



**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UD. LAHAN MAS  
JEMBER**

**SKRIPSI**

*Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana S-1 Ekonomi*

*Pada Minat Studi Manajemen bisnis Program Studi Manajemen*

**Diajukan oleh:**

**TRI KUSMIATI**

14.8977

**PROGRAM STUDI MANAJEMAN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA JEMBER**

**2018**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA JEMBER

---

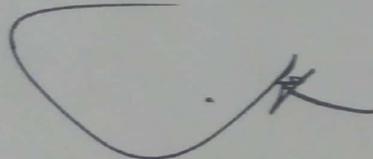
PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UD. LAHAN MAS JEMBER

NAMA : TRI KUSMIATI  
NIM : 14.8977  
PROGRAM STUDI : MANAJEMAN  
MINAT STUDI : MANAJEMAN BISNIS

Disetujui oleh:

DOSEN PEMBIMBING UTAMA

DOSEN PEMBIMBING ASISTEN



Dr. Gatot Sugeng Purwono, MS  
NIDN: 00060355503



Dra. Haifa, MM  
NIDN: 0721066602

Mengetahui,

Ka. Prodi Manajemen



Hary Sulaksono, SE, MM  
NIDN: 0705046001

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**  
**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA JEMBER**

---

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UD. LAHAN MAS  
JEMBER

Telah dipertahankan Tim Penguji Skripsi Pada:

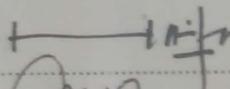
Hari /tanggal : Rabu, 01 Agustus 2018

Jam : 20.00 WIB

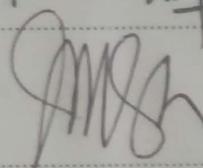
Tempat : Ruang Auditorium STIE Mandala

Disetujui oleh Tim Penguji Skripsi :

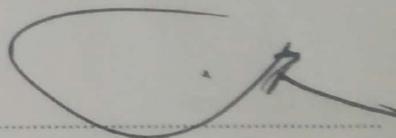
Dra. Haifa, MM  
Ketua Penguji



Drs. Bagus QRE, MP  
Sekertaris Penguji

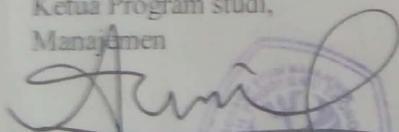


Dr. Gatot Sugeng Purwono, M.S  
Anggota Penguji



Mengetahui,

Ketua Program studi,  
Manajemen

  
Hary Sulaksono, SE, MM  
NIDN: 0705046001

Ketua,  
STIE Mandala Jember

  
Dra. Agustin HP., MM  
NIDN: 090.001.019

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tri Kusmiati  
N.I.M : 14.8977  
Program Studi : Manajemen  
Minat Studi : Manajemen Bisnis

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul: PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UD. LAHAN MAS JEMBER merupakan hasil karya ilmiah yang saya buat sendiri.

Apabila terbukti pernyataan saya ini tidak benar maka saya siap menanggung resiko dibatalkannya skripsi yang telah saya buat.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan sejujurnya.

Jember, 21 Juli 2018

Yang membuat pernyataan,

  
Tri Kusmiati

## **KATA PENGANTAR**

Teriring salam dan doa kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada kita semua dalam menjalankan aktifitas sehari-hari, sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan sebagai salah satu syarat untuk mencapai drajat sarjana S1 Ekonomi pada Minat Studi Manajemen Bisnis Program Studi Manejemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember.

