

Selain lingkungan kerja, kompensasi juga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, karena dengan adanya kompensasi yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi yang mereka telah lakukan kepada

perusahaan sehingga karyawan akan lebih giat dan loyal melakukan pekerjaannya. Namun berdasarkan observasi awal penulis menemukan bahwa pemberian kompensasi (bonus dan insentif) yang tidak sama antara pegawai satu dengan pegawai yang lain hal ini menyebabkan adanya kecemburuan diantara karyawan yang berefek kepada penurunan kinerja karyawan. Selain itu, ada sebagian karyawan yang kurang di hargai atas kinerja yang sudah ditunjukkan.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk menganalisis dan membahas masalah tentang lingkungan kerja dan kompensasi terhadap prestasi karyawan dan menuangkannya dalam bentuk karya ilmiah yang berjudul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian masalah- yang terjadi pada PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan, maka identifikasi masalah yang terjadi adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan belum mampu mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Bentuk kompensasi belum efektif mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk menghindari penelitian ini dari hal lain, maka penulis membatasi hanya pada faktor lingkungan kerja dan kompensasi dengan kinerja karyawan pada kantor PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan diteliti adalah:

- a. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. (Persero) Telekomunikasi Tbk Witel Medan?
- b. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan?
- c. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan.

b. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis penelitian ini dapat menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan, serta bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian, khususnya mengenai lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja.

2. Bagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang diteliti, memberikan sumbang pemikiran, serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya.
3. Bagi kantor PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan, penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan yang berguna pada pimpinan organisasi khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi serta kinerja karyawannya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Kinerja karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Salah satu keberhasilan suatu perusahaan adalah bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang secara langsung memberi kontribusi kepada perusahaan yang meliputi pemangku kepentingan eksternal (stakeholders) dan kepentingan internal (karyawan) yang dimiliki oleh karyawan.

Menurut Prawirosentoso dalam Edy Sutrisno (2013, hal. 170) mengemukakan bahwa :

“Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.”

Menurut Prawiro Sunoro, 1999 (daam Pabundu Tika) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Irianto dalam edy Sutrisno (2013, hal. 171) mengemukakan bahwa : “Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas.”

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Gibson dalam Umam (2012, hal. 190), ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, antara lain :

1. Faktor Individu

Kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pendidikan, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

2. Faktor Psikologis

Persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.

3. Faktor Organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan (*Reward System*).

Sedangkan Menurut Baron dan Amstrong dalam Wibowo (2014, hal. 84) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain :

1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership Factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang diberikan oleh atasan.
3. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. *System Factors*, ditunjukkan dengan adanya sistem kerja, adanya program pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, serta fasilitas yang diberikan perusahaan.
5. *Situation Factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

c. Indikator Kinerja

Menurut Sutrisno (2013, hal. 172) indikator kinerja yaitu, antara lain :

1. Kualitas Kerja, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas kerja, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus, dan kegiatan yang dilakukan.
3. Waktu Kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu karyawan tersebut.
4. Kerjasama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Sedangkan, Menurut Bernadin dan Russel dalam buku Sutrisno (2007, hal. 78) ada 6 kriteria indikator kinerja yaitu :

1. *Quality*, sejauh mana kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan.
2. *Quantity*, sejauh mana kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.
3. *Timeliness*, tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4. *Cost of effectiveness*, sejauh mana tingkat penerapan sumber daya manusia, keuangan, teknologi dan material yang mampu dioptimalkan.
5. *Need of supervision*, sejauh mana tingkatan seorang pegawai untuk bekerja dengan teliti tanpa adanya pengawasan yang ketat dari supervisor.
6. *Interpersonal input*, sejauh mana tingkatan seorang pegawai dalam pemeliharaan harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja, atasan dan bawahan.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan kerja

Sedarmayanti (2011, hal. 26), lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

- 1) Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu :
 - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti : pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum seperti : kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain.
- 2) Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : Temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2012, hal. 28), berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja:

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara ditempat kerja
- 3) Kelembaban ditempat kerja
- 4) Sirkulasi udara ditempat kerja
- 5) Kebisingan ditempat kerja
- 6) Getaran mekanis ditempat kerja
- 7) Bau tidak sedap ditempat kerja
- 8) Tata warna ditempat kerja
- 9) Dekorasi ditempat kerja
- 10) Musik ditempat kerja
- 11) Keamanan ditempat kerja.

Sedangkan menurut Setiawan (2008, hal. 83) faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja adalah :

1. Temperatur
2. Kelembaban
3. sirkulasi udara
4. pencahayaan
5. kebisingan
6. getaran mekanis dan keamanan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2013, hal. 44) mengemukakan beberapa indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

1. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan kerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan diantara mereka tidak harmonis maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam karyawan bekerja.

Sedangkan hubungan sebagai kelompok maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok. Dalam hubungan ini ada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan kelompok ini menjadi lebih produktif, yaitu :

a. Kepemimpinan yang baik

Gaya kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh pada baik dan tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang. Seorang pemimpin yang baik harus benar-benar mengerti lingkungan sekitarnya,

termasuk didalamnya apa yang diperlukan oleh para karyawan, agar mereka termotivasi untuk lebih giat bekerja.

b. Distribusi informasi yang baik

Distribusi dan pendistribusian informasi yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan. Kecepatan melakukan tindakan akan tergantung dari informasi yang cepat dipahami ataukah tidak. Semakin baik distribusi informasi yang diperoleh, maka akan semakin cepat pula dilakukan tindakan bahkan mempercepat pengambilan keputusan.

c. Kondisi kerja yang baik

Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Segenap fasilitas yang diperlukan dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan bagi karyawan merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh perusahaan atau organisasi. Tentu saja dengan harapan semakin lengkap fasilitas yang dimiliki, akan semakin baik dan produktivitasnya mengalami peningkatan yang berarti.

d. Sistem pengupahan yang jelas

Seluruh karyawan mengerti berapa upah yang akan diterima. Para karyawan dapat menghitung sendiri jumlah upah yang diterima dengan mudah. Sehingga ini akan menambah tingkat keyakinan para karyawan terhadap pihak perusahaan

dengan demikian akan dapat menimbulkan saling percaya diantara mereka.

2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidak tenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap prestasi dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitas guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Disamping itu karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

4. Penerangan

Dalam hal ini penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Jika

suatu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka ada dua hal yang harus diperhatikan yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

Penerangan yang baik dalam ruang kerja akan mendapatkan keuntungan sebagai berikut :

- a. Meningkatkan produksi dan menekan biaya kerja.
- b. Memperbesar ketepatan sehingga akan memperbaiki kualitas dari barang yang dihasilkan,
- c. Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi.
- d. Memudahkan pengamatan dan pengawasan.
- e. Memperbaiki moral para pekerja.
- f. Lebih mudah untuk melihat, sehingga mudah untuk melanjutkan kegiatan produksi oleh para pekerja terutama para pekerja yang umurnya tua dan mengurangi ketegangan diantara para pekerja.
- g. Penggunaan ruang yang lebih baik.
- h. Mengurangi kerusakan dari barang-barang yang dikerjakan dan mengurangi hasil yang perlu dikerjakan kembali.

5. Sirkulasi Udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup hal pertama yang harus dilakukan pengadaannya adalah ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas.

6. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat

memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksudkan dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

Sedangkan indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992, hal. 159) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Tersedianya fasilitas kerja

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Definisi kompensasi menurut Anthony & Govendarajan (2003) adalah bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan.

Menurut Rivai (2004), Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai penganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaannya seseorang dalam melakukan tugas organisasi.

