

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERIAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PLN (PERSERO) PUSAT UNIT INDUK
PEMBANGUNAN SUMATERA BAGIAN UTARA**

SKRIPSI

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



Oleh:

Nama : PUTRI ANTASA KASURA
NPM : 1405160677
Program Studi : MANAJEMEN

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



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

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



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 18 Oktober 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : PUTRI ANTASA KASURA
NPM : 1405160967
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) PUSAT UNIT INDUK PEMBANGUNAN SUMATERA BAGIAN UTARA

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

TINJAUAN

Penguji I

Penguji II

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

M. TAUFIQUL HESMANA, S.II, M.M

Pembimbing

YUDI SISWADI, S.E., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

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

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



PENGESAHAN SKRIPSI



Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : PUTRI ANTASA KASURA

NPM : 1405160967

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERIAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PLN (PERSERO) PUSAT UNIT INDUK PEMBANGUNAN
SUMATERA BAGIAN UTARA**

**Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan
Skripsi**

Medan, Oktober 2018

Pembimbing

YUDI SISWADI, SE, MM

Diketahui/Disetujui

Oleh :

**Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU**

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



Dekan

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

H. JANURI, SE, M.M, M.Si.



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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

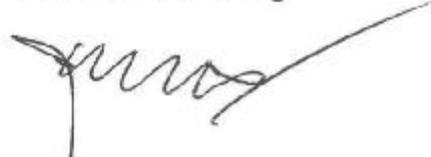
Universitas/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Jenjang : Strata Satu (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SYARIPUDDIN HASIBUAN, S.E, M.Si.
Dosen Pembimbing : YUDI SISWADI, SE, MM

Nama Mahasiswa : PUTRI ANTASA KASURA
NPM : 1405160967
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) PUSAT UNIT INDUK PEMBANGUNAN SUMATERA BAGIAN UTARA

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
20/8/2018	Pemahaman, Questioner	X	Subyektif
24/8/2018	Persiapan Questioner	X	
6/9/2018	Bab III Teori pengumpul data, Uji Validitas, Uji Keabsahan	X	Koreksi
12/9/2018	Bab IV Model Penelitian & Pembahasan, Analisis Data	X	Koreksi
18/9/2018	Bab IV, Daftar pustaka, Format penulisan, Keabsahan & Saran	X	Koreksi
13/10/2018	ACC utas skripsi	X	

Dosen Pembimbing


YUDI SISWADI, SE, MM

Medan, Oktober 2018

Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen,


JASMAN SYARIPUDDIN HASIBUAN, S.E, M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Putri Antasa Kasura
NPM : 1405160967
Konsentrasi : MSBM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/ESB/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



PUTRI ANTASA KASURA

NB :

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

ABSTRAK

Putri Antasa Kasura (1405160967), “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Pusat Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta lingkungan kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Pusat Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara. Pendekatan ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasipenelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. PLN(Persero) Pusat Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara yang berjumlah 68 orang. Dimana sampel ini juga diambil dari keseluruhan karyawan yang berjumlah 68 orang. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan (*Quesioner*). Sedeaangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji t, uji f.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal sedangkan kompensasi merupakan jumlah paket yang ditentukan oleh organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya dan Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN(Persero) Pusat Unit Induk Pembangunan Bagian Utara, yang ditunjukkan oleh hasil uji t sebesar 1.122 dengan nilai signifikan 0,029, dimana nilai t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Selanjutnya pemberian kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero)Pusat Unit Induk Pembangunan Bagian Utara yang ditunjukkan hasil uji t sebesar 1.700 dengan nilai signifikan 0,045, dimana nilai t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Sementara itu secara simultan lingkungan kerja dan pemberian kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung 3,199 > Ftabelk 0,047 dengan nilai signifikan 0,005. Dengan kata lain bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Pemberian Kompensasi dan Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayahnya, serta shalawat beriring salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah yang penuh dengan kebodohan ke zaman yang terang benderang dengan ilmu pengetahuan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Dengan Pemberian Kompensasi Sebagai Variabel Moderating”**. Dimana merupakan persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi.

Penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan pemahaman, pengetahuan serta wawasan yang penulis miliki. Sehingga pada skripsi ini masih banyak kekurangan baik dalam penyajian materi maupun penggunaan bahasa. Dalam penyusunan skripsi ini, telah banyak bantuan dan bimbingan penulis terima, untuk itu dengan hati yang tulus penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua tercinta, ayahanda tersayang Ir.Surya Dharma, MBA, dan Ibunda tercinta Ratna Madu Sari yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, betapa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus terhadap penulis, sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Januri S.E, MM, M.Si selaku Dekan, Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E, M.Si. selaku Wakil Dekan I, Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung. S.E, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Hasrudy Tanjung SE, M.Si, selaku Sekretaris Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Yudi Siswadi, S.E. M.M selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang sangat banyak membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
8. Kepada seluruh teman-teman penulis di kelas F Manajemen Pagi stambuk 2014 yang telah mendukung penulis selama ini.
9. Seluruh Bapak/Ibu Staff dan karyawan PT.PLN (Persero) Pusat Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara khususnya Bapak Ponda Surbakti, Bapak Mehta Gafari Lubis, Ibu Santi, Ibu L:idaya, Kak Sri, dan Kak Rindi yang telah membantu penulis untuk mengumpulkan data perusahaan selama riset berlangsung.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini, semoga dapat bermanfaat bagi pembaca dan Semoga Allah SWT senantiasa meridhainya. Amin.

Medan, Februari 2018

Penulis

Putri Antasa Kasura
NPM . 1405160967

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
1. Batasan Masalah	5
2. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1. Tujuan Penelitian	6
2. Manfaat Peneliti	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teoritis	10
1. Lingkungan Kerja	8
a. Pengertian Lingkungan Kerja	8

b.	Jenis-jenis Lingkungan Kerja	9
c.	Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	10
d.	Indikator Lingkungan Kerja	12
2.	Pemberian Kompensasi	15
a.	Pengertian Kompensasi	15
b.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	16
c.	Tujuan Pemberian Kompensasi	18
d.	Indikator Kompensasi	19
3.	Semangat Kerja Karyawan	21
a.	Pengertian Semangat Kerja	21
b.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja	22
c.	Pentingnya Semangat Kerja	24
d.	Indikator Semangat Kerja	24
B.	Kerangka Konseptual	27
1.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan.....	27
2.	Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan	28
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan.....	29
BAB III METEDEOLOGI PENELITIAN.....		30
A.	Pendekatan Penelitian	31

B. Definisi Operasional	30
C. Tempat dan Waktu Penelitian	32
D. Populasi dan Sampel	32
E. Teknik Pengumpulan Data	33
F. Teknik Analisis Data	36
G. Uji Hipotesis	38

DAFTAR TABEL

Tabel III-1 Indikator Y	30
Tabel III-2 Indikatorl X2	31
Tabel III-3 Indikator X1	31
Tabel III-4 Skedul Penelitian	32
Tabel III-5 Skala Likert	34
Tabel IV-1 Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel IV-II Karateristik Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel IV-III Karateristik Responden Berdasarkan Pendidikan	47
Tabel IV-IV Jawaban Responden Lingkungan Kerja	48
Tabel IV-V Jawaban Responden Pemberian Kompensasi	50
Tabel IV-VI Jawaban Responden Kinerja Karyawan	52
Tabel IV-VII Koefisien Regresi Linear Berganda	54
Tabel IV-VIII Uji Normalitas	56
Tabel IV- IX Uji Multikolinearitas	57
Tabel IV-X Uji t	59
Tabel IV-XI Uji F	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1	Pengaruh Lingkungan Kerja	28
Gambar II-2	Pengaruh Pemberian Kompensasi	28
Gambar II-3	Pengaruh Semangat Kerja	29
Gambar III-1	Kriteria Pengujian Hipotesis	39
Gambar III-2	Kriteria Pengujian Hipotesis	40
Gambar IV-1	Uji Normalitas	55
Gambar IV-2	Uji Heterokedastisitas	58

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahwa maju mundurnya perusahaan ditentukan keberadaan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya rasio, rasa, dan karsa.