Penulis menyadari penelitian ini masih jauh dari sempurna dan semua ini tidak lepas dari kodrat manusia. Penulis yang selalu mempunyai kesalahan dan kekurangan akibat keterbatasan pengetahuan serta pengalaman. Terdapat banyak pihak yang memberikan bantuan moril dan materil baik secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang tulus kepada :

1. Ibu Dra. Agustin HP.,MM selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember.
2. Bapak Harry Sulaksono, SE,MM selaku Ketua Prodi Manejemen di STIE Mandala Jember
3. Bapak Dr.Gatot Sugeng P.,M,S. Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan pengarahan dan bimbingannya.
4. Ibu Dra.Haifa,MM selaku Dosen Pembimbing Asisten yang telah memberikan pengarahan dan bimbingannya.
5. Segenap dosen dan akademika Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember.

6. Bapak dan Ibu Tercinta yang selalu memberikan dukungan dan doa baik secara spritual dan material.
7. Untuk adiku Retno Purnamasari tersayang yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
8. Kakak-kakakku tercinta yang telah memberikan dukungan serta semangat sampai selesainya penulisan skripsi ini.

Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat, Ridho dan Hidayah-Nya atas segala amaal baiknya. Terlebih bagi umatnya yang sedang menuntut ilmu bermanfaat.

Demikian yang penulis dapat sampaikan, semoga bermanfaat dan menambah pengetahuan para pembaca. Penulis juga mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini. Sekian dari penulis, semoga bisa bermanfaat bagi semuanya, khususnya bagi penulis.

Jember,21 juli 2018

Penulis

Tri kusmiati

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv
HALAMAN KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Batasan Masalah.....	6
BAB 11 TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Penelitian Terdahulu.....	7
2.2 Landasan Teori.....	13
2.2.1 Manajemen SDM.....	13
2.2.2 Kompensasi.....	18
2.2.3 Lingkungan Kerja.....	26
2.2.4 Disiplin Kerja.....	30

2.2.5 Kinerja Karyawan.....	34
2.3 Kerangka Konseptual.....	41
2.4 Hipotesis.....	42
<b>BAB 111 METODE PENELITIAN.....</b>	<b>44</b>
3.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	44
3.2 Populasi dan Sampel.....	46
3.3 Jenis Penelitian.....	46
3.4 Identifikasi Variabel.....	47
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	47
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	51
3.7 Metode Analisis Data.....	52
<b>BAB 1V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>60</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	60
4.2 Analisis Hasil Penelitian.....	72
4.2.1 Uji Validitas .....	72
4.2.2 Uji Reabilitas.....	73
4.2.3 Uji Asumsi Klasik .....	74
4.2.4 Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	77
4.2.5 Uji Hipotesis.....	79
4.3 Interpretasi.....	81
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>87</b>
5.1 Simpulan.....	87
5.2 Implikasi.....	87

5.3 Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA.....	89
LAMPIRAN.....	93

## DAFTAR TABEL

<b>Nomor</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 1	Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu.....	10
Tabel 4.1	Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4.2	Deskripsi Responden berdasarkan Usia.....	61
Tabel 4.3	Deskripsi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	62
Tabel 4.4	Deskripsi Responden berdasarkan Tingkat Penghasilan.....	63
Tabel 4.5	Deskripsi Responden berdasarkan Status Perkawinan.....	64
Tabel 4.6	Deskripsi Responden berdasarkan Tempat Tinggal.....	65
Tabel 4.7	Deskripsi Responden berdasarkan Transportasi.....	66
Tabel 4.8	Deskripsi Tanggapan Tentang Kompensasi.....	68
Tabel 4.9	Deskripsi Tanggapan Tentang Lingkungan Kerja.....	69
Tabel 4.10	Deskripsi Tanggapan Tentang Disiplin Kerja.....	70
Tabel 11	Deskripsi Tanggapan Tentang Kinerja Karyawan.....	71

## **DAFTAR GAMBAR**

<b>Nomor</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 1	Kerangka Konseptual Penelitian.....	42
Gambar 2	Struktur Organisasi UD. Lahan Mas Jember.....	45
Gambar 3	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	75
Gambar 4	Hasil Uji Normalitas.....	76