Menurut Hasibuan (2008) menyatakan bahwa : “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak

langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Menurut Siswanto (2003), Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Menurut Nawawi (2008) kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja. Ada dua pihak yang memikul kewajiban dan tanggung jawab yang berbeda, tetapi saling mempengaruhi dan saling menentukan, yaitu pihak pertama adalah para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan yang disebut bekerja, dan pihak kedua adalah organisasi/perusahaan yang memikul kewajiban dan tanggung jawab memberikan penghargaan atau ganjaran atas pelaksanaan pekerjaan oleh pihak pertama.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

menurut Handoko (2001, hal. 158), faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Faktor penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Serikat karyawan
3. Ketersediaan untuk membayar
4. Kemampuan untuk membayar

5. Berbagai kebijaksanaan pengupahan dan penggajian
6. Kendala –kendala pemerintahan

Sedangkan Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan (2003,hal. 126):

- 1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
- 2) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan
- 3) Serikat Buruh/Organisasi Karyawan
- 4) Produktivitas Kerja Karyawan
- 5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya
- 6) Biaya hidup
- 7) Posisi Jabatan Karyawan
- 8) Pendidikan dan Pengalaman Karyawan
- 9) Kondisi Perekonomian Nasional
- 10) Jenis dan Sifat Pekerjaan

c. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2006, hal. 54) indikator- indikator yang terkandung dalam kompensasi sebagai berikut:

- 1) Gaji, gaji merupakan balas jasa yang diterima karyawan dalam bentuk uang sebagai konsekuensi, kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikirannya dalam mencapai target perusahaan. Indikator-indikator dari persepsi responden gaji karyawan di perusahaan sesuai dengan pekerjaannya.

- 2) Tunjangan, tunjangan disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Indikator ini diukur dari persepsi responden tunjangan diberikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.
- 3) Bonus, tambahan pendapatan yang diterima oleh karyawan yang disesuaikan dengan pencapaian target realisasi pekerjaan. Indikator ini diukur dari persepsi responden tambahan pendapatan yang diterima oleh karyawan yang disesuaikan dengan pencapaian target realisasi pekerjaan.
- 4) Kompensasi non finansial, penghargaan yang diberikan atasan terhadap hasil kerja karyawan namun tidak berupa uang ataupun barang. Indikator ini diukur dari persepsi responden dimana atasan memberikan penghargaan terhadap hasil kerja karyawan namun tidak berupa uang ataupun barang.

Sedangkan Menurut Noe dalam Aulia dan Troena (2013, hal. 4) menyatakan bahwa indikator kompensasi terbagi menjadi empat, yaitu:

1. Upah dan gaji

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

2. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi

maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

3. Tunjangan

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

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dikemukakan Robbins (2002, hal. 36), bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



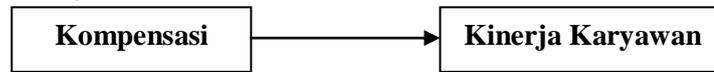
Gambar II. 1

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian kompensasi merupakan kewajiban suatu perusahaan, karena pemberian kompensasi menentukan kinerja seseorang yang dapat menimbulkan suatu prestasi yang merupakan tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi harus jelas dan adil sesuai dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan, didalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. pemberian kompensasi

kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja menurut Werther dan Davis, (1996, hal. 408).



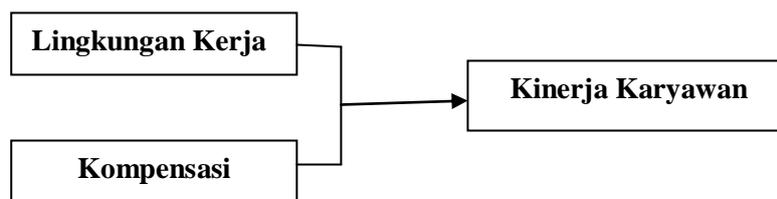
Gambar II. 2

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Lingkungan kerja dan Kompensasi erat hubungannya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada instansi atau organisasi, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja maka pegawai tersebut betah ditempat kerja dan dengan adanya kompensasi yang diberikan seperti insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang kinerjanya bagus maka para pekerja akan bekerja secara maksimal untuk mencapai standar produksi yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga kinerja karyawan meningkat dan tujuan perusahaan tercapai.

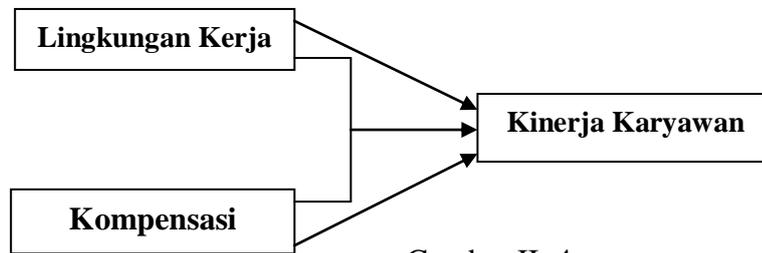
Berdasarkan kajian teoritis yang telah dijelaskan maka dapat diajukan hipotesis penelitian yaitu lingkungan kerja dan kompensasi signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. (Persero) Telekomunikasi Tbk Witel Medan secara simultan maupun parsial.



Gambar II. 3

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uraian di atas maka paradigma pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar II. 4

paradigma pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi

C. Hipotesis

Menurut Sugiono (2008, hal.64) Hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan batasan masalah dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan.
2. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan.
3. Ada pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerjakaryawan pada PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan asosiatif. Dimana penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaan saja, dengan demikian memerlukan waktu relatif lebih singkat dibandingkan dengan penelitian kualitatif.

Disini penulis juga menggunakan pendekatan penelitian asosiatif, menurut Azuar Juliandi (2013, hal. 14) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang defenisi konsep yang diklarifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Untuk menghindari kesalahan penafsiran terhadap variabel istilah dalam penelitian ini maka diperlukan defenisi yang lebih spesifik, yaitu:

1. Lingkungan Kerja (X_1)

Menurut Sedarmayanti (2009, hal. 26) lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Sunyoto (2013, hal. 44) mengemukakan beberapa indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

Tabel III-1
Indikator Lingkungan Kerja(X₁)

No	Indikator Lingkungan Kerja	Item
1	Hubungan karyawan	
2	Tingkat Kebisingan	
3	Peraturan Kerja	
4	Penerangan	
5	Sirkulasi Udara	
6	Keamanan	

Sumber : Sunyoto (2013, hal. 44)

2. Kompensasi (X₂)

Menurut Sastro hadiwiryo (2003, hal. 181) mengemukakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Simamora (2006, hal. 54) indikator- indikator yang terkandung dalam kompensasi sebagai berikut:

TabelIII-2
Indikator kompensasi(X₂)

No	Indikator kompensasi	Item
1	Gaji	
2	Tunjangan	
3	Bonus	
4	Kompensasi non Financial	

Sumber : Menurut Simamora (2006, hal. 54)

3. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Prawiro Suntoro, 1999 (daam Pabundu Tika) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Sutrisno (2013, hal. 172) indikator kinerja yaitu, antara lain :

Tabel III-3
Indikator Kinerja Karyawan(Y)

No	Indikator Kinerja Karyawan	Item
1	Kualitas Kerja	
2	Kuantitas Kerja	
3	Waktu Kerja	
4	Kerjasama	

Sumber : Edy Sutrisno (2013, hal. 172)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan yang beralamat di Jl. Prof. HM. Yamin No. 13 Medan. Waktu penelitian direncanakan akan dilaksanakan selama 5 bulan yang dimulai pada bulan November 2017 sampai dengan Maret 2018.

Tabel III-4
Jadwal Penelitian

NO	Proses Kegiatan	Nov				Des				Jan				Februari				Mar				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Pengajuan Judul			■	■																	
2	Pembuatan Proposal					■	■	■	■													
3	Perbaikan Proposal									■	■											
4	Riset										■	■										
5	Seminar Proposal												■	■								
6	Bimbingan Skripsi													■	■							
7	Penyusunan Skripsi															■	■	■	■			
8	Sidang Meja Hijau																					■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal.50) populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan yang beralamat di Jl. Prof. HM. Yamin No.13 yang berjumlah 70 Orang.

2. Sampel

Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal.50) sampel adalah wakil-wakil dari populasi dan sampel penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metode sampling jenuh, dimana semua jumlah anggota populasi digunakan sebagai

sampel yaitu seluruh pegawai PT. Telkom Indonesia Cabang Medan yaitu sebanyak 70 Orang. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sample.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal.70) teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dikumpulkan dari sumber primer dan sumber sekunder. Data sekunder dikumpulkan dari pusat data PT. Telkom Indonesia Cabang Medan. Data primer dikumpulkan langsung dari responden dengan teknik survey menggunakan angket dan wawancara.

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan/ Pernyataan yang disusun untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Lembar kuisoner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju” , setiap jawaban diberi bobot nilai :

Tabel III-5
Skala Likert

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

Responden diminta untuk mengisi daftar pernyataan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada peneliti yang akan mengambil langsung angket tersebut di kantor PT. Telkom Indonesia Medan yang beralamat di Jl. Prof. HM. Yamin No. 13 Medan.

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliable tidaknya maka diuji dengan validitas dan realibilitas yaitu :

a. Uji Validitas

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

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xiyi - (\sum xi)(\sum yi)}{\sqrt{\{n \sum xi^2 - (\sum xi)^2\}\{n \sum yi^2 - (\sum yi)^2\}}}$$

Keterangan :

N = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum xi$ = jumlah pengamatan variabel x

$\sum yi$ = jumlah pengamatan variabel y

$(\sum xi^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum yi^2)$ = jumlah pengamatan variabel y

$(\sum xi)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum yi)^2$ = pengamatan jumlah variabel y

$\sum xiyi$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

r_{xy} = besarnya korelasi antara kedua variabel x dan y

Hipotesisnya adalah :

H0: $p=0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)].

H1: $p \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)].

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak H0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $<$ α 0,05).
- 2) Terima H0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $>$ α 0,05).

Dari penjelasan diatas maka berikut ini adalah tabel validitas instrumen :

Tabel- III.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X1)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,426	4,216	Valid
2	0,343	4,216	Valid
3	0,327	4,216	Valid
4	0,568	4,216	Valid
5	0,499	4,216	Valid
6	0,709	4,216	Valid
7	0,587	4,216	Valid
8	0,713	4,216	Valid
9	0,694	4,216	Valid
10	0,631	4,216	Valid

Dari tabel diatas, item pernyataan pada variabel lingkungan kerja menunjukkan valid, berarti semua item dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

Tabel- III.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi (X2)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,768	4,216	Valid
2	0,731	4,216	Valid
3	0,681	4,216	Valid
4	0,631	4,216	Valid
5	0,586	4,216	Valid
6	0,574	4,216	Valid
7	0,580	4,216	Valid

Dari tabel diatas, item pernyataan pada variabel kompensasi menunjukkan valid, berarti semua item dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

Tabel- III.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,515	4,216	Valid
2	0,494	4,216	Valid
3	0,500	4,216	Valid
4	0,423	4,216	Valid
5	0,495	4,216	Valid
6	0,421	4,216	Valid
7	0,497	4,216	Valid
8	0,566	4,216	Valid
9	0,428	4,216	Valid

Dari tabel diatas, item pernyataan pada variabel kinerja menunjukkan valid, berarti semua item dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Juliandi & Irfan (2013, hal. 83) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya”.

Selanjutnya menurut Juliandi & Irfan (2013, hal.83-84) menyatakan bahwa “jika nilai koefisien reliabilitas (*Sperman Brown/ri*)>0,60 maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya.

Menurut Arikunto dalam Juliandi & Irfan (2013, hal. 86) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Azuar Juliandi & Irfan (2013, hal. 86)

Keterangan :

- r = Reliabilitas instrument (*Cronbach alpha*)
 k = banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir
 σ_1^2 = Varians total.

Dengan kriteria :

- 1) Jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,6$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya)
- 2) Nilai koefisien relibilitas (*Crinbach Alpha*) di atas adalah $0,791 > 0,6$ maka kesimpulannya intrumen yang di uji adalah tidak reliabel (tidak terpercaya).

Tabel-III.9
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Lingkungan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,756	10

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) diatas adalah $0,756 > 0,60$ maka kesimpulannya yaitu instrumen yang diuji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

Tabel-III.10
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kompensasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,774	7

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) diatas adalah $0,774 > 0,60$ maka kesimpulannya yaitu instrumen yang diuji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

Tabel-III.11
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,581	9

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) diatas adalah $0,581 < 0,60$ maka kesimpulannya yaitu instrumen yang diuji tersebut adalah tidak reliable atau tidak terpercaya.

2. Interview

Teknik ini merupakan salah satu bentuk teknik pengumpulan data yang banyak digunakan dalam pengumpulan data penelitian kualitatif maupun pengumpulan data kuantitatif. Adapaun pihak yg diinterview adalah salah seorang pimpinan yang ada di departemen sumberdaya manusia. Maksud interview ini adalah untuk mengetahui masalah yang terjadi diperusahaan khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan.

3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari atau menyelidiki informasi berdasarkan arsip-arsip organisasi yang berkaitan dengan penelitian. Seperti struktur organisasi, jumlah pegawai, bidang-bidang kerja dan sejarah organisasi.

F. Teknik Analisis Data

1. Metode Regresi Linier Berganda

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

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

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel.

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Kompensasi

e = Error

2. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2013 hal. 174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolienaritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolienaritas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolienaritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolienaritas adalah nilai *tolerance* $< 0,05$ atau sama dengan $VIF > 5$.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik

Scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X1) dan (X2) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

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

keterangan :

t = nilai t_{hitung}

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

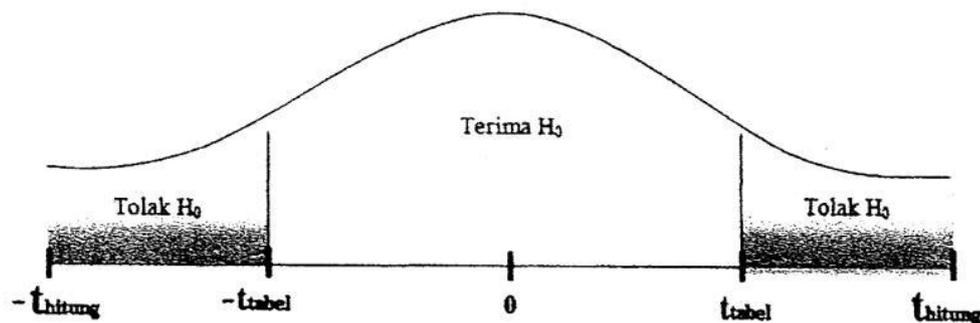
bentuk pengujian adalah:

- 1) $H_0: r_i = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas(X) dengan variabel terikat(Y).

2) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas(X) dengan variabel terikat(Y).

Kriteria pengambilan keputusan

1. H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$
2. H_0 ditolak jika : 1. $T_{hitung} > t_{tabel}$ 2. $\bar{t}_{hitung} < -t_{tabel}$



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

c. Uji Simultan (Uji F)

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

Keterangan :

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

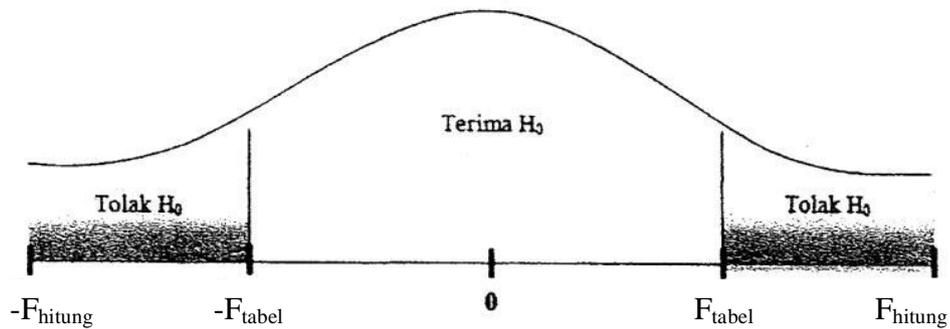
F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

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.