Tidak ada organisasi atau perusahaan bisnis manapun yang menginginkan kinerja karyawannya menurun. Akan tetapi, tidak mudah untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan bagi perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi, dapat melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga pekerjaan lebih cepat selesai dengan hasil yang baik.

Kinerja karyawan adalah tentang bagaimana mengelola kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kelangsungan hidup sebuah organisasi ditentukan oleh keberhasilannya dalam mencapai tujuan organisasi. Wibowo (2007; XIII).

Dengan kata demikian, kinerja dapat dikatakan adalah suatu organisasi yang ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, pimpinan, dan bawahan sehingga pemahaman dan kemampuan dalam mengoperasikan manajemen kinerja merupakan suatu kebutuhan. Wibowo (2007; XIII).

dan bawahan sehingga pemahaman dan kemampuan dalam mengoperasikan manajemen kinerja merupakan suatu kebutuhan. Wibowo (2007:XIII).

Masalah menurunnya kinerja karyawan yang rendah yang dirasakan oleh karyawan, sehingga mereka merasa tidak nyaman untuk berada di kantor, selalu terlambat dalam menyelesaikan tugasnya dan tidak hati-hati dalam bekerja.

Tanpa adanya kinerja karyawan yang besar pada diri setiap karyawan yang ada dalam suatu perusahaan maka mereka tidak akan bekerja dengan memberikan hasil yang maksimal. Berhasil tidaknya suatu kegiatan organisasi sangat tergantung pada kinerja karyawan.

Selain itu, lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah.

Pentingnya lingkungan kerja bagi karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif, Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan semangat kerja karyawan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan Kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Afandi (2018;65).

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik perusahaan harus menyediakan seperti, ruang kerja yang lega, ventilasi pertukaran udara, tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan, ruangan yang sudah tertata rapi dan tersedianya fasilitas pendukung lainnya. Dengan adanya fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan, maka hal ini sangat berpengaruh langsung terhadap semangat kerja karyawan.

Dan pemberian kompensasi juga sangat penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya dan upaya meningkatkan semangat kerja karyawan. Terlihat bahwa pemberian kompensasi merupakan alat pengikat perusahaan terhadap karyawannya, faktor penarik bagi calon karyawannya dan faktor pendorong seseorang menjadi semangat dalam bekerja. Jadi, kompensasi sangat mempunyai fungsi cukup penting di dalam sebuah perusahaan.

Disisi lain, tanpa adanya kompensasi yang cukup akan beresiko membuat karyawan meninggalkan perusahaan dan akan membutuhkan waktu untuk penempatan karyawan kembali. Karena itu semestinya pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Pemberian kompensasi bagi setiap karyawan berguna untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya dan upaya meningkatkan semangat kerja karyawan. Pemberian kompensasi karyawan merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka serta mempunyai tiga komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk gaji, insentif, komisi/bonus. Terdapat pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan seperti asuransi.

PT. PLN (Persero) Pusat Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara yang berada di Jl. Dr. Cipto No.12 Medan, merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa perusahaan listrik negara yang mempunyai aturan dalam menerapkan disiplin yang tinggi terhadap karyawannya, lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian kompensasi yang menjadi perhatian PT. PLN (Persero) Pusat Unit Pembangunan Sumatera Bagian Utara, sebab hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Permasalahan yang sering muncul di perusahaan ini yaitu lingkungan kerja sempit yang mengakibatkan sedikit kegerahan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, ruangan yang belum tertata rapi.

Tetapi apabila lingkungan kerja yang baik seperti penerangan yang cukup, tempat kerja yang bersih, situasi udara yang baik, kelengkapan peralatan dan perlengkapan kerja, maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan pemberian kompensasi yang mencukupi atau memenuhi kebutuhan karyawan, karyawan akan semangat dalam bekerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan survey awal, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Pusat Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara Dengan Pemberian Kompensasi Sebagai Variabel Moderating.”**

A. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang kurang nyaman, sempit dan sedikit panas, ruangan yang belum tertata rapi.
2. Pemberian kompensasi yang belum memenuhi kebutuhan sehari-hari.
3. Kinerja karyawan yang belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

B. Batasan Dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Batasan faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan seperti yang telah teridentifikasi sebelumnya, namun dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan hanya pada ruang lingkup Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi non financial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Pusat Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara, Khusus variabel Kompensasi dibatasi kepada Kompensasi non finansial.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Pusat Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara?
- b) Apakah Pemberian Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Pusat Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara?
- c) Apakah Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Pusat Unit Induk Pembangunan Bagian Utara?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Ada beberapa tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini Tujuan dari penelitian ini adalah;

- a) Untuk menganalisis Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Pusat Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.
- b) Untuk menganalisis pengaruh Pemberian Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Pusat Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.
- c) Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Pusat Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.

2. Manfaat Penelitian

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian ini pada PT. PLN (Persero) Pusat Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara adalah:

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi manajemen PT. PLN (Persero) Pusat Unit Induk Pembangunan untuk mengetahui dampak pemberian kompensasi dan lingkungan kerja yang dialami karyawan terhadap semangat kerja karyawan.

2. Bagi Penelitian

Dengan melakukan penelitian penulis dapat memperoleh kesempatan untuk mencoba menerapkan pengetahuan ke dalam praktek nyata yang dikuliahkan

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan bacaan yang bermanfaat dalam menambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

- a) **Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberikan manfaat untuk memahami dan memperluas pengetahuan terhadap fenomena yang terjadi dalam perusahaan, khususnya fenomena yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

- b) **Manfaat Praktis**

1. Menambah wawasan dan pengalaman bagi peneliti
2. Dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk perusahaan
3. Sebagai bahan referensi perbandingan bagi penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. URAIAN TEORITIS

1. Lingkungan Kerja

a) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan komponen yang sangat penting yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik atau kondisi kerja yang baik akan membawa pengaruh terhadap gairah karyawan dalam bekerja dan akan berdampak pada baiknya kinerja karyawan.

Hal ini, menurut Afandi (2018:65) Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Afandi (2018:66) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

b) Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Fandi (2018;69-70) Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut:

1) Pelayanan kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni:

- a. Pelayanan makan dan minum.
- b. Pelayanan kesehatan.
- c. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

2) Kondisi kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya kondisi kerja meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang sejuk, kebisingan yang dapat dikendalikan, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

3) Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan

dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

c) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Fandi (2018: 66-67) yang mempengaruhi lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

- 1) Bangunan tempat kerja.
- 2) Ruang kerja yang lapang.
- 3) Ventilasi udara yang baik.
- 4) Tersedianya tempat ibadah.
- 5) Tersedianya sarana angkutan karyawan.

Secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan kerja psikis.

1) Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang bekerja disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

a) Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b) Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c) Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d) Tingkat Visual Pripacy dan Acoustical Privacy

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap beberapa hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.

2) Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan social dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

a) Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil didapat kurang maksimal.

b) Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c) Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e) Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negative yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan menciptakan lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

d) Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018: 71-72) adalah sebagai berikut:

- 1) Pencahayaan di ruang kerja
- 2) Sirkulasi udara di ruang kerja
- 3) Kebisingan
- 4) Penggunaan warna
- 5) Kelembaban udara
- 6) Fasilitas
- 7) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Penjelasan indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

- 1) Pencahayaan di ruang kerja

Pencahayaan yang cukup tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.

- 2) Sirkulasi udara di ruang kerja

Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.

- 3) Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

- 4) Penggunaan warna

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang dapat diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan.

5) Kelembaban udara

Kelembaban adalah banyaknya air terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.

6) Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Indikator lingkungan kerja menurut Alex S. Nitisemito (2006:188) dalam Oswald H.F. Pokattong, Lisbeth Mananeke, dan Sjendri Loindong (2015:662) indikator lingkungan kerja, sebagai berikut:

- 1) Suasana Kerja
- 2) Hubungan Dengan Rekan Kerja
- 3) Tersedianya Fasilitas Kerja

Penjelasan indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1) Suasana Kerja

Suasana kerja merupakan kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat dilihat dari tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2) Hubungan Dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja dapat dilihat dari keharmonisan dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi dengan adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan

kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3) Tersedianya Fasilitas Kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja harus lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja pegawai didalam sebuah organisasi.

2. Pemberian Kompensasi

a) Pengertian Pemberian Kompensasi

Kompensasi memberikan arti penting bagi beberapa pihak, bagi organisasi pemberian kompensasi memiliki arti penting mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan semangat kerja karyawan serta meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

Menurut Farida (2018:83) Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada karyawan, yang bersifat financial maupun non financial, pada periode yang tetap.

Menurut Handoko (Farida 2018:84) Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Adapun pemberian kompensasi meliputi upah, gaji dan insentif.

Menurut Wibowo (Farida 2018:84) Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditentukan oleh organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Atas dasar definisi tentang kompensasi tersebut, bahwa kompensasi ini dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) yang diberikan

perusahaan/organisasi terhadap karyawan atas pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah mereka berikan kepada perusahaan/organisasi tersebut. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa sebagai penghargaan atas penyerahan dan pemberian segenap hasil kerja atau *performance* pegawai kepada organisasi, maka organisasi tersebut memberikan balas jasa, imbalan jasa, penghargaan, penghasilan, *compensation* atau *reward*.

b) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Banyak faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi. Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan.

Menurut Edy sutrisno (2009; 191-193) yang dapat mempengaruhi kompensasi yaitu;

1) Tingkat Biaya Hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Bila perusahaan tidak tanggap terhadap fluktuasi biaya hidup dalam menetapkan kompensasi akibatnya tentu dapat dibayangkan, akan terjadi pergolakan dalam perusahaan, berkembangnya rasa tidak puas, atau pemogokan pekerja untuk menuntut kenaikan upah.

2) Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain.

Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meningkatkan perusahaan.

3) Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyaeannya. Sebaliknya, perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan para karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan yang bijaksana harus selalu menginformasikan kepada seluruh karyawannya tentang tingkat kinerja perusahaan dari waktu ke waktu.

4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab.

Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula.

5) Peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM) ini akan termasuk perusahaan yang tidak memenuhi peraturan pemerintah. Realitanya banyak perusahaan yang tidak mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam hal pemberian kompensasi pada para karyawan. Oleh karena itu, sangat diperlukan peranan serikat pekerja sebagai jembatan antara karyawan dengan perusahaan.

6) Peranan serikat buruh

Dalam masyarakat kita, keberadaan serikat pekerjaan yang ada dalam perusahaan-perusahaan dirasa penting. Ia akan dapat menghambatani kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan. Supaya tidak terjadi konflik antara kedua kepentingan, maka peranan serikat pekerja dapat

membantu memberikan masukan dan saran kepada perusahaan untuk memelihara hubungan kerja dengan para karyawan.

c) Jeni-Jenis Pemberian Kompensasi

Menurut Farida (2018:86-87) komponen-komponen dari keseluruhan secara umum dikelompokkan kedalam kompensasi financial langsung, tak langsung dan non financial.

- 1) Kompensasi financial secara langsung berupa; bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tangguh (program tabungan dan anuitas pembeli saham).
- 2) Kompensasi financial tidak langsung berupa; program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pension, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.
- 3) Kompensasi non financial, berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

d) Indikator Pemberian Kompensasi

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

- 1) Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan
- 2) Struktur Pembayaran
- 3) Penentuan Bayaran Individu

4) Metode Pembayaran

5) Kontrol Pembayaran.

Penjelasan indikator pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

1) Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan

Artinya, tingkat pembayaran tergantung pada kepemimpinan perusahaan dan klasifikasi jabatan di 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 (per jam, per hari, per minggu, per bulan) Kedua metode pembayaran yang 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. 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.

Selain itu adapun beberapa indikator menurut Simamora (2004) sebagai berikut:

- 1) Gaji dan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
- 2) Fasilitas kantor
- 3) Tunjangan

Penjelasan indicator pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Gaji dan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan]

Gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada atas jasa pelayanannya yang diberikan secara umum.

- 2) Fasilitas kantor

Segala sesuatu yang menjadi sarana pendukung dalam berbagai aktivitas perusahaan yang berbentuk fisik serta dapat digunakan dalam kegiatan normal perusahaan. Fasilitas kantor ini mempunyai manfaat di masa depan & umur atau masa manfaatnya relative permanen.

- 3) Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan dan mempertahankan keberadaan karyawan dalam jangka panjang.

3. Kinerja Karyawan

a) Kinerja Karyawan

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Ari Yusuf (2018:98) Kinerja merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Ruky (2006:3) kinerja karyawan adalah usaha atau kegiatan atau program yang diprakrsai dan dilaksanakan oleh pimpinan perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan.

Menurut Amstrong (2004:3) kinerja karyawan adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk menyampaikan sukses berkelanjutan pada organisasi dengan memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya dan dengan mengembangkan kemampuan tim dan kontributor individu.

Berdasarkan pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan program yang dimulai dengan menetapkan tujuan dan sasaran yaitu kinerja dalam bentuk apa dan seperti bagaimana yang ingin dicapai.

b) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya atau melemahnya kinerja karyawan menurut Kasmir (2016:189-190) yaitu:

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai yang ditetapkan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya, jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar dan sebaliknya.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara bersungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik dan sebaliknya.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dan

organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik dan sebaliknya.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh.

c) Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Bintaro (2017:8) Secara umum kinerja memiliki empat tujuan, yaitu:

1) Tujuan strategik

Mengaitkan kegiatan pegawai dengan tujuan organisasi. Pelaksanaan strategi tersebut perlu mendefinisikan hasil yang akan dicapai, perilaku, karakteristik pegawai yang dibutuhkan untuk melaksanakan strategi, mengembangkan pengukuran dan sistem feedback terhadap kinerja pegawai.

2) Tujuan administrative

Menggunakan informasi manajemen kinerja khususnya evaluasi kinerja untuk kepentingan keputusan administratif, penggajian, promosi, pemberhentian dan pegawai dan lain-lain.