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Data Hasil Uji Validitas.....	72
Lampiran 2	Data Uji Reabilitas.....	73
Lampiran 3	Data Uji Multikolinearitas.....	74
Lampiran 4	Data Analisis Regresi Linier Berganda.....	77
Lampiran 5	Data Uji t.....	79
Lampiran 6	Data Uji Statistik F.....	80
Lampiran 7	Tabel Input Data Responden.....	93
Lampiran 8	Identitas Responden.....	98
Lampiran 9	Hasil Perhitungan SPSS.....	101

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap perusahaan memiliki tujuan utama yaitu mendapatkan *profit oriented* dan hasil yang optimal. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu mewujudkan tujuan tersebut. Sumber daya manusia yang dimaksudkan yaitu orang atau individu yang bekerja, cakap dan berusaha serta ikut andil untuk terwujudnya tujuan perusahaan. Kesuksesan perusahaan tidak terlepas dari karyawannya, karena karyawan tidak semata-mata menjadi objek dalam mencapai suatu tujuan melainkan sebagai subjek atau pelaku. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang senantiasa berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi serta mempunyai akal fikiran, perasaan, intuisi dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaannya.

Di era globalisasi saat ini persaingan antar perusahaan semakin ketat dalam hal menarik minat konsumen, untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan dalam dunia bisnis tersebut dituntut adanya daya saing melalui kinerja dan mutu yang bagus dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Oleh sebab itu perusahaan perlu meningkatkan kualitas kinerja dari sumber daya manusia yang ikut berperan aktif didalamnya. Sumber daya manusia yang dimaksudkan yaitu karyawan ataupun pekerja yang ada didalam perusahaan tersebut. Apabila ingin meningkatkan kualitas kinerja karyawan maka perlu upaya perbaikan sistem yang berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan tersebut. Kesejahteraan

karyawan merupakan hal pokok yang mendasari baik tidaknya kualitas kinerja karyawan suatu perusahaan, dengan memerhatikan kesejahteraan karyawannya maka secara tidak langsung meningkatkan kualitas kinerjanya. Hal tersebut dikarenakan apabila karyawan merasa kesejahteraannya terpenuhi dalam suatu perusahaan maka apresiasi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan tersebut yaitu dengan memberikan etos kerja terbaik.

Adapun beberapa faktor yang menjadi penunjang kesejahteraan karyawan dan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, salah satu diantaranya yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja (Hasibuan, 2007). Ketiga faktor tersebut merupakan faktor utama yang memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan upah yang diberikan perusahaan baik berupa nominal ataupun berupa hal lainnya sebagai balas jasa atas loyalitas kerja yang diberikan karyawan. Selain upah yang diberikan oleh perusahaan, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh nyaman tidaknya tempat kerja yang disediakan. Karena pada dasarnya setiap karyawan menginginkan tempat kerja yang aman, nyaman, menyenangkan serta jauh dari resiko kecelakaan dan suasana yang tenang, juga lokasi yang bersih dapat membuat pelaku kerja merasa nyaman untuk menjalankan aktifitasnya, sehingga membuat karyawan tersebut betah dan puas dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Disisi lain selain upah dan lingkungan kerja yang nyaman, perusahaan juga harus memperhatikan peraturan yang diberlakukan pada setiap karyawannya. Aturan yang tegas dan ketat akan memicu disiplin kerja dari karyawan tersebut.

Perusahaan yang ikut serta dalam persaingan bisnis dan bertujuan untuk memenangkannya harus memperhatikan tiga faktor utama yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Menurut Yahyo dkk., (2013) menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan. Sedangkan menurut Pangarso dan Susanti (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja suatu karyawan menunjang terwujudnya tujuan suatu perusahaan. Hal tersebut membuktikan bahwa faktor kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga apabila suatu perusahaan tidak memperhatikan faktor tersebut maka harapan serta tujuan untuk memenangkan persaingan bisnis tidak akan pernah tercapai.

UD. Lahan Mas Jember merupakan salah satu perusahaan yang berada di Kota Jember yang bergerak dibidang agribisnis dengan menawarkan jasa penggilingan padi. Perusahaan ini dapat dikatakan memiliki daya saing yang tinggi melihat cakupan pasar yang telah dikuasai sudah sampai ke luar kota. Akan tetapi melihat perkembangan dunia bisnis maka banyak pesaing yang muncul berlomba-lomba menguasai pasar. Untuk dapat bersaing dan terus produktif maka dibutuhkan kinerja karyawan yang berkualitas mengingat karyawan merupakan salah satu faktor yang berperan andil didalamnya.

Mengingat pentingnya pemberian kesejahteraan bagi karyawan guna keberlanjutan suatu perusahaan, maka peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan ini kedalam bentuk suatu penelitian. Karena apabila kesejahteraan karyawan tidak terpenuhi maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Kinerja karyawan ikut andil dalam mensukseskan suatu perusahaan, sehingga apabila

perusahaan tidak mengetahui dan memenuhinya secara tidak langsung akan berdampak negatif terhadap perkembangan perusahaan. Untuk itu dilakukan penelitian ini agar dapat diketahui dengan benar bahwa faktor kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di salah satu perusahaan yaitu di UD. Lahan Mas Jember.

## **1.2 Rumusan Masalah**

UD. Lahan Mas Jember merupakan salah satu perusahaan agribisnis yang memiliki daya saing tersendiri di pangsa pasar. Akan tetapi melihat perkembangan dunia bisnis maka banyak pesaing yang bermunculan berlomba untuk menguasai pasar. Dengan kondisi saat ini maka suatu perusahaan harus meningkatkan kualitas kinerja dari karyawannya jika menginginkan bisnisnya tetap eksis didunia bisnis. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan itu sendiri dengan melihat beberapa faktor salah satunya yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini diantaranya yaitu:

1. Mengetahui pengaruh secara parsial kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
2. Mengetahui pengaruh secara simultan faktor kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat bagi Peneliti**

Memberikan tambahan pengalaman serta pengetahuan khususnya mengenai faktor-faktor yang menunjang suatu perusahaan tetap eksis dan bertahan di era globalisasi, yang dapat dipergunakan sebagai penguat ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

#### **1.4.2 Manfaat bagi Perusahaan**

Memberikan informasi mengenai faktor yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di UD. Lahan Mas Jember, agar permasalahan yang ada dapat teratasi serta memberikan bahan pertimbangan guna mengambil langkah kebijaksanaan khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan di UD. Lahan Mas jember agar perusahaan tersebut dapat bersaing didunia bisnis.

### **1.4.3 Manfaat bagi Almamamer**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang sangat berarti serta menambah referensi penelitian di perpustakaan kampus. Disisi lain memberikan citra yang bagus bagi kampus karena mahasiswanya mampu menghasilkan karya tulis yang berguna bagi suatu perusahaan maupun bagi peneliti selanjutnya

### **1.5 Pembatasan Masalah**

Agar penelitian ini terarah dan mencegah meluasnya pembahasan maka lingkup penelitian di batasai pada:

- a. Penelitian dilakukan di UD. Lahan Mas Jember pada bulan Februari sampai dengan bulan Juni.
- b. Penelitian ini hanya meneliti beberapa karyawan di UD. Lahan Mas Jember
- c. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu faktor kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebasnya, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan**

Astadi pangerso dan Putri intan susanti (2016), yang berjudul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekertariat daerah provinsi jawa barat. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di biro pelayanan sosial sekertariat daerah provinsi jawa barat. Metode analisis data yang digunakan adalah Uji validitas, uji asumsi klasik (uji normalitas dan uji hiterokedatisita), uji T, analisis regresi linier . hasil dari penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh disiplin kerja melalui regresi  $Y = 0,646 + 0,849 X$ . Hal ini menunjukkan pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah positif sebesar 0,849, Dengan demikian jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan 0,849 maka variabel kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan sejumlah 0,646.

Hendri azwar, ira meirina chair dan youmil abrian (2015), yang berjudul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di hotel grad inna muara padang. Tujuan untuk melihat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di hotel grand muarra padang. Metode analisis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisa yang dilakukan menggunakan uji regresi linier sederhana, dengan pengambilan sampel menggunakan metode *Simple Random Sampling*. Hasil penelitian ini adalah Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai R Square 0,068 Artinya pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar

0,068 (6,8%). Sedangkan 93,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Kemudian diperoleh  $t$  hitung  $2,655 > t$  tabel ( $\pm 1,98472$ ) dengan taraf sig. 0,05, maka variabel disiplin kerja mempunyai hubungan secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya diperoleh koefisien regresi sebesar 0,338 dengan nilai  $t$  hitung 2,655 pada sig.  $0,009 < 0,05$ . Artinya setiap peningkatan sebesar 1 satuan disiplin kerja akan meningkatkan 0,338 satuan kinerja karyawan

Ni made nurcahyani dan dewi adnyani (2016), yang berjudul pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kompensasi, motivasi, kompensasi terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kinerja karyawan dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar sosro pabrik bali. Metode analisis yang digunakan adalah menggunakan data kuantitatif, analisis data menggunakan analisis jalur (perluasan dari analisis regresi linier berganda). Hasil dari penelitian ini adalah Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Manik eko supatmi, umar nimran dan hamidah nayati utami (2013), yang berjudul pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan dengan sampel penelitian di bank perkreditan rakyat nusamba wlingi. Metode analisis data yang

digunakan adalah metode sampling dengan *randomsampling*, dan analisis jalur (path analysis) dan spss.

Elda cintia dan alini gilang (2016), yang berjudul pengaruh lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja karyawan pada KPPN bandung 1. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja karyawan di KPPN bandung 1. Metode analisis data yang digunakan adalah data kuantitatif yaitu data primer, data sekunder, menggunakan metode kausalitas, uji validitas dan realibilitas, uji normalitas, multikolineritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokolerasi. Hasil penelitian ini Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan KPPN Bandung I mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja karyawan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. 1. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 44.9% dengan nilai signifikansi  $t \ 0.001 < \alpha(\text{alpha}) \ 0.05$ . Selain itu, lingkungan kerja nonfisik juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 42.8% dengan nilai signifikansi  $t \ 0.000 < \alpha(\text{alpha}) \ 0.05$ . 2. Berdasarkan hasil perhitungan secara simultan, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja nonfisik (X2) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 72.1%, sedangkan sisanya 27.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 1. Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Analisis	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Astadi Pangarso dan Putri Intan Susanti (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat	<ol style="list-style-type: none"> <li>Variabel bebas: <ul style="list-style-type: none"> <li>Disiplin kerja</li> </ul> </li> <li>Variabel terikat: <ul style="list-style-type: none"> <li>Kinerja karyawan</li> </ul> </li> </ol>	pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah positif sebesar 0,849. Dengan demikian jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan 0,849 maka variabel kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan sejumlah 0,646.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Variabel terikat: <ul style="list-style-type: none"> <li>Kinerja pegawai</li> </ul> </li> <li>Variabel bebas <ul style="list-style-type: none"> <li>Disiplin kerja</li> </ul> </li> <li>Metode analisis data <ul style="list-style-type: none"> <li>Uji validitas</li> <li>Uji asumsi klasik</li> <li>Analisis regresi linier berganda</li> <li>Data yang digunakan</li> </ul> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Variabel bebas: <ul style="list-style-type: none"> <li>Kompensasi</li> <li>Lingkungan kerja</li> </ul> </li> <li>Tempat, Objek dan Tahun penelitian</li> <li>Metode analisis data <ul style="list-style-type: none"> <li>Uji T</li> </ul> </li> </ol>
2	Henri azwar, Ira meirina chair dan Youmil abrian (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grad Inna Muara Padang	<ol style="list-style-type: none"> <li>Variabel bebas: <ul style="list-style-type: none"> <li>Disiplin kerja</li> </ul> </li> <li>Variabel terikat: <ul style="list-style-type: none"> <li>Kinerja karyawan</li> </ul> </li> </ol>	variabel disiplin kerja mempunyai hubungan secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya diperoleh koefisien regresi sebesar 0,338 dengan nilai t hitung 2,655 pada sig. $0,009 < 0,05$ . Artinya setiap peningkatan sebesar 1 satuan disiplin kerja akan meningkatkan 0,338 satuan kinerja karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Variabel terikat: <ul style="list-style-type: none"> <li>Kinerja pegawai</li> </ul> </li> <li>Variabel bebas <ul style="list-style-type: none"> <li>Disiplin kerja</li> </ul> </li> <li>Metode analisis data <ul style="list-style-type: none"> <li>Analisis regresi linier berganda</li> <li>Teknik pengambilan sampel</li> <li>Data yang digunakan</li> </ul> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Variabel bebas: <ul style="list-style-type: none"> <li>Kompensasi</li> <li>Lingkungan kerja</li> </ul> </li> <li>Tempat, Objek dan Tahun penelitian</li> <li>Metode analisis data <ul style="list-style-type: none"> <li>Uji T</li> <li>Uji validitas</li> <li>Uji asumsi klasik</li> <li>Uji reabilitas</li> </ul> </li> </ol>

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Analisis	Hasil	Persamaan	Perbedaan
3	Ni made nurcahyani dan dewi adnyani (2016)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai <i>Variable Intervening</i>	1. Variabel bebas: • Kompensasi • Motivasi 2. Variabel terikat: • Kinerja karyawan	Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.	1. Variabel terikat: • Kinerja pegawai 2. Variabel bebas • Kompensasi 3. Metode analisis data • Teknik pengambilan sampel • Data yang digunakan (primer dan sekunder)	1. Variabel bebas: • Disiplin kerja • Motivasi • Lingkungan kerja 2. Variabel Intervening • Kepuasan kerja 3. Tempat, Objek, dan Tahun penelitian 4. Metode analisis data • Analisis jalur, T, validitas, Asumsi klasik, Reabilitas
4	Manik eko supatmi, umar nimran dan hamidah nayati utami (2013)	Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan	1. Variabel bebas: • Pelatihan • Kompensasi 2. Variabel terikat: Kinerja karyawan	Variabel pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan dan kinerja karyawan, khususnya variabel kompensasi	1. Variabel terikat: • Kinerja karyawan 2. Variabel bebas: • Kompensasi 3. Metode analisis data • Metode <i>sampling</i>	1. Variabel bebas: • Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Pelatihan 2. Variabel terikat: • Kepuasan karyawan 3. Tempat, Objek, dan Tahun penelitian 4. Metode Analisa

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Analisis	Hasil	Persamaan	Perbedaan
5	Elda cintia dan alini gilang (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kppn Bandung 1	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel bebas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan kerja fisik dan non fisik</li> </ul> </li> <li>2. Variabel terikat: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja karyawan</li> </ul> </li> </ol>	lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja nonfisik (X2) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 72.1%, sedangkan sisanya 27.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel terikat: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja karyawan</li> </ul> </li> <li>2. Variabel bebas <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan kerja</li> </ul> </li> <li>3. Metode analisa data <ul style="list-style-type: none"> <li>• Metode sampling</li> <li>• Uji validitas</li> <li>• Uji asumsi klasik</li> </ul> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel bebas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disiplin kerja</li> <li>• Kompensasi</li> </ul> </li> <li>2. Tempat, Objek, dan Tahun penelitian</li> <li>3. Metode analisa data menggunakan metode kausalitas, uji regresi linier berganda.</li> </ol>

Jika dibandingkan dengan lima penelitian terdahulu yang saya gunakan sebagai referensi, penelitian yang saya lakukan lebih unggul di beberapa bagian yakni menguji variabel bebas lebih dari satu faktor, dimana pada penelitian terdahulu masih fokus terhadap pengujian satu faktor variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Sehingga penelitian yang saya lakukan dapat menyajikan informasi lebih lengkap terkait faktor eksternal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode analisa yang digunakan lebih lengkap yang dapat menghasilkan data yang akurat. Selain itu pengambilan data yang dilakukan dapat menunjukkan keabsahan serta menunjang hasil yang diperoleh karena pengambilan data yang dilakukan secara langsung oleh peneliti di tempat penelitian.

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi dalam suatu perusahaan ,akan tetapi memiliki peranan yang sangat besar terhadap kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan .Setiap perusahaan, baik perusahaan besar, sedang maupun perusahaan kecil membutuhkan sumber daya manusia. Mengingat sumber daya manusia dimanfaatkan baik secara fisik maupun pikirannya untuk mengelola dan menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia memiliki tugas pokok untuk mengelola unsur sumber daya manusia dengan baik, agar diperoleh tenaga kerja yang memiliki semangat tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, akan berpengaruh positif pada

kinerja karyawan sehingga mendorong tercapainya tujuan perusahaan maupun tujuan individu secara optimal.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu manajemen yang secara khusus mempelajari hubungan peranan manusia dalam organisasi, publik maupun organisasi perusahaan. Dengan meningkatnya peran manajemen dalam sebuah perusahaan maka akan berpengaruh pada meningkatnya perhatian terhadap pentingnya fungsi sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Pada awalnya perhatian perusahaan lebih memfokuskan pada modal dan mekanis perusahaan, selanjutnya lebih mengarah pada masalah yang berhubungan dengan faktor sumber daya manusia.

Berikut adalah pendapat beberapa ahli yang mendefinidikan manajemen sumber daya manusia (Ravai dan Sagal, 2011):

1. Menurut Flippo (2000) Manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pelepasan sumber aya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu organisasi dan masyarakat.
2. Menurut Wendell French (1995) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi.
3. Menurut Henry Simmanora (2004) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengelolaan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau karyawan kelompok.

4. Menurut Hasibuan (2007) yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya suatu perusahaan, karyawan dan masyarakat
5. Menurut T. Hani Handoko (1998) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan utama yaitu untuk meningkatkan kontribusi para karyawan kepada perusahaan. Karena dalam mencapai tujuan perusahaan tergantung dari peminandan pelaksananya (karyawan) dalam mengelola perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga sangat diperlukan dalam penggunaan sumber daya manusia. Sehingga visi, misi, tujuan perusahaan dapat tercapai sebagaimana mestinya.

#### **2.2.1.2 Fungsi Sumber Daya Manusia**

Menurut Sutrisno (2010), beliau mengungkapkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Fungsi manajerial

- a. *Planning* (perencanaan),

Adalah membuat dan menentukan program kerja yang akan mendukung proses tercapainya tujuan perusahaan.

b. *Organizing* (pengorganisasian)

Adalah mengkoordinir dan menentukan tugas-tugas dari setiap karyawan di dalam perusahaan agar bekerja dengan baik

c. *Directing* (pengarahan)

Adalah pemberian suatu pengarahan kerja dan bimbingan kepada seluruh karyawan agar bekerja dengan maksimal demi tercapainya tujuan perusahaan.

d. *Controlling*(pengendalian)

Memberikan pengawasan dan pengendalian pada aktifitas kerja karyawan sekaligus juga pengontrolan terhadap semua aktifitas kerja karyawan yang disesuaikan dengan ketentuan perusahaan.

2. Fungsi operasional

a. *Procurement* (pengadaan)

Fungsi ini dimaksudkan untuk mendapatkan sumber daya manusia (karyawan) dengan jenis dan jumlah yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar dapat bekerja secara optimal demi kemajuan perusahaan. Di dalamnya terkandung masalah penentuan kebutuhan tenaga kerja, penarikan, seleksi, orientasi dan penempatan kerja.

b. *Development* (pengembangan)

Dari hasil perekrutan tenaga kerja baru maka perusahaan akan meninjau ulang karyawan baru sesuai latar belakang pendidikan dan pengalaman sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Demi mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas maka perlu adanya pengembangan, yaitu dengan

mengadakan pelatihan0pelatihan khusus untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan karyawan.

c. *Compsation*( kompensasi)

Fungsinya adalah untuk memberikan balas jasa yang layak dan memadai perusahaan kepada karyawan.

d. *Integration*( pengintegrasian)

Integrasi ini dimaksud dengan tujuan untuk menyelaraskan berbagai kepentingn baik dari pihak individu, perusahaan dan masyarakat. Hal ini berfungsi untuk megintegrasikan karyawan baru terhadap lingkungan kerja yang baru.

e. *Maintenance* ( pemeliharaan)

Setiap manajer perlu untuk memberikan perhatian kepada karyawannya. Karena setiap karyawan yang bekerja di perusahaan harus dijaga dan dipertahankan agar dapat melakukan aktivitas perusahaan dengan baik. Sehingga semua tujuan dapat berjalan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

f. *Separation* (pemutusan hubungan kerja)

Perusahaan dalam melaksanakan fungsi ini harus sesuai dengan ketentusn yang berlaku. Karena dalam pemutusan hubungan kerja karyawan dengan perusahaan dan mengembalikannya pada masyarakat harus didasarkan pada hubungan timbal balik yang pernah dilakukan. Sehingga antara kedua pihak saling menguntungkan dan sama-sama merasa puas (Robert, 2002).

## **2.2.2 Kompensasi**

### **2.2.2.1 Pengertian Kompensasi**

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi, dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Menurut Hidayanti (2012) menyatakan kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka ditinjau para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Kompensasi juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

### **2.2.2.2 Jenis – Jenis Kompensasi**

Menurut Armstrong (1994) menyatakan bahwa kompensasi terbagi atas tiga jenis, diantaranya yaitu :

1. Pembayaran uang secara langsung *direct financial payment* dalam bentuk gaji, dan insentif atau bonus /komisi.
2. Pembayaran tidak langsung *indirect payment* dalam bentuk tunjangan dan asuransi.

3. Ganjarannom finansial non inansial rewards seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi

### 2.2.2.3 Tujuan Pemberian Kompensasi

Kompensasi yang berarti pemberian upah akan usaha yang telah dilakukan seseorang guna meningkatkan kinerja yang lebih baik. Pemberian kompensasi kepada setiap karyawan tidak serta merata hanya berupa pemberian berupa finansial akan tetapi memiliki beberapa tujuan. Menurut Hasibuan (2004), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa ) antara lain :

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas- tugasnya dengan baik sedangkan pengusaha majikan wajib membayar kompensasi sesuai perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial. Dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar dan karyawan yang *qulified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

3. Pengadaan Efektif

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

#### 4. Motivasi

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

#### 5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

#### 6. Disiplin

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

#### 7. Pengaruh Serikat Buruh

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

#### 8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti: batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Tujuan pengembangan kompensasi bukanlah aturan baku yang harus dijalankan, akan tetapi lebih kepada pedoman dalam pemberian upah/ gaji kepada karyawannya. Semakin baik pengaturan gaji dan upah suatu perusahaan

makakaryawan akan merasa puas dan meningkatkan kinerja sehingga akan mendorong produktifitas kerja di dalam perusahaan.

#### **2.2.2.4 Fungsi Kompensasi**

Menurut Susilo (2000) mengungkapkