

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. ASAM JAWA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Program Manajemen*



Oleh :

**PITA MONICA**  
**1305160045**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**

## **ABSTRAK**

### **PITA MONICA, NPM 1305160045, Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa. Skripsi**

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Asam Jawa.

Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 42 karyawan. Hasil penelitian ini dikumpulkan dengan melakukan penyebaran kuesioner yang mana akan diproses dan dianalisis dengan menggunakan uji asumsi klasik, regresi berganda. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan uji parsial , dan uji simultan serta melakukan uji determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan ada pengaruh secara simultan antara kompensasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Asam Jawa.

***Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan.***

## **KATA PENGANTAR**



Alhamdulillah, segala puji syukur bagi ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini , dimana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan para pembaca berkenan memberikan saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Pada kesempatan ini, pertama kali penulis ucapkan terima kasih untuk seluruh keluarga telah memberikan bantuan dan dukungan baik moral maupun material sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini meskipun tidak begitu sempurna.

Selanjutnya,tak lupa penulis juga dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada :

1. Ayahanda Muhammad Sari Munthe dan Ibunda Sawidah Spd.I yang telah banyak berkorban, mendidik serta memberikan dukungan baik moral dan material, sehingga penulis dapat memperoleh keberhasilan.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E, M.M, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, S.E, M.Si. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Susi Handayani SE, MM Selaku Dosen Pembimbing saya, yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Pimpinan PT. ASWATA beserta seluruh pegawai yang telah memberikan kesempatan melakukan riset.
8. Kepada Adinda Evi Cuchandra dan Ari Dho Winara serta seluruh keluarga yang memberikan dukungan kepada penulis.
9. Dan kepada teman-teman yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses selalu.

Seiring doa dan semoga ALLAH SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepada Nya, seraya mengharapkan ridho Nya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan Tugas Akhir ini yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik ALLAH SWT.

Akhirnya, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi kita semua, Aamiin... ya Rabbal Alaamiin...

Medan, Oktober 2017

**EVA HERIDHAYANTI**  
**1305160770**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>8</b>
A. Uraian Teori .....	8
1. Kompensasi .....	8
a. Pengertian Kompensasi .....	8
b. Faktor-faktor Mempengaruhi Kompensasi .....	9
c. Jenis-Jenis Kompensasi .....	12
d. Tujuan Kompensasi .....	14
e. Indikator Pemberian Kompensasi.....	15
2. Lingkungan Kerja.....	17
a. Pengertian Lingkungan Kerja .....	17
b. Jenis Lingkungan Kerja .....	18
c. Manfaat Lingkungan Kerja.....	19
d. Indikator Lingkungan Kerja .....	19
3. Kinerja.....	21
a. Pengertian Kinerja .....	21
b. Tujuan Penilaian Kinerja .....	22
c. Manfaat Penilaian Kinerja .....	23
d. Faktor Mempengaruhi Kinerja .....	25
e. Indikator Kinerja.....	27
B. Kerangka Konseptual .....	28
C. Hipotesis.....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	33
B. Definisi Variabel Penelitian .....	33

C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	35
D. Populasi dan Sampel .....	35
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
F. Teknik Analisa Data.....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>49</b>
A. Hasil Penelitian .....	49
1. Deskripsi Data .....	49
2. Analisis Data .....	56
B. Pembahasan.....	63
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>70</b>
A. Kesimpulan .....	70
B. Saran.....	71

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Waktu Penelitian .....	35
Tabel 3.2 Skala Pengukuran Likert.....	36
Tabel 3.3 Uji Validitas Kompensasi .....	38
Tabel 3.4 Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	38
Tabel 3.5 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	39
Tabel 3.6 Uji Reliabilitas .....	39
Tabel 3.7 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Jensi Kelamin .....	50
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	51
Tabel 4.4 Deskripsi Tanggapan Kompensasi.....	52
Tabel 4.5 Deskripsi Tanggapan Lingkungan Kerja .....	54
Tabel 4.6 Deskripsi Tanggapan Kinerja Karyawan .....	55
Tabel 4.7 Uji Autokorelasi .....	58
Tabel 4.8 Uji Multikolinieritas.....	59
Tabel 4.9 Uji Regresi Linear Berganda .....	60
Tabel 4.10 Uji t .....	62
Tabel 4.11 Uji F .....	62
Tabel 4.12 Koefisien Determinasi.....	65

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	32
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis .....	44
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis .....	45
Gambar 3.3 Kriteria Pengujian Hipotesis .....	47
Gambar 4.1 Grafik Histrogram .....	56
Gambar 4.2 P-Plot.....	57
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas .....	60



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Karyawan atau pegawai di suatu organisasi atau perusahaan merupakan unsur yang penting karena karyawan atau pegawai sangat menentukan maju atau tidaknya perusahaan tersebut. Di dalam dunia bisnis, perusahaan sangat dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi demi kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. Pencapaian visi dan misi tersebut tidak lain adalah dari mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya.

Selain itu, dalam mengembangkan perusahaan dunia bisnis, saat ini dituntut untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik dan menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak bisa terlepas dari peran tenaga kerja manusia yang harus diperhatikan segala kebutuhannya. Oleh karena itu, terdapat tuntutan pada karyawan untuk menunjukkan kerjanya dengan baik.

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan kerjanya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2008 hal. 113).

Dalam memberikan semangat untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memberikan kompensasi bisa berupa financial maupun non financial dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan tempat ia bekerja. Kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi diharapkan mampu merangsang atau memotivasi semangat kerja karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan yang akan berdampak pada kepuasan kerja dan kualitas pelayanan karyawan.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Kerugian yang didapat apabila kompensasi diberikan secara tidak tepat adalah perusahaan bisa kehilangan karyawan yang memiliki kinerja yang baik, dan perusahaan harus mengeluarkan biaya lagi untuk penarikan karyawan baru yang berkualitas, selain kompensasi, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain kompensasi, usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Siagian (2010) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Lingkungan kerja yang baik juga di butuhkan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja juga merupakan aspek yang harus diperhatikan pihak perusahaan karena akan menumbuhkan semangat kerja karyawan. Secara umum lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melaksanakan tugas baik yang berupa fisik maupun non fisik.

Lingkungan dan suasana kerja yang nyaman akan membuat seorang karyawan merasa rileks dan tenang sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Sehingga perusahaan harus sebisa mungkin menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja adalah sangat luas sehingga sulit untuk menyebutkan seluruhnya.

Kondisi lingkungan kerja yang di rasa nyaman dan aman bagi karyawan, akan membuat karyawan memiliki kinerja yang tinggi dan dapat mencapai target yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2009 hal. 22-23), mengenai lingkungan kerja, “manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

Penelitian ini melibatkan karyawan yang bekerja pada PT. Asam Jawa, dimana perusahaan ini merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang perkebunan dalam bidang produksi pengolahan kelapa sawit dimana produk yang dihasilkan adalah minyak kelapa sawit (CPO).

Dimana dari riset pendahuluan yang dilakukan terdapat beberapa temuan permasalahan dari kinerja karyawan, diantaranya beberapa karyawan yang merasa pemberian kompensasi belum sesuai dengan beban kerja, kemampuan, dan kontribusi karyawan kepada perusahaan sehingga karyawan merasa tidak puas, hal ini dapat berakibat dengan kinerja dari karyawan yang kurang maksimal, selain itu juga terdapat keluhan dari suasana kerja didalam ruangan perusahaan, dimana masih adanya karyawan yang merasa fasilitas kerja yang masih kurang memadai, hal ini terbukti dengan masih adanya ruangan karyawan yang tidak diberikan fasilitas pendingin ruangan, dan penggunaan alat pencetak yang kurang memadai, sehingga menyebabkan beberapa karyawan harus menunggu dalam penggunaan mesin cetak, berupa alat print kertas. Selain itu juga masih adanya beberapa karyawan yang tidak optimal dalam melakukan pekerjaannya, terbukti dengan masih adanya pekerjaan yang tidak mampu selesai dengan tepat waktu

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Peneliti Suharyanto (2014) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi QIP PT. GSI Cianjur, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas sangat penting kompensasi, dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka itu, penulis tertarik untuk meneliti

dengan mengangkat judul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan dapat diidentifikasi masalah mengenai kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja yaitu:

1. Pemberian kompensasi belum sesuai dengan beban kerja, kemampuan, dan kontribusi karyawan kepada perusahaan sehingga karyawan merasa tidak puas.
2. Kurang memadainya fasilitas yang ada pada lingkungan kerja di perusahaan sehingga menyulitkan karyawan dalam melakukan aktivitasnya sehari-hari di perusahaan
3. Masih adanya beberapa karyawan yang tidak optimal dalam melakukan pekerjaannya, terbukti dengan masih adanya pekerjaan yang tidak mampu selesai dengan tepat waktu

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam pembahasan serta untuk memperjelas pokok batasan dalam penelitian ini, maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini mengenai kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **2. Rumusan Masalah**

Untuk memperjelas permasalahan sebagai dasar dalam pembahasan penelitian ini, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Asam Jawa?
- b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Asam Jawa?
- c. Apakah ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Asam Jawa?

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Asam Jawa
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Asam Jawa
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Asam Jawa

##### **2. Manfaat**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Secara teoritis, dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai kompensasi dan lingkungan kerja selain itu penelitian ini untuk menembangkan dan menerapkan ilmu SDM yang sudah diperoleh di bangku kuliah..

- b. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pertimbangan mengenai pemberian kompensasi dan lingkungan kerja untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan di PT. Asam Jawa.
- c. Secara akademis, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kepustakaan dan menambah referensi untuk mahasiswa dan adik-adik angkatan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teori**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang yang melakukan pekerjaan dengan kriteria tertentu dan dievaluasi oleh pihak tertentu pula. Apabila dihubungkan dengan proses pekerjaan, dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya di kantor atau tempat bekerja.

Menurut Rivai dan Sagala (2010 hal. 548) mengemukakan bahwa: “Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.”.

Menurut Simamora (2008 hal.34) Kinerja adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2010 hal. 67), menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.



Berdasarkan pengertian dari beberapa penulis di atas dapat di simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi sebagai tolak ukur untuk menilai kemampuan karyawan tersebut.

#### **b. Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2009 hal. 262) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah:

- 1) Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
- 2) Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Sihotang (2007 hal. 186), ada beberapa macam tujuan penilaian kinerja untuk berbagai kepentingan yaitu :

- 1) Mengidentifikasi para karyawan yang potensial untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan
- 2) Menetapkan dan memilih karyawan yang akan dimutasikan pada jabatan baru
- 3) Untuk keperluan kenaikan gaji dan upah karyawan yang bersangkutan
- 4) Menetapkan kebijakan baru dalam rangka reorganisasi
- 5) Mengidentifikasi karyawan yang akan dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.

### c. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Yani (2012 hal. 121), mengemukakan manfaat penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

1) Posisi tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau karyawan langsung.

2) Perbaikan Kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

3) Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian laba atau rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikan upah dan bonusnya atau kompensasi lainnya.

4) Keputusan Penempatan

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan dan pemindahan serta penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

5) Pelatihan dan pengembangan

Kinerja yang buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.

6) Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier karyawan, penyusunan program

pengembangan karier yang tepat dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan karyawan.

7) Evaluasi proses staffing

Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.

8) Defisiensi proses penempatan karyawan

Kinerja yang baik atau buruk mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen SDM.

9) Ketidak akuratan informasi

Kinerja lemah menandakan adanya kesalahan di dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM atau sistem informasi SDM.

Sedangkan manfaat penilaian kinerja menurut Manguprawira (2009 hal. 261) sebagai berikut:

1) Perbaikan kinerja

Umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.

2) Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada sistem merit.

3) Keputusan penempatan

Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif; misalnya dalam bentuk penghargaan.

4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri.

5) Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan.

6) Defisiensi proses penempatan staf

Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM.

7) Ketidakkuratan informasi

Kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dari sistem manajemen personal. Hal demikian akan mengarah pada ketidaktepatan dalam keputusan penyewa karyawan, pelatihan dan keputusan konseling.

**d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Gibson (2009 hal. 164) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

1) Faktor Individu

Faktor individu meliputi: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

2) Faktor Psikologis

Faktor-faktor psikologis terdiri dari: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

### 3) Faktor Organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

Menurut Sutrisno (2010 hal. 93-94) menyebutkan bahwa terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain:

#### 1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

#### 2) Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

#### 3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

#### 4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

#### e. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2010 hal. 75) mengemukakan indikator kinerja meliputi :

##### 1) Kualitas

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

##### 2) Kuantitas

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

##### 3) Pelaksanaan tugas

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

##### 4) Tanggung Jawab

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

Sedangkan indikator kinerja karyawan secara individu menurut Robbins (2008 hal. 228) adalah :

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

## **2. Kompensai**

### **a. Pengertian Kompensasi**

Pengertian kompensasi secara umum merupakan balas jasa yang diberikan atas hasil kerja dan kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan oleh karyawan. Karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan baik di perusahaan pantas untuk mendapatkan suatu balas jasa dari perusahaan.

Menurut Sofyandi (2008 hal. 159) mendefinisikan tentang kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan.

Menurut Hasibuan (2010 hal. 118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak

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

Menurut Pangabean dalam Subekhi (2012 hal. 176) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Menurut Dessler dalam Subekhi (2012 hal. 175) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjanya karyawan itu.

Berdasarkan pengertian – pengertian yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka peneliti mencoba untuk menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh sebuah perusahaan kepada karyawan baik itu berbentuk finansial maupun barang dan jasa agar karyawan yang ada di perusahaan merasa dihargai atas kontribusi yang telah diberikan untuk perusahaan tersebut.

#### **b. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Sofyandi (2008 hal. 162) berpendapat bahwa dalam mempengaruhi perusahaan terdapat beberapa faktor dalam pemberian kompensasi sebagai berikut:

##### 1) Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja

Apabila permintaan tenaga kerja datang dari pihak perusahaan maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi, sebaliknya apabila individu yang membutuhkan pekerjaan maka kompensasi relatif lebih rendah.



2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar

Bahwa ukuran besar atau kecilnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan financial yang dimiliki perusahaan.

3) Serikat buruh atau organisasi karyawan

Eksistensi karyawan dalam perusahaan akan membuat karyawan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemena-menaan pimpinan, maka akan muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa adanya karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi besarnya kompensasi.

4) Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan

Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima.

5) Biaya hidup/living cost

Tingkat biaya hidup disuatu daerah akan mempengaruhi besarnya kompensasi.

6) Posisi atau jabatan karyawan

Tingkat jabatan karyawan akan mempengaruhi besarnya kompensasi, selain itu berat ringannya bebas dan tanggung jawab suatu pekerjaan pun mempengaruhi kompensasi.

7) Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja

Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi kompensasinya.

8) Sektor pemerintah

Pemerintah sebagai pelindung agar karyawan mendapat kompensasi yang adil dan layak.

Menurut Hasibuan (2010 hal. 126) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut:

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

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

2) Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

3) Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

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

4) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya

Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

5) Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah semakin kecil.

6) Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi/gaji yang kecil.

7) Pendidikan dan Pengalaman Karyawan

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

8) Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur.

9) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (financial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakan. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaan) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

**c. Jenis – Jenis Kompensasi**

Menurut Sofyandi (2008 hal. 159-160) berpendapat bahwa kompensasi tidak selalu berbentuk uang tetapi dapat juga berupa bukan uang. Kompensasi dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu:

1) Kompensasi langsung (*direct compensation*)

Kompensasi langsung adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan karena secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut. Contoh: upah/gaji, insentif/bonus. Pembayaran kompensasi langsung dapat didasarkan pada jabatan atau kedudukan seperti manajer, supervisor, sekretaris, atau karyawan pabrik yang dibayar berdasarkan waktu.

2) Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)

Kompensasi tidak langsung merupakan pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya fasilitas dan pelayanan yang diberikan perusahaan, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan. Kompensasi tidak langsung diberikan pada karyawan didasarkan pada keanggotaannya sebagai karyawan di perusahaan, bukan berdasarkan kinerja karyawan tersebut secara langsung.

Sedangkan menurut Handoko (2008 hal. 183) kompensasi dibedakan menjadi beberapa macam, antara lain :

1) Kompensasi Langsung (*direct compensation*) terdiri dari:

Kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok.

- a) Gaji merupakan bayaran yang konsisten dari satu periode ke periode lain dengan tidak memandang jam kerja.

b) Upah merupakan bayaran yang secara langsung dihitung berdasarkan jumlah waktu jam kerja.

2) Kompensasi Tidak Langsung (Kompensasi Pelengkap)

Kompensasi pelengkap (*Fringe Benefits*) merupakan bentuk penyediaan paket benefits dan penyelenggaraan program-program pelayanan karyawan.

**d. Tujuan Kompensasi**

Menurut Sofyandi (2008 hal. 162) berpendapat bahwa terdapat tujuan diadakannya pemberian kompensasi sebagai berikut:

1) Untuk menjalin ikatan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan.

Berarti bahwa dengan terjalinnya kerja sama secara formal akan terbentuk komitmen yang jelas mengenai hak dan kewajiban yang harus dipikul.

2) Memberikan kepuasan kepada karyawan.

Berarti bahwa melalui kepuasan yang dirasakan para karyawan, maka karyawan akan memberikan prestasinya yang terbaik.

3) Untuk memotivasi karyawan dalam bekerja.

Berarti agar karyawan bersemangat dalam bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya.

4) Untuk menciptakan disiplin kerja bagi karyawan.

Sedangkan menurut Kadarisman (2012 hal. 78) tujuan pemberian kompensasi adalah:

1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya.

2) Meningkatkan produktivitas kerja

Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

3) Memajukan organisasi atau perusahaan

Semakin berani suatu organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya organisasi, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan organisasi atau perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.

4) Menciptakan keseimbangan dan keahlian

Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan

**e. Indikator Pemberian Kompensasi**

Menurut Mangkunegara (2010 hal. 86) ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1) Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran tergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa karyawan.

2) Struktur Pembayaran

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

3) Metode Pembayaran

Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Kedua metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.

#### 4) Penentuan Bayaran Individu

Penentuan pembayaran kompetensi individu perlu didasarkan pada rata bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja karyawan.

#### 5) Kontrol Pembayaran

Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji. Tugas mengontrol pembayaran adalah pertama, mengembangkan standar kompensasi dan meningkatkan fungsinya. Kedua, mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang tetap. Ketiga, meluruskan perubahan standar pembayaran upah.

Indikator – Indikator Pemberian Kompensasi menurut Mangkunegara (2012 hal. 86) ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

##### 1) Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi

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

##### 2) Struktur Pembayaran

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

##### 3) Penentuan Bayaran Individu

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

##### 4) Metode Pembayaran

Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu. Kedua metode pembayaran didasarkan pada pembagian hasil.

#### 5) Kontrol Pembayaran

Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji.

### **3. Lingkungan Kerja**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Manajemen yang baik adalah memikirkan tentang lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan, karena sangat dibutuhkan oleh tenaga kerjanya. Secara umum lingkungan kerja dalam suatu organisasi merupakan lingkungan dimana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Menurut Sedarmayati (2009 hal. 21) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Nuraini (2013 hal. 97) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Sedangkan menurut Sutrisno (2010 hal. 118) Lingkungan kerja juga dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.



Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

#### **b. Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2009 hal. 21) “secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

##### 1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia.

##### 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah

suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

### **c. Manfaat Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan oleh manajemen yang akan mendirikan perusahaan. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan tersebut. Menurut Prawirosentono (2009 hal. 109) terdapat banyak manfaat dari penciptaan lingkungan kerja yaitu:

- 1) Meminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian.
- 2) Mengoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien
- 3) Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisien kerja. Karena produktivitasnya meningkat dan naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis.
- 4) Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis.

#### **d. Indikator Lingkungan Kerja**

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009 hal. 46) adalah sebagai berikut:

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

Sedangkan menurut Nuraini (2013 hal. 103) menyatakan bahwa indikator dari lingkungan kerja adalah

##### 1) Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karna mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

##### 2) Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang

dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

### 3) Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

### 4) Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti halnya dengan penggunaan mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan alat pengeras lainnya. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

## **B. Kerangka Konseptual**

### **1. Pengaruh Kompensasi dengan Kinerja Karyawan**

Kompensasi yang sering disebut imbalan balas jasa adalah hak seorang pekerja atau karyawan yang harus diberikan organisasi atau perusahaan kepada pekerja setelah melakukan kewajibannya. Pemberian kompensasi merupakan bagian manajemen yang sangat prinsip dan signifikan demi kelangsungan hidup perusahaan. Namun sebelum bentuk kompensasi diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para karyawan harus melalui suatu proses jaringan dari berbagai proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya.

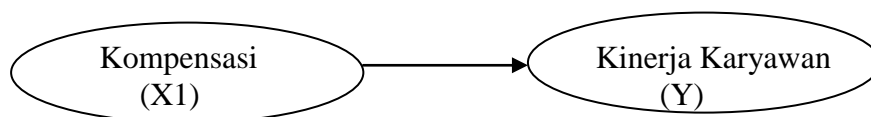
Imbalan atau kompensasi finansial dalam dunia usaha atau industri dapat memberi pengaruh yang paling penting dan signifikan bagi keputusan para karyawan untuk tetap bertahan dan bekerja secara maksimal diorganisasi atau

perusahaan tersebut sehingga masalah ini bisa dikatakan permasalahan krusial. Oleh sebab itu, sistem kompensasi akan memberi dua tujuan penting yaitu mendorong bagi karyawan untuk merasa memiliki dalam organisasi dan mendorong untuk berprestasi yang lebih tinggi lagi.

Menurut Simamora (2008 hal. 450) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya karyawan juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk nonfinansial juga sangat penting bagi karyawan terutama untuk pengembangan karir mereka.

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2008 hal. 113). Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka

Begitu juga penelitian yang dilakukan Nuraini Firmandari (2014) bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.



## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja dan kinerja sangat berhubungan. Dimana lingkungan kerja memberi pengaruh pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik tentunya akan membuat karyawan nyaman bekerja, sehingga akan timbul

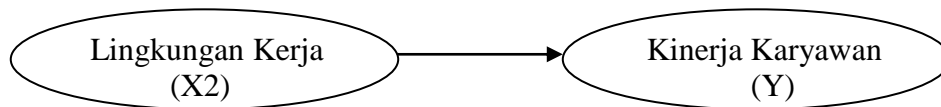
semangat dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karena lingkungan kerja yang baik tentu akan memberikan dampak baik bagi karyawannya. Itu disebabkan karena setiap hari karyawan harus berinteraksi dengan lingkungan kerjanya, yang secara otomatis akan memberikan pengaruh terhadap kinerja atau kemampuan karyawan tersebut.

Lingkungan kerja yang layak juga dapat memberikan motivasi pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, serta dapat menumbuhkan kreatifitas karyawan. karena lingkungan kerja yang layak dan didukung dengan fasilitas yang memadai dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan sehingga akan membuat pikiran karyawan menjadi fresh dan akan tercipta ide-ide yang baru demi kemajuan perusahaan. Pekerjaan yang dibebankan pada karyawan juga akan selesai tepat waktu, tidak terlalu membutuhkan banyak pengawasan, serta semangat juang karyawan akan tinggi.

Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai maka akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun. Sehingga kesimpulannya, lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Didalam lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dan dapat membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Disamping itu karyawan akan lebih senang dan nyaman dalam bekerja jika fasilitas yang ada dalam keadaan bersih, tidak bising, pertukaran udara yang cukup baik dan peralatan yang memadai serta relative modern.

Menurut Mangkuprawira, (2009 hal. 225) Lingkungan kerja dibatasi pada tempat dimana seseorang bekerja. Suasana kerja dicirikan oleh aspek-aspek budaya produktif, kepemimpinan, hubungan karyawan dengan sesama rekan dan atasan, manajemen kinerja, manajemen karir, manajemen pendidikan dan pelatihan, dan manajemen kompensasi. Beragam aspek lingkungan tersebut mempengaruhi motivasi, kepuasan dan kinerja kerja para karyawan.

Begitu juga penelitian yang dilakukan Nadiya Lifa Ningrum (2014) bahwa ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan.



### **3. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

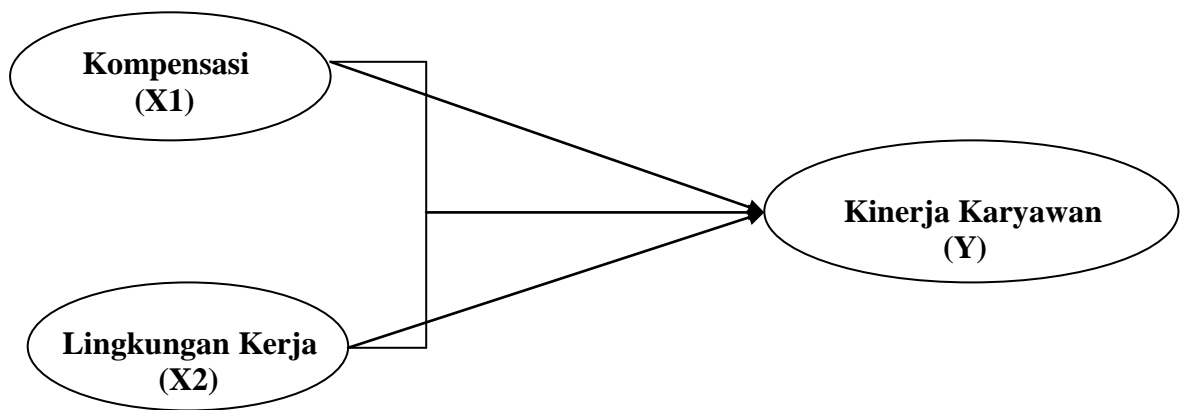
Kompensasi yang sesuai dapat menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain dengan kompensasi, juga diperlukan perbaikan kondisi lingkungan kerja, dengan kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman serta kondusif akan meningkatkan mood dan dapat memperbaiki kondisi psikologis karyawan, dengan kondisi seperti itu maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Terlihat bahwa kompensasi dan lingkungan kerja sangat berperan pada kinerja karyawan.

Dengan adanya kompensasi yang sesuai serta kondisi lingkungan kerja yang kondusif maka akan menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan yang optimal seharusnya dapat memberikan kompensasi atau upah yang sesuai dengan beban kerjanya. Mengingat salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan

adalah melalui pemberian kompensasi. Selain itu memberikan suasana kerja yang nyaman ditempat kerjanya juga merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja yang optimal.

Menurut Siagian (2010 hal. 12) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

### C. Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Asam Jawa
2. Ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Asam Jawa
3. Ada pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Asam Jawa



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih) tersebut. Di mana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2013 hal.5) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

#### **B. Definisi Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel independen kompensasi dan lingkungan kerja serta variabel dependen kinerja karyawan. Adapun definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut:

##### **1. Variabel Independen**

###### **a. Kompensasi (X1)**

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh sebuah perusahaan kepada karyawan baik itu berbentuk finansial maupun barang dan jasa agar karyawan yang ada di perusahaan merasa dihargai atas kontribusi yang telah diberikan untuk perusahaan tersebut. Adapun indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel kompensasi adalah :

No.	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi	1,2
2.	Struktur Pembayaran	3,4
3.	Penentuan Bayaran Individu	5
4.	Metode Pembayaran	6,7
5.	Kontrol Pembayaran	8

Sumber : Mangkunegara (2010 hal. 86)

### b. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.. Adapun indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja adalah

No.	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Cahaya	1,2
2.	Warna	3,4
3.	Udara	5,6
4.	Suara	7,8

Sumber : Nuraini (2013 hal. 103)

## 2. Variabel Dependent

### a. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi sebagai tolak ukur untuk menilai kemampuan karyawan tersebut. Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel kinerja sebagai berikut:

No.	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Kualitas	1,2
2.	Kuantitas	3,4
3.	Pelaksanaan tugas	5,6
4.	Tanggung Jawab	7,8

Sumber : Mangkunegara (2010 hal. 75)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan PT. Asam Jawa Medan yang beralamat di jalan Gajah Mada No. 40 Medan

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2017 sampai dengan Oktober 2017

**Tabel 3.1**  
**Rincian Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Jun				Jul				Agut				Sept				Okt			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul																				
2	Pra Riset																				
3	Penyusunan Proposal																				
4	Seminar Proposal																				
5	Riset																				
6	Penulisan Skripsi																				
7	Bimbingan Skripsi																				
8	Sidang Meja Hijau																				

### D. Populasi dan Sampel

#### Populasi

Populasi adalah Wilayah Generalisasi terdiri objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian

adalah karyawan Penelitian ini dilakukan PT. Asam Jawa Medan yang berjumlah 42 karyawan tetap.

### **Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut penelitian ini untuk teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan PT. Asam Jawa Medan yang berjumlah 42 orang.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya adalah dengan menggunakan :

#### 1. Kuesioner (angket)

Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013 hal. 142). Dalam penelitian ini, digunakan angket yang memiliki indeks skala likert.

**Tabel 3.2 Likert**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Bobot</b>
a. Sangat Setuju/Tepat	5
b. Setuju /Tepat	4
c. Kurang Setuju /Tepat	3
d. Tidak Setuju /Tepat	2
e. Sangat Tidak Setuju / Tepat	1

## Pengujian Validitas dan Reabilitas

### a) Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Suharsimi, 2007 hal. 168). Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini digunakan tehnik uji validitas internal yang menguji apakah terdapat kesesuaian diantara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson (Suharsimi, 2007 hal. 170) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$	= Koefesien korelasi X dan Y
N	= Banyaknya subjek penelitian
X	= Skor butir soal
Y	= Skor total.

(Arikunto, Suharsimi, 2007 hal.170)

Dalam rumus *Korelasi Product Moment* dari pearson, dengan ketentuan:

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka variabel tersebut tidak valid.
3. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel tetapi bertanda negatif, maka  $H_0$  akan tetap ditolak dan  $H_1$  diterima.

Berikut tabel hasil skor jawaban responden dari angke penulis sebarakan yaitu:

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi ( $X_1$ )**

Item	Nilai Sig. (2-tailed $\leq \alpha 0,05$ )	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	0,000<0,05	Valid
2	0,000		0,000<0,05	Valid
3	0,002		0,000<0,05	Valid
4	0,000		0,000<0,05	Valid
5	0,000		0,000<0,05	Valid
6	0,001		0,000<0,05	Valid
7	0,000		0,000<0,05	Valid
8	0,000		0,000<0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 8 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang artinya semua item pertanyaan dari variabel kompensasi dalam kategori valid serta dapat digunakan dalam analisa selanjutnya.

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**

Item	Nilai Sig. (2-tailed $\leq \alpha 0,05$ )	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	0,000<0,05	Valid
2	0,000		0,000<0,05	Valid
3	0,000		0,000<0,05	Valid
4	0,000		0,000<0,05	Valid
5	0,000		0,000<0,05	Valid
6	0,000		0,000<0,05	Valid
7	0,000		0,000<0,05	Valid
8	0,000		0,000<0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 8 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang artinya semua item pertanyaan dari variabel lingkungan kerja dalam kategori valid serta dapat digunakan dalam analisa selanjutnya.

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)**

Item	Nilai Sig. (2-tailed $\leq \alpha 0,05$ )	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	0,000<0,05	Valid
2	0,000		0,000<0,05	Valid
3	0,000		0,000<0,05	Valid
4	0,000		0,000<0,05	Valid
5	0,000		0,000<0,05	Valid
6	0,000		0,000<0,05	Valid
7	0,000		0,000<0,05	Valid
8	0,000		0,000<0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 8 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang artinya semua item pertanyaan dari variabel kinerja karyawan dalam kategori valid serta dapat digunakan dalam analisa selanjutnya.

**a. Uji Reliabilitas Data**

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tetap konsisten apabila digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) digunakan untuk menguji tingkat reliabel suatu variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,60. Apabila alpha mendekati satu, maka reliabilitas datanya semakin terpercaya (Ghozali,2009 hal. 112).

**Tabel 3.6**  
**Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Kompensasi ( $X_1$ )	0,772	Reliabel
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0,824	Reliabel
Kinerja Karyawan ( $X_1$ )	0,851	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument Kompensasi (Variabel  $X_1$ ) sebesar 0,772 (reliabel), Instrument Lingkungan

Kerja (variabel  $X_2$ ) sebesar 0,824 (reliabel), Kinerja Karyawan (variabel Y) sebesar 0,851 (reliabel)

Jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrument penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai mendekati 1.

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan antara variabel, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.7**  
**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

## 2. Wawancara

Wawancara dilakukan secara lisan kepada pegawai tetap bagian SDM Perusahaan PT. Asam Jawa Medan untuk mendapatkan informasi yang ada, guna mempermudah penulis dalam melaksanakan penelitian.

## F. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2013 hal. 147) menyebutkan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2013 hal. 148) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Teknik analisa data dapat dilakukan dengan tahap sebagai berikut:



## 1. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2009 hal. 147). Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode  $t$  (berada) dengan kesalahan pengganggu  $t-1$  (sebelumnya). Menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Waston (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah  $-2$  ( $DW < -2$ )
- 2) Terjadi autokorelasi negative, jika nilai DW diatas  $+2$  atau  $DW > +2$ .

### c. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolonieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (tolerance value) dan nilai variance inflation factor (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1, dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2009).

### d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Selain diukur dengan grafik *Scaterplot*, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2009).

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (multiple regresional analysis). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel

independen (Ghozali,2009 hal. 85). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

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

Dimana :

Y	= Kinerja Karyawan
$X_1$	= Kompensasi
$X_2$	= Lingkungan Kerja
$b_1, b_2$	= Koefisien regresi
e	= Variabel pengganggu

### 3. Hipotesis

#### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali. 2009, hal. 84).Dimana uji t mencari  $t_{hitung}$  dan membandikan dengan  $t_{tabel}$  apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Adapun pengujiannya sebagai berikut:

$$x_1 \text{ ————— } y$$

#### 1) Pengujian

Ho:  $r_{x_1y} = 0$ , artinya tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Asam Jawa.

Ha:  $r_{x_1y} \neq 0$ , artinya ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Asam Jawa.

#### 2) Menghitung nilai signifikan t dengan rumus:

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

Sumber: Ghozali (2009 hal. 84)

Dimana: t = Nilai  $t_{hitung}$

$$r = \text{Koefisien korelasi} = r_{x_1y}$$

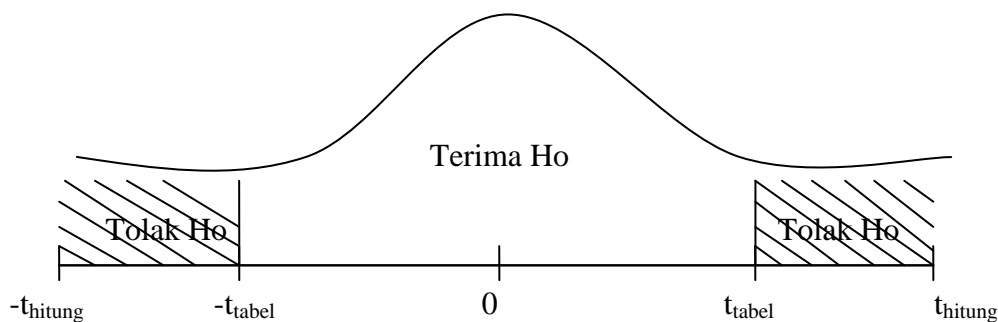
$$n = \text{Jumlah sampel} = 52 \text{ karyawan}$$

### 3) Kriteria pengujian hipotesis:

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- a) Jika  $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima, artinya kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asam Jawa.
- b) Jika  $-t_{\text{tabel}} \geq t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asam Jawa.

Atau dapat dilihat dari distribusi kurva normal atas pengujian t adalah sebagai berikut :



**Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis**

### 4) Kesimpulan

Pengolahan data dalam hal ini menggunakan program komputer yang dapat dikatakan berpengaruh signifikan bila (kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asam Jawa) jika nilai Signifikan  $< 5\%$ .

$$x_2 \text{ ————— } y$$

#### 1. Pengujian

$H_0: r_{x_2y} = 0$ , artinya tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asam Jawa.

$H_a: r_{x_1y} \neq 0$ , artinya ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asam Jawa.

2. Menghitung nilai signifikan t dengan rumus:

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

Sumber: Ghozali (2009 hal. 84)

Dimana:  $t$  = Nilai  $t_{hitung}$

$r$  = Koefisien korelasi =  $r_{x_2y}$

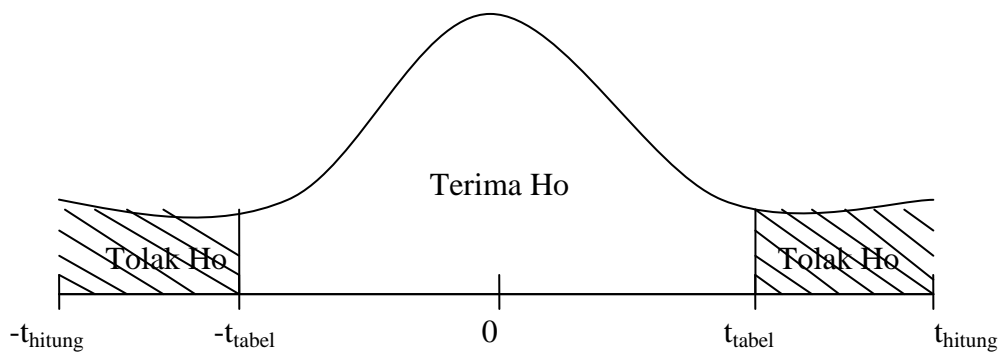
$n$  = Jumlah sampel = 52 karyawan

3. Kriteria pengujian hipotesis:

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- Jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asam Jawa.
- Jika  $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asam Jawa.

Atau dapat dilihat dari distribusi kurva normal atas pengujian t adalah sebagai berikut :



**Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis**

#### 4. Kesimpulan

Pengolahan data dalam hal ini menggunakan program komputer yang dapat dikatakan berpengaruh signifikan bila (lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asam Jawa) jika nilai Sigmifikan  $< 5\%$ .

#### b. Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Dimana uji F mencari “ $F_{hitung}$ ” dan membandingkan dengan “ $F_{tabel}$ ”, apakah kompensasi, lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan kinerja karyawan PT. Asam Jawa. Adapun pengujiannya sebagai berikut:

##### 1) Pengujian

$H_0: r_{x_1x_2y} = 0$ , artinya tidak ada kompensasi, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asam Jawa.

$H_a: r_{x_1x_2y} \neq 0$ , artinya ada kompensasi, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asam Jawa.

##### 2) Menghitung nilai signifikan $F_{hitung}$ dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k-2)}{(1-R^2) / (N-k)}$$

Sumber : Ghozali (2009 hal. 87)

Dimana:  $N$ = jumlah sampel : 52 karyawan

$k$ = jumlah variabel : 2

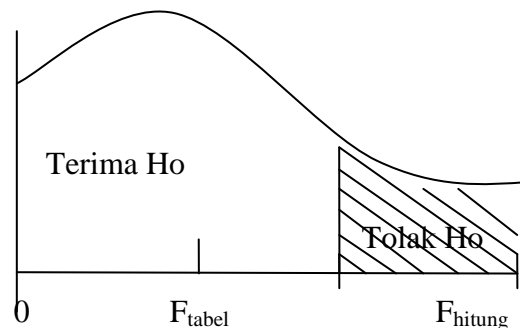
$R$ = koefisien korelasi ganda :  $r_{x_1x_2y}$

##### 3) Kriteria pengujian hipotesis:

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- a) Jika  $-F_{\text{tabel}} \leq F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima, artinya kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asam Jawa.
- b) Jika  $F_{\text{tabel}} \leq F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asam Jawa.

Atau dapat dilihat dari distribusi kurva atas pengujian F adalah sebagai berikut :



**Gambar 3.3 Kriteria Pengujian Hipotesis**

#### 4) Kesimpulan

Pengolahan data dalam hal ini menggunakan program komputer yang dapat dikatakan berpengaruh signifikan bila (kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asam Jawa) jika nilai Signifikan  $< 5\%$ .

#### c. Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel penjelas yaitu kompensasi ( $X_1$ ), dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) dalam menerangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi

variabel dependen amat terbatas. Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

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

Dimana: D = Koefisien Determinan.  
R<sup>2</sup> = Korelasi  $\sqrt{X_1 X_2 Y}$

Sumber : Ghozali (2009 hal. 112).



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Data**

###### **a. Deskripsi Karakteristik Responden**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Serta untuk menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa.

Untuk memudahkan proses penelitian ini, maka perlu ditunjang oleh adanya penentuan identitas responden, dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan dan karyawan pada PT. Asam Jawa yang berjumlah sebanyak 42 orang.

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas, akan disajikan deskripsi responden penelitian yang dimaksudkan untuk menggambarkan profil atau identitas responden menurut jenis kelamin, usia responden, jenis pendidikan, lamanya bekerja dan status perkawinan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

###### **1) Karakteristik Responden menurut jenis kelamin**

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, sering kali jenis kelamin menjadi salah satu hambatan karena adanya perbedaan perspektif antara pria dan wanita. Pengelompokan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokan jenis kelamin pria dan wanita, yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Pria	25	59,5
2.	Wanita	17	40,5
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil olahan data primer, 2017

Sesuai tabel 4.1 yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah pria dengan jumlah responden sebanyak 31 orang (54,4%) dan wanita sebanyak 26 orang (45,6%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai pada PT. Asam Jawa adalah pria.

## 2) Karakteristik Responden menurut Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia dibawah 25 tahun, 26-35 tahun, 36-45 tahun, dan usia di atas 46 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Usia**

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	< 25 tahun	8	19
2.	26 – 35 tahun	22	53,4
3.	36 – 45 tahun	10	23,8
4.	Di atas 46 tahun	2	4,8
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil olahan data primer, 2017

Tabel di atas yakni deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden yang terbesar adalah responden berusia antara 26 – 35 tahun yakni sebanyak 22 orang (53,4%), kemudian disusul responden yang

berusia antara 36-45 tahun dengan jumlah responden sebanyak 10 orang (23,8%), sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada PT. Asam Jawa adalah berusia antara 26-35 tahun.

### 3) Karakteristik Responden menurut jenis pendidikan

Deskripsi dalam penelitian ini, menggambarkan jenis pendidikan terakhir yang dimiliki oleh pegawai, dimana jenis pendidikan terakhir karyawan dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yakni : SMA, Akademi, Sarjana, dan Pasca Sarjana. Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan**

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA	5	11,9
2.	D-3	13	31
3.	Sarjana	22	52,4
4.	Pasca Sarjana	2	4,8
<b>Total</b>		<b>57</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil olahan data primer, 2017

Berdasarkan tabel di atas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah sarjana (S1), yakni sebanyak 22 orang atau 52,4%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan karyawan pada PT. Asam Jawa di Medan adalah Sarjana.

### 4) Karakteristik Responden berdasarkan Lamanya Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja menguraikan mengenai masa kerja atau pengabdian seorang responden pada perusahaan tempatnya bekerja, untuk lebih jelasnya akan disajikan karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja dapat dilihat melalui tabel berikut:

## b. Analisa Variabel Penelitian

Peranan karyawan dalam pengelolaan suatu perusahaan berpengaruh terhadap aktivitas pekerjaan yang dilakukan, tanpa partisipasi karyawan yang terlibat langsung dalam penanganan pekerjaan yang berhubungan dengan aktivitas dalam suatu perusahaan, maka segala aktivitas perusahaan tidak akan tercapai sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah mengenai masalah kinerja karyawan, kompensasi dan lingkungan kerja yang harus dilakukan oleh setiap karyawan dalam mencapai prestasi kerja atau kinerja karyawan. Hal ini dapat dipahami jika kepuasan kerja karyawan terpenuhi, tingkat kompensasi yang tinggi dari setiap pegawai dan lingkungan kerja yang nyaman, maka akan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi**  
**pada PT. Asam Jawa**

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	54,8	17	40,5	2	4,8	0	0	0	0	42	100
2	20	47,6	22	52,3	0	0	0	0	0	0	42	100
3	25	59,5	16	38,1	1	2,4	0	0	0	0	42	100
4	21	50	19	45,2	2	4,8	0	0	0	0	42	100
5	24	57,1	16	38,1	2	4,8	0	0	0	0	42	100
6	22	52,3	17	40,5	3	7,1	0	0	0	0	42	100
7	18	42,9	23	54,8	1	2,4	0	0	0	0	42	100
8	21	50	21	50	0	0	0	0	0	0	42	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54,8%
2. Dari jawaban kedua mengenai gaji pokok sesuai dengan tugas dan prestasi kerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 52,3%
3. Dari jawaban ketiga mengenai besarnya upah yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 59,5%
4. Dari jawaban keempat mengenai gaji yang diberikan kepada saya sesuai dengan pengalaman, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
5. Dari jawaban kelima mengenai gaji yang saya terima sesuai dengan jenjang pendidikan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57,1%
6. Dari jawaban keenam mengenai gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52,3%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai insentif yang diberikan berdasarkan kepada masa bekerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 54,8%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai puas dengan jaminan sosial tenaga kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%

**Tabel 4.5**  
**Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja**  
**pada PT. Asam Jawa**

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	47,6	17	40,5	6	14,3	0	0	0	0	42	100
2	21	50	19	45,2	2	4,8	0	0	0	0	42	100
3	23	54,8	18	42,9	1	2,4	0	0	0	0	42	100
4	18	42,9	20	47,6	4	9,5	0	0	0	0	42	100
5	19	45,2	18	42,9	5	11,9	0	0	0	0	42	100
6	17	40,5	24	57,1	1	2,4	0	0	0	0	42	100
7	21	50	21	50	0	0	0	0	0	0	42	100
8	19	45,2	22	52,3	1	2,4	0	0	0	0	42	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai pencahayaan di tempat kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 47,6%
2. Dari jawaban kedua mengenai menyelesaikan penerangan lampu di tempat kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
3. Dari jawaban ketiga mengenai dekorasi ditempat bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54,8%
4. Dari jawaban keempat mengenai warna cat dinding, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 47,6
5. Dari jawaban kelima mengenai sirkulasi udara ditempat kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 45,2%
6. Dari jawaban keenam mengenai ruangan kerja yang diberikan pendingin, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 57,1%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai bekerja dengan konsentrasi bila tidak adanya suara yang bising, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%

8. Dari jawaban kedelapan mengenai getaran di tempat kerja saya, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 52,3%

**Tabel 4.6**  
**Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan**  
**pada PT. Asam Jawa**

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	42,9	23	54,8	1	2,4	0	0	0	0	42	100
2	20	47,6	18	42,9	4	9,5	0	0	0	0	42	100
3	21	50	21	50	0	0	0	0	0	0	42	100
4	21	50	18	42,9	3	21,4	0	0	0	0	42	100
5	21	50	18	42,9	3	21,4	0	0	0	0	42	100
6	21	50	21	50	0	0	0	0	0	0	42	100
7	20	47,6	22	52,3	0	0	0	0	0	0	42	100
8	23	54,8	19	45,2	0	0	0	0	0	0	42	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai perhitungan dalam bekerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 54,8%
2. Dari jawaban kedua mengenai skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 47,6%
3. Dari jawaban ketiga mengenai pekerjaan dengan cekatan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
4. Dari jawaban keempat mengenai perusahaan menetapkan target kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
5. Dari jawaban kelima mengenai bekerja sama dengan sesama anggota perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%

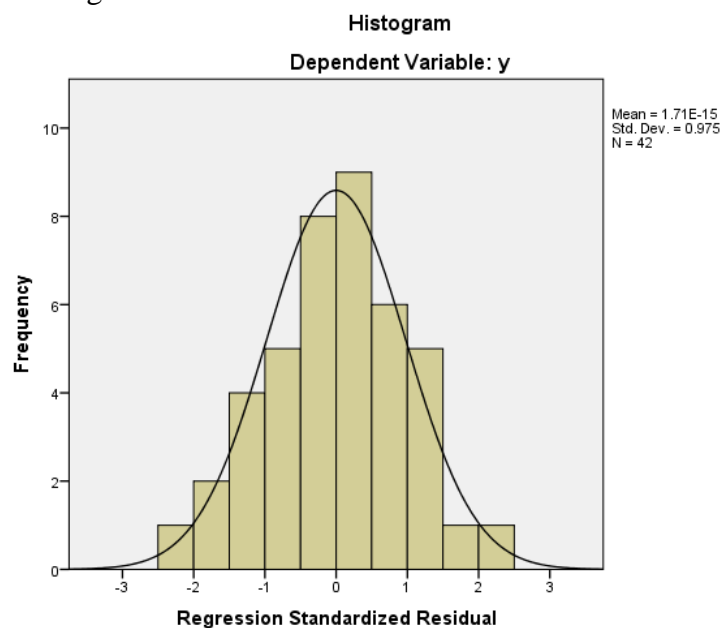
6. Dari jawaban keenam mengenai kesempatan untuk menjadi seseorang yang diperhitungkan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai berani menerima resiko, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 52,3%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai bertanggung jawab dengan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54,8%

## 2. Analisis Data

### 1) Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

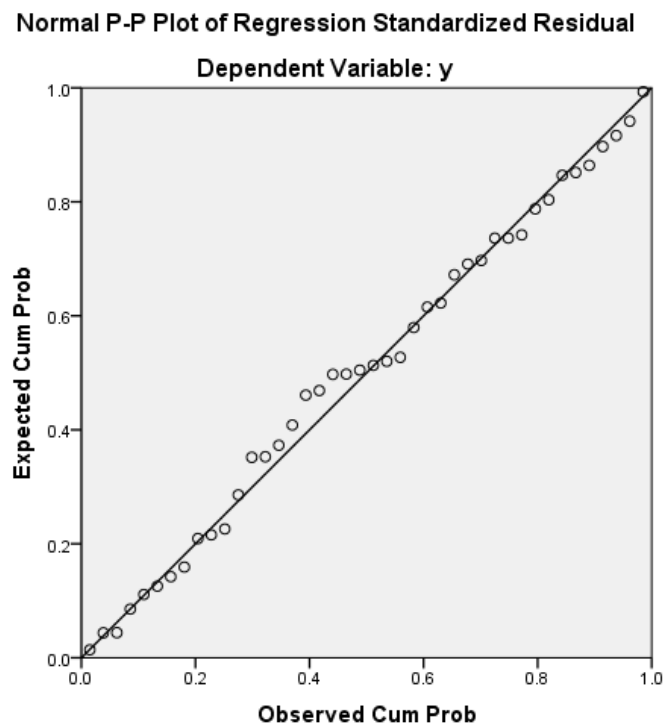
Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji normal probability plot. Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut :



**Gambar 4.1**  
**Grafik Histogram**



Berdasarkan tampilan gambar 4.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *dependent* dan *regression standarized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 4.2**  
**Penelitian menggunakan P-Plot**

Berdasarkan gambar grafik 4.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

## 2) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Berikut ini

adalah hasil pengujian autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW).

**Tabel 4.7**  
**Uji Autokorelasi**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.791 <sup>a</sup>	.626	.607	1.98014	1.978

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai DW yang diperoleh adalah sebesar 1,978. Nilai  $d_l$  dan  $d_u$  yang diperoleh dengan  $K$  (jumlah variabel bebas) = 2 dan  $N$  (jumlah sampel) = 42. Jadi nilai  $d_l$  sebesar 1,245 dan  $d_u$  sebesar 1,424. Nilai DW yang diperoleh lebih besar dari nilai  $d_u$  dan lebih kecil dari nilai  $(4-d_u = 4-1,424 = 2,576)$  yaitu  $1,424 < 1,978$  yang berarti bahwa tidak terjadi autokorelasi.

### 3) Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi model regresi linier adalah tidak terdapat korelasi yang sempurna atau korelasi tidak sempurna tetapi sangat tinggi pada variabel-variabel bebasnya. Uji multikolinieritas mengukur tingkat keeratan tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai tolerance (a) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika a hitung  $< a$  dan VIF hitung  $> VIF$ . Variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas jika a hitung  $> a$  dan VIF hitung lebih  $< VIF$ . Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance*  $< 0.10$  atau sama dengan nilai VIF  $> 10$ .

Hasil dari uji multikolinieritas dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.8**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.060	4.038		1.005	.321		
x1	.406	.158	.361	2.564	.014	.482	2.074
x2	.483	.139	.491	3.481	.001	.482	2.074

a. Dependent Variable: y

Pada Tabel 4.8 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi ( $X_1$ ) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,482 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,074 lebih kecil dari 10.
2. Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,482 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,074 lebih kecil dari 10.

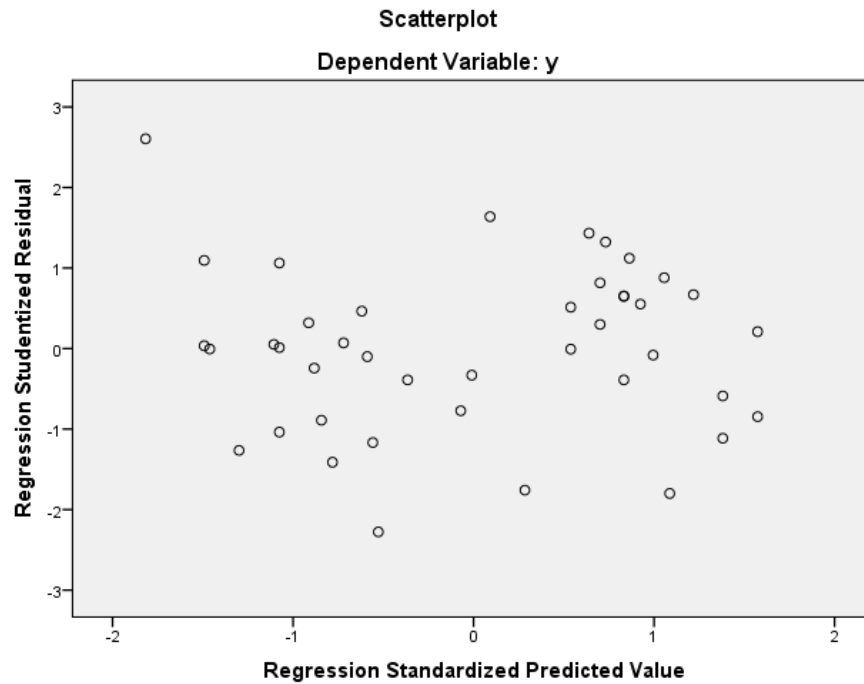
Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel kompensasi dan lingkungan kerja bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

#### 4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas.

##### 1. Analisis Grafik

Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini:



**Gambar 4.3**  
**Uji Heterokedastisitas**

Pada gambar 4.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

#### b. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.9**  
**Regresi Linear Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.060	4.038		1.005	.321
x1	.406	.158	.361	2.564	.014
x2	.483	.139	.491	3.481	.001

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :  $Y = 4,060 + 0,406X_1 + 0,483 X_2$

1) Konstanta = 4,060.

Jika variabel kompensasi dan lingkungan kerja diasumsikan tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 4,060.

2) Koefisien Kompensasi  $X_1$

Nilai koefisien kompensasi sebesar 0,406. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk kompensasi akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,480.

3) Koefisien Lingkungan Kerja  $X_2$

Nilai koefisien lingkungan kerja menunjukkan angka sebesar 0,483. menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk lingkungan kerja akan di ikuti dengan terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,483.

### c. Hipotesis

#### 1) Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas kompensasi dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan maka perlu dilakukan uji t. pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya  $< 0,05$ ,  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.10**  
**Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.060	4.038		1.005	.321
x1	.406	.158	.361	2.564	.014
x2	.483	.139	.491	3.481	.001

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kompensasi diperoleh  $t_{hitung}$  (2,564) >  $t_{tabel}$  (1,68) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,014 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja diperoleh  $t_{hitung}$  (3,481) >  $t_{tabel}$  (1,68) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas kompensasi dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan secara bersama-sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 23 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.11**  
**Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	256.417	2	128.208	32.698	.000 <sup>b</sup>
	Residual	152.917	39	3.921		
	Total	409.333	41			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai  $F_{hitung} (32,698) > F_{tabel} (3,22)$  dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

### 3) Uji Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai R Square pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.791 <sup>a</sup>	.626	.607	1.98014	1.978

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dilihat dari nilai R *Square* sebesar 0,626 atau 62,6 % yang berarti bahwa hubungan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yang artinya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 62,6%, sedangkan untuk sisanya sebesar 37,4% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya seperti budaya organisasi, motivasi, kepemimpinan dan variabel lainnya.

## B. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (kompensasi dan lingkungan kerja) memiliki koefisien b yang positif, berarti seluruh variabel bebas

mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Terdapat pengaruh positif variabel kompensasi ( $X_1$ ), terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan  $t_{hitung} (2,564) > t_{tabel} (1,68)$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,014 < 0,05$ . Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi / baik  $X_1$  (kompensasi) maka akan tinggi/baik variabel Y (kinerja karyawan). Kemudian diperoleh pula bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Terdapat pengaruh positif variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ), terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan  $t_{hitung} (3,481) > t_{tabel} (1,68)$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi / baik  $X_1$  (lingkungan kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (kinerja karyawan). Kemudian diperoleh pula bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Asam Jawa. Dengan nilai  $F_{hitung} (32,698) > F_{tabel} (3,22)$  dengan tingkat signifikansi 0.000 Selanjutnya nilai *R Square* sebesar 0,626 atau 62,6 % yang berarti bahwa hubungan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yang artinya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 62,6%, sedangkan untuk sisanya sebesar 37,4% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya seperti budaya organisasi, motivasi, kepemimpinan dan variabel lainnya



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa. Responden pada penelitian ini berjumlah 42 Karyawan, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif variabel kompensasi ( $X_1$ ), terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,406, dan untuk  $t_{hitung} (2,564) > t_{tabel} (1,68)$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,014 < 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ), terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,483, dan untuk  $t_{hitung} (3,481) > t_{tabel} (1,68)$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) PT. Asam Jawa. Dengan nilai  $F_{hitung} (32,698) > F_{tabel} (3,22)$  dengan tingkat signifikansi 0.000.
4. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh ( $R$ -Square) yang diperoleh adalah sebesar 0,626 menunjukkan sekitar 62,6% variabel variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dipengaruhi Kompensasi ( $X_1$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ).

Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini,

## **B. Saran**

1. Perusahaan hendaknya memperhatikan kompensasi/imbalan baik imbalan secara langsung atau pun tidak langsung agar karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja sehingga mereka disiplin juga dalam melaksanakan pekerjaan dan karyawan yang rajin/berprestasi harus mendapatkan penghargaan dari perusahaan.
2. Perusahaan harus selalu memperhatikan hubungan kerja antar karyawan didalam perusahaan, dan kondisi didalam ruangan setiap karyawan, dimana dengan melakukan ini bertujuan untuk dapat membuat nyaman para karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat
3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya perusahaan dapat menimbulkan kepercayaan dan moral yang baik bagi pegawai terhadap perusahaan. adanya kepercayaan di kalangan pegawai bahwa mereka akan menerima imbalan sesuai dengan kinerja yang dicapainya, yang merupakan sebagai rangsangan bagi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya.
4. Bagi penelitian selanjutnya, maka hasil penelitian ini dapat menjadi dasar penelitian tentang, lingkungan, lingkungan kerja dan yang ada dalam perusahaan dengan adanya tambahan variabel lainnya, seperti budaya organisasi, motivasi, kepemimpinan dan variabel lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT.Remaja Kosda Karya.
- Arikunto, Suharsimi. (2007). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cetakan Ketiga belas. Jakarta: PT.Rineka Cipta
- Gibson, et al. (2009). *Organisasi*. Edisi ke lima. Jakarta : Erlangga
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herman Sofyandi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Imam Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kadarisman. M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2009) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Nadiya Lifa Ningrum. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 11 No. 1 Juni 2014.
- Nuraini Firmandari. (2013). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)*. Jurnal Ilmiah EKBISI, Vol. IX, No. 1, Desember 2014, hal. 25 – 34 ISSN:1907-9109
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Prawirosentono. (2009). *Manajemen Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Angkasa
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Siagian, SP. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sihotang. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pradnya Paramita
- Simamora, Henry. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Subekhi, Akhmad dan Jauhar Mohammad. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta : Prestasi Pustaka
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Suharyanto. (2014). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi QIP PT. GSI Cianjur*. Jurnal Ilmiah. JITI, 13(2),Des 2014.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Purnada Media Group
- Tim Penyusun. (2009). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan: FE-UMSU
- Veithzal,Rivai & Sagala Jauvani.(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (2th ed)* Jakarta : Rajawali Pers.
- Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.