3) Tujuan pengembangan

Dapat mengembangkan kapasitas pegawai yang berhasil dibidang kerjanya, pemberian training bagi yang berkinerja yang tidak baik, atau penempatan yang lebih cocok.

4) Tujuan khusus manajemen kinerja

Memperoleh peningkatan kinerja sustainable, Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, memungkinkan individu untuk mengembangkan kemampuan, meningkatkan kepuasan kerja dan mencapai potensi pribadi yang bermanfaat bagi individu dan organisasi.

d) Indikator Kinerja Karyawan

Beberapa indikator kinerja karyawan Wibowo (2007;77) sebagai berikut:

1) Tujuan

2) Standar

3) Umpan Balik

4) Alat atau Sarana

5) Kompetensi

6) Motif

7) Peluang

Penjelasan indikator semangat kerja, sebagai berikut:

1) Tujuan

Merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.

2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.

3) Umpan Balik

Antara tujuan, standar, umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik merupakan masukan yang dipengaruhi untuk mengukur. Kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

4) Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua factor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memulai syarat.

Selain itu adapun indikator kinerja karyawan lainnya menurut Mahmudi (2015:153-154) antara lain:

- 1) input
- 2) output
- 3) outcome
- 4) benefit
- 5) impact

Penjelasan indikator kinerja karyawan antara lain, sebagai berikut:

1) input

mengukur jumlah sumber daya seperti anggaran (dana) SDM, peralatan, material, dan masukan yang lainnya yang dipergunakan untuk melaksanakan kegiatan.

2) output

Dengan membandingkan keluaran dapat dianalisis apakah kegiatan yang terlaksana sesuai dengan rencana.

3) Outcome

Menggambarkan tingkat pencapaian atas hasil lebih tinggi yang mungkin menyangkut kepentingan banyak pihak dan mengetahui outcome instansi dapat mengetahui apakah hasil yang telah diperoleh dalam bentuk output memang

dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan memberikan kegunaan yang besar bagi masyarakat.

4) Benefit

Menggambarkan manfaat yang diperoleh dari hasil outcome. Manfaat tersebut baru tampak setelah beberapa waktu kemudian, khususnya dalam jangka menengah dan panjang dan menunjukkan hal yang dapat diselesaikan dan berfungsi dengan optimal. (tepat, waktu, lokasi, dana, dll).

5) Impact

Memperlihatkan pengaruh yang ditimbulkan dari manfaat yang diperoleh dari hasil kegiatan/menunjukkan dasar pemikiran kenapa kegiatan dilaksanakan, menggambarkan aspek makro pelaksanaan kegiatan, tujuan kegiatan secara sektoral, regional dan nasional.

B. KERANGKA KONSEPTUAL

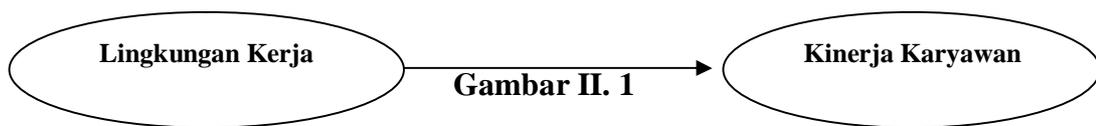
Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan antara independent variable atau variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi) terhadap variabel atau variabel terikat (Kinerja Karyawan).

1. Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah daerah yang digunakan untuk melakukan sesuatu dalam hal menghasilkan barang. Peran lingkungan kerja memiliki beberapa aspek dalam produktivitas sangat besar. Lingkungan kerja memiliki beberapa aspek seperti kebersihan, pewarnaan, dan penerangan. semua aspek diatas mempunyai hubungan langsung dengan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, Fitri Damayanti, (2015) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Melalui Disiplin Kerja.” mengatakan lingkungan kerja yang baik akan berdampak positif pada moral kerja karyawan dan dapat mempertahankan dan kinerja karyawan.

Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



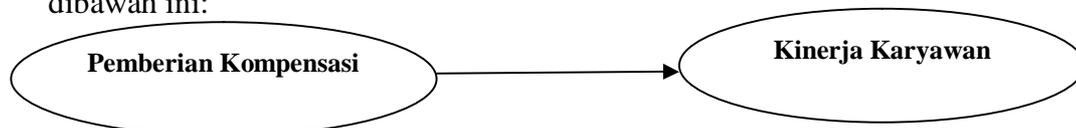
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pemberian Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2014:5) Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka.

Berdasarkan penelitian terdahulu, Meladena Azka, S.Martono (2015) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Desa Sekecamatan Patebon Kabupaten Kendal.” mengatakan pemberian kompensasi kerja yang baik dapat mendorong kinerja karyawan.

Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

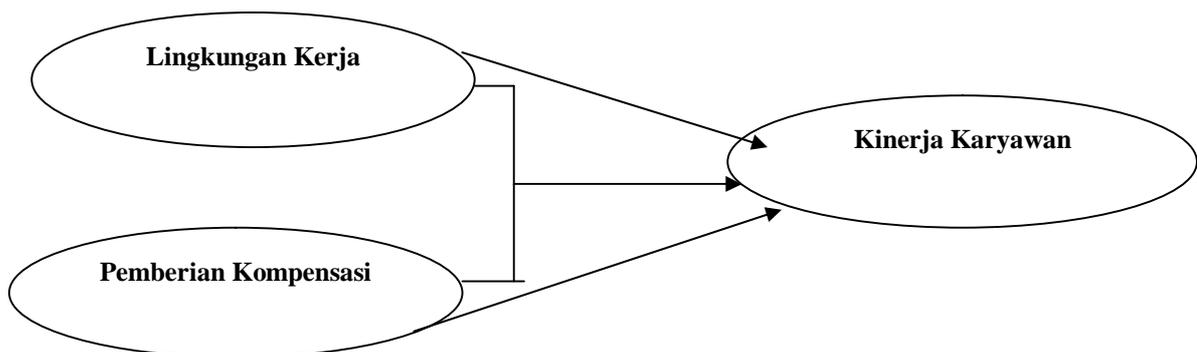
3. Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2013:23) Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2014:118) Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan

Berdasarkan penelitian terdahulu, Nadya Wahyuningtyas (2013) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan.” mengatakan lingkungan kerja yang baik dan pemberian kompensasi yang baik dapat mendorong semangat kerja karyawan.

Hubungan Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap kinerja karyawan.



Gambar II.3

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

C. HIPOTESIS

Hipotesis menurut Azuar (2015:111) “Hipotesis merupakan dengan kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan di dalam rumusan masalah sebelumnya.” Maka hipotesis penelitian ini adalah :

- 1) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Pusat Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.
- 2) Pemberian Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Pusat Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.
- 3) Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Persero) Pusat Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.

BAB III
METEDOLOGI PENELITIAN

A. Penelitian Pendekatan

Pendekatan penelitian yang penulis adalah pendekatan adalah pendekatan asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variable atau lebih. Sedangkan penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkat.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan pendefinisian variabel-variabel penelitian yang dimaksudkan dalam penelitian ini. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Terikat Y (Kinerja Karyawan)

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan untuk karyawan sesuai dengan perannya dalam karyawan.