Bentuk pengujiannya adalah :



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Simultan

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Determinasi

R² = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Pada penelitian ini penulis menyebarkan angket kepada responden yang berjumlah 70 orang. Dimana responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan. Pada penelitian ini penulis menggunakan angket sebagai alat untuk pengumpulan data agar dapat menghasilkan penelitian yang berguna. Untuk mendapatkan itu semua, penulis menggunakan *skala likert* sebagai acuan untuk pilihan jawaban yang akan di isi oleh para responden.

Dalam mengisi angket pernyataan responden diberi petunjuk dalam *skala likert*, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. *Skala likert* ini memiliki penilaian untuk masing-masing pilihan jawaban. Berikut ini adalah tabel *skala likert* yang penulis gunakan pada penelitian ini :

Tabel IV.1 Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

1. Karakteristik Responden

Dalam menyebarkan angket yang penulis lakukan terhadap 70 orang responden tentu memiliki perbedaan karakteristik baik secara jenis kelamin, usia, dan banyaknya pegawai di PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokkan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Dari kuesioner yang disebarkan diperoleh bebarapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

a. Jenis Kelamin Responden

Tabel – IV.2

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase%
1	Pria	38	54%
2	Wanita	32	46%
	Jumlah	70 orang	100%

Dari tabel diatas bahwa responden penelitian ini terdiri dari pria 38 orang (54%) dan wanita 32 orang (46%). Persentase karyawan pria dan karyawan wanita memiliki jumlah yang hampir sama banyaknya. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan di PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan tidak didominasi jenis kelamin, tetapi setiap pria maupun wanita memiliki pendapat mengenai lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja.

b. Kelompok Usia

Tabel – IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	20-30	25	35,7%
2	31-40	23	32,8%
3	41-50	15	21,4%
4	50 tahun keatas	7	10%
	Jumlah	70 orang	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan di PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan terdiri berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti karyawan di PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai pandangan yang sama mengenai pandangan yang sama mengenai kinerja.

c. Berdasarkan Pendidikan

Tabel – IV.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	20	28,6%
2	D1-D3	23	32,8%
3	S1-S2	27	38,6%
	Jumlah	70 Orang	100%

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan dari responden adalah S1 yaitu sebanyak 27 orang (38,6%). Hal ini menunjukkan

bahwa karyawan di PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan lebih banyak orang berpendidikan S1.

2. Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih memahami, berikut ini penulisan sajian tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan, yaitu :

Tabel – IV.5
Tabulasi Jawaban Responden Lingkungan Kerja Variabel (X1)

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X ₁ -1	19	27%	42	60%	9	13%	0	0%	0	0%	70	100%
2	X ₁ -2	17	24%	46	66%	7	10%	0	0%	0	0%	70	100%
3	X ₁ -3	17	24%	42	60%	11	16%	0	0%	0	0%	70	100%
4	X ₁ -4	22	31%	41	59%	6	9%	1	1%	0	0%	70	100%
5	X ₁ -5	12	17%	48	69%	8	11%	2	3%	0	0%	70	100%
6	X ₁ -6	18	26%	34	49%	16	23%	2	3%	0	0%	70	100%
7	X ₁ -7	9	13%	34	49%	20	29%	7	10%	0	0%	70	100%
8	X ₁ -8	10	14%	45	64%	12	17%	2	3%	1	1%	70	100%
9	X ₁ -9	7	10%	46	66%	13	19%	2	3%	2	3%	70	100%
10	X ₁ -10	4	6%	47	67%	12	17%	4	6%	3	4%	70	100%

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel IV-5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan-pernyataan mengenai lingkungan kerja (X1).

- 1) Pada pernyataan pertama menunjukkan bahwa responden mampu bekerja dengan baik karena selalu mendapatkan arahan dari pimpinan, hal ini

ditunjukkan oleh 42 orang responden atau 60% responden menjawab setuju.

- 2) Pada pernyataan kedua menunjukkan bahwa responden mampu bekerja dengan baik karena selalu didukung oleh rekan kerja, hal ini ditunjukkan oleh 46 orang responden atau 66% responden menjawab setuju.
- 3) Pada pernyataan ketiga menunjukkan bahwa responden mampu bekerja dengan baik karena adanya komunikasi yang baik di antara individu, hal ini ditunjukkan oleh 42 orang responden atau 60% responden menjawab setuju.
- 4) Pada pernyataan keempat menunjukkan bahwa responden mampu bekerja dengan baik karena jelasnya pengembangan karir di perusahaan, hal ini ditunjukkan oleh 41 orang responden atau 59% responden menjawab setuju.
- 5) Pada pernyataan kelima menunjukkan bahwa responden mampu bekerja dengan baik karena adanya kesempatan untuk berprestasi yang lebih tinggi, hal ini ditunjukkan oleh 48 orang responden atau 69% responden menjawab setuju.
- 6) Pada pernyataan keenam menunjukkan bahwa responden mampu bekerja dengan baik karena di dukung oleh pencahayaan yang terang, hal ini ditunjukkan oleh 34 orang responden atau 49% responden menjawab setuju.
- 7) Pada pernyataan ketujuh menunjukkan bahwa responden mampu bekerja dengan baik karena adanya sirkulasi udara yang cukup, hal ini ditunjukkan oleh 34 orang responden atau 49% responden menjawab setuju.
- 8) Pada pernyataan kedelapan menunjukkan bahwa responden mampu bekerja dengan baik karena adanya fasilitas AC, hal ini ditunjukkan oleh 45 orang responden atau 64% responden menjawab setuju.

9) Pada pernyataan kesembilan menunjukkan bahwa responden mampu bekerja dengan baik karena petugas keamanan yang bekerja dengan maksimal, hal ini ditunjukkan oleh 46 orang responden atau 66% responden menjawab setuju.

10) Pada pernyataan kesepuluh menunjukkan bahwa responden bekerja dengan baik karena ketersediaan lapangan parkir yang aman, hal ini ditunjukkan oleh 47 orang responden atau 67% responden menjawab setuju.

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja yang dimiliki karyawan PT. (Persero) Telekomunikasi Tbk Witel Medan sudah cukup baik dimana dilihat dari jawaban responden yang menjawab setuju. Namun masih terlihat beberapa karyawan menyatakan kurang setuju atau tidak setuju dalam hal lingkungan kerja.

Tabel – IV.6
Tabulasi Jawaban Responden Kompensasi Variabel (X2)

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X ₂ -1	26	37%	40	57%	3	4%	1	1%	0	0%	70	100%
2	X ₂ -2	29	41%	36	51%	5	7%	0	0%	0	0%	70	100%
3	X ₂ -3	21	30%	45	64%	4	6%	0	0%	0	0%	70	100%
4	X ₂ -4	25	36%	36	51%	9	13%	1	1%	0	0%	70	100%
5	X ₂ -5	16	23%	50	71%	3	4%	0	0%	0	0%	70	100%
6	X ₂ -6	25	36%	44	63%	1	1%	0	0%	0	0%	70	100%
7	X ₂ -7	18	26%	51	73%	1	1%	0	0%	0	0%	70	100%

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel IV-6 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan-pernyataan mengenai kompensasi (X2).

- 1) Pada pernyataan pertama menunjukkan bahwa Gaji yang diterima responden mampu memenuhi kebutuhan responden, hal ini ditunjukkan oleh 40 orang responden atau 57% responden menjawab setuju.
- 2) Pada pernyataan kedua menunjukkan bahwa Gaji yang responden terima sangat adil, hal ini ditunjukkan oleh 36 orang responden atau 51% responden menjawab setuju.
- 3) Pada pernyataan ketiga menunjukkan bahwa Gaji yang responden terima dapat memotivasi responden dalam bekerja, hal ini ditunjukkan oleh 45 orang responden atau 64% responden menjawab setuju.

- 4) Pada pernyataan keempat menunjukkan bahwa responden mendapatkan bonus atas prestasi responden yang melebihi standart, hal ini ditunjukkan oleh 36 orang responden atau 51% responden menjawab setuju.
- 5) Pada pernyataan kelima menunjukkan bahwa responden mendapatkan tunjangan sesuai dengan jabatan responden, hal ini ditunjukkan oleh 50 orang responden atau 71% responden menjawab setuju.
- 6) Pada pernyataan keenam menunjukkan bahwa Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan kepada responden, hal ini ditunjukkan oleh 44 orang responden atau 63% responden menjawab setuju.
- 7) Pada pernyataan ketujuh menunjukkan bahwa Perusahaan memberikan kendaraan dinas kepada beberapa karyawan, hal ini ditunjukkan oleh 51 orang responden atau 67% responden menjawab setuju.

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa kompensasi yang didapatkan karyawan PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan sudah cukup baik dimana dilihat dari jawaban responden yang menjawab setuju. Namun masih terlihat beberapa karyawan menyatakan kurang setuju atau tidak setuju dalam hal kompensasi ini.

Tabel – IV.7
Tabulasi Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y-1	15	21%	47	67%	8	11%	0	0%	0	0%	70	100%
2	Y-2	16	23%	42	60%	12	17%	0	0%	0	0%	70	100%
3	Y-3	7	10%	47	67%	16	23%	0	0%	0	0%	70	100%
4	Y-4	8	11%	57	81%	5	7%	0	0%	0	0%	70	100%
5	Y-5	8	11%	38	54%	19	27%	5	7%	0	0%	70	100%
6	Y-6	19	27%	45	64%	6	9%	0	0%	0	0%	70	100%
7	Y-7	7	10%	47	67%	13	19%	2	3%	1	1%	70	100%
8	Y-8	7	10%	49	70%	13	19%	1	1%	0	0%	70	100%
9	Y-9	16	23%	53	76%	1	1%	0	0%	0	0%	70	100%

Tabel responden sebagaimana pada tabel IV-7 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan-pernyataan mengenai kinerja karyawan (Y).

- 1) Pada pernyataan pertama menunjukkan bahwa Pekerjaan yang responden lakukan sudah mencapai target yang ditentukan perusahaan, hal ini ditunjukkan oleh 47 orang responden atau 67% responden menjawab setuju.
- 2) Pada pernyataan kedua menunjukkan bahwa responden dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditergetkan, hal ini ditunjukkan oleh 42 orang responden atau 60% responden menjawab setuju.

- 3) Pada pernyataan ketiga menunjukkan bahwa responden bersemangat jika diberikan tugas oleh atasan, hal ini ditunjukkan oleh 47 orang responden atau 67% responden menjawab setuju.
- 4) Pada pernyataan keempat menunjukkan bahwa responden menguasai pekerjaan yang sedang responden jalani, hal ini ditunjukkan oleh 57 orang responden atau 81% responden menjawab setuju.
- 5) Pada pernyataan kelima menunjukkan bahwa responden mampu melakukan pekerjaan lain diluar tanggung jawab responden, hal ini ditunjukkan oleh 38 orang responden atau 54% responden menjawab setuju.
- 6) Pada pernyataan keenam menunjukkan bahwa responden mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan, hal ini ditunjukkan oleh 45 orang responden atau 64% responden menjawab setuju.
- 7) Pada pernyataan ketujuh menunjukkan bahwa responden mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi waktu yang ditetapkan perusahaan, hal ini ditunjukkan oleh 47 orang responden atau 67% responden menjawab setuju.
- 8) Pada pernyataan kedelapan menunjukkan bahwa responden tiba ditempat kerja selalu tepat waktu, hal ini ditunjukkan oleh 49 orang responden atau 70% responden menjawab setuju.
- 9) Pada pernyataan kesembilan menunjukkan bahwa responden mampu bekerjasama dengan pegawai yang lain dalam menyelesaikan pekerjaan,

hal ini ditunjukkan oleh 53 orang responden atau 76% responden menjawab setuju.

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa karyawan di PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan memiliki kinerja yang tinggi dengan demikian dapat dikatakan bahwa para karyawan telah memiliki kualitas dan kuantitas kerja yang baik, namun masih ada karyawan yang menjawab kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

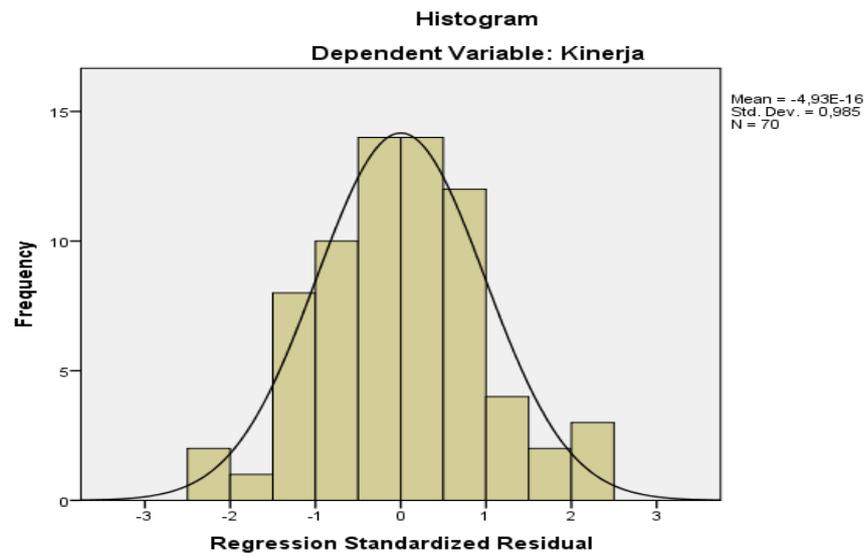
3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian model yang terbaik. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yaitu :

a. Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan.

Gambar – IV.1 Grafik Histogram



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

b. Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $< 0,05$ sama dengan VIF > 5 .

Tabel – IV.8

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	22,144	3,902		5,676	,000		
1 Lingkungan Kerja	,101	,074	,158	1,371	,175	,939	1,065
Kompensasi	,326	,114	,331	2,867	,006	,939	1,065

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

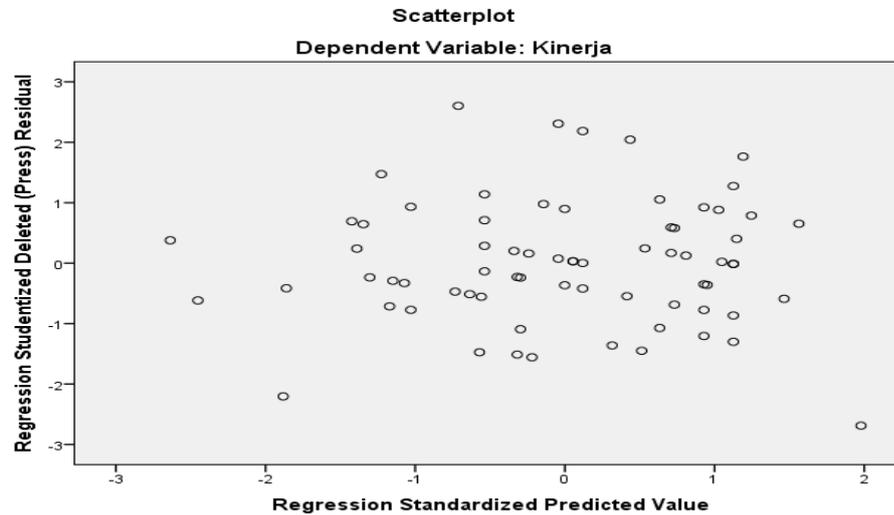
Kedua variabel independen yakni X_1 dan X_2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5) sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain : jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola

yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar – IV.2 Heteroskedastisitas



Berdasarkan data dalam gambar IV.2 diatas tampak bahwa grafik *scatterplots* menunjukkan titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi adanya heterokedastisitas.

4. Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi linier berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini :

Tabel – IV.9 Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,144	3,902		5,676	,000
lingkungan kerja	,101	,074	,158	1,371	,175
kompensasi	,326	,114	,331	2,867	,006

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Berdasarkan tabel IV.9 diatas, maka bentuk persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

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

$$Y = 22,144 + 0,0101 + 0,326$$

Persamaan diatas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel bebas (lingkungan kerja dan kompensasi) memiliki koefisien b1 yang positif, dapat diartikan jika lingkungan kerja ditingkatkan maka juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Variabel kompensasi (X_2) memiliki kontribusi yang paling besar diantara kedua variabel bebas terhadap kinerja karyawan.

5. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Secara Parsial

Tabel – IV.10 Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22,144	3,902		5,676	,000
1 lingkungan kerja	,101	,074	,158	1,371	,175
kompensasi	,326	,114	,331	2,867	,006

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Penelitian(Diolah)

Untuk menghitung seberapa besar t_{table} terlebih dahulu harus mengetahui dfnya. Untuk menghitung df dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$Df = n-2$$

$$= 70-2 = 68$$

Maka nilai t_{table} adalah 1,667 pada $\alpha = 0,05$

1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang diperoleh diketahui mengenai adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah 1,371 dan t_{table} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1,667 dengan demikian $1,371 < 1,667$ dan nilai signifikan $0,175 > 0,05$, artinya H_0 diterima H_a ditolak sehingga dapat diartikan tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa dengan tingkat lingkungan kerja yang

rendah tidak mempengaruhi kinerja para karyawan PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan.

Berdasarkan nilai regresi sebesar 0,101 membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menandakan bahwa apabila lingkungan kerjanya nyaman maka kinerja karyawan di PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan akan meningkat.

2) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel IV.10 diatas, berdasarkan perolehan hasil Uji t diatas terlihat nilai signifikan $(0,006) < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (2,867) > t_{table} (1,667)$. Dapat dijelaskan bahwa variabel kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya, jika program kompensasi di PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan semakin baik maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.

b. Pengujian Secara Serempak

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut dikonfersi kedalam hipotesis statistik sebagai berikut :

$H_0: \beta=0$, artinya {lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan}.

$H_0: \beta \neq 0$, artinya {lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan}.

Ketentuannya jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel anova $< \alpha$ 0,05 maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas (sig) $> \alpha$ 0,05 maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis diatas adalah sebagai berikut :

Tabel – IV.11 Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72,877	2	36,438	6,408	,003 ^a
	Residual	380,966	67	5,686		
	Total	453,843	69			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Pengujian secara simultan X_1 dan X_2 terhadap Y dengan SPSS adalah bahwa tabel diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 6,408 dengan probabilitas (sig) = 0,003. Nilai $F_{hitung}(6,408) > F_{table}(3,13)$, dan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai sig. $0,003 < \alpha$ 0,05 maka H_0 ditolak, berarti secara bersama-sama (simultan) lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada taraf α 0,05.

Untuk mengetahui derajat keeratan pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan digunakan korelasi ganda dan dengan melihat *R-Square* akan dapat diketahui bagaimana sebenarnya nilai koefisien kedua variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel – IV.12 Nilai Korelasi Ganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,401 ^a	,161	,136	2,38455

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

b. Dependant Variable: y

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Melalui tabel diatas menunjukkan lingkungan kerja dan kompensasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai *R Square*, yaitu sebesar 0,161 (16,1%) yang dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 16,1% terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan 83,9% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel lingkungan kerja dan kompensasi yang tidak dijelaskan dalam variabel ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT. (Persero) Telekomunikasi Tbk Witel Medan. Menurut Arta Adi Kusuma (2013) menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori Nitisemito, (2000, hal. 183) bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih

banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, nyaman.

2. Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa variabel kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan. Dengan diperolehnya kompensasi yang sesuai dengan prestasi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan, dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan maka kinerja karyawan akan menurun.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji F diatas dengan Sig 0,003 $< \alpha$ 0,05 atau $F_{hitung} > F_{table}$ yaitu $6,408 > 3,13$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. (Persero) Telekomunikasi Tbk Witel Medan. Artinya jika lingkungan kerja dan

kompensasi di PT. (Persero) Telekomunikasi Tbk Witel Medan semakin baik maka kinerja pegawainya juga akan semakin baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara persial, lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan. Hal ini berarti jika lingkungan kerja nyaman, maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Dari pengujian terlihat bahwa variabel kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Pengaruh positif variabel kompensasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) berdasarkan perolehan Uji t terlihat signifikan ($0,006 < (0,05)$) dan nilai $t_{hitung} (2,867) > t_{table} (1,667)$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Dilihat dari hasil uji korelasi determinasi dapat ditunjukkan bahwa nilai *R-Square* dalam model regresi diperoleh sebesar 0,161 (16,1%) yang dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 16,1% terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan 83,9% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel lingkungan kerja dan kompensasi yang tidak dijelaskan dalam variabel ini.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian yang dilaksanakan penulis pada PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan mengenai pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja (Y), maka penulis mencoba memberikan beberapa saran untuk perusahaan ini. Adapun saran yang disampaikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan kinerja karyawannya, karena kinerja karyawan merupakan penentu dari tercapainya tujuan perusahaan.
2. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan lagi mengenai lingkungan kerja, apakah sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan, karena lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Perusahaan sebaiknya juga memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawannya, karena jika kompensasinya tidak sesuai dengan kinerja karyawan maka kinerja karyawan akan menurun. Dan sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan kinerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.
4. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggali variabel-variabel lain yang mungkin memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada suatu perusahaan. Dengan demikian dapat diharapkan mampu memberikan kontribusi yang berarti untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Azuar Juliandi dan Irfan (2014). *Metodologi penelitian kuantitatif untuk ilmu bisnis*, Cetakan kedua Bandung : Cipta Pustaka Media Perintis.

B. Siswanto Sastrohadiwiryono, (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi kedua, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Danang Sunyoto (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kedua Jakarta : PT. Buku Seru.

Edi Sutrisno (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana Perdana Media Group.

Handoko, T Hani (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : STIE YKPN.

Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Khaerul Umam (2012). *Perilaku Organisasi*, Cetakan kedua Bandung : CV. Pustaka Setia.

Malayu Hasibuan (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta.

Nitisemito, Alex S (1992). *Manajemen Personalia*, Jakarta : Ghalia Indonesia.

Pabundu Tika (2012). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan Keempat. Jakarta : Sinar Grafika Offset.

Robbins, Stephen P (2002). *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Erlangga.

Sedarmayanti (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Ketiga Bandung : Mandar Maju.

Simamora, Henry (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : STIE YKPN.

Umar, Hussein (2001). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Veithzal Rivai (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta : Rajawali Pers.

Wibowo (2014). *Manajemen Kinerja*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Jurnal :

Andi Nurhasanah (2010). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Indonesia Cabang Samarinda*. Staff Pengajar Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Samarinda.

Artha Andi Kusuma (2013). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*.

Rindu Resita (2016). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. TASPEN (Persero) KCU Medan*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Widyanti Johannes
NPM : 1405160672
Jurusan : Manajemen
Tempat, tanggal lahir : Sarang Giting, 07 Januari 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Anak ke : 2 dari 2 bersaudara
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Tebing Tinggi
Email : widyajoe@yahoo.co / widyjoe@gmail.com

Nama Orang Tua

Ayah : Hermanto
Ibu : Suwarti Lauri

Latar Belakang Pendidikan Fornal

SDN 102060 Dolok Masihul (2002-2008)
MTs.N Dolok Masihul (2008-2011)
MAN Dolok Masihul (2011-2014)

PETUNJUK MENGISI KUESIONER

1. Mohon memberi tanda checklist (√) pada jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i
anggap paling sesuai
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja
3. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu memberikannya kepada
yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali

IDENTIFIKASI RESPONDEN

1. No. Responden :
2. Usia : 20-25 Thn 26-30 Thn 31-40 Thn >40
Thn
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
4. Tingkat Pendidikan : SMA D3 S1-S2

KETERANGAN

SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

LINGKUNGAN KERJA (X1)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mampu bekerja dengan baik karena selalu mendapatkan arahan dari pimpinan					
2	Saya mampu bekerja dengan baik karena selalu didukung oleh rekan kerja					
3	Saya mampu bekerja dengan baik karena adanya komunikasi yang baik di antara individu					
4	Saya mampu bekerja dengan baik karena jelasnya pengembangan karir di perusahaan					
5	Saya mampu bekerja dengan baik karena adanya kesempatan untuk berprestasi yang lebih tinggi					
6	Saya mampu bekerja dengan baik karena di dukung oleh pencahayaan yang terang					
7	Saya mampu bekerja dengan baik karena adanya sirkulasi udara yang cukup					
8	Saya mampu bekerja dengan baik karena adanya fasilitas AC					
9	Saya mampu bekerja dengan baik karena petugas keamanan yang bekerja dengan maksimal					
10	Saya mampu bekerja dengan baik karena ketersediaan lapangan parkir yang aman					

KOMPENSASI (X2)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji yang saya terima mampu memenuhi kebutuhan saya					
2	Gaji yang saya terima sangat adil					
3	Gaji yang saya terima dapat memotivasi saya dalam bekerja					
4	Saya mendapatkan bonus atas prestasi saya yang melebihi standart					
5	Saya mendapatkan tunjangan sesuai dengan jabatan saya					
6	Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan kepada perusahaan					
7	Perusahaan memberikan kendaraan dinas kepada beberapa karyawan					

KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pekerjaan yang saya lakukan sudah mencapai target yang ditentukan perusahaan					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditergetkan					
3	Saya bersemangat jika diberikan tugas oleh atasan					
4	Saya menguasai pekerjaan yang sedang saya jalani					
5	saya mampu melakukan pekerjaan lain diluar tanggung jawab saya					
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan					
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi waktu yang ditetapkan perusahaan					
8	Saya tiba ditempat kerja selalu tepat waktu					
9	Saya mampu bekerjasama dengan pegawai yang lain dalam menyelesaikan pekerjaan					

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	total	
item 1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 ,386** 70	,222 ,065 70	,159 ,188 70	-,063 ,604 70	,076 ,533 70	,155 ,201 70	,212 ,079 70	,200 ,098 70	,516** ,000 70	
item 2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,386** ,001 70	1 ,129 70	,183 ,093 70	,202 ,961 70	,006 ,680 70	,050 ,844 70	,024 ,145 70	,176 ,184 70	,161 ,184 70	,494** ,000 70
item 3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,222 ,065 70	,183 ,129 70	1 ,496 70	,083 ,934 70	,010 ,536 70	,075 ,193 70	,157 ,026 70	,266* ,017 70	,284* ,017 70	,501** ,000 70
item 4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,159 ,188 70	,202 ,093 70	,083 ,496 70	1 ,158 70	,170 ,486 70	,085 ,863 70	-,021 ,262 70	,136 ,006 70	,327** ,006 70	,424** ,000 70
item 5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,063 ,604 70	,006 ,961 70	,010 ,934 70	,170 ,158 70	1 ,431 70	,096 ,003 70	,349** ,073 70	,215 ,073 70	,063 ,603 70	,495** ,000 70
item 6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,076 ,533 70	,050 ,680 70	,075 ,536 70	,085 ,486 70	,096 ,431 70	1 ,314 70	,122 ,103 70	,196 ,131 70	,182 ,131 70	,421** ,000 70
item 7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,155 ,201 70	,024 ,844 70	,157 ,193 70	-,021 ,863 70	,349** ,003 70	,122 ,314 70	1 ,186 70	,160 ,404 70	-,101 ,404 70	,497** ,000 70
item 8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,212 ,079 70	,176 ,145 70	,266* ,026 70	,136 ,262 70	,215 ,073 70	,196 ,103 70	,160 ,186 70	1 ,429 70	,096 ,429 70	,566** ,000 70
item 9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,200 ,098 70	,161 ,184 70	,284* ,017 70	,327** ,006 70	,063 ,603 70	,182 ,131 70	-,101 ,404 70	,096 ,429 70	1 ,429 70	,429** ,000 70
total	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,516** ,000 70	,494** ,000 70	,501** ,000 70	,424** ,000 70	,495** ,000 70	,421** ,000 70	,497** ,000 70	,566** ,000 70	,429** ,000 70	1 ,000 70

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

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

Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Correlations

	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	total	
item 1	Pearson Correlation	1	,391**	,301*	,180	,403**	,158	,156	,135	,009	-,067	,427**
	Sig. (2-tailed)		,001	,011	,137	,001	,190	,198	,265	,944	,584	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
item 2	Pearson Correlation	,391**	1	,488**	,117	,278*	,107	-,013	-,127	,009	,017	,343**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,335	,020	,379	,915	,294	,939	,889	,004
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
item 3	Pearson Correlation	,301*	,488**	1	,275*	,252*	,064	,086	-,038	-,106	-,158	,327**
	Sig. (2-tailed)	,011	,000		,021	,035	,599	,477	,754	,381	,192	,006
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
item 4	Pearson Correlation	,180	,117	,275*	1	,455**	,383**	,267*	,235	,176	,183	,569**
	Sig. (2-tailed)	,137	,335	,021		,000	,001	,026	,051	,144	,129	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
item 5	Pearson Correlation	,403**	,278*	,252*	,455**	1	,350**	,191	,092	,029	-,027	,499**
	Sig. (2-tailed)	,001	,020	,035	,000		,003	,114	,448	,811	,826	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
item 6	Pearson Correlation	,158	,107	,064	,383**	,350**	1	,185	,496**	,559**	,508**	,709**
	Sig. (2-tailed)	,190	,379	,599	,001	,003		,126	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
item 7	Pearson Correlation	,156	-,013	,086	,267*	,191	,185	1	,511**	,383**	,307**	,588**
	Sig. (2-tailed)	,198	,915	,477	,026	,114	,126		,000	,001	,010	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
item 8	Pearson Correlation	,135	-,127	-,038	,235	,092	,496**	,511**	1	,723**	,638**	,714**
	Sig. (2-tailed)	,265	,294	,754	,051	,448	,000	,000		,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
item 9	Pearson Correlation	,009	,009	-,106	,176	,029	,559**	,383**	,723**	1	,745**	,695**
	Sig. (2-tailed)	,944	,939	,381	,144	,811	,000	,001	,000		,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
item 10	Pearson Correlation	-,067	,017	-,158	,183	-,027	,508**	,307**	,638**	,745**	1	,631**
	Sig. (2-tailed)	,584	,889	,192	,129	,826	,000	,010	,000	,000		,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
total	Pearson Correlation	,427**	,343**	,327**	,569**	,499**	,709**	,588**	,714**	,695**	,631**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,006	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

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

Variabel Kompensasi (X2)

Correlations

		item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	total
item 1	Pearson Correlation	1	,679**	,462**	,323**	,323**	,312**	,346**	,769**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,006	,006	,009	,003	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70
item 2	Pearson Correlation	,679**	1	,482**	,412**	,095	,316**	,264*	,732**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,433	,008	,027	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70
item 3	Pearson Correlation	,462**	,482**	1	,283*	,300*	,320**	,277*	,682**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,018	,012	,007	,020	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70
item 4	Pearson Correlation	,323**	,412**	,283*	1	,295*	,281*	,147	,631**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,018		,013	,019	,226	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70
item 5	Pearson Correlation	,323**	,095	,300*	,295*	1	,217	,524**	,587**
	Sig. (2-tailed)	,006	,433	,012	,013		,071	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70
item 6	Pearson Correlation	,312**	,316**	,320**	,281*	,217	1	,257*	,575**
	Sig. (2-tailed)	,009	,008	,007	,019	,071		,032	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70
item 7	Pearson Correlation	,346**	,264*	,277*	,147	,524**	,257*	1	,580**
	Sig. (2-tailed)	,003	,027	,020	,226	,000	,032		,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70
total	Pearson Correlation	,769**	,732**	,682**	,631**	,587**	,575**	,580**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70

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

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

Kinerja karyawan (Y)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,581	9

Lingkungan kerja (X₁)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,756	10

Kompensasi (X₂)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	70	100,0
Cases	Excluded ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,774	7

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	35,8714	2,56465	70
Lingkungan Kerja	39,4714	4,00985	70
Kompensasi	29,8571	2,60593	70

Correlations

		Kinerja	Lingkungan Kerja	Kompensasi
Pearson Correlation	Kinerja	1,000	,240	,370
	Lingkungan Kerja	,240	1,000	,246
	Kompensasi	,370	,246	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	,023	,001
	Lingkungan Kerja	,023	.	,020
	Kompensasi	,001	,020	.
N	Kinerja	70	70	70
	Lingkungan Kerja	70	70	70
	Kompensasi	70	70	70

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi, Lingkungan Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,401 ^a	,161	,136	2,38455	,161	6,408	2	67	,003	2,005

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72,877	2	36,438	6,408	,003 ^b
	Residual	380,966	67	5,686		
	Total	453,843	69			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
(Constant)	22,144	3,902		5,676	,000	14,356	29,931						
1	Lingkungan Kerja	,101	,074	,158	1,371	,175	-,046	,249	,240	,165	,153	,939	1,065
	Kompensasi	,326	,114	,331	2,867	,006	,099	,553	,370	,331	,321	,939	1,065

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficient Correlations^a

Model		Kompensasi	Lingkungan Kerja
1	Correlations	Kompensasi	1,000
		Lingkungan Kerja	-,246
	Covariances	Kompensasi	-,246
		Lingkungan Kerja	,013
			-,002
			,005

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Lingkungan Kerja	Kompensasi
1	1	2,990	1,000	,00	,00	,00
	2	,007	20,954	,03	,85	,36
	3	,003	29,383	,97	,15	,64

a. Dependent Variable: Kinerja

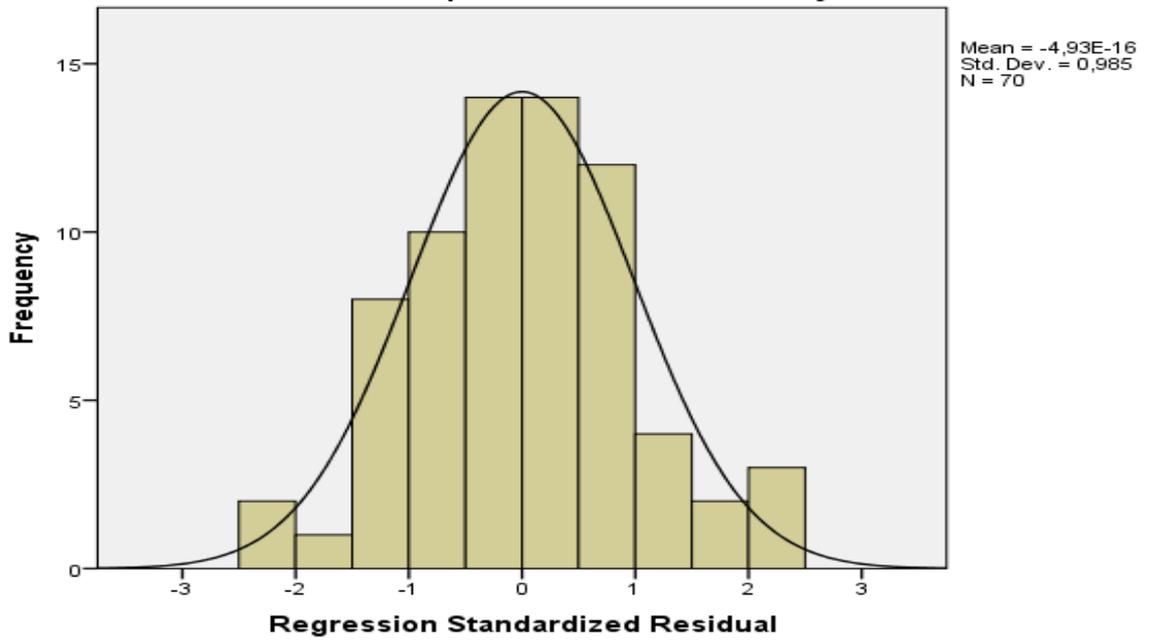
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	33,16	37,90	35,87	1,028	70
Std. Predicted Value	-2,637	1,979	,000	1,000	70
Standard Error of Predicted Value	,288	,961	,472	,145	70
Adjusted Predicted Value	33,02	38,37	35,87	1,028	70
Residual	-5,905	5,861	,000	2,350	70
Std. Residual	-2,476	2,458	,000	,985	70
Stud. Residual	-2,572	2,499	,000	1,009	70
Deleted Residual	-6,371	6,057	-,001	2,464	70
Stud. Deleted Residual	-2,689	2,604	,001	1,026	70
Mahal. Distance	,021	10,215	1,971	2,049	70
Cook's Distance	,000	,174	,016	,032	70
Centered Leverage Value	,000	,148	,029	,030	70

a. Dependent Variable: Kinerja

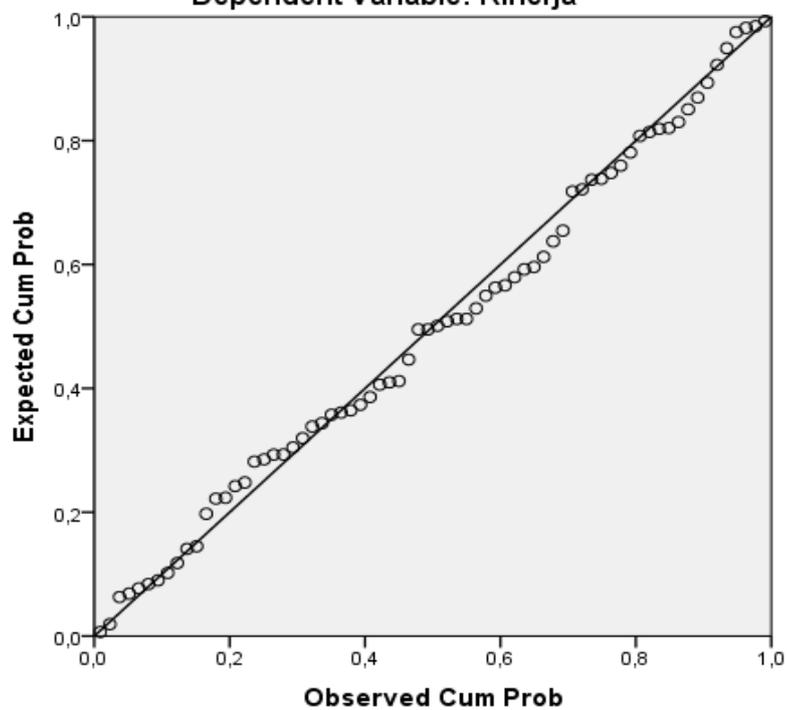
Histogram

Dependent Variable: Kinerja



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : WIDYANTI JOHANNES
NPM : 1405160672
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Fakultas : Ekonomi (~~Akuntansi/Perpajakan~~/Manajemen/ESP)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



Widyanti Johannes
Widyanti Johannes

NB :

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