

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK TVRI  
SUMATERA UTARA MEDAN**

**SKRIPSI**

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



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**OLEH :**

**IZMI MAGHFIRAH**  
**NPM : 1605160247**

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



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 02 Juli 2020, Pukul 10.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : IZMI MAGHEIRAH  
N P M : 1605160247  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK TVRI SUMATERA UTARA MEDAN

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

**TIM PENGUJI**

Penguji I

(Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si.)

Penguji II

(SALMAN FARISI, S.Psi., M.M.)

Pembimbing

(ASRIZAL EFFENDY NST, S.E., M.Si.)

Ketua

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

PANITIA UJIAN

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)

Unggul | Cerdas | Terpercaya







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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : IZMI MAGHFITRAH  
NPM : 1605160247  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL PENELITIAN : PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK TVRI  
SUMATERA UTARA MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juni 2020

Pembimbing Skripsi

(ASRIZAL EFENDY NASUTION, SE.,M.Si)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis UMSU

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



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

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : IZMI MAGHFIRAH  
NPM : 1605160247  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi~~  
Pembangunan)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 15 Januari 20.

Pembuat Pernyataan



NB :

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





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

JL. Kapt. Mukhtar Basri BA No.3 Telp.(061) 6624567 Medan 20238

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

DOSEN PEMBIMBING : ASRIZAL EFENDY NASUTION, SE.,M.Si  
NAMA MAHASISWA : IZMI MAGHFIRAH  
NPM : 1605160247  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL : PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK TVRI  
SUMATERA UTARA MEDAN MEDAN

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
10/10-20	- Abstrak diperbaharuf		
	- Daftar isi dilengkapi		
	- Latar Belakang masalah ditambah		
	- Hipotesis diperbaiki		
	- Penulisan rumus-rumus statistik diperbaiki		
20/10-20	- Penulisan dan edaan diperhatikan		
	- Uji asumsi klasik diperbaiki		
	- Perbaiki hasil uji regresi linier berganda		
	- Uji uji regresi harus selaras antara tingkat kesalahan yg digunakan dengan tekt signya		
05/06-20	- Uji Parsial diperbaiki dim Penentuan t-tabelnya		
	- Kesimpulan dan saran diperbaiki		
	- Gunakan mendeley sbg Pustaka		
	- Ambil Jurnal saya 2 buah sbg referensi		
19/10-20	ACC untuk disidangkan		

Medan, Juni 2020

Dosen Pembimbing

Diketahui/Disetujui  
Ketua Program Studi

(ASRIZAL EFENDY NASUTION, SE.,M.Si)

(JASMAN SARIFUDDIN HSB, SE., M.Si)

## ABSTRAK

### **Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan**

**Izmi Maghfirah**  
**Program Studi Manajemen**  
**Email : [izmimaghfirah84@gmail.com](mailto:izmimaghfirah84@gmail.com)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan, Dengan sampel sebanyak 62 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara studi dokumentasi dan penyebaran kuisioner atau angket. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 1.0 *for windows*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan. Secara simultan menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

**Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja.**

## **ABSTRACT**

***Influence of compensation, working environment and discipline  
Performance of public broadcaster employees  
TVRI North Sumatera Medan***

***Izmi Maghfirah  
Management Study Program  
Email : [izmimaghfirah84@gmail.com](mailto:izmimaghfirah84@gmail.com)***

*This research aims to determine the influence of compensation, work environment and work discipline of the employees performance of the public broadcasters TVRI North Sumatera Medan, with a sample of 62 people. Data collection techniques in this study by means of documentation studies and the dissemination of a questionnaire or poll. Data analysis techniques use multiple linear regression, classical assumption Test, T test, f test, and coefficient of determination. Data processing in this study uses SPSS 1.0 for Windows.*

*Results of this study showed partially no significant influence between the compensation to the employee performance of the public broadcaster TVRI North Sumatera Medan. Partially there is a significant influence between the working environment to the employees performance of the public broadcasters of TVRI North Sumatera Medan. Partially there is a significant influence between the working discipline of the employees performance of the public broadcasters of TVRI North Sumatera Medan. Simultaneously shows there is a significant influence between the compensating, working environment and working discipline of the employees of the public broadcaster TVRI North Sumatera Medan.*

***Keywords : Compensation, Work Environment, Work Discipline and Performance.***

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillahil'alamina segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia serta hidayah-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan dan kelancaran untuk menyelesaikan penulisan Proposal. Proposal ini yang dimaksud untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Proposal ini diajukan dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPP TVRI SUMUT Medan”**.

Masih begitu banyak kekurangan dan keterbatasan yang ada pada penulis didalam penyelesaian Proposal ini, namun penulis berusaha semaksimal mungkin untuk menyusun proposal ini dengan sebaik-baiknya. Penulis sangat berharap kritik dan saran yang mendidik demi menambah pengetahuan penulis serta dapat memperbaiki kekurangan penulis dalam membuat Proposal.

Dalam penulisan Proposal ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak terkait, untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Suami Tercinta Ramzy Sembiring S.Ikom yang selalu mendoakan, mendukung dan memberikan semangat serta memotivasi penulis dalam mengerjakan skripsi untuk mendapatkan gelar sarjana.



2. Ayahanda tercinta Mahyuzar dan Ibunda Umi kalsum selaku orang tua yang telah membesarkan dan mendidik penulis dengan kasih sayang yang tiada batas, serta doa dan semangat yang tiada hentinya, serta membantu dan memberikan dukungan kepada penulis untuk mengikuti seluruh pendidikan sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan skripsi.
3. Ayahanda Rahmad Yani Sembiring dan Ibunda Khadijah selaku mertua saya yang telah memberikan semangat dan terus memotivasi penulis dalam mengerjakan skripsi.
4. Anak Tersayang Yasmin Humaira Sembiring yang selalu menghibur penulis dengan tingkah-tingkah lucunya. Dan adik tersayang Qhalby Inayah yang selalu mendukung penulis.
5. Bapak Dr. Agussani, M.Ap, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak H. Januri, SE., MM., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Ade Gunawan, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Jasman Sarifuddin, SE.,M.Si, selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Bapak Dr. Jufrizen, SE., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

11. Bapak Asrizal Efendy Nasution, SE., M.Si selaku Pembimbing yang telah rela mengorbankan waktu untuk membimbing, mengarahkan dan membina sehingga dapat tersusunnya Proposal ini.
12. Seluruh Dosen, Pegawai beserta Staff Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan Proposal ini.
13. Sahabat seperjuangan Indah Nuraini, Lisa Fitriawati, Nurhidayah, Lia Aulia Surmadi, Nadila Dwi Adelia dan semua teman-teman kelas 8 E Manajemen yang telah sama-sama saling mendukung dan menyemangati.

Akhir kata Penulis berharap semoga Semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan khususnya buat para penulis sendiri, mudah-mudahan Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua serta keselamatan baik didunia maupun diakhirat nanti, Amin Ya Rabbal'Alamin.

*Billahi Fisabillilhaq Fastabiqul Khairat.*

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Medan, Mei 2020

Penulis

**IZMI MAGHFIRAH**  
**NPM : 1605160247**

## DAFTAR ISI

<b>ASTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	5
1.3. Batasan Masalah .....	5
1.4. Rumusan Masalah .....	6
1.5. Tujuan Penelitian .....	6
1.6. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
2.1. Landasan Teori .....	8
2.1.1. Kinerja .....	8
2.1.1.1. Pengertian Kinerja .....	8
2.1.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	11
2.1.1.3. Tujuan Kinerja .....	13
2.1.1.4. Indikator Kinerja .....	14
2.1.2. Kompensasi .....	16
2.1.2.1. Pengertian Kompensasi .....	16
2.1.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi .....	19
2.1.2.3. Tujuan Kompensasi .....	20
2.1.2.4. Indikator Kompensasi .....	21
2.1.3. Lingkungan Kerja .....	22
2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja .....	22
2.1.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	26
2.1.3.3. Manfaat Lingkungan Kerja .....	28
2.1.3.4. Indikator Lingkungan Kerja .....	28
2.1.4. Disiplin Kerja .....	30
2.1.4.1. Pengertian Disiplin Kerja .....	30
2.1.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	33
2.1.4.3. Fungsi Disiplin Kerja .....	36
2.1.4.4. Indikator Disiplin Kerja .....	36
2.2 Kerangka Konseptual .....	37
2.2.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja .....	37



2.2.2	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja .....	38
2.2.3	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja .....	39
2.2.4	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Karyawan .....	39
2.3.	Hipotesis .....	40
<b>BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN.....</b>		<b>42</b>
3.1.	Pendekatan Penelitian.....	42
3.2.	Defenisi Operasional .....	42
3.3.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	44
3.4.	Populasi dan Sampel.....	45
3.5.	Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.5.1.	Studi Dokumentasi.....	48
3.5.2.	Kuesioner (Angket).....	48
3.6.	Teknik Analisis Data .....	53
3.6.1.	Regresi Linier Berganda.....	53
3.6.2.	Uji Signifikan Secara Parsial (Uji T) .....	56
3.6.3.	Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F).....	57
3.6.4.	Koefisien Determinasi.....	58
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>60</b>
4.1.	Deskripsi Hasil Pengumpulan Data.....	60
4.1.1.	Identitas Responden .....	60
4.1.2.	Karakteristik Responden .....	62
4.2.	Analisis Data .....	72
4.2.1.	Uji Asumsi Klasik.....	72
4.2.2.	Pengujian Hipotesis.....	75
4.2.2.1.	Analisis Regresi Linier Berganda .....	75
4.2.2.2.	Uji Signifikan Secara Parisal (Uji T).....	77
4.2.2.3.	Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F) .....	81
4.2.2.4.	Uji Determinasi .....	83
4.3.	Pembahasan.....	84
4.3.1.	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja.....	84
4.3.2.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja .....	85
4.3.3.	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja.....	86
4.3.4.	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja.....	87
<b>BAB 5 PENUTUP .....</b>		<b>89</b>
5.1.	Kesimpulan .....	89
5.2.	Saran .....	90
5.3.	Keterbatasan.....	91

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja.....	38
Gambar 2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.....	38
Gambar 2.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja.....	39
Gambar 2.4 Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	40
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T.....	57
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	58
Gambar 4.1 Normalitas.....	73
Gambar 4.2 Scatterplot.....	75
Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Kompensasi Terhadap Kinerja.....	78
Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	79
Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	81
Gambar 4.6 Kriteria Pengujian Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	83

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kompensasi .....	43
Tabel 3.2 Indikator Lingkungan Kerja .....	43
Tabel 3.3 Indikator Disiplin Kerja .....	44
Tabel 3.4 Indikator Kinerja .....	44
Tabel 3.5 Waktu Penelitian .....	45
Tabel 3.6 Data Karyawan LPP TVRI SUMUT Medan .....	46
Tabel 3.7 Pengambilan Sampel pada TVRI SUMUT Medan .....	47
Table 3.8 Pedoman Pemberian Skor .....	49
Tabel 3.9 Uji Validitas Kompensasi .....	50
Tabel 3.10 Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	51
Tabel 3.11 Uji Validitas Disiplin Kerja .....	51
Tabel 3.12 Uji Validitas Kinerja .....	52
Tabel 3.13 Uji Reliabilitas Instrumen .....	53
Tabel 4.1 Umur .....	60
Tabel 4.2 Jenis Kelamin .....	61
Tabel 4.3 Bidang .....	61
Tabel 4.4 Tingkat Pendidikan .....	62
Tabel 4.5 Karakteristik Jawaban Responden .....	62
Tabel 4.6 Pernyataan Variabel Kompensasi .....	63
Tabel 4.7 Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja .....	66
Tabel 4.8 Pernyataan Variabel Disiplin Kerja .....	69
Tabel 4.9 Pernyataan Variabel Kinerja .....	70
Tabel 4.10 Coefficients .....	74
Tabel 4.11 Coefficients .....	76
Tabel 4.12 Coefficients .....	77
Tabel 4.13 Anova .....	81
Tabel 4.14 Model Summary .....	83



## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen perusahaan yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan dapat menjalankan kegiatan bisnisnya secara optimal guna mencapai tingkat kinerja yang menjadi target perusahaan. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif maka suatu perusahaan akan berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik oleh perusahaan, Pengelolaan sumber daya manusia dilakukan oleh manajer kepada karyawan dibawahnya. Semua yang merupakan karyawan perusahaan harus dikelola dengan baik oleh manajer dari karyawan yang tingkatannya tinggi sampai karyawan yang paling rendah. Selain agar tidak menciptakan diskriminasi, tetapi juga agar semua karyawan dapat bekerja secara optimal.

Pentingnya sumber daya manusia memiliki kinerja yang baik, agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Kinerja merupakan usaha yang nyata yang diberikan oleh setiap individu atau kelompok yang sesuai dengan perannya kepada perusahaan. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Mulyana et al., 2019). Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang

sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Hasil baik yang dicapai akan menentukan keberhasilan dari sistem yang ditetapkan dan menjadi perbandingan pada perusahaan lain, apakah hasil ini sudah cukup untuk mampu bersaing dan dapat menjadi pilihan utama masyarakat. Mardiana dalam (Aji et al., 2015) Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Faktor lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah faktor kompensasi dan disiplin kerja (Aji et al., 2015).

Selain itu, pihak manajemen perlu memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan. Kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia, mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi/perusahaan. Pemberian kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial kepada karyawan dimaksudkan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan para karyawan. Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan sebagai individu, karena pemberian kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan itu sendiri. Kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang dipengaruhi pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kompensasi terbagi menjadi kompensasi finansial terdiri dari gaji, bayaran prestasi, bayaran insentif, bayaran diluar jam kerja, program perlindungan dan kompensasi non finansial terdiri dari pekerjaan (Supatmi et al., 2017).

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dalam bekerja, meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja juga merupakan pelayanan para tenaga

kerja, sebagai salah satu faktor yang penting untuk membentuk lingkungan kerja didalam perusahaan. Dengan pelayanan yang baik oleh perusahaan maka para karyawan akan memperoleh kinerja yang baik pula. Bentuk pelayanan para tenaga meliputi pelayanan makanan, pelayanan kesehatan bagi karyawan dan keluarga, penyediaan ruangan yang nyaman, penyediaan kamar mandi dan kamar kecil, penyediaan kantin, dan kondisi kerja. Lingkungan kerja juga mencakup kondisi kerja, yang merupakan kondisi dalam perusahaan di mana para karyawan yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan. Kondisi kerja yang tidak memadai akan menyebabkan kinerja karyawan menurun (Nanulaitta, 2018).

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kurangnya kedisiplinan dan tidak taatnya terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku maka akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektifitas kerja. Bila kedisiplinan tidak ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Kedisiplinan karyawan salah satu tercermin dari karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan (Nasution & Lesmana, 2018). Akan tetapi disiplin kerja juga untuk menyadarkan dan meningkatkan pegawai akan peran dan fungsinya, apa yang harus dikerjakan dan apa yang harus ditinggalkan, apa hak dan apa kewajiban.

LPP TVRI SUMUT berdiri pada tanggal 28 Desember 1970 berada di Jalan Putri Hijau Medan, Lembaga Penyiaran Publik TVRI studio Medan diresmikan oleh Presiden Soeharto. Dengan keberadaannya diudara TVRI studio Medan diresmikan didunia pertelevisian di Indonesia membuahkan sebuah pemancar TV pertama diluar pulau Jawa dengan daya operasi kekuatan 10 kw



dengan daya capai Kisaran, Tanjung Balai, Tebing Tinggi, Medan, Pangkalan Susu, Pangkalan Brandan, Rantau/Langsa atau dengan Radius 150km, dan pertengahan 1971 telah diterima tepat di Malaysia seperti Klaton, Kaedah, Penang dan Selangor.

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan penulis pada LPP TVRI SUMUT maka didapati beberapa permasalahan yang berhubungan dengan kinerja karyawan seperti, dikarenakan masih adanya karyawan yang menunda-nunda pekerjaan. Adanya kondisi dimana kompensasi tidak dikeluarkan sesuai tanggalnya sehingga kinerja karyawan tidak tercapai secara optimal. Dengan diberikannya kompensasi yang layak dan keluar sesuai dengan tanggal yang telah ditentukan, maka karyawan akan dapat lebih giat dalam bekerja secara optimal sehingga karyawan mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Kemudian ditemukan permasalahan pada lingkungan kerja yaitu kurang memberikan kenyamanan kepada karyawan seperti, ruangan yang cukup sempit untuk karyawan bekerja dan tidak tersedianya kantin sehingga para karyawan harus keluar dari kantor untuk membeli makanan. Seseorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung untuk bekerja dengan maksimal maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Selanjutnya pada disiplin kerja yaitu masih adanya karyawan yang selalu meninggalkan ruangan kerja pada saat jam kerja dan terdapat karyawan yang tidak menyelesaikan laporan kerja tepat waktu sehingga kinerja karyawan semakin menurun.

Dari latar belakang ini, penulis ingin meneliti lebih lanjut mengenai permasalahan yang terjadi di LPP TVRI SUMUT yaitu **“Pengaruh Kompensasi,**

## **Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPP TVRI SUMUT”.**

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Permasalahan yang dapat di identifikasikan pada LPP TVRI SUMUT adalah:

1. Kompensasi yang sudah ada dan diberikan pada karyawan tidak membuat karyawan bekerja secara maksimal karena kompensasi yang diberikan tidak dikeluarkan sesuai tanggalnya sehingga kurangnya semangat kerja pada karyawan membuat kinerja mereka tidak tercapai secara optimal.
2. Lingkungan kerja pada beberapa LPP TVRI SUMUT memerlukan banyak pembenahan, seperti tidak tersedianya ruangan yang nyaman untuk karyawan bekerja dan tidak tersedianya kantin sehingga karyawan harus keluar dari daerah kantor untuk membeli makanan.
3. Adanya karyawan yang kurang disiplin pada jam kerja seperti masih ada karyawan yang tidak tepat waktu masuk kantor dan saat jam kerja ada beberapa karyawan yang tidak berada diruangan hal ini akan membuat kinerja karyawan menurun.

### **1.3. Batasan Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang telah teridentifikasi sebelumnya, namun dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan pada ruang lingkup kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada LPP TVRI SUMUT.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembahasan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

- a. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan LPP TVRI SUMUT?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan LPP TVRI SUMUT?
- c. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan LPP TVRI SUMUT?
- d. Apakah ada pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan LPP TVRI SUMUT?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada LPP TVRI SUMUT
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan LPP TVRI SUMUT
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan LPP TVRI SUMUT

- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan LPP TVRI SUMUT

## **1.6. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini antara lain :

### **a. Manfaat Teoritis**

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran dalam memperkaya wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terhadap kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.
- 2) Hasil penelitian ini dapat dijadikan landasan dan bahan perbandingan untuk dilakukannya penelitian lebih lanjut terkait dengan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

### **b. Manfaat Praktis**

- 1) Mengetahui kinerja karyawan dapat dilihat bagaimana kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- 2) Bagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi sebagai masukan pada mata kuliah yang bersangkutan. Selain itu juga menjadi bahan referensi bagi mahasiswa/i, khususnya untuk program studi S1 Manajemen.



## BAB 2

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1. Landasan Teori

##### 2.1.1. Kinerja

###### 2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki karyawan untuk mendapatkan hasil yang baik bagi perusahaan. Kesuksesan atau kegagalan suatu perusahaan ditentukan oleh banyak hal, yang salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang mampu menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawannya (Rotinsulu & Hartono, 2015).

Moehariono dalam (Jufrizen, 2018) mengemukakan bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga merupakan hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja pegawai tidak hanya



sekedarinformasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi pegawai dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari (Elizar & Tanjung, 2018).

Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumberdaya manusia. Selain kompensasi, faktor lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah lingkungan kerja karena sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kepuasan karyawan, apabila lingkungan kerja baik maka hal tersebut dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Kompensasi dan lingkungan kerja adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai kompensasi tinggi atau sesuai dengan yang diharapkan, begitu pula lingkungan kerja yang menyenangkan maka akan tercapainya maksud dan tujuan perusahaan (Nanulaitta, 2018).

Mangkunegara dalam (Daulay & Manaf, 2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam mengembangkan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya. Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan dan keandalan sumberdaya manusia yang mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat didalam organisasi bersangkutan. Untuk itu diperlukan kinerja yang tinggi dari pelaku-pelaku kegiatan tersebut(Sidanti,

2015). Chuzaimah dalam (Daulay et al., 2019) karyawan merupakan unsur sumber daya manusia yang amat penting bagi perusahaan. Kinerja yang dicapai karyawan memberikan kontribusi terhadap keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Apabila perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas maka kinerja yang dicapai perusahaan juga akan semakin meningkat. Dalam pelaksanaannya perusahaan memerlukan informasi tentang kinerja karyawan. Informasi tersebut bermanfaat untuk beberapa keperluan, misalnya untuk meningkatkan gaji, kebutuhan promosi, mutasi atau untuk melakukan pengendalian atas penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi.

Bambang Guritno dan Waridin dalam (Sidanti, 2015) menyatakan bahwa “kinerja” merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Di atas telah dijelaskan, bahwa orang-orang dalam organisasi yaitu sumber daya manusia (SDM) yang berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan, maka kinerja mereka harus dinilai. Evaluasi kinerja dapat digunakan sebagai kriteria untuk mengukur keaslian program seleksi dan pengembangan karyawan yang baru saja dikerjakan yang berkinerja buruk dapat dikenali melalui evaluasi kinerja. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas,

sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai(Liyas & Primadi, 2017).

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga instansi menghadapi krisis yang serius, kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam akibat tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Rivai dan Basri dalam (Budianto & Kartini, 2015) pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

#### **2.1.1.2. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2015) yang merupakan bahwa:

*Human performance* = *Ability* + *Motivation*

*Motivation* = *Attitude* + *Situation*

*Ability* = *Knowledge* + *Skill*

- 1) Faktor Kemampuan. Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil

dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- 2) Faktor Motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap seorang karyawan harus siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan di capai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Sedangkan Payaman J Simanjuntak dalam (Devita, 2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor individu. Faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.
- 2) Faktor dukungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang

harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

- 3) Faktor ketiga yaitu dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Siagian dalam (Akbar, 2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, adalah sebagai berikut (1) kompensasi; (2) lingkungan kerja; (3) budaya organisasi; (4) kepemimpinan; (5) motivasi kerja; (6) disiplin kerja; (7) kepuasan kerja; (8) komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

### **2.1.1.3 Tujuan Kinerja**

(Ruky, 2006) menyatakan bahwa ada sejumlah tujuan yang dapat dicapai oleh perusahaan atau organisasi dengan menerapkan sebuah sistem kinerja, adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan prestasi kerja karyawan. Baik secara individu maupun kelompok, sampai setinggi-tingginya dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam kerangka pencapaian tujuan perusahaan.

- 2) Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas. Dengan kata lain produktivitas sumber daya manusia secara keseluruhan diusahakan dicapai melalui peningkatan prestasi kerja karyawan secara perorangan.
- 3) Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi.

Sedangkan Khaerul Umam dalam (Kristanti & Pangastuti, 2019), beberapa tujuan kinerja karyawan adalah sebagai berikut : (1) pencapaian target; (2) loyalitas; (3) pelatihan dan penghargaan; (4) promosi; (5) mendorong agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang dibawah standar kinerja; (6) memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi.

#### **2.1.1.4 Indikator – Indikator Kinerja**

Menurut Mangkunegara dalam(Arianty, 2014), indikator kinerja adalah :

- 1) Kualitas kerja. Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.
- 2) Kuantitas output. Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.



- 3) Keandalan. Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan padanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.
- 4) Sikap. Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama di antara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

Sedangkan Bangun dalam(Wijaya & Andreani, 2015), penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui:

- 1) Jumlah pekerjaan. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.
- 2) Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.
- 3) Ketepatan waktu. Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu

akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

- 4) Kehadiran. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
- 5) Kemampuan kerja sama. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

## **2.1.2. Kompensasi**

### **2.1.2.1. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka ataupun sesuatu yang kontan diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan. Kompensasi juga menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan (Daulay et al., 2017).

Kompensasi merupakan balas jasa atau imbalan atas kerja seseorang. Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai

balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah perjam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Upah sebagai salah satu komponen kompensasi memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai faktor perangsang dalam mendorong karyawan tercapainya tujuan, sehingga pemberian upah yang layak bagi karyawan harus diperhatikan. Dengan pemberian upah, diharapkan seorang karyawan dapat produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target volume produksi perusahaan dapat terpenuhi. Selain itu dengan adanya karyawan dan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik, sehingga seluruh karyawannya akan berusaha untuk meningkatkan prestasi karena merasa dihargai perusahaan(Nanulaitta, 2018).

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi (Jufrizen, 2015). Samsudin Sadli dalam (Supomo & Nurhayati, 2018) kompensasi mengandung arti yang lebih luas dari pada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial. Sedangkan kompensasi mencakup balas jasa yang sifatnya nonfinansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (nonfinansial).

Rivaidalam (Kadarisman, 2014) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. (Jufrizen, 2017) menjelaskan bahwa kompensasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai sebuah bentuk penghargaan atau rasa terima kasih dan balas jasa. Pemberian kompensasi dapat memberikan pengaruh yang positif kepada karyawan, memunculkan semangat kerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dari ketiga pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan sebagai suatu imbalan atas pengorbanan yang telah diberikannya kepada perusahaan atau organisasi.

Dari beberapa pendapat ahli, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diberikan kepada karyawan tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat berupa barang dan jasa pelayanan. Kompensasi diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas.

### 2.1.2.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Kompensasi merupakan tantangan setiap perusahaan untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawan. Menurut Notoatmodjo dalam (Manik, 2016) kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut :

- 1) Produktivitas. Perusahaan apa pun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material, maupun keuntungan non material. Untuk itu perusahaan harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan perusahaan.
- 2) Kemampuan untuk membayar. Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan perusahaan itu untuk membayar (*ability to pay*).
- 3) Kesiediaan untuk membayar. Kesiediaan untuk membayar akan (*willingness to pay*) akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya.
- 4) Permintaan tenaga kerja. Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan memengaruhi sistem pemberian kompensasi.
- 5) Organisasi karyawan. Dengan adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi.
- 6) Berbagai peraturan dan perundang-undangan. Dengan semakin baik sistem pemerintahan, maka makin baik pula sistem perundangundangan termasuk di bidang perburuhan (karyawan) atau ketenagakerjaan.

Sedangkan Hasibuan dalam (Harahap & Pasaribu, 2019) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut: (1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja (2) Kemampuan dan Ketersediaan Perusahaan (3) Serikat Buruh / Organisasi karyawan (4) Produktivitas Kerja Karyawan (5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres (6) Biaya Hidup (7) Posisi Jabatan Karyawan (8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja (9) Kondisi Perekonomian Nasional (10) Jenis dan Sifat Pekerjaan.

### **2.1.2.3. Tujuan Kompensasi**

Secara umum tujuan kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama dipasar kerja (Daulay et al., 2017).

Samsudin Sadili dalam (Supomo & Nurhayati, 2018) menjelaskan bahwa organisasi atau perusahaan dalam rangka memberikan kompensasi atau balas jasa memiliki tujuan sebagai berikut :

- 1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji, atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonomi. Dengan adanya kepastian menerima gaji secara periodik, berarti pula adanya jaminan "*economic security*" bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggungannya.



- 2) Meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
- 3) Memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, maka semakin menunjukkan betapa semakin suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan makin besar.
- 4) Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Hal ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara “input” dan “output”.

#### **2.1.2.4. Indikator Kompensasi**

Adapun indikator-indikator mengenai kompensasi Umar dalam (Manik, 2016) adalah sebagai berikut :

- 1) Gaji. Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai (karyawan), yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
- 2) Insentif. Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.
- 3) Bonus. Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

- 4) Upah. Pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja.
- 5) Premi. Sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma/sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal.
- 6) Pengobatan. Pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.
- 7) Asuransi. Penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

Sedangkan dalam (Invancevich et al., 2006), indikator mengenai kompensasi adalah sebagai berikut (1) pengukuran produktivitas; (2) efisiensi; (3) kecelakaan; (4) perputaran tenaga kerja; (5) absen; (6) kualitas; (7) tingkat pengembalian; (8) moral; (9) dan kepuasan karyawan.

### **2.1.3. Lingkungan Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja (Elizar & Tanjung, 2018). Suprayitno dan Sukir dalam (Elizar & Tanjung, 2018) yang menyatakan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang

menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan pegawai dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi para karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kerja karyawan (Saripuddin, 2015). Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Rahmawati et al., 2014).

Saydam dalam (Rahmawati et al., 2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih

banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lewa dan Subono dalam (Rahmawati et al., 2014) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada suatu instansi baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta dukungan oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai sehingga kinerja pegawai dapat meningkat (Budianto & Kartini, 2015). Sedarmayanti dalam (Astuti & Iverizkinawati, 2018) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja tidak kalah pentingnya di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana

lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah kerja.

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Oleh karena itu lingkungan kerja yang baik sangat menentukan hasil kinerja yang diraih oleh seseorang (Siagian & Khair, 2018). Lingkungan kerja dapat menambah kenyamanan dan konsentrasi karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja yang dimiliki. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi karyawan dan dianggap tidak memadai akan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan, karyawan akan merasa tidak betah dan tidak bersemangat dalam menjalankan kewajibannya dan menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan. Hal ini akan berdampak buruk bagi perusahaan (Norianggono et al., 2014).

Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata dan keinginan rohaniah, serta yang terpenting

semangat kerja lebih baik dan prestasi yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan(Zainul & Taufik, 2012). Lingkungan kerja adalah sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan(Sidanti, 2015).

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan itu bekerja yang didalamnya terdapat fasilitas-fasilitas yang menunjang karyawan dalam beraktivitas atau bekerja(Budianto & Kartini, 2015). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

#### **2.1.3.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien, banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Beberapa faktor-faktor Sedarmayati dalam (Budianto & Kartini, 2015) yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah:

- 1) Penerangan atau cahaya ditempat kerja. Cahaya penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang) tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.
- 2) Temperatur ditempat kerja. Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.
- 3) Kebisingan di tempat kerja. Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dapat mengganggu ketenangan bekerja dan menimbulkan kesalahan komunikasi.
- 4) Dekorasi di tempat kerja. Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

- 5) Keamanan di tempat kerja. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

Sedangkan dalam (Afandi, 2012), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut (1) bangunan tempat kerja; (2) ruangan kerja yang lapang; (3) ventilasi udara yang baik; (4) tersedianya tempat ibadah; (5) tersedianya sarana angkutan karyawan.

### **2.1.3.3. Manfaat Lingkungan Kerja**

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara ini, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Afandi, 2012).

Sedangkan dalam (Rahman, 2017), manfaat lingkungan kerja adalah untuk mengatur naiknya produktivitas perusahaan. Oleh karenanya pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik adalah secukupnya saja, jangan sampai tenaga kerja merasa terlalu dimanja dalam bekerja. Sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai dengan yang diharapkan. Maka perencanaan



dan pengaturan lingkungan kerja tidak dapat diabaikan begitu saja, karena hal itu berpengaruh pada jalannya operasi perusahaan.

#### **2.1.3.4. Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator-indikator lingkungan kerja Sedarmayanti dalam (Budianto & Kartini, 2015) adalah sebagai berikut :

- 1) Penerangan. Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.
- 2) Suhu udara. Suhu udara adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dinginkan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.
- 3) Suara bising. Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.
- 4) Penggunaan warna. Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.
- 5) Ruang gerak yang di perlukan. Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.
- 6) Kemampuan bekerja. Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.
- 7) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang di embankannya.

Sedangkan Parlinda dan Wahyudindalam(Logahan et al., 2012), yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah:

- 1) perlengkapan kerja, adalah segala sesuatu yang berada di perusahaan yang meliputi sarana dan prasarana penunjang kerja, seperti komputer, mesin ketik, dan lain-lain.
- 2) Pelayanan kepada pegawai, adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan kepada pegawai, misalnya peyediaan tempat ibadah, sarana kesehatan.
- 3) Kondisi kerja, adalah segala yang berada di perusahaan yang berbentuk fisik misalnya ruang, suhu, penerangan, ventilasi udara.
- 4) Hubungan personal adalah segala sesuatu yang ada di perusahaan yang berkaitan dengan relasi antarsesama misalnya kerja sama antar pegawai dan atasan.

#### **2.1.4. Disiplin Kerja**

##### **2.1.4.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan dan kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas-fasilitas yang memadai sehingga pegawai merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya (Sidanti, 2015).

Disiplin kerja merupakan suatu sikap taat dan patuh serta tunduk pada aturan yang dilandasi oleh kesadaran dari diri pribadi tanpa ada paksaan dari luar. Sikap semacam ini tidak hanya dituntut dari pegawai sebagai individu, tetapi juga dari kelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut. Dengan disiplin kerja pegawai dapat lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya sehingga kinerjanya akan lebih baik, pegawai yang memiliki disiplin kerja akan memiliki kinerja yang lebih baik yang dapat membangun produktivitas pegawai tersebut disiplin kerja harus dibangun pada setiap pegawai mulai dari dini. Dengan adanya sumber daya yang baik, dan kedisiplinan kerja yang baik maka kompetensi yang baik akan tercipta, sehingga kinerja yang baik akan ikut serta dalam organisasi tersebut (Almunawaroch et al., 2017). Hasibuan dalam (Maddinsyah & Wahyudi, 2017) menjelaskan disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok/masyarakat berupa ketaatan-ketaatan yang ditetapkan pemerintah, etika, norma, atau kaidah-kaidah yang berlaku untuk tujuan tertentu.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Disiplin juga merupakan hal yang mempengaruhi kinerja karyawan karena semakin tinggi disiplin karyawan semakin tinggi prestasi diraihinya. Disiplin merupakan kepatuhan, kesediaan, kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma-norma perusahaan. Karena dengan disiplin karyawan lebih teratur dalam mencapai tujuan perusahaan (Saripuddin & Handayani, 2017). Dengan kata lain pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk

pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Sondang & Siagian, 2011). Sutrisno dalam (Supomo & Nurhayati, 2018) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Disiplin merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma organisasi yang berlaku. Disiplin kerja yang baik itu merupakan harapan pemimpin organisasi guna mencapai tujuan perusahaan, di mana disiplin kerja berfungsi sebagai pedoman pokok bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Supomo & Nurhayati, 2018).

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat

mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi (Jufrizen, 2018). Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi (Sutrisno, 2012). Disiplin kerja dapat dinyatakan dengan tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai perusahaan, turunnya kinerja pegawai di perusahaan karena disiplin yang kurang dari karyawan akan membuat kinerja perusahaan juga ikut menurun.

#### **2.1.4.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2012), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi. Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berfikir mendua dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan

lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir dan sering minta izin.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Sedangkan A. Fathoni dalam (Agustina & Bismala, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain:

- 1) Tujuan dan kemampuan, ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.
- 2) Teladan pimpinan, sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karna pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan.
- 3) Balas jasa, (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.
- 4) Keadilan, ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.
- 5) Jaminan financial dan social, berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- 6) Waskat (pengawasan melekat), adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.
- 7) Sanksi hukuman, berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan prilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
- 8) Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.

- 9) Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan itu sendiri.

Sedangkan Martoyo dalam (Pulungan, 2017) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, adalah sebagai berikut : (1) Motivasi. (2) Pendidikan dan latihan. (3) Kepernimpinan. (4) Kesejahteraan. (5) Penegakan disiplin lewat hukum.

#### **2.1.4.3 Fungsi Disiplin Kerja**

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Fungsi disiplin adalah sebagai berikut (1) Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi; (2) Membangun dan melatih kepribadian yang baik; (3) Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi; dan (4) Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin.

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat dengan begitu hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar (Afandi, 2012).

#### **2.1.4.4. Indikator – Indikator Disiplin Kerja**

Adapun indikator disiplin kerja Davis dalam (Agustina & Bismala, 2014) adalah sebagai berikut:



- 1) Kehadiran yaitu kegiatan yang menandakan datang atau tidaknya pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan.
- 2) Tata cara kerja yaitu aturan atau ketentuan, harus dipatuhi oleh pemberi pekerja dan oleh pekerja dalam melaksanakan pekerjaan, hubungan antar manusia, serta keamanan perusahaan.
- 3) Ketaatan pada atasan yaitu patuh atau mengikuti pada yang diberikan pimpinan dalam perusahaan guna mengerjakan pekerjaan dengan baik.
- 4) Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mentaati peraturan dan sadar serta tanggung jawab. Jadi pegawai akan mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

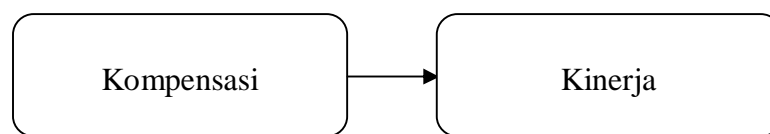
Sedangkan Mangkunegara dalam (Supomo & Nurhayati, 2018), indikator kedisiplinan terdapat empat macam, adalah sebagai berikut :

- 1) Tanggung jawab. Setiap karyawan bertanggungjawab atas tugas yang mereka kerjakan.
- 2) Prakarsa. Pemberian kesempatan bagi karyawan untuk bertindak efektif dan berpikir secara rasional dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan.
- 3) Kerja sama. Ini ditunjukkan dengan adanya interaksi antara rekan kerja dan pemimpin.
- 4) Ketaatan. Di mana setiap anggota berkewajiban menaati segala peraturan yang berlaku dalam perusahaan yang bertujuan untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

## **2.2. Kerangka Konseptual**

### **2.2.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

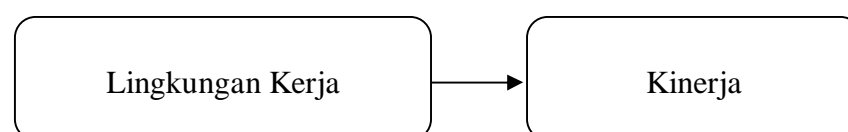
Kompensasi merupakan balas jasa yang akan diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawannya sebagai suatu imbalan atas pengorbanan yang telah diberikannya kepada perusahaan atau organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian (Jufrizen, 2018); (Jufrizen et al., 2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif.



**Gambar 2.1 Kompensasi Berpengaruh terhadap Kinerja**

### **2.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

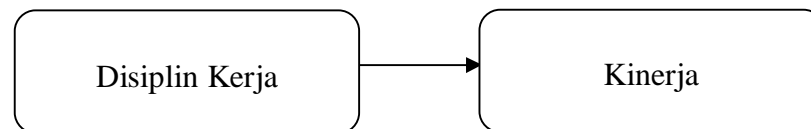
Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah iklim organisasi atau lingkungan kerja dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan harus tercipta iklim organisasi atau lingkungan yang kondusif sebagai prasyarat peningkatan kinerja pegawai secara maksimal (Zainul & Taufik, 2012). Berdasarkan hasil penelitian (Nanulaita, 2018); (Astuti & Iverizkinawati, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja bagi karyawan, akan menciptakan semangat kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.



## Gambar 2.2 Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja

### 2.2.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin dapat menentukan kinerja karyawan baik atau tidak baik dalam menawarkan produk kepada konsumen. Hal ini akan menjadi masalah jika karyawan tidak disiplin penjualan akan tertunda dan mencerinkan tenaga kerja yang maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Bahkan sebaliknya dapat menjadi masalah bagi kita yang bekerja diperusahaan tersebut di mata para konsumen (Syafriana, 2017). Berdasarkan hasil penelitian (Daulay et al., 2019); (Jufrizen, 2018); (Tanjung. H, 2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika disiplin kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal.



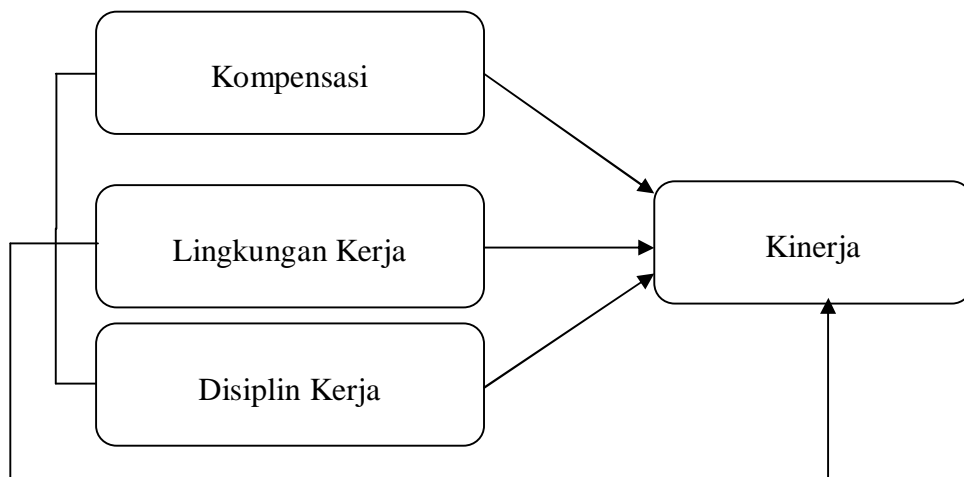
**Gambar 2.3 Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja**

### 2.2.4. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa jika kompensasi diberikan layak sesuai dengan kinerja karyawan dan lingkungan kerja yang nyaman dan disiplin kerja terutama dengan rekan kerja, mampu disinergikan dengan baik, maka akan mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

(Muliati, 2014) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kompensasi karena dapat mempengaruhi perilaku

pegawai untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Disiplin kerja yang tinggi, memudahkan instansi mencapai tujuannya, jika pegawai memiliki disiplin kerja maka pegawai akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisienkan waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan instansi dan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri pegawai akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.



**Gambar 2.4 Paradigman Penelitian**

### **2.3. Hipotesis**

Hipotesis sangat perlu dipahami oleh setiap peneliti atau calon peneliti. Dalam proses penelitiannya. Hipotesis merupakan pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi. Hipotesis amat

berguna bagi peneliti. Tanpa hipotesis tidak akan ada perkembangan wawasan atau pengertian ilmiah dalam mengumpulkan fakta empiris (Anshori & Iswati, 2009). Berdasarkan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.
4. Kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

## **BAB 3**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Pendekatan Penelitian**

Pada pendekatan ini peneliti menggunakan pendekatan Asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah dugaan terhadap ada tidaknya hubungan secara signifikan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016). Alasan peneliti memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan dalam penelitian ini mempunyai hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain.

#### **3.2. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah batasan pengertian yang dijadikan pedoman untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan, misalnya penelitian. Oleh karena itu, definisi ini disebut juga definisi kerja karena dijadikan pedoman untuk melaksanakan suatu penelitian atau pekerjaan tertentu (Widjono, 2007). Dimana dalam penelitian ini terdapat 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas penelitian ini adalah Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

##### **3.2.1. Kompensasi**

Kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan atau organisasi, kompensasi merupakan satu fungsi yang penting dalam

manajemen sumber daya manusia karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling penting di dalam hubungan kerja.

Adapun indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Indikator Kompensasi**

Variabel	Indikator
Kompensasi	1. Gaji
	2. Insentif
	3. Bonus
	4. Upah
	5. Premi
	6. Pengobatan
	7. Asuransi

(Manik, 2016).

### 3.2.2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Adapun indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Indikator Lingkungan Kerja**

Variabel	Indikator
Lingkungan Kerja	1. Penerangan
	2. Suhu udara
	3. Suara bising
	4. Pengguna warna
	5. Ruang gerak yang diperlukan
	6. Kemampuan bekerja
	7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

(Budianto & Kartini, 2015).

### 3.2.3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap karyawan dalam meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Disiplin

kerja pada karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Adapun indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Indikator Disiplin Kerja**

Variabel	Indikator
Disiplin Kerja	1. Kehadiran
	2. Tata cara kerja
	3. Ketaatan pada atasan
	4. Kesadaran bekerja

(Agustina & Bismala, 2014).

### 3.2.4. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan kinerja yang baik maka tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai.

Adapun indikator kinerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.4**  
**Indikator Kinerja**

Variabel	Indikator
Kinerja	1. Kualitas
	2. Kuantitas
	3. Keandalan
	4. Sikap

(Arianty, 2014).

## 3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

### 3.3.1. Tempat Penelitian

Penelitian melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini



dilakukan di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan Jln. Putri Hijau No. 8M, Kesawan, Medan Barat, Kota Medan Kode Pos : 20236.

### 3.3.2. Waktu penelitian

waktu penelitian ini yaitu pada bulan Desember s/dMaret 2020 dalam hal ini dikemukakan jadwal kegiatan penelitian pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3.5**  
**Waktu Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	Desember 2019				Januari 2020				Februari 2020				Maret 2020				April 2020				Mei 2020				Juni 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4												
1	Pra Riset	■	■	■	■																								
2	Pengajuan Judul																												
3	Penulisan Proposal																												
4	Bimbingan Proposal																												
5	Seminar Proposal																												
6	Pengumpulan Data																												
7	Penulisan Skripsi																												
8	Bimbingan Skripsi																												
9	Sidang Meja Hijau																												

### 3.4. Populasi dan Sampel

#### 3.4.1. Populasi

(Harinaldi, 2005) populasi adalah kumpulan dari keseluruhan pengukuran, objek, atau individu yang sedang dikaji. Jadi pengertian populasi dalam statistik tidak terbatas pada sekelompok/kumpulan orang-orang, namun mengacu pada keseluruhan ukuran, hitungan, atau kualitas yang menjadi fokus perhatian suatu kajian. Sedangkan menurut (Sugiyono, 2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan sebanyak 161 karyawan dengan rincian sebagai berikut :

**Tabel 3.6**  
**Data Karyawan LPP TVRI Sumut Medan**

No	Uraian	Jumlah
1	SDM	18 Orang
2	PROGRAM	31 Orang
3	AKUNTANSI	11 Orang
4	BERITA	30 Orang
5	TEKNIK	22 Orang
6	TRANSMISI	33 Orang
7	PBPNS	16 Orang
<b>Total</b>		<b>161</b>

Sumber : LPP TVRI Sumut Medan

### 3.4.2. Sampel

Rofi'uddin dalam(Alfianika, 2018)menjelaskan bahwa sampel adalah sejumlah contoh dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasi dan secara langsung dijadikan sasaran penelitian. Jadi jumlah sampel dan populasi tetap adalah semua karyawan, sebanyak 161 orang karyawan perusahaan.

Teknik penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden pada penelitian yang banyak digunakan adalah rumus Slovin. Menurut Umar dalam (Widodo, 2019) adalah sebagai berikut :

#### **Rumus Slovin:**

$$n = \frac{N}{1+(N.e^2)}$$

keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir 10%.

$$n = \frac{161}{1+(161.10\%^2)}$$

$$n = \frac{161}{1+161 (0,01)}$$

$$n = \frac{161}{1+1,61}$$

$$n = \frac{161}{2,61}$$

$$n = 61,68$$

Dibulatkan menjadi 62 orang karyawan.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus slovin di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 orang yang diambil dari karyawan SDM, program, akuntansi, berita, teknik, transmisi dan PBPNS di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

**Tabel 3.7**  
**Pengambilan Sampel pada LPP TVRI Sumut Medan**

Bagian	Populasi	Rumus	Sampel
SDM	18	$\frac{18}{161} \times 62$	7
PROGRAM	31	$\frac{31}{161} \times 62$	12
AKUNTANSI	11	$\frac{11}{161} \times 62$	4
BERITA	30	$\frac{30}{161} \times 62$	13
TEKNIK	22	$\frac{22}{161} \times 62$	8
TRANSMISI	33	$\frac{33}{161} \times 62$	12
PBPNS	16	$\frac{16}{161} \times 62$	6
<b>Total</b>	<b>161</b>		<b>62</b>

Dari tabel diatas dengan menggunakan rumus dapat diketahui sampel pada bagian SDM sebanyak 7 orang, bagian program sebanyak 12 orang, bagian akuntansi sebanyak 11 orang, bagian berita sebanyak 30 orang, bagian teknik

sebanyak 22 orang, bagian transmisi sebanyak 33 orang dan bagian PBPNS sebanyak 16 orang. Dengan jumlah keseluruhan menjadi 62 sampel.

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh informasi dan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui :

#### **3.5.1. Studi Dokumentasi**

Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang profil perusahaan, sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan, data jumlah karyawan yang ada di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan atau mendukung pembahasan di dalam penelitian ini.

#### **3.5.2. Kuisisioner**

Arikunto dalam (Nugroho, 2018) mendefinisikan kuisisioner atau angket sebagai sekumpulan pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden terkait dengan pribadinya maupun hal-hal lain yang terkait dengan materi penelitian. Kuisisioner ini dimaksudkan untuk memperoleh data secara tertulis dari para responden untuk ditetapkan sebagai sampel. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuisisioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan terbesar di wilayah yang luas. Kuisisioner dapat berupa pertanyaan tertutup atau

terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

Yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan dan dalam penelitian ini penulis menggunakan skala likert dengan bentuk ceklis (✓) dengan setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagai sumber data secara langsung.

**Tabel 3.8 Pedoman Pemberian Skor**

No	Pertanyaan	Bobot
1	SS = Sangat Setuju	5
2	S = Setuju	4
3	KS = Kurang Setuju	3
4	TS = Tidak Setuju	2
5	STS = Sangat Tidak Setuju	1

Selanjutnya instrumen penelitian ini diuji untuk memperoleh kesahihannya dengan uji validitas dan realibilitas.

#### a. Uji Validitas

validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan gaya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian(Sugiyono, 2016).

Adapun rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus korelasi *product moments* adalah sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

$r_{xy}$  : Item instrumen variabel dengan totalnya  
 $x$  : Jumlah butir pertanyaan  
 $y$  : Skor total pertanyaan  
 $n$  : Jumlah Sampel

Dengan kriteria uji :

1. Jika  $\text{sig a tailed} < \alpha 0,05$  maka butir instrumen tersebut valid.
2. Jika  $\text{sig a tailed} > \alpha 0,05$  maka butir instrumen tersebut tidak valid dan harus dihilangkan.

**Tabel 3.9**  
**Uji Validitas Kompensasi**

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	probabilitas	Keterangan
1	0,268	0,252	0.000 < 0,05	Valid
2	0,438	0,252	0.000 < 0,05	Valid
3	0,648	0,252	0.000 < 0,05	Valid
4	0,555	0,252	0.000 < 0,05	Valid
5	0,239	0,252	0.000 < 0,05	Valid
6	0,484	0,252	0.000 < 0,05	Valid
7	0,462	0,252	0.000 < 0,05	Valid
8	0,395	0,252	0,001 < 0,05	Valid
9	0,269	0,252	0.000 < 0,05	Valid
10	0,448	0,252	0.000 < 0,05	Valid
11	0,763	0,252	0.000 < 0,05	Valid
12	0,638	0,252	0.000 < 0,05	Valid
13	0,682	0,252	0.000 < 0,05	Valid
14	0,790	0,252	0.000 < 0,05	Valid

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih besar dari  $r_{\text{tabel}} = 0,252$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item adalah valid.

**Tabel 3.10**  
**Uji Validitas Lingkungan Kerja**

Item Pernyataan	r-hiutng	r-tabel	probabilitas	Keterangan
1	0,404	0,252	0.001 < 0,05	Valid
2	0,394	0,252	0.002 < 0,05	Valid
3	0,364	0,252	0.004 < 0,05	Valid
4	0,339	0,252	0.000 < 0,05	Valid
5	0,530	0,252	0.000 < 0,05	Valid
6	0,478	0,252	0.000 < 0,05	Valid
7	0,309	0,252	0.000 < 0,05	Valid
8	0,417	0,252	0,000 < 0,05	Valid
9	0,326	0,252	0.000 < 0,05	Valid
10	0,425	0,252	0.001 < 0,05	Valid
11	0,231	0,252	0.000 < 0,05	Valid
12	0,309	0,252	0.000 < 0,05	Valid
13	0,630	0,252	0.000 < 0,05	Valid
14	0,503	0,252	0.000 < 0,05	Valid

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih besar dari  $r_{\text{tabel}} = 0,252$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item adalah valid.

**Tabel 3.11**  
**Uji Validitas Disiplin Kerja**

Item Pernyataan	r-hiutng	r-tabel	probabilitas	Keterangan
1	0,816	0,252	0.000 < 0,05	Valid
2	0,623	0,252	0.000 < 0,05	Valid
3	0,813	0,252	0.000 < 0,05	Valid
4	0,813	0,252	0.000 < 0,05	Valid
5	0,693	0,252	0.000 < 0,05	Valid
6	0,804	0,252	0.000 < 0,05	Valid
7	0,737	0,252	0.000 < 0,05	Valid
8	0,795	0,252	0.000 < 0,05	Valid

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih besar dari  $r_{tabel} = 0,252$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item adalah valid.

**Tabel 3.12**  
**Uji Validitas Kinerja**

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	probabilitas	Keterangan
1	0,395	0,252	$0.000 < 0,05$	Valid
2	0,551	0,252	$0.000 < 0,05$	Valid
3	0,598	0,252	$0.000 < 0,05$	Valid
4	0,470	0,252	$0.000 < 0,05$	Valid
5	0,677	0,252	$0.000 < 0,05$	Valid
6	0,714	0,252	$0.000 < 0,05$	Valid
7	0,748	0,252	$0.000 < 0,05$	Valid
8	0,640	0,252	$0.000 < 0,05$	Valid

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih besar dari  $r_{tabel} = 0,252$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item adalah valid.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah tingkat seberapa besar suatu pengukur mengukur dengan stabil dan konsisten. Besarnya tingkat reliabilitas ditunjukkan oleh nilai koefisiennya, yaitu koefisien reliabilitas (Sugiyono, 2016). Tujuan dari uji realibilitas tersebut untuk mengetahui sejauh mana tingkat suatu alat ukur dapat menghasilkan data yang reliable maupun kehandalan dari masing-masing variabel penelitian.

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

(Juliandi et al., 2014)



Keterangan :

- r = Reliabilitas instrument  
 k = Banyak butir pertanyaan  
 $\sum \sigma^2$  = Jumlah varian butir  
 $\sigma^2$  = Varian total

Kriteria pengujian :

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas *cranch alpa* > 0.60 maka instrument variabel adalah reliable (terpercaya).  
 b) Jika nilai *cranch alpa* < 0.06 maka variabel tidak reliable (tidak dipercaya).

**Tabel 3.13**  
**Uji Reliabilitas Instrumen**

<b>Instrumen</b>	<b>Nilai Reliabilitas</b>	<b>Nilai Pengujian Reliabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
Kompensasi	0,729	0,60	Reliable
Lingkungan Kerja	0,679	0,60	Reliable
Disiplin Kerja	0,782	0,60	Reliable
Kinerja	0,741	0,60	Reliable

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien dengan interpretasi reliabilitas lebih besar dari 0,60 dengan demikian seluruh instrumen variabel penelitian ini adalah reliable atau layak.

### **3.6. Teknik Analisis Data**

#### **3.6.1. Regresi Linier Berganda**

Metode ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Maka digunakan teknik analisis data dengan rumus persamaan regresi yang dapat dikemukakan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

(Sugiyono, 2016).

Keterangan :

- Y : Kinerja
- a : Harga Y bila  $X_1$  dan  $X_2 = 0$  (harga konstan)
- b : Angka arah koefisien regresi
- $X_1$  : Kompensasi
- $X_2$  : Lingkungan kerja
- $X_3$  : Disiplin kerja

Sebelum dilakukan uji regresi linier berganda, maka dilakukan terlebih dahulu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik yang digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Adapun asumsi-asumsi klasik yang digunakan adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Kolmogorov-Smirnov Test* yang nantinya akan diolah dengan bantuan SPSS versi 16.0 for windows, kemudian alat uji statistik parametrik dapat digunakan bila asumsi data sampel berdistribusi normal terpenuhi.

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymptotik Significance*), yakni :

- 1) Jika Probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi dari populasi adalah normal.
  - 2) Jika Probabilitas  $< 0,05$  maka distribusi dari populasi tidak berdistribusi normal.
- b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearita bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antara variabel bebasnya. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikoliniearitas didalam model regresi adalah dengan menganalisis matriks korelasi variabel bebas. Jika terdapat kolerasi antar variabel bebas yang cukup tinggi, maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat *variance inflation factor* (VIF) dan koefisien korelasi antar variabel bebas.

Kriteria yang digunakan adalah :

- 1) Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas.
  - 2) Jika koefisien antara variabel bebas berkurang dari 0,10 maka menunjukkan adanya multikolinearitas.
- c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada plots regresi. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi

ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Adapun dasar untuk menganalisisnya adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.6.2. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji T)

Uji signifikan secara parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel (X) secara parsial/individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Hipotesis :

$H_0 : b_1 : b_2 = 0$ , artinya variabel bebas secara parsial ( $X_1 X_2 X_3$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$H_0 : b_1 : b_2 \neq 0$ , artinya variabel bebas secara parsial ( $X_1 X_2 X_3$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah menggunakan uji “t” yaitu :

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{n-2}}$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

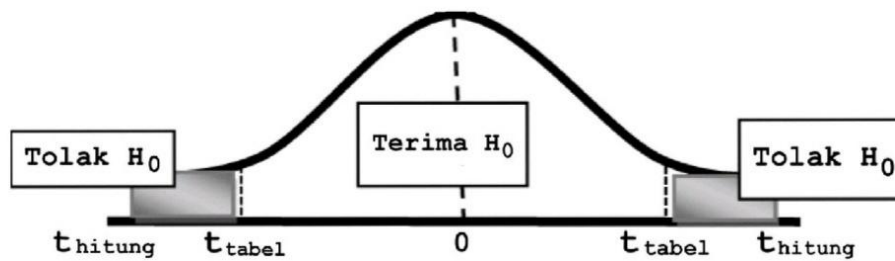
t : Nilai t hitung

r : Nilai Koefisien Korelasi

n : Jumlah Data Pengamatan

kriteria penarikan kesimpulan secara manual adalah :

- 1) Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar 3.1 Kriteria Penguji Hipotesis Uji T

### 3.6.3. Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

Uji signifikan secara simultan (uji f) ini dilakukan untuk mengetahui signifikan seluruh variabel bebas ( $X_1$   $X_2$   $X_3$ ) dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat ( $Y$ ), yaitu untuk mengetahui apakah semua variabel bebas memiliki koefisien regresi sama dengan nol.

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah dengan menggunakan uji “F” yaitu :

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

(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

Fh : F hitung

R : Koefisien korelasi ganda

k : Jumlah Variabel Independen

n : Jumlah sampel

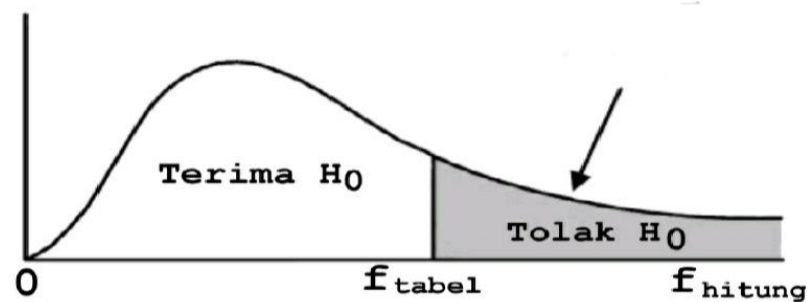
kriteria penarik kesimpulan secara manual adalah :

- 1) Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Bentuk pengujiannya adalah :

$H_0 : \rho = 0$  (artinya tidak ada pengaruh antara kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan).

$H_0 : \rho \neq 0$  (artinya ada pengaruh antara kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan).



Gambar 3.2 Kriteria Penguji Hipotesis Uji F

#### 3.6.4. Koefisien Determinasi

Uji determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen

memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences*. Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

Adapun rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2016).

Keterangan :

D = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi Berganda

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data

Dalam bab ini akan dielaskan hasil penelitian yang telah dilakukan dan di oleh untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumutaera Utara Medan. Peneliti telah menyebarkan kuisisioner kepada 62 karyawan, sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*, dimana semua karyawan diambil menjadi sampel. Identitas responden yang ditanyakan pada kuisisioner penelitian ini adalah usia, jenis kelamin, bidang dan tingkat pendidikan. Data tentang responden akan dijelaskan sebagai berikut :

##### 4.1.1. Identitas Responden

###### a. Umur

**Tabel 4.1**  
**Umur**

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid 20-30 Tahun	22	35,4	35,4	35,4
31-40 Tahun	12	19,4	19,4	54,8
41-50 Tahun	13	21	21	75,8
Diatas 50 Tahun	15	24,2	24,2	100,00
Total	62	100,0	100,0	

Dari tabel diatas bisa kita lihat persentase umur dari responden para karyawan di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan yang mayoritas nya berumur 20-30 tahun sebanyak 22 orang (35,4%), yang berumur 31-40 tahun sebanyak 12 orang (19,4%) kemudian yang berumur 41-50 tahun



sebanyak 13 orang (21%) dan yang berumur diatas 50 tahun sebanyak 15 orang (24,2%).

**b. Jenis Kelamin**

**Tabel 4.2**  
**Jenis Kelamin**

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid Laki-laki	45	72,6	72,6	72,6
Perempuan	17	27,4	27,4	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Dari tabel diatas bisa kita lihat persentase jumlah responden untuk jenis kelamin yaitu terdiri dari laki-laki sebanyak 45 orang (72,6%) dan perempuan sebanyak 17 orang (27,4%).

**c. Bidang**

**Tabel 4.3**  
**Bidang**

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid SDM	7	11,3	11,3	11,3
Program	12	19,3	19,3	30,6
Akuntansi	4	6,5	6,5	37,1
Berita	12	19,3	19,3	56,4
Teknik	8	12,9	12,9	69,3
Transmisi	13	21	21	90,3
PBPNS	6	9,7	9,7	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Pada tabel diatas terlihat persentase jawaban responden untuk bidang SDM sebanyak 7 orang (11,3%), bidang program sebanyak 12 orang (19,3%), bidang akuntansi sebanyak 4 orang (6,5%), bidang berita sebanyak 12 orang (19,3%), bidang teknik sebanyak 8 orang (12,9%), bidang transmisi sebanyak 13 orang (21%) dan bidang PBPNS sebanyak 6 orang (9,7%).

#### d. Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.4**  
**Tingkat Pendidikan**

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid SMA	20	32,2	32,2	32,2
S1	37	59,7	59,7	91,9
S2	5	8,1	8,1	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Dari tabel diatas bisa kita lihat persentase dari tingkat pendidikan responden di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan dimana lulusan SMA sebanyak 20 orang (32,2%), lulusan S1 sebanyak 37 orang (59,7%) dan lulusan S2 sebanyak 5 orang (8,1%).

#### 4.1.2. Karakteristik Responden

Dibawah ini akan dijelaskan hasil penelitian dari data yang dikumpulkan dari kuisioner yang disebar di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

##### a. Analisis Persentase Jawaban Responden

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Jawaban Responden**

No	Pertanyaan	Bobot
1	SS = Sangat Setuju	5
2	S = Setuju	4
3	KS = Kurang Setuju	3
4	TS = Tidak Setuju	2
5	STS = Sangat Tidak Setuju	1

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yang telah disebarkan kepada responden.

**Tabel 4.6**  
**Pernyataan Variabel Kompensasi (X1)**

No	SS		S		KS		TS		STS	
	org	%	org	%	Org	%	org	%	org	%
1	18	29,0	30	48,4	13	21	1	1,61	-	-
2	10	16,1	45	72,6	7	11,3	-	-	-	-
3	3	4,8	42	67,7	17	27,4	-	-	-	-
4	1	1,61	47	75,8	14	22,6	-	-	-	-
5	3	4,8	46	74,2	12	19,3	1	1,61	-	-
6	3	4,8	41	66,1	17	27,4	1	1,61	-	-
7	-	-	43	69,3	18	29,0	1	1,61	-	-
8	4	6,4	56	90,3	2	3,2	-	-	-	-
9	3	4,8	47	75,8	11	17,7	1	1,61	-	-
10	10	16,1	38	61,3	13	21	1	1,61	-	-
11	8	12,9	26	41,9	27	43,5	1	1,61	-	-
12	7	11,3	24	38,7	29	46,7	2	3,2	-	-
13	6	9,7	43	69,3	12	19,3	1	1,61	-	-
14	13	21	37	59,7	11	17,7	1	1,61	-	-

Penjelasan dari tabel diatas :

1. Pada pernyataan Gaji yang diterima sesuai harapan sebanyak 18 orang (29,0%) menjawab sangat setuju, lalu yang menjawab setuju sebanyak 30 orang (48,4%), kemudian yang menjawab kurang setuju sebanyak 13 orang (21%) dan yang menjawab tidak setuju 1 orang (1,61%).
2. Pada pernyataan Gaji secara keseluruhan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sebanyak 10 orang (16,1%) menjawab sangat setuju, lalu yang menjawab setuju sebanyak 45 orang (72,6%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang (11,3%).
3. Pada pernyataan Insentif yang diberikan perusahaan sebanding dengan pekerjaan sebanyak 3 orang (4,8%) menjawab sangat setuju, lalu yang

menjawab setuju sebanyak 42 orang (67,7%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 17 orang (27,4%).

4. Pada pernyataan Saya menerima tunjangan yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan 1 orang (1,61%) menjawab sangat setuju, lalu yang menjawab setuju sebanyak 47 orang (75,8%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang (22,6%).
5. Pada pernyataan Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur sebanyak 3 orang (4,8%) menjawab sangat setuju, lalu yang menjawab setuju sebanyak 46 orang (74,2%), kemudian yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang (19,3%) dan yang menjawab tidak setuju 1 orang (1,61%).
6. Pada pernyataan Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan sebanyak 3 orang (4,8%) menjawab sangat setuju, lalu yang menjawab setuju sebanyak 41 orang (66,1%), kemudian yang menjawab kurang setuju sebanyak 17 orang (27,4%) dan yang menjawab tidak setuju 1 orang (1,61%).
7. Pada pernyataan Upah yang dikeluarkan kepada karyawan sesuai dengan lamanya jam kerja sebanyak 43 orang (69,3%) menjawab setuju, kemudian yang menjawab kurang setuju sebanyak 18 orang (29,0%) dan yang menjawab tidak setuju 1 orang (1,61%).
8. Pada pernyataan Upah yang diberikan organisasi dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja sebanyak 4 orang (6,4%) menjawab sangat

setuju, kemudian yang menjawab setuju sebanyak 56 orang (90,3%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang (3,2%).

9. Pada pernyataan Premi selalu diberikan perusahaan sebagai penyemangat kerja sebanyak 3 orang (4,8%), menjawab sangat setuju, lalu yang menjawab setuju sebanyak 47 orang (75,8%), kemudian yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang (17,7%) dan yang menjawab tidak setuju 1 orang (1,61%).
10. Pada pernyataan Perusahaan akan memberi penghargaan kepada karyawan yang berprestasi tinggi sebanyak 10 orang (16,1%), menjawab sangat setuju, lalu yang menjawab setuju sebanyak 38 orang (61,3%), kemudian yang menjawab kurang setuju sebanyak 13 orang (21%) dan yang menjawab tidak setuju 1 orang (1,61%).
11. Pada pernyataan Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan sebanyak 8 orang (12,9%), menjawab sangat setuju, lalu yang menjawab setuju sebanyak 26 orang (41,9%), kemudian yang menjawab kurang setuju sebanyak 27 orang (43,5%) dan yang menjawab tidak setuju 1 orang (1,61%).
12. Pada pernyataan Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan sebanyak 7 orang (11,3%), menjawab sangat setuju, lalu yang menjawab setuju sebanyak 24 orang (38,7%), kemudian yang menjawab kurang setuju sebanyak 29 orang (46,7%) dan yang menjawab tidak setuju 2 orang (3,2%).
13. Pada pernyataan Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan kesehatan sebanyak 6 orang (9,7%), menjawab sangat setuju, lalu yang

menjawab setuju sebanyak 43 orang (69,3%), kemudian yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang (19,3%) dan yang menjawab tidak setuju 1 orang (1,61%).

14. Pada pernyataan Perusahaan menjamin kesehatan anggota keluarga sebanyak 13 orang (21%), menjawab sangat setuju, lalu yang menjawab setuju sebanyak 37 orang (59,7%), kemudian yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang (17,7%) dan yang menjawab tidak setuju 1 orang (1,61%).

**Tabel 4.7**  
**Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

No	SS		S		KS		TS		STS	
	org	%	org	%	org	%	org	%	org	%
1	6	9,7	52	83,9	4	6,4	-	-	-	-
2	2	3,2	54	87,1	4	6,4	-	-	-	-
3	2	3,2	57	92	3	4,8	-	-	-	-
4	5	8,1	55	88,7	2	3,2	-	-	-	-
5	6	9,7	44	71	12	19,3	-	-	-	-
6	5	8,1	47	75,8	10	16,1	-	-	-	-
7	-	-	53	85,5	8	13	1	1,61	-	-
8	2	3,2	52	83,9	7	11,3	1	1,61	-	-
9	1	1,61	26	42	18	29,0	16	25,8	1	1,61
10	5	8,1	53	85,5	3	4,8	1	1,61	-	-
11	4	6,4	57	92	1	1,61	-	-	-	-
12	3	4,8	53	85,5	3	4,8	3	4,8	-	-
13	13	21	47	75,8	2	3,2	-	-	-	-
14	17	27,4	43	69,3	2	3,2	-	-	-	-

Penjelasan dari tabel diatas :

1. Pada pernyataan Penerangan yang cukup untuk melakukan kegiatan operasional dalam arti tidak terlalu terang dan tidak terlalu gelap sebanyak 6 orang (9,7%) menjawab sangat setuju, lalu yang menjawab setuju sebanyak 52 orang (83,9%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang (6,4%).

2. Pada pernyataan Saya merasa cahaya yang masuk ke ruangan tidak membuat pekerjaan saya terganggu sebanyak 2 orang (3,2%) menjawab sangat setuju, lalu yang menjawab setuju sebanyak 54 orang (87,1%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang (6,4%).
3. Pada pernyataan Sikulasi udara didalam ruangan sangat baik dalam arti tidak cepat membuat lelah dan mengantuk saat bekerja sebanyak 2 orang (3,2%) menjawab sangat setuju, lalu yang menjawab setuju sebanyak 57 orang (92%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang (4,8%).
4. Pada pernyataan Saya merasa tenang dalam bekerja karena tempat kerja saya terasa sejuk dan dingin sebanyak 5 orang (8,1%) menjawab sangat setuju, lalu yang menjawab setuju sebanyak 55 orang (88,7%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang (3,2%).
5. Pada pernyataan Suasana kerja didalam ruangan tidak bising sebanyak 6 orang (9,7%) menjawab sangat setuju, lalu yang menjawab setuju sebanyak 44 orang (71%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang (19,3%).
6. Pada pernyataan Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan sebanyak 5 orang (8,1%) menjawab sangat setuju, lalu yang menjawab setuju sebanyak 47 orang (75,8%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang (16,1%).
7. Pada pernyataan Warna dan dekorasi telah sesuai dengan kebutuhan kerja sebanyak 53 orang (85,5%) menjawab setuju, lalu yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang (13%) dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (1,61%).

8. Pada pernyataan Di dalam ruangan kerja pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang saya dalam bekerja sebanyak 2 orang (3,2%) menjawab sangat setuju, lalu yang menjawab setuju sebanyak 52 orang (83,9%), kemudian yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang (11,3%) dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (1,61%).
9. Pada pernyataan Ruangan yang tersedia terlalu sempit 1 orang (1,61%) menjawab sangat setuju, lalu yang menjawab setuju sebanyak 26 orang (42%), kemudian yang menjawab kurang setuju sebanyak 18 orang (29,0%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 16 orang (25,8%) dan yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang (1,61%).
10. Pada pernyataan Tata letak peralatan kerja seperti meja, kusi dan lainnya tersusun rapi diruangan kerja sebanyak 5 orang (8,1%) menjawab sangat setuju, lalu yang menjawab setuju sebanyak 53 orang (85,5%), kemudian yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang (4,8%) dan yang menjawab tidak setuju 1 orang (1,61%).
11. Pada pernyataan Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sebanyak 4 orang (6,4%) menjawab sangat setuju, lalu yang menjawab setuju sebanyak 57 orang (92%) dan yang menjawab kurang setuju 1 orang (1,61%).
12. Pada pernyataan Mampu bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan sebanyak 3 orang (4,8%) menjawab sangat setuju, lalu yang menjawab setuju sebanyak 53 orang (85,5%), kemudian yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang (4,8%) dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (4,8%).



13. Pada pernyataan Hubungan antar karyawan yang bersifat kekeluargaan dan saling mendukung sebanyak 13 orang (21%) menjawab sangat setuju, lalu yang menjawab setuju sebanyak 47 orang (75,8%) dan yang menjawab kurang setuju 2 orang (3,2%).
14. Pada pernyataan Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain sebanyak 17 orang (27,4%) menjawab sangat setuju, lalu yang menjawab setuju sebanyak 43 orang (69,3%) dan yang menjawab kurang setuju 2 orang (3,2%).

**Tabel 4.8**  
**Pernyataan Variabel Disiplin Kerja (X3)**

No	SS		S		KS		TS		STS	
	org	%	org	%	Org	%	org	%	org	%
1	13	21	48	77,4	1	1,61	-	-	-	-
2	27	43,5	35	56,4	-	-	-	-	-	-
3	16	25,8	43	69,3	3	4,8	-	-	-	-
4	21	33,9	40	64,5	1	1,61	-	-	-	-
5	15	24,2	39	63	8	13	-	-	-	-
6	19	31	42	67,7	1	1,61	-	-	-	-
7	18	29,0	42	67,7	2	3,2	-	-	-	-
8	20	32,2	40	64,5	2	3,2	-	-	-	-

Penjelasan dari tabel diatas :

1. Pada pernyataan Karyawan hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan sebanyak 13 orang (21%) menjawab sangat setuju, lalu yang menjawab setuju sebanyak 48 orang (77,4%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang (1,61%).
2. Pada pernyataan Kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin sebanyak 27 orang (43,5%) menjawab sangat setuju dan yang menjawab setuju sebanyak 35 orang (56,4%).
3. Pada pernyataan Peraturan yang ditetapkan perusahaan ditaati oleh karyawan sebanyak 16 orang (25,8%) menjawab sangat setuju, lalu yang

menjawab setuju sebanyak 43 orang (69,3%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang (4,8%).

4. Pada pernyataan Melaksanakan pekerjaan sesuai intruksi yang diberikan atasan sebanyak 21 orang (33,9%) menjawab sangat setuju, lalu yang menjawab setuju sebanyak 40 orang (64,5%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang (1,61%).
5. Pada pernyataan Apabila ada pekerjaan tambahan dapat dikerjakan teoat waktu sebanyak 15 orang (24,2%) menjawab sangat setuju, lalu yang menjawab setuju sebanyak 39 orang (63%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang (13%).
6. Pada pernyataan Melaksanakan pekerjaan sesuai perintah atasan sebanyak 19 orang (31%) menjawab sangat setuju, lalu yang menjawab setuju sebanyak 42 orang (67,7%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang (1,61%).
7. Pada pernyataan Membantu rekan kerja apabila dibutuhkan sebanyak 18 orang (29,0%) menjawab sangat setuju, lalu yang menjawab setuju sebanyak 42 orang (67,7%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang (3,2%).
8. Pada pernyataan Selalu memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja sebanyak 20 orang (32,2%) menjawab sangat setuju, lalu yang menjawab setuju sebanyak 40 orang (64,5%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang (3,2%)

**Tabel 4.9**  
**Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

	SS	S	KS	TS	STS
--	----	---	----	----	-----

No	org	%	org	%	Org	%	org	%	org	%
1	10	16,1	50	81	2	3,2	-	-	-	-
2	4	6,4	56	90,3	2	3,2	-	-	-	-
3	7	11,3	53	85,5	2	3,2	-	-	-	-
4	10	16,1	47	75,8	1	1,61	4	6,4	-	-
5	18	29,0	40	64,5	4	6,4	-	-	-	-
6	13	21	47	75,8	2	3,2	-	-	-	-
7	26	42	36	58,1	-	-	-	-	-	-
8	28	45,2	34	54,8	-	-	-	-	-	-

Penjelasan dari tabel diatas :

1. Pada pernyataan Hasil pekerjaan memenuhi spesifikasi dan kriteria yang ditentukan sebanyak 10 orang (16,1%) menjawab sangat setuju, lalu yang menjawab setuju sebanyak 50 orang (81%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang (3,2%).
2. Pada pernyataan Kualitas pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan standart yang dimiliki oleh perusahaan sebanyak 4 orang (6,4%) menjawab sangat setuju, lalu yang menjawab setuju sebanyak 56 orang (90,3%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang (3,2%).
3. Pada pernyataan Saya mampu bekerja sesuai target yang telah ditetapkan sebanyak 7 orang (11,3%) menjawab sangat setuju, lalu yang menjawab setuju sebanyak 53 orang (85,5%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang (3,2%).
4. Pada pernyataan Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan yang telah ditentukan sebanyak 10 orang (16,1%) menjawab sangat setuju, lalu yang menjawab setuju sebanyak 47 orang (75,8%), kemudian yang menjawab kurang setuju 1 orang (1,61%) dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang (6,4%).

5. Pada pernyataan Saya mencari cara lain ketika saya mengalami kebutuhan kerja sebanyak 18 orang (29,0%) menjawab sangat setuju, lalu yang menjawab setuju sebanyak 40 orang (64,5%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang (6,4%).
6. Pada pernyataan Saya taat terhadap aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan sebanyak 13 orang (21%) menjawab sangat setuju, lalu yang menjawab setuju sebanyak 47 orang (75,8%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang (3,2%).
7. Pada pernyataan Saya mempunyai tanggungjawab dan komitmen dalam bekerja sebanyak 26 orang (42%) menjawab sangat setuju dan yang menjawab setuju sebanyak 36 orang (58,1%).
8. Pada pernyataan Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan sebanyak 28 orang (45,2%) menjawab sangat setuju dan yang menjawab setuju sebanyak 34 orang (54,8%).

## **4.2. Analisis Data**

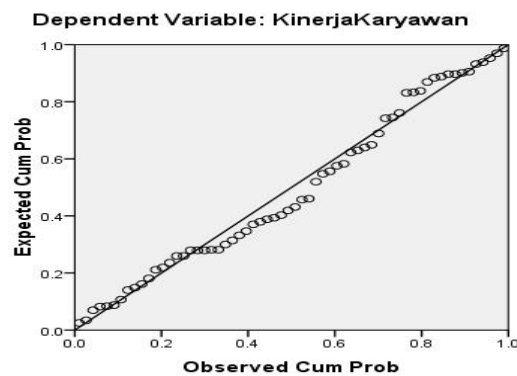
### **4.2.1. Uji asumsi klasik**

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan *BLUE (Best Linear Unbias Estimation)*. Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yaitu : (1) Normalitas; (2) Multikolinearitas; (3) Heterokedastitas

#### **a) Normalitas**

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1 Normalitas

Dari gambar IV.1 titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal dikarena berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal(Santoso, 2000).

#### b) Multikolineritas

Gejalamultikolineritas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independent manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya, *Tolerance* adalah mengukur variabelitas variabel indenpenden yang terpilih yang tidak dijelaskan variabel

independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk  $Tolerance > 0,1$ , dan  $VIF < 5$ , maka tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4.10**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized ...		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.098	5.001		
	Kompensasi	-.101	.053	.956	1.046
	Lingkungankerja	.264	.083	.928	1.078
	Disiplinkerja	.421	.071	.957	1.045

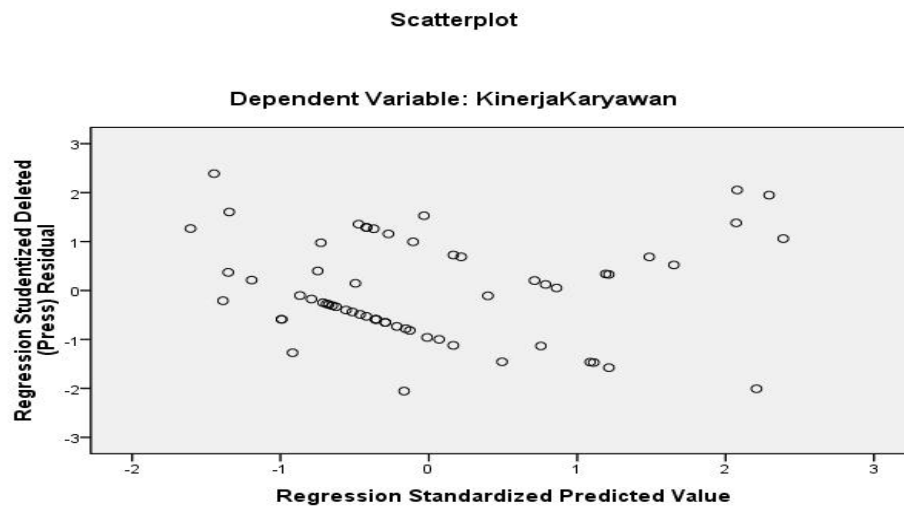
a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa ketiga variabel independent yakni kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (lebih kecil dari 5), sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independent penelitian ini karena cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi (*Variance Inflasi Factor / VIF*) yang lebih kecil dari 5.

**c) Heterokedastisitas**

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar analisis adalah tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar

diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.



**Gambar 4.2 Scatterplot**

Dari gambar diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada tabel regresi.

## 4.2.2. Pengujian Hipotesis

### 4.2.2.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat perubahan dari nilai variabel bebas. Dimana rumus pengujiannya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

**Tabel 4.11**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized ...		Stand...	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.098	5.001		2.019	.048
	Kompensasi	-.101	.053	-.184	-1.914	.061
	Lingkungankerja	.264	.083	.312	3.188	.002
	Disiplinkerja	.421	.071	.573	5.951	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

$$Y = 10.098 - 0.101 X1 + 0.264 X2 + 0,421 X3$$

Model Persamaan diatas bermakna :

- 1) Nilai Konstanta sebesar = 10,098 menunjukkan variabel independen yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstantanya akan tetap senilai 10.098.
- 2) Nilai koefisien regresi kompensasi adalah sebesar -0,101 menunjukkan bahwa jika kompensasi mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta kompensasi terhadap kinerja senilai -10,1%.
- 3) Nilai koefisien regresi lingkungan kerja adalah sebesar 0,264 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta lingkungan kerja terhadap kinerja senilai 26,4%.
- 4) Nilai koefisien regresi disiplin kerja adalah sebesar 0,421 menunjukkan bahwa jika disiplin kerja mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta disiplin kerja terhadap kinerja senilai 42,1%.



#### 4.2.2.2. Uji secara parsial (Uji t)

Uji secara parsial atau uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, secara parsial (sendiri-sendiri) kriteria dari pengujian parsial bisa dilihat dibawah ini:

**Tabel 4.12**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized ...		Stand...	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.098	5.001		2.019	.048
	Kompensasi	-.101	.053	-.184	-1.914	.061
	Lingkungankerja	.264	.083	.312	3.188	.002
	Disiplinkerja	.421	.071	.573	5.951	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

#### 1. Pengujian Kompensasi Dengan Kinerja

Pada tabel 4-12 diatas terlihat nilai t adalah -1,914 dan signya adalah 0,061.

Ho :  $\beta = 0$ , artinya kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara

Ho :  $\beta \neq 0$ , artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara

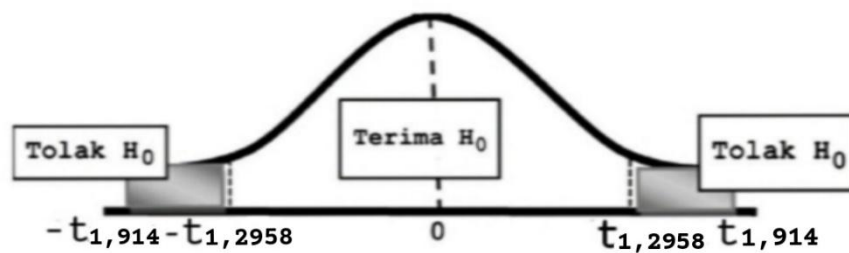
Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka Ho diterima, artinya kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara.
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho ditolak, artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara.

Berdasarkan tabel 4-12 diatas diperoleh t hitung untuk variabel kompensasi sebesar -1,914 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-k$  (62-

3=59), diperoleh t tabel 2,001. Didalam hal ini t-hitung = -1,914 < t-tabel = 2,001. Artinya kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,061 sedang taraf signifiknannya  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,061 > \alpha 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.



**Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Kompensasi terhadap Kinerja**

## 2. Pengujian Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Pada tabel 4-12 diatas terlihat nilai t adalah 3,188 dan signya adalah 0,002.

$H_0 : \beta = 0$ , artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara

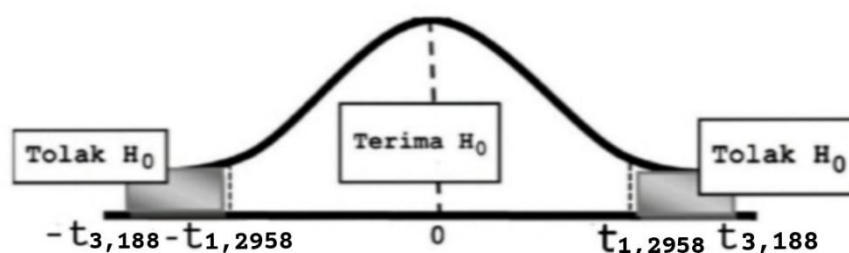
$H_0 : \beta \neq 0$ , artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara.
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara..

Berdasarkan tabel 4-12 diatas diperoleh  $t$  hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 3,188 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-k$  ( $62-3=59$ ), diperoleh  $t$  tabel 2,001. Didalam hal ini  $t$ -hitung = 3,188 >  $t$ -tabel = 2,001. Artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas  $t$  yakni sig adalah 0,002 sedang taraf signifiknannya  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,002 < \alpha$  0,05, sehingga  $H_0$  ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.



**Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

### 3. Pengujian Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Pada tabel 4-12 diatas terlihat nilai t adalah 5,951 dan signya adalah 0,000.

$H_0 : \beta = 0$ , artinya disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara

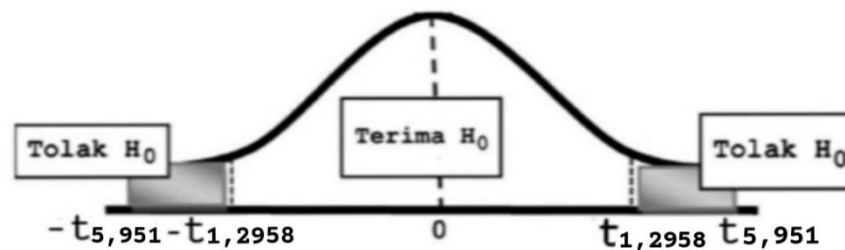
$H_0 : \beta \neq 0$ , artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara.
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara.

Berdasarkan tabel 4-12 diatas diperoleh t hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 5,951 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-k$  ( $62-3=59$ ),diperoleh t tabel 2,001. Didalam hal ini  $t_{hitung} = 5,951 > t_{tabel} = 2,001$ . Artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifiknannya  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,000 < \alpha 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.



**Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

#### 4.2.2.3. Uji secara simultan (Uji f)

Uji simultan dimaksudkan untuk mencari tahu hubungan antara variabel bebas dan terikat dengan cara menguji semua variabel bebas (bersama) dengan variabel terikat. Pengujian kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja bisa dilihat dibawah ini.

**Tabel 4.13**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154.158	3	51.386	18.262	.000 <sup>a</sup>
	Residual	163.197	58	2.814		
	Total	317.355	61			

a. Predictors: (Constant), Disiplinkerja, Kompensasi, Lingkungankerja

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Dari tabel 4-13 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 18,262 kemudian nilai signya adalah 0,000.

$H_0 : \beta = 0$ , artinya kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara

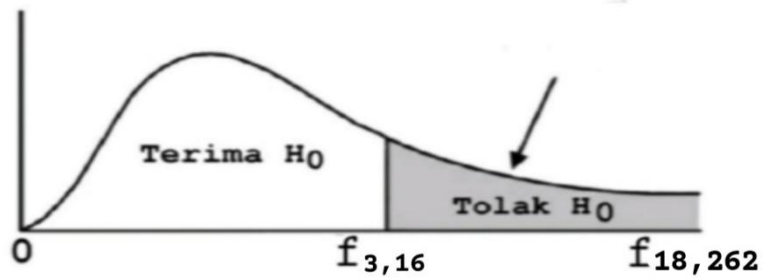
$H_0 : \beta \neq 0$ , artinya kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara.
- 2) Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh f hitung untuk variabel kompensasi sebesar 18,262 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-k-1$  ( $62-3-1=58$ ), diperoleh f tabel 3,16. Jika f hitung  $>$  f tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1, X2 dan X3 terhadap Y, demikian juga sebaliknya jika f hitung  $<$  f tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1, X2 dan X3 terhadap Y, didalam hal ini f-hitung = 18,262  $>$  f-tabel = 3,16.. Artinya kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,000 < \alpha 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara.



**Gambar 4.6 Kriteria Pengujian Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

#### 4.2.2.4. Uji Determinasi

Identifikasi determinan ( $R^2$ ) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinasi ( $R^2$ ). Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien nilai determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen nilai dari koefisien determinasi ini bisa dilihat pada tabel IV-14 dibawah ini.

**Tabel 4.14**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 <sup>a</sup>	.486	.459	1.67742

a. Predictors: (Constant), Disiplinkerja, Kompensasi, Lingkungankerja

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

cara melihat determinasi adalah dengan melihat kolom R-square dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0,486 atau senilai 48,6% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (kompensasi, lingkungan kerja dan

disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) sedangkan sisanya 51,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **4.3. Pembahasan**

Dalam penelitian ini tidak semua variabel bebas (kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan dan penjelasan lebih rinci akan dijelaskan sebagai berikut:

#### **4.3.1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja**

Tidak terdapat pengaruh variabel X1 (kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih kecil dari t tabel yaitu  $t_{hitung} = -1,914 < t_{tabel} = 2,001$ . Ini berarti tidak terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,061 sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,061 > \alpha 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Berdasarkan hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sesuatu yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya atas jasa yang diberikan untuk kemajuan perusahaan. Besarnya kompensasi yang diberikan mencerminkan status, pengalaman dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan dan keluarganya. Hasil kompesasi



berpengaruh negatif dan tidak signifikan dapat disebabkan karena sebagian karyawan yang masih berdasarkan pendeknya masa kerja tanpa memperhatikan sifat pekerjaan dan tanggung jawab sehingga tidak menjadikan kompensasi sebagai alasan utama dalam meningkatkan kinerja.

Hasil dari penelitian ini mengembangkan penelitian yang dilakukan oleh(Sari & Ardana, 2016)yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan. Dengan pertimbangan yang sama, yaitu kondisi dari karyawan yang masih berdasarkan pendeknya masa kerja.

#### **4.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Terdapat pengaruh variabel X2 (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu  $t_{hitung} = 5,951 > t_{tabel} = 2,001$ . Ini berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,002 sedang taraf signifiknannya  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,002 < \alpha 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi para karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh(Yunanda, 2012); (Elizar&Tanjung, 2018); (Siagian & Khair,2018)yang menyatakan ada hubungan positif dan

signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban kuisioner yang diisi oleh responden pada karyawan di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

#### **4.3.3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Terdapat pengaruh variabel X3 (disiplin kerja) terhadap variabel Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu  $t_{hitung} = 5,951 > t_{tabel} = 2,001$ . Ini berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikannya  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,000 < \alpha 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang juga dilakukan oleh (Suparno & Sudarwati, 2014); (Jufrizen, 2018); (Pulungan, 2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban kuisioner yang diisi oleh responden pada karyawan di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

#### **4.3.4. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja hal ini terlihat dari nilai uji  $f$ -hitung = 18,262 >  $f$ -tabel = 3,16. Artinya terdapat pengaruh antara kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas  $t$  yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 <  $\alpha$  0,05 sehingga  $H_0$  ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan. Kemudian bisa dilihat hasil uji determinasi dimana nilai  $R$  square pada tabel diatas bernilai 0,486 atau senilai 48,6% yang mempengaruhi variabel bebas (kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) sedangkan sisanya 51,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Seorang karyawan akan meningkatkan kinerja jika tujuan dari dia bekerja jelas dan akan menjadikan tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan terpenuhi atau tercapai. Begitu juga sebaliknya jika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi maka tingkat kinerja karyawan akan menurun. Pentingnya faktor pendorong yang menyebabkan manusia bekerja adalah kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi. Dengan kata lain, dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimiliki pada perusahaan dengan harapan mendapatkan imbalan.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Muliati, 2019) hasil dari jurnal penelitian didapatkan bahwa “Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah” dengan demikian dapat dikatakan bahwa perusahaan harus lebih memperhatikan pemberian kompensasi untuk meningkatkan kinerja para karyawannya, begitu pula dengan lingkungan kerja yang harus lebih diperhatikan dalam kebersihan ruang kerja para karyawannya sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja, serta dalam disiplin kerja agar karyawan dapat mentaati tata tertib yang sudah ditetapkan. Hasil penelitian (Maddinsyah & Wahyudi, 2017) menunjukkan bahwa adanya berpengaruh positif dan signifikan antarakompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil uji penelitian terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara kompensasi dan kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.
2. Dari hasil uji penelitian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.
3. Dari hasil uji penelitian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.
4. Dari hasil uji penelitian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

## 5.2. Saran

Saran yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan kerja yang baik dan fasilitas kerja yang mendukung produktivitas kerja bagi karyawan, karena lingkungan kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan. Sehingga perusahaan hendaknya lebih memperhatikan kebersihan ruang kerja para karyawannya sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja, dimana hal itu dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang akan berdampak peningkatan kinerja karyawan itu sendiri.
2. kedisiplinan kerja para karyawan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja, disiplin kerja harus dilakukan agar dapat mentaati tata tertib yang sudah ditetapkan perusahaan agar kesalahan-kesalah yang dapat di lakukan oleh karyawan bisa berkurang. Sehingga disini perusahaan hendaknya dapat memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi seperti tingkat kehadiran yang tinggi, hal itu dapat mempengaruhi karyawan lain agar dapat meningkatkan kedisiplinan mereka dalam bekerja, sehingga kesalahan maupun pelanggaran yang dapat dilakukan oleh karyawan bisa berkurang.

### **5.3. Keterbatasan**

Penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan, diantaranya sebagai berikut :

1. Masih terdapat jawaban kuisioner yang tidak konsisten menurut pengamatan peneliti. Karena responden yang cenderung kurang teliti terhadap pernyataan yang ada sehingga terjadi tidak konsisten terhadap jawaban responden. Hal ini dapat diantisipasi peneliti dengan cara mendampingi dan mengawasi responden dalam memilih jawaban agar responden fokus dalam menjawab pernyataan yang ada.
2. Masih terdapat beberapa responden yang tidak lengkap dalam mengisi data responden pada kuisioner.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2012). *Concept & Indicator Human Resourch Management For Management Researth*. Deepublish. Yogyakarta
- Agustina, W., & Bismala, L. (2014). Dampak Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 14(1), 125–136.
- Aji, O. P., Sri, S., & Agung, B. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Percetakan Masscom Graphy Semarang. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 78–86.
- Akbar, S. (2018). *Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja*. 3(2), 1–17.
- Alfianika, N. (2018). *Metode Penelitian Pengajaran Bahasa Indonesia*. Deepublish. Yogyakarta
- Almunawaroch, S., Suddin, A., & Lamidi. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pegawai Rumah Sakit Islam Amal Sehat Sragen). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 17(1), 10–22.
- Anshori, M., & Iswati, S. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Unair (Uap). Surabaya
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(4), 147–148.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Budianto, A. A. T., & Kartini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara ( Persero ) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100-124.
- Daulay, R, Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli. Medan
- Daulay, R, Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Daulay, R, & Manaf, A. A. (2017). *Strategi & Workshop Kewirausahaan* (Y. Y (Ed.); Pertama) Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli. Medan.



- Devita, M. (2017). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru. *Jom Fisip*, 4(2), 1-15.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Harahap, D. S., & Pasaribu, H. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Harinaldi. (2005). *Prinsip-Prinsip Statistik Untuk Teknik Dan Sains*. Erlangga. Jakarta.
- Invancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management And Business (Ncmab) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 15(1), 37-47.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 17(1), 1-17).
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conference on Management and Business (NCMAB)*. 405-424.
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Gultom, P., & Salim, S. R. A. (2017). The Effect Of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Toward The Job Satisfaction and Impact on the Permanent Lectures. *International Bussiness Management*. 11(1), 53-60).
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. Umsu Press. Medan.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Kompensasi*. Pt. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Media Sahabat Cendekia. Surabaya.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al Masraf: Jurnal Lembaga*

*Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 1–10.

Logahan, J. M., Tjoe, T. F., & Naga, N. (2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Mum Indonesia. *Binus Business Review*, 3(1), 573-586.

Maddinsyah, A., & Wahyudi. (2017). Pengaruh Kompensasi, Displin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Swasta Di Wilayah Kopertis Iv Provinsi Banten. *Jurnal Kreatif: Pemasaran, Sumber Daya Manusia Dan Keuangan*, 5(1), 30–44.

Mangkunegara, D. A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Manik, S. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Bank. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 1(2), 229–244.

Muliati. (2014). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 2(7), 68–77.

Mulyana, A., Sukomo, D., & Suhendi, R. M. (2019). *Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada Cv. Tanjung Mulya Kecamatan Panumbangan Ciamis)*. 1(3), 19-31.

Nanulaitta, D. T. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksu. Amboina Mekar Di Kota Ambon. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 5(2), 203-218.

Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hermes Realty Indonesia. *Journal of international conference proceeding*, 2(1), 1-15.

Norianggono, Y. C. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Telkomsel Area Iii Jawa-Bali Nusra Di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1–10.

Nugroho, E. (2018). *Prinsip-Prinsip Menyusun Kuisisioner*. Ub Press. Malang.

Pulungan, D. R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Bakrie Telecom, Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Kohesi Vol. 1 No. 2 Juli 2017*. *Ilmiah Kohesi*, 1(2), 163–174.

Rahman, M. (2017). *Ilmu Administrasi*. Cv. Sah Media. Makassar.

Rahmawati, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1–9.

- Rotinsulu, J., & Hartono, W. F. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Inti Citra Rasa Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2). 908-916.
- Ruky, A. S. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja Performance Management System*. Pt. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Santoso, Singgih. (2000). *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3,(2). 1-20.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Kemasindo Cepat Nusantara Medan Jasman Saripuddin Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Rina Handayani Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10). 420-429.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka*, 9,(1), 44-53.
- Sondang, & Siagian, P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 07,(1), 25-37.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Yrama Widya. Bandung.
- Sutrisno, H. E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Prenadamedia Group. Palembang.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics And Business*

*Reviewe*), 8(4), 1–12.

Tanjung, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1). 27-36.

Widjono, H. (2007). *Bahasa Indonesia*. Pt. Grasindo. Jakarta.

Widodo. (2019). *Metode Penelitian*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3(2), 37- 45.

Zainul, H., & Taufik, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Lumajang. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 2(1), 80–97.

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Data Pribadi

Nama : Izmi Maghfirah  
NPM : 1605160247  
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 29 April 1999  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Anak ke : 5 dari 6 bersaudara  
Alamat : Jl. Bromo Lr. Damai No.4

Data Orangtua

Nama Ayah : Mahyuzar  
Nama Ibu : Umi Kalsum  
Alamat : Jl. Bromo Lr. Damai No.4

Pendidikan Formal

- |                                            |           |
|--------------------------------------------|-----------|
| 1. SD Negeri 107399                        | 2004-2010 |
| 2. SMP Negeri 29 Medan                     | 2010-2013 |
| 3. SMA Dharmawangsa Medan                  | 2013-2016 |
| 4. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara | 2016-2020 |

Medan, Mei 2017

**IZMI MAGHFIRAH**

**PETUNJUK PENGISIAN ANGKET**

1. Berikanlah jawaban singkat pada bagian pernyataan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/Ibu
2. Berikanlah tanda checklist (√) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu

### IDENTITAS RESPONDEN

1. Nomor Responden :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
4. Jabatan :
5. Tingkat Pendidikan :

### VARIABEL X1 (KOMPENSASI)

No	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Gaji</b>						
1	Gaji yang diterima sesuai harapan					
2	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
<b>Insentif</b>						
3	Insentif yang diberikan perusahaan sebanding dengan pekerjaan					
4	Saya menerima tunjangan yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan					
<b>Bonus</b>						
5	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur					
6	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan					
<b>Upah</b>						
7	Upah yang dikeluarkan kepada karyawan sesuai dengan lamanya jam kerja					
8	Upah yang diberikan organisasi dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja					
<b>Premi</b>						
9	Premi selalu diberikan perusahaan sebagai penyemangat kerja					
10	Perusahaan akan memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi tinggi					
<b>Pengobatan</b>						
11	Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan					
12	Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan					
<b>Asuransi</b>						
13	Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan kesehatan					
14	Perusahaan menjamin kesehatan anggota keluarga					

### VARIABEL X2 (LINGKUNGAN KERJA)

No	Pernyataan	Opsi
----	------------	------

		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Penerangan</b>					
1	Penerangan yang cukup untuk melakukan kegiatan operasional dalam arti tidak terlalu terang dan tidak terlalu redup.					
2	Saya merasa cahaya yang masuk ke ruangan tidak membuat pekerjaan saya terganggu					
	<b>Suhu udara</b>					
3	Sirkulasi udara didalam ruangan sangat baik dalam arti tidak cepat membuat lelah dan mengantuk saat bekerja.					
4	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tempat kerja saya terasa sejuk dan dingin.					
	<b>Suara kebisingan</b>					
5	Suasana kerja didalam ruangan tidak bising.					
6	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan.					
	<b>Penggunaan warna</b>					
7	Warna dan dekorasi telah sesuai dengan kebutuhan kerja.					
8	Di dalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang saya dalam bekerja					
	<b>Ruang gerak yang diperlukan</b>					
9	Ruangan yang tersedia terlalu sempit					
10	Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi di ruangan kerja					
	<b>Kemampuan Bekerja</b>					
11	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.					
12	Mampu bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan					
	<b>Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya</b>					
13	Hubungan antar karyawan yang bersifat kekeluargaan dan saling mendukung.					
14	Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain.					

### VARIABEL X3 (DISIPLIN KERJA)

No	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Kehadiran</b>					
1	Karyawan hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.					
2	Kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin					
	<b>Tata cara kerja</b>					
3	Peraturan yang ditetapkan perusahaan ditaati oleh karyawan					
4	Melaksanakan pekerjaan sesuai interuksi yang diberikan atasan					
	<b>Ketaatan pada atasan</b>					
5	Apabila ada pekerjaan tambahan dapat dikerjakan tepat waktu					
6	Melaksanakan pekerjaan sesuai interuksi yang diberikan atasan					
	<b>Kesadaran bekerja</b>					
7	Membantu rekan kerja apabila dibutuhkan					
8	Selalu memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja					

### VARIABEL Y (KINERJA)

No	Pernyataan	Opsi
----	------------	------

		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Kualitas kerja</b>					
1	Hasil pekerjaan memenuhi spesifikasi dan kriteria yang ditentukan.					
2	Kualitas pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan standart yang dimiliki oleh perusahaan.					
	<b>Kuantitas kerja</b>					
3	Saya mampu bekerja sesuai target yang telah ditetapkan					
4	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan yang telah ditentukan					
	<b>Keandalan</b>					
5	Saya mencari cara lain ketika saya mengalami kebuntuan kerja					
6	Saya taat terhadap aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan					
	<b>Sikap</b>					
7	Saya mempunyai tanggungjawab dan komitmen dalam bekerja					
8	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.					

No	X1														JUMLAH
1	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	46



2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	60
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	54
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
5	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	47
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
7	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	2	2	2	42
8	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	46
9	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	51
10	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	53
11	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	48
12	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	60
13	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	59
14	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	60
15	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	56
16	3	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	5	58
17	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	50
18	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	50
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	52
20	4	4	3	3	4	4	3	3	5	5	4	4	3	4	53
21	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	52
22	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	53
23	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	54
24	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	52
25	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	52
26	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	51
27	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	51
28	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	51
29	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	51
30	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	51
31	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	51
32	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	50
33	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	54
34	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	55
35	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	57
36	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	52
37	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	51
38	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	52
39	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	52
40	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	54
41	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	54
42	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	54



20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
22	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	50
23	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	53
24	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	51
25	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	5	5	55
26	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	53
27	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	53
28	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	5	5	55
29	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	54
30	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	52
31	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	53
32	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	52
33	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	53
34	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	5	5	5	5	54
35	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	61
36	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	61
37	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	53
38	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	53
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
41	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	56
42	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	56
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	55
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	55
45	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	5	54
46	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	5	53
47	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	53
48	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	55
49	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	55
50	4	4	4	5	5	4	4	5	2	4	4	4	5	5	59
51	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	60
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	57
53	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	54
54	4	4	4	5	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	56
55	4	4	4	5	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	56
56	4	3	4	4	5	5	4	4	2	4	5	4	5	4	57
57	4	3	4	4	5	5	3	4	2	4	5	4	5	4	56
58	3	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	50
59	3	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	50
60	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	58

61	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	58
62	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	50

No	X3								JUMLAH
1	5	5	4	4	4	4	5	4	35
2	4	4	5	5	5	5	5	5	38
3	4	4	4	4	5	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	4	39
6	4	4	4	4	4	4	5	4	33
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	4	5	4	4	4	4	5	5	35
9	5	5	5	5	4	4	5	5	38
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	4	5	4	4	4	4	4	4	33
13	4	5	4	4	4	4	4	4	33
14	4	5	4	4	3	4	4	5	33
15	4	4	5	4	4	4	4	5	34
16	4	5	4	4	3	4	4	4	32
17	4	4	4	4	3	3	4	4	30
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	3	4	4	4	4	4	4	4	31
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	4	4	3	3	5	5	4	4	32
24	4	4	4	4	3	4	4	4	31
25	4	5	4	5	4	4	4	4	34
26	4	4	4	4	3	4	4	4	31
27	4	4	4	4	3	4	4	4	31
28	4	5	4	4	4	5	5	4	35
29	4	4	4	5	4	4	5	4	34
30	4	5	4	4	4	5	5	5	36
31	4	5	4	4	4	4	4	4	33
32	4	4	4	5	5	5	5	5	37
33	4	5	3	4	4	4	3	3	30
34	4	5	3	4	4	4	3	3	30
35	5	5	5	5	5	5	4	5	39
36	5	5	5	5	5	5	4	5	39

37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
38	4	4	4	4	4	4	4	4	32
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	4	4	4	4	4	4	4	4	32
42	4	4	4	4	4	4	4	4	32
43	5	5	5	5	5	5	5	5	40
44	5	5	5	5	5	5	5	5	40
45	5	5	5	5	5	5	5	5	40
46	5	5	5	5	5	5	5	5	40
47	4	5	4	5	5	5	5	5	38
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
49	4	4	4	4	4	4	4	4	32
50	5	5	5	5	4	5	5	5	39
51	5	5	5	5	5	5	4	5	39
52	4	4	4	4	4	4	4	4	32
53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
54	4	4	4	4	4	4	4	4	32
55	4	4	4	4	4	4	4	4	32
56	4	4	4	5	3	5	4	5	34
57	4	4	4	5	3	5	4	5	34
58	4	5	5	5	4	4	4	4	35
59	4	5	5	5	4	4	4	4	35
60	4	4	4	4	4	4	4	4	32
61	4	4	4	4	4	4	4	4	32
62	4	4	4	4	4	4	4	4	32

No	Y								JUMLAH
1	4	4	4	4	5	4	5	5	35
2	4	4	4	4	5	4	5	5	35
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	4	4	4	5	5	34
6	4	4	4	4	5	4	5	5	35
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	4	4	4	4	5	5	5	5	36
9	4	4	4	4	5	5	5	5	36
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	4	4	4	5	5	4	5	35



55	4	4	4	4	4	4	4	4	32
56	3	4	4	4	5	5	5	5	35
57	3	4	4	4	5	5	5	5	35
58	4	4	4	4	4	4	4	5	33
59	4	4	4	4	4	4	4	5	33
60	4	4	4	4	4	4	4	4	32
61	4	4	4	4	4	4	4	4	32
62	4	4	4	4	5	4	4	4	33

## UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

## Reliability (Kompensasi)

### Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	62	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.741	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	103.5968	66.638	.181	.728
X2	103.5968	65.884	.385	.719
X3	103.8710	64.049	.609	.709
X4	103.8710	65.131	.511	.714
X5	103.8226	67.624	.177	.728
X6	103.9032	65.171	.429	.716
X7	103.9516	66.080	.417	.719
X8	103.6129	67.487	.363	.725
X9	103.7903	67.545	.215	.727
X10	103.7258	64.956	.381	.716
X11	103.9839	60.770	.723	.693
X12	104.0645	62.160	.581	.702
X13	103.7742	63.129	.641	.704
X14	103.6452	60.987	.756	.693
XKompensasi	53.8226	17.361	1.000	.778

## Reliability (Lingkungan Kerja)



## Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	62	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.679	15

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	106.1613	27.482	.338	.666
X2	106.3226	26.845	.292	.665
X3	106.2097	28.037	.316	.671
X4	106.1452	27.962	.283	.671
X5	106.2903	26.308	.453	.652
X6	106.2742	26.792	.404	.658
X7	106.3548	27.872	.237	.672
X8	106.3065	27.265	.345	.664
X9	106.9839	26.803	.175	.678
X10	106.1935	27.241	.354	.663
X11	106.1452	28.454	.180	.677
X12	106.2581	27.572	.214	.672
X13	106.0161	26.147	.574	.647
X14	105.9516	26.604	.429	.656
LingkunganKerja	55.0968	7.269	1.000	.575

## Reliability (Disiplin Kerja)

## Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	62	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	9

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	64.0323	34.327	.791	.758
X2	63.7903	34.955	.569	.767
X3	64.0161	33.623	.782	.753
X4	63.9032	33.728	.782	.753
X5	64.1129	33.741	.637	.757
X6	63.9355	33.897	.773	.755
X7	63.9677	34.163	.696	.759
X8	63.9355	33.668	.761	.753
DisiplinKerja	34.1129	9.643	1.000	.893

## Reliability (Kinerja)

## Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	62	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.741	9

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	62.9516	19.424	.310	.737
X2	63.0645	19.340	.500	.729
X3	63.0161	18.901	.542	.722
X4	63.0806	18.403	.344	.730
X5	62.8710	17.688	.602	.704
X6	62.9194	18.010	.659	.706
X7	62.6774	17.665	.693	.700
X8	62.6452	18.134	.567	.711
Kinerja	33.5484	5.203	1.000	.727

## Frequencies (karakteristik)

### Statistics

	Umur	Jenis Kelamin	Bidang	Tingkat pendidikan
N Valid	62	62	62	62
Missing	0	0	0	0

### Frequency Table

**Tabel IV.1 Umur**

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid 20-30 Tahun	22	35,4	35,4	35,4
31-40 Tahun	12	19,4	19,4	54,8
41-50 Tahun	13	21	21	75,8
Diatas 50 Tahun	15	24,2	24,2	100,00
Total	62	100,0	100,0	

**Tabel IV.2 Jenis Kelamin**

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid Laki-laki	45	72,6	72,6	72,6
Perempuan	17	27,4	27,4	100,0
Total	62	100,0	100,0	

**Tabel IV.3 Bidang**

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid SDM	7	11,3	11,3	11,3
Program	12	19,3	19,3	30,6
Akuntansi	4	6,5	6,5	37,1
Berita	12	19,3	19,3	56,4
Teknik	8	12,9	12,9	69,3
Transmisi	13	21	21	90,3
PBPNS	6	9,7	9,7	100,0
Total	62	100,0	100,0	

**Tabel IV.4 Tingkat Pendidikan**

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative</i>
--	------------------	----------------	----------------------	-------------------

				<i>Percent</i>
Valid SMA		20	32,2	32,2
S1		37	59,7	91,9
S2		5	8,1	100,0
Total		62	100,0	

## Frequencies (Kompensasi)

### Frequency Table

#### X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	13	21.0	21.0	22.6
	4	30	48.4	48.4	71.0
	5	18	29.0	29.0	100.0
Total		62	100.0	100.0	

#### X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	11.3	11.3	11.3
	4	45	72.6	72.6	83.9
	5	10	16.1	16.1	100.0
Total		62	100.0	100.0	

#### X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	27.4	27.4	27.4
	4	42	67.7	67.7	95.2
	5	3	4.8	4.8	100.0
Total		62	100.0	100.0	

#### X14

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

Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	13	21.0	21.0	22.6
	4	47	75.8	75.8	98.4
	5	1	1.6	1.6	100.0
Total		62	100.0	100.0	

**X15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	12	19.4	19.4	21.0
	4	46	74.2	74.2	95.2
	5	3	4.8	4.8	100.0
Total		62	100.0	100.0	

**X16**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	17	27.4	27.4	29.0
	4	41	66.1	66.1	95.2
	5	3	4.8	4.8	100.0
Total		62	100.0	100.0	

**X17**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	19	30.6	30.6	30.6
	4	43	69.4	69.4	100.0
Total		62	100.0	100.0	

**X18**

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

Valid	3	2	3.2	3.2	3.2
	4	56	90.3	90.3	93.5
	5	4	6.5	6.5	100.0
Total		62	100.0	100.0	

**X19**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	19.4	19.4	19.4
	4	47	75.8	75.8	95.2
	5	3	4.8	4.8	100.0
Total		62	100.0	100.0	

**X110**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	13	21.0	21.0	22.6
	4	38	61.3	61.3	83.9
	5	10	16.1	16.1	100.0
Total		62	100.0	100.0	

**X111**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	27	43.5	43.5	45.2
	4	26	41.9	41.9	87.1
	5	8	12.9	12.9	100.0
Total		62	100.0	100.0	

**X112**

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

Valid	2	2	3.2	3.2	3.2
	3	29	46.8	46.8	50.0
	4	24	38.7	38.7	88.7
	5	7	11.3	11.3	100.0
Total		62	100.0	100.0	

#### X113

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6
	3	12	19.4	21.0
	4	43	69.4	90.3
	5	6	9.7	100.0
Total	62	100.0	100.0	

#### X114

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6
	3	11	17.7	19.4
	4	37	59.7	79.0
	5	13	21.0	100.0
Total	62	100.0	100.0	

### Frequencies (Lingkungan Kerja)

#### Frequency Table



**X21**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6.5	6.5	6.5
	4	52	83.9	83.9	90.3
	5	6	9.7	9.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

**X22**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.2	3.2	3.2
	3	4	6.5	6.5	9.7
	4	54	87.1	87.1	96.8
	5	2	3.2	3.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

**X23**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.8	4.8	4.8
	4	57	91.9	91.9	96.8
	5	2	3.2	3.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

**X24**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.2	3.2	3.2
	4	55	88.7	88.7	91.9
	5	5	8.1	8.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

**X25**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	19.4	19.4	19.4

4	44	71.0	71.0	90.3
5	6	9.7	9.7	100.0
Total	62	100.0	100.0	

**X26**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	16.1	16.1	16.1
4	47	75.8	75.8	91.9
5	5	8.1	8.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

**X27**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.6	1.6	1.6
3	8	12.9	12.9	14.5
4	53	85.5	85.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

**X28**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.6	1.6	1.6
3	7	11.3	11.3	12.9
4	52	83.9	83.9	96.8
5	2	3.2	3.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

**X29**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	16	25.8	25.8	25.8

3	18	29.0	29.0	54.8
4	27	43.5	43.5	98.4
5	1	1.6	1.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

**X210**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.6	1.6	1.6
3	3	4.8	4.8	6.5
4	53	85.5	85.5	91.9
5	5	8.1	8.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

**X211**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.6	1.6	1.6
4	57	91.9	91.9	93.5
5	4	6.5	6.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

**X212**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	4.8	4.8	4.8
3	2	3.2	3.2	8.1
4	53	85.5	85.5	93.5
5	4	6.5	6.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

**X213**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	3.2	3.2	3.2

4	47	75.8	75.8	79.0
5	13	21.0	21.0	100.0
Total	62	100.0	100.0	

#### X214

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	3.2	3.2	3.2
4	43	69.4	69.4	72.6
5	17	27.4	27.4	100.0
Total	62	100.0	100.0	

### Frequencies (DisiplinKerja)

#### Frequency Table

#### X31

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.6	1.6	1.6
4	48	77.4	77.4	79.0
5	13	21.0	21.0	100.0
Total	62	100.0	100.0	

#### X32

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	35	56.5	56.5	56.5
5	27	43.5	43.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

#### X33

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	4.8	4.8	4.8

4	43	69.4	69.4	74.2
5	16	25.8	25.8	100.0
Total	62	100.0	100.0	

**X34**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.6	1.6	1.6
4	40	64.5	64.5	66.1
5	21	33.9	33.9	100.0
Total	62	100.0	100.0	

**X35**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	12.9	12.9	12.9
4	39	62.9	62.9	75.8
5	15	24.2	24.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

**X36**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.6	1.6	1.6
4	42	67.7	67.7	69.4
5	19	30.6	30.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

**X37**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	3.2	3.2	3.2

4	42	67.7	67.7	71.0
5	18	29.0	29.0	100.0
Total	62	100.0	100.0	

**X38**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	3.2	3.2	3.2
4	40	64.5	64.5	67.7
5	20	32.3	32.3	100.0
Total	62	100.0	100.0	

**Frequencies (Kinerja)**

**Frequency Table**

**Y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	3.2	3.2	3.2
4	49	79.0	79.0	82.3
5	11	17.7	17.7	100.0
Total	62	100.0	100.0	

**Y2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	3.2	3.2	3.2
4	56	90.3	90.3	93.5
5	4	6.5	6.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

**Y3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	3.2	3.2	3.2

4	53	85.5	85.5	88.7
5	7	11.3	11.3	100.0
Total	62	100.0	100.0	

**Y4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	6.5	6.5	6.5
3	1	1.6	1.6	8.1
4	47	75.8	75.8	83.9
5	10	16.1	16.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

**Y5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	6.5	6.5	6.5
4	40	64.5	64.5	71.0
5	18	29.0	29.0	100.0
Total	62	100.0	100.0	

**Y6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	3.2	3.2	3.2
4	47	75.8	75.8	79.0
5	13	21.0	21.0	100.0
Total	62	100.0	100.0	

**Y7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	36	58.1	58.1	58.1

5	26	41.9	41.9	100.0
Total	62	100.0	100.0	

### Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	34	54.8	54.8	54.8
5	28	45.2	45.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

## Regression

### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplinkerja, Kompensasi, Lingkungankerja <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 <sup>a</sup>	.486	.459	1.67742

a. Predictors: (Constant), Disiplinkerja, Kompensasi, Lingkungankerja

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan



**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154.158	3	51.386	18.262	.000 <sup>a</sup>
	Residual	163.197	58	2.814		
	Total	317.355	61			

a. Predictors: (Constant), Disiplinkerja, Kompensasi, Lingkungankerja

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized ...		Stand...	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.098	5.001		2.019	.048
	Kompensasi	-.101	.053	-.184	-1.914	.061
	Lingkungankerja	.264	.083	.312	3.188	.002
	Disiplinkerja	.421	.071	.573	5.951	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized ...		Stand...	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.098	5.001		2.019	.048		
	Kompensasi	-.101	.053	-.184	-1.914	.061	.956	1.046
	Lingkungankerja	.264	.083	.312	3.188	.002	.928	1.078
	Disiplinkerja	.421	.071	.573	5.951	.000	.957	1.045

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kompensasi	Lingkungankerja	Disiplinkerja
1	1	3.989	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.006	24.830	.00	.27	.01	.79
	3	.003	33.935	.08	.70	.20	.20
	4	.001	59.034	.91	.03	.80	.01

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

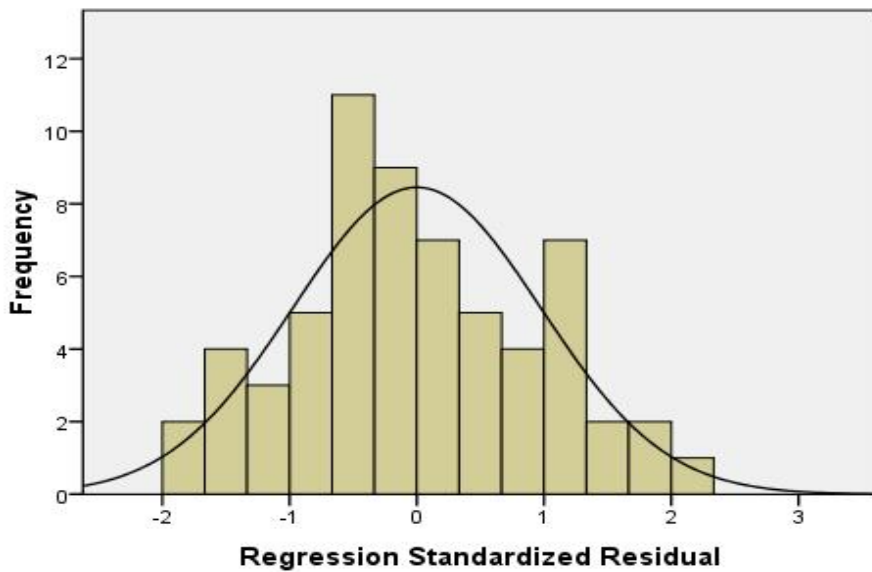
**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	30.9949	37.3453	33.5484	1.58971	62
Std. Predicted Value	-1.606	2.388	.000	1.000	62
Standard Error of Predicted Value	.233	.800	.407	.127	62
Adjusted Predicted Value	30.7736	37.5213	33.5352	1.57616	62
Residual	-3.28305	3.75320	.00000	1.63565	62
Std. Residual	-1.957	2.237	.000	.975	62
Stud. Residual	-2.000	2.296	.004	1.017	62
Deleted Residual	-3.52127	3.95364	.01322	1.78200	62
Stud. Deleted Residual	-2.055	2.388	.006	1.030	62
Mahal. Distance	.194	12.892	2.952	2.525	62
Cook's Distance	.000	.267	.023	.043	62
Centered Leverage Value	.003	.211	.048	.041	62

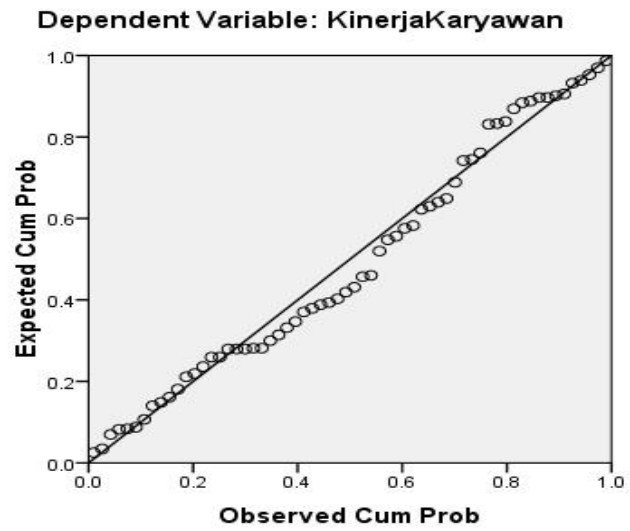
a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

### Histogram

**Dependent Variable: KinerjaKaryawan**



### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



### Scatterplot