Tabel III.1

Indikator Kinerja Karyawan

No.	Indikator
1.	Tujuan
2.	Standart
3.	Umpan balik
4.	Alat atau sarana
5.	Kompetensi
6.	Motif
7.	Peluang

Sumber; Wibowo (2007:77)

2. Variabel X2 (Pemberian Kompensasi)

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Tabel III.2
Indikator Pemberian Kompensasi

No.	Indikator
1.	Tingkat bayaran yang diberikan
2.	Struktur pembayaran
3.	Penentuan pembayaran individu
4.	Metode pembayaran
5.	Kontrol pembayaran

Sumber: Mangkunegara (2010:86)

3. Variabel X1 (Lingkungan Kerja)

Menurut Sedarmayanti (2013:23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan

Tabel III.3
Indikator Lingkungan Kerja

No.	Indikator
1.	Pencahayaan di ruang kerja
2.	Suhu udara di ruang kerja
3.	Kebisingan
4.	Penggunaan warna
5.	Kelembaban udara
6.	Fasilitas
7.	Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Sumber: Afandi (2018:71-72)

Tabel III.4
Jadwal Penelitian

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008;115) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di PT. PLN (Persero) Pusat Unit Induk Pembangunan yang berjumlah 208 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono yang dikutip oleh Yudi Siswadi sampel adalah sebagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi.

Adapun teknik yang digunakan dalam penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

Adapun persamaan sebagai berikut :

$$\text{Populasi itu. } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$N = \frac{208}{1+(208 \cdot 0.1^2)} = 67,53 = 68$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, misalnya 10% atau 0,1.

Berdasarkan perhitungan slovin di atas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara .

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Angket/Questioner

Daftar pertanyaan (*Questioner*) adalah dengan membuat daftar pertanyaan bentuk angket yang ditunjukkan kepada para pegawai PT. PLN (Persero) Pusat Unit Induk Pembangunan dengan menggunakan skala *likert* bentuk *cheeklist*. Dimana setiap pertanyaan mempunyai 5(lima) opsi, sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel III.5
Skala Likert

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

Sumber: Sugiyono (2012:132)

Selanjutnya jawaban responden akan diuji kembali dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas

1. Uji Validitas

Instrumen pengumpulan data di dalam penelitian adalah angket/kuesioner.

Instrumen seperti ini dibangun berdasarkan konsep teoritis agar memiliki

dasar ilmiah yang kuat. Selain itu angket/kuesioner perlu diujicobakan kepada responden untuk mengetahui apakah angket memiliki validitas dan realibilitas yang tinggi.

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

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

(Sugiyono, 2011:228)

Dimana:

r_{xy} = korelasi antar

x_i = nilai x ke-i

y_i = nilai y ke-i

n = banyaknya nilai

Keterangan :

Ketentuan nya apakah suatu butir instrumen valid tidak adalah melihat probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dan nilai positif butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Hipotesisnya adalah :

- 1) $H_0 : \rho = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]
- 2) $H_1 : \rho \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- a) Tolak H_0 jika korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed < 0.05)
- b) Terima H_0 jika korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed > 0.05).

Tabel III.7
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0.573 (positif)	0.000<0.05	Valid
Pernyataan 2	0.667 (positif)	0.000<0.05	Valid
Pernyataan 3	0.532 (positif)	0.000<0.05	Valid
Pernyataan 4	0.473 (positif)	0.000<0.05	Valid
Pernyataan 5	0.328 (positif)	0.006<0.05	Valid
Pernyataan 6	0.560 (positif)	0.000<0.05	Valid
Pernyataan 7	0.560 (positif)	0.000<0.05	Valid
Pertanyaan 8	0.473 (positif)	0.000<0.05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari 8 pernyataan mengenai lingkungan kerja, seluruh pernyataan dalam kategori valid, hal ini dapat dilihat dari tabel III.7

Tabel III.8
Hasil Uji Validitas Variabel Pemberian Kompensasi

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0.531 (positif)	0.000<0.05	Valid
Pernyataan 2	0.615 (positif)	0.000<0.05	Valid
Pernyataan 3	0.670 (positif)	0.000<0.05	Valid
Pernyataan 4	0.595 (positif)	0.000<0.05	Valid
Pernyataan 5	0.718 (positif)	0.000<0.05	Valid
Pernyataan 6	0.414 (positif)	0.000<0.05	Valid
Pernyataan 7	0.676 (positif)	0.000<0.05	Valid
Pertanyaan 8	0.594 (positif)	0.000<0.05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari 8 pernyataan mengenai Pemberian Kompensasi, seluruh pernyataan dalam kategori valid, hal ini dapat dilihat dari tabel III.8

Tabel III.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0.427 (positif)	0.000<0.05	Valid
Pernyataan 2	0.522 (positif)	0.000<0.05	Valid
Pernyataan 3	0.529 (positif)	0.000<0.05	Valid
Pernyataan 4	0.663 (positif)	0.000<0.05	Valid
Pernyataan 5	0.551 (positif)	0.000<0.05	Valid
Pernyataan 6	0.632 (positif)	0.000<0.05	Valid
Pernyataan 7	0.658 (positif)	0.000<0.05	Valid
Pertanyaan 8	0.626 (positif)	0.000<0.05	Valid

Dari 8 pernyataan mengenai Kinerja Karyawan, seluruh pernyataan dalam kategori valid, hal ini dapat dilihat dari tabel III

2. Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas ini menggunakan teknik *Cronbach alpha* dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan:

r = koefisien reliabilitas instrument (cronchbach alpha)

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma^2$ = total varians butir

σ_i^2 = total varians

Dengan kriteria :

- 1) Jika nilai Cronbach Alpha $\geq 0,6$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya)
- 2) Jika nilai Cronbach Alpha $\leq 0,6$ maka instrument variabel adalah tidak reliabel (tidak terpercaya)

Tabel III.10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.611	8

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) diatas adalah $0,611 > 0,8$ maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang diuji tersebut adalah reliabel atau terpercaya.

Tabel III.11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pemberian Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.748	8

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) diatas adalah $0,748 > 0,8$ maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang diuji tersebut adalah reliabel atau terpercaya.

Tabel III.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.716	8

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) diatas adalah $0,716 > 0,8$ maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang diuji tersebut adalah reliabel atau terpercaya.

E. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisa data yaitu sebagai berikut:

1. Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus regresi linier berganda menurut Sugiyono (2012:27) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Dimana :

Y = Nilai yang diprediksi

A = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

x_1, x_2 = Nilai variabel independen

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan model analisis yang digunakan oleh regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

1. Uji Normalitas

Dimana akan menguji data variabel bebas (x) dan data variabel terikat (y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Berdistribusi normal ataupun berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi baik jika mempunyai data

variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menulainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflansi Factor/ VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5 (apabila variabel independen memiliki nilai *VIF* dalam batas toleransi yang ditentukan tidak melebihi 5). Maka tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

3. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut dengan heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Sugiyono, 2008:270)

Deteksi adanya heterokedastisitas dengan melihat adanya pola tertentu pada grafik. Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- a) Jika pola tertentu, seperti titik-titik (point-point yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu proporsi atau anggapan yang mungkin benar dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan atau pemecahan masalah. Anggapan atau asumsi dari suatu hipotesis juga merupakan data mungkin juga bisa salah. Maka apabila akan digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan, terlebih dahulu harus di uji.

a) Uji Koefisien Secara Parsial (Uji T)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan, maka digunakan uji t :

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

Sugiyono yang dikutip oleh Yudi Siswadi (2016)

Dimana :

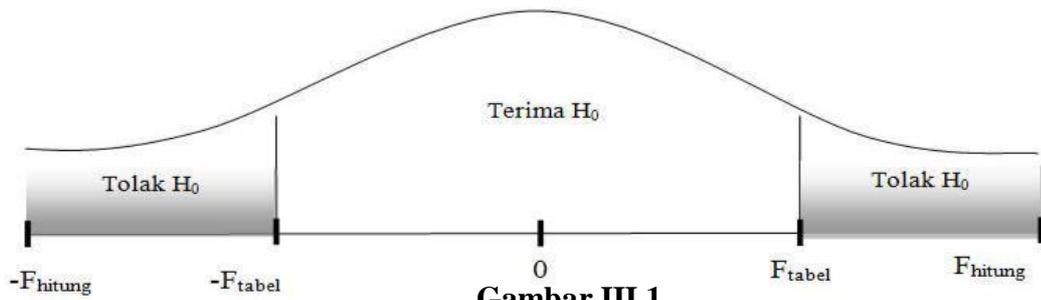
t = nilai hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Bentuk pengujiannya sebagai berikut :

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



Gambar III.1

Kriteria Pengujian Hipotesis

b) Uji Koefisien Secara Simultan (Uji F)

Untuk menguji signifikan korelasi ganda digunakan uji f dengan rumus :

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

Dimana :

Fh = nilai f hitung

R = koefisien korelasi ganda

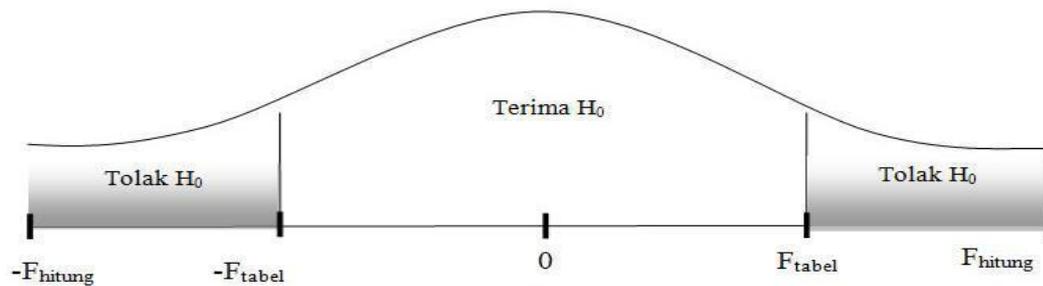
K = jumlah variabel independen

N = jumlah anggota sampel

Bentuk pengujiannya sebagai berikut :

a) Jika $h \leq$ maka H_0 ditolak yang menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

b) Jika $h \geq$ maka H_0 diterima yang menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat



Gambar III.2
Kriteria Pengujian Hipotesis

c) Uji Koefisien Secara Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package For Sciences (SPSS)*. Hipotesis adalah penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien variabel pelatihan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

100 % = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan jenis kelamin karyawan PT. PLN (Persero) Pusat Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara) ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel IV-
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki - Laki	29	42.6	42.6	42.6
Perempuan	39	57.4	57.4	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 29 responden (42,6%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 39 responden (57,4%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. PLN (Persero) Pusat Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara yang mengisi kuisioner berjenis kelamin perempuan.

b. Berdasarkan Usia

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan usia karyawan PT. PLN (Persero) Pusat Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel IV-
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25 Tahun	40	58.8	58.8	58.8
	26-30 Tahun	22	32.4	32.4	91.2
	31-40 Tahun	5	7.4	7.4	98.5
	Lebih Dari 40 Tahun	1	1.5	1.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan usia 18-25 tahun sebanyak 40 responden (58.8%), responden dengan usia 26-30 tahun sebanyak 22 responden (32.4%), responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 5 responden (7.4%) dan responden dengan usia lebih dari 40 tahun 1 responden (1.5%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. PLN (Persero) Pusat Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara yang mengisi kuisioner berusia 18-25 tahun.

c. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan pendidikan terakhir karyawan PT. PLN (Persero) Pusat Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel IV-
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	1	1.5	1.5	1.5
	S1	48	70.6	22.1	23.5
	S2	15	22.1	70.6	94.1
	S3	3	4.4	4.4	98.5
	Lainnya	1	1.5	1.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 1 responden (1.5%), responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 48 responden (70.6%), responden dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 15 responden (22.1%), responden dengan pendidikan terakhir S3 sebanyak 3 responden (4.4%) dan responden dengan pendidikan terakhir lainnya 1 responden (1.5%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan pada PT.PLN (Persero Pusat Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara) yang mengisi kuisioner berpendidikan terakhir S1.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel Lingkungan Kerja

Berikut ini adalah tabel tabulasi data angket untuk variabel lingkungan kerja :

Tabel IV-
Jawaban Responden Tentang Variabel Lingkungan Kerja
Jawaban Kuisioner Variabel X₁

No	Jawaban Kuisioner Variabel X ₁											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	51.5%	32	47.1%	0	0%	1	1.5%	0	0%	68	100%
2	29	42.6%	37	54.4%	1	1.5%	1	1.5%	0	0%	68	100%
3	19	27.9%	40	58.8%	9	13.2%	0	0%	0	0%	68	100%
4	14	20.6%	34	50.0%	19	27.9%	1	1.5%	0	0%	68	100%
5	16	23.5%	43	63.2%	9	13.2%	0	0%	0	0%	68	100%
6	18	26.5%	43	63.2%	6	8.8%	1	1.5%	0	0%	68	100%
7	18	26.5%	43	63.2%	6	8.8%	1	1.5%	0	0%	68	100%
8	27	39.7%	34	50.0%	7	10.3%	0	0%	0	0%	68	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang pernyataan nomor 1, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (51.5%).

- 2) Jawaban responden tentang pernyataan nomor 2, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 37 orang (54.4%).
- 3) Jawaban responden tentang pernyataan nomor 3, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 40 orang (58.8%).
- 4) Jawaban responden tentang pernyataan nomor 4, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 34 orang (50.0%).
- 5) Jawaban responden tentang pernyataan nomor 5, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 43 orang (63.2%).
- 6) Jawaban responden tentang pernyataan nomor 6, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 43 orang (63.2%).
- 7) Jawaban responden tentang pernyataan nomor 7, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 43 orang (63.2%).
- 8) Jawaban responden tentang pernyataan nomor 8, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 34 orang (50.0%).

Berdasarkan tabulasi data di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di PT.PLN (Persero) Pusat Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara sudah baik karena secara umum responden setuju dengan pernyataan tentang lingkungan kerja.

b. Variabel Pemberian Kompensasi

Berikut ini adalah tabel tabulasi data angket untuk variabel pemberian kompensasi :

**Tabel IV-
Jawaban Responden Tentang Variabel Pemberian Kompensasi
Jawaban Kuisisioner Variabel X₂**

No	Jawaban Kuisisioner Variabel X ₂											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	33.8%	41	60.3%	4	5.9%	0	0%	0	0%	68	100%
2	20	29.4%	43	63.2%	4	5.9%	1	1.5%	0	0%	68	100%
3	14	20.6%	42	61.8%	10	14.7%	1	1.5%	1	1.5%	68	100%
4	15	22.1%	41	60.3%	11	16.2%	1	1.5%	0	0%	68	100%
5	27	39.7%	38	55.9%	2	2.9%	1	1.5%	0	0%	68	100%
6	32	47.1%	30	44.1%	6	8.8%	0	0%	0	0%	68	100%
7	27	39.7%	32	47.1%	9	13.2%	0	0%	0	0%	68	100%
8	29	42.6%	36	52.9%	3	4.4%	0	0%	0	0%	68	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang pernyataan nomor 1, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 41 orang (60.3%).

- 2) Jawaban responden tentang pernyataan nomor 2, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 43 orang (63.2%).
- 3) Jawaban responden tentang pernyataan nomor 3, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 42 orang (61.8%).
- 4) Jawaban responden tentang pernyataan nomor 4, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 38 orang (55.9%).
- 5) Jawaban responden tentang pernyataan nomor 5, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 38 orang (55.9%).
- 6) Jawaban responden tentang pernyataan nomor 6, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (47.1%).
- 7) Jawaban responden tentang pernyataan nomor 7, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 32 orang (47.1)
- 8) Jawaban responden tentang pernyataan nomor 8, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 36 orang (52.9)

Berdasarkan tabulasi data di atas, dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi karyawan PT.PLN (Persero) Pusat Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara sudah baik karena secara umum responden setuju dengan pernyataan tentang Pemberian Kompensasi.

c. Variabel Kinerja Karyawan

Berikut ini adalah tabel tabulasi data angket untuk variabel kinerja karyawan :

**Tabel IV-
Jawaban Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan
Jawaban Kuisisioner Variabel Y**

No	Jawaban Kuisisioner Variabel Y											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	38.2%	40	58.8%	1	1.5%	1	1.5%	0	0%	68	100%
2	18	26.5%	48	70.6%	2	2.9%	0	0%	0	0%	68	100%
3	22	32.4%	41	60.3%	5	7.4%	0	0%	0	0%	68	100%
4	17	25.0%	42	61.8%	9	13.2%	0	0%	0	0%	68	100%
5	19	27.9%	43	63.2%	6	8.8%	0	0%	0	0%	68	100%
6	20	29.4%	43	63.2%	5	7.4%	0	0%	0	0%	68	100%
7	27	39.7%	38	55.9%	3	4.4%	0	0%	0	0%	68	100%
8	22	32.4%	44	64.7%	2	2.9%	0	0%	0	0%	68	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang pernyataan nomor 1, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 38 orang (70,4%).
- 2) Jawaban responden tentang pernyataan nomor 2, sebagian besar responden menjawab kurang setuju sebanyak 33 orang (61,1%).

- 3) Jawaban responden tentang pernyataan nomor 3, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 44 orang (81,5%).
- 4) Jawaban responden tentang pernyataan nomor 4, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 42 orang (77,8%).
- 5) Jawaban responden tentang pernyataan nomor 5, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 43 orang (63.2%).
- 6) Jawaban responden tentang pernyataan nomor 6, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 43 orang (63.2%).
- 7) Jawaban responden tentang pernyataan nomor 7, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 38 orang (55.9%).
- 8) Jawaban responden tentang pernyataan nomor 8, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 44 orang (64.7%).

Berdasarkan tabulasi data di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Pusat Unit Induk Sumatera Bagian Utara sudah baik karena secara umum responden setuju dengan pernyataan tentang kinerja karyawan.

3. Analisis Data

a. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Adapun model persamaan regresi linear berganda adalah : $Y = \beta + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$. Berdasarkan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel IV-
Koefisien Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.024	4.489		5.129	.000
	Lingkungan Kerja	.143	.127	.143	1.122	.266
	Pemberian Kompensasi	.183	.108	.216	1.700	.094

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan persamaan regresi yang dilakukan menggunakan SPSS, maka didapat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 23.024 + 0.143X_1 + 0.183X_2$$

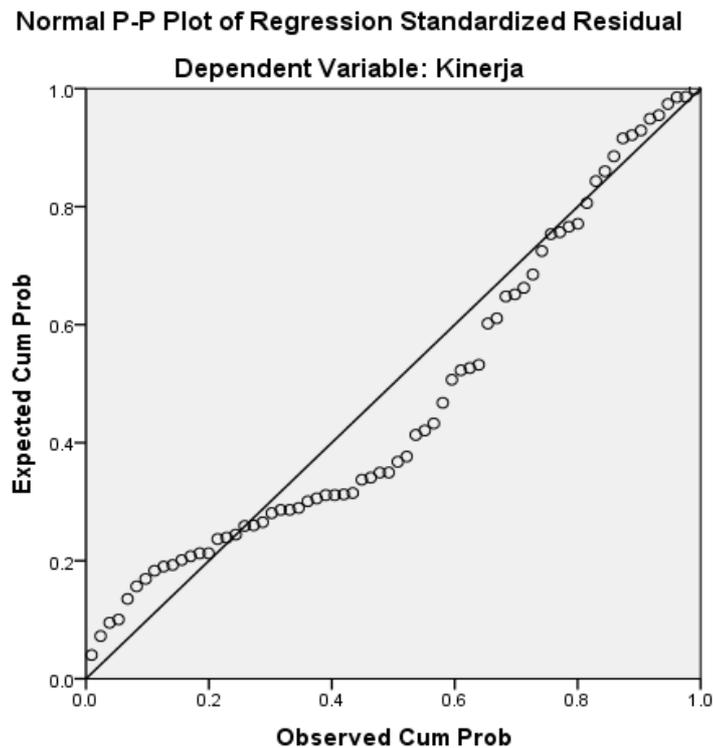
Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan bahwa :

- 1) Untuk nilai constanta sebesar 23.024 berarti kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Pusat Unit Induk Sumatera Bagian Utara sebelum adanya variabel bebas adalah sebesar 23.024.
- 2) Lingkungan kerja (X_1) dengan koefisien regresi 0.143 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Artinya setiap terjadi kenaikan 1 skor lingkungan kerja akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.142 satuan.
- 3) Pemberian kompensasi (X_2) dengan koefisien regresi 0.183 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara pemberian kompensasi dan kinerja pegawai. Artinya setiap terjadi kenaikan 1 skor pemberian kompensasi akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.183 satuan.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Kriteria lain untuk menentukan normal atau tidaknya data adalah dengan melihat nilai Kolmogorov Smirnov. Data adalah normal jika nilai Kolmogorov Smirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed) $> \alpha = 0,05$). Berdasarkan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut ini :



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Gambar IV
Uji Normalitas

Tabel IV
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Lingkungan Kerja	Pemberian Kompensasi	Kinerja
N		68	68	68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	33.6029	33.8676	34.0000
	Std. Deviation	2.62673	3.08537	2.61454
Most Extreme Differences	Absolute	.156	.081	.208
	Positive	.156	.080	.208
	Negative	-.093	-.081	-.134
Test Statistic		.156	.081	.208
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.200 ^{c,d}	.000 ^c

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas diketahui bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05. Lingkungan kerja mempunyai nilai signifikansi 0.000, pemberian kompensasi mempunyai nilai signifikansi 0.200 serta kinerja mempunyai nilai signifikansi 0.000 dan dari gambar di atas dapat dilihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Model regresi yang baik adalah nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor/VIF) yang

tidak melebihi 4 atau 5. Berdasarkan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-10
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a						
Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Lingkungan Kerja	.222	.138	.133	.866	1.154
	Pemberian Kompensasi	.268	.206	.201	.866	1.154

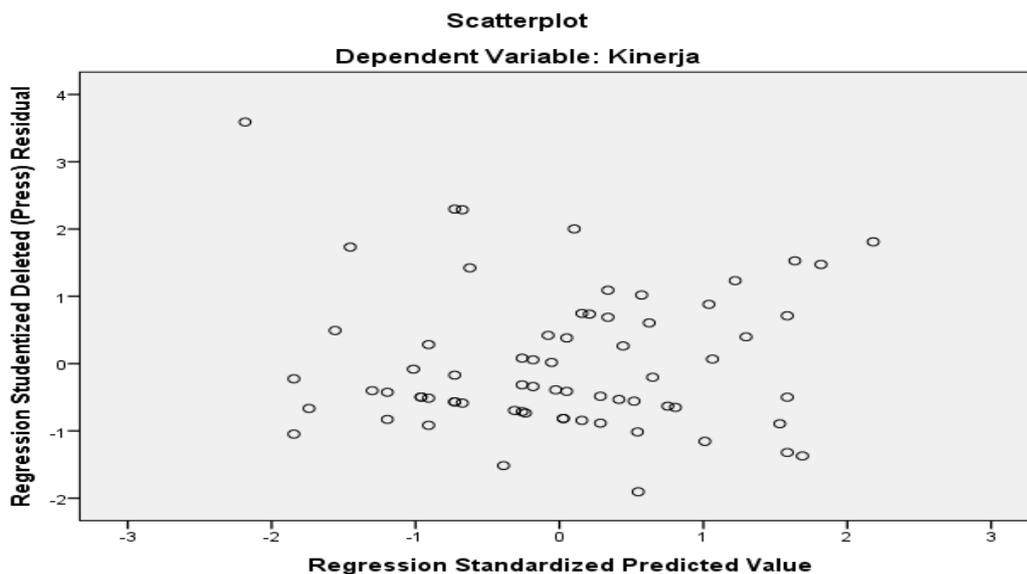
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas di atas diketahui bahwa semua variabel mempunyai nilai VIF tidak melebihi 4 atau 5, yaitu 1.154. sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu seperti titik–titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik–titik (poin-poin) menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Berdasarkan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Gambar IV-2
Uji Heterokedastisitas

Dari gambar di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y sehingga tidak terjadi heterokedastisitas.

c. Uji Hipotesis

1) Uji Koefisien secara Parsial (Uji T)

Uji T bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, sedangkan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Jika tingkat signifikansi dibawah 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika tingkat signifikansi diatas 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV-11
Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.024	4.489		5.129	.000
Lingkungan Kerja	.142	.127	.143	1.122	0.029
Pemberian Kompensasi	.183	.108	.216	1.700	0.045

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan hasil uji T di atas, maka dapat disimpulkan :

a) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, diperoleh probabilitas Sig sebesar 0,266 ($\text{Sig}_{0,029} > \alpha_{0,05}$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Pusat Unit Induk Sumatera Bagian Utara. Maka, hipotesis 1 dinyatakan tidak diterima kebenarannya.

b) Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, diperoleh probabilitas Sig sebesar 0,094 ($\text{Sig}_{0,045} > \alpha_{0,05}$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Pusat Unit Induk Sumatera Bagian Utara. Maka, hipotesis 2 dinyatakan tidak diterima kebenarannya.

2) Uji Koefisien secara Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh dua atau lebih variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, sedangkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Jika tingkat signifikansi dibawah 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika tingkat signifikansi diatas 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV-12
Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41.044	2	20.522	3.199	.047 ^b
	Residual	416.956	65	6.415		
	Total	458.000	67			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), pemberian kompensasi, lingkungan kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan hasil uji F di atas, maka dapat disimpulkan :

- a) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja karyawan berdasarkan hasil pengujian secara simultan, diperoleh probabilitas Sig sebesar 0,047 ($\text{Sig}_{0,047} < \alpha_{0,05}$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Pusat Unit Induk Sumatera Bagian Utara. Maka, hipotesis 3 dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, diperoleh nilai probabilitas Sig sebesar 0,029 ($\text{Sig}_{0,029} > \alpha_{0,05}$). Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Pusat Unit Induk Sumatera Bagian Utara.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah. Pentingnya lingkungan kerja bagi karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif, Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan semangat kerja karyawan.

2. Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, diperoleh nilai probabilitas Sig sebesar 0,045 ($\text{Sig}_{0,045} < \alpha_{0,05}$). Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa

pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Pusat Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya dan upaya meningkatkan kinerja karyawan. Terlihat bahwa pemberian kompensasi merupakan alat pengikat perusahaan terhadap karyawannya, faktor penarik bagi calon karyawannya dan faktor pendorong seseorang menjadi semangat dalam bekerja. Jadi, kompensasi sangat mempunyai fungsi cukup penting di dalam sebuah perusahaan. Disisi lain, tanpa adanya kompensasi yang cukup akan beresiko membuat karyawan meninggalkan perusahaan dan akan membutuhkan waktu untuk penempatan karyawan kembali. Karena itu semestinya pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan, diperoleh nilai probabilitas Sig sebesar 0,047 ($\text{Sig.}_{0,047} < \alpha_{0,05}$). Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Pusat Unit Induk Sumatera Bagian Utara.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang digunakan untuk melihat keberhasilan suatu perusahaan. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai ditambah

dengan lingkungan kerja yang buruk membuat para karyawan tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dengan baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Pusat Unit Induk Sumatera Bagian Utara karena nilai Sig pada Uji t variabel lingkungan kerja sebesar 0.029 ($\text{Sig}_{0,029} > \alpha_{0,05}$).
2. Ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan, sehingga pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Pusat Unit Induk Sumatera Bagian Utara karena nilai Sig pada Uji t variabel pemberian kompensasi sebesar 0.045 ($\text{Sig}_{0,045} > \alpha_{0,05}$).
3. Ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dan pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Pusat Unit Induk Sumatera Bagian Utara karena nilai Sig pada Uji F variable lingkungan kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,047 ($\text{Sig}_{0,047} < \alpha_{0,05}$).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Untuk PT. PLN (Persero) Pusat Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara agar lebih memperbaiki lingkungan kerja karyawan, sehingga karyawan selalu dapat meningkatkan kinerjanya dalam melakukan pekerjaan.
2. Untuk PT. PLN (Persero) Pusat Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara agar kiranya lebih memperhatikan pemberian kompensasi financial maupun non financial pada karyawan di dalam bekerja, karena pemberian kompensasi mempunyai pengaruh dalam kinerja karyawannya.
3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Pusat Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara agar lebih memperhatikan kemauan dan keluhan karyawan sehingga dapat mempengaruhi peningkatannya dalam kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Arif Yusuf Hamali, S.S., M.M. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Cetakan Ketiga, 2018.

Azuar Juliandi, dkk. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis*. UMSU Press, Medan.

Dr. Farida Elmi., MM. 2018. Telisik Manajemen Sumber daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta : Mitra Wacana Media.

Drs. H. Malayu S.P Hasibuan. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. 2015.

Dr. Kasmir, S.E., M.M. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). 2016.

Drs. Nintoro, M.T. Drs. Darmayati. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Penerbi Gava Media.

Prof. Dr. Wibowo, S.E., M. Phil. Manajemen Kinerja. Edisi Pertama. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada, 2007.

Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Penerbit Kencana. 2009

Prof. Dr. Pandi Afandi, SE, MM. Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Konsep dan Indikator. Cetakan ke 1. 2018

Mahmudi. Manajemen Kinerja sector Publik. Cetakan Pertama. Penerbit Unit Penerbit Dan Percetakan. 2015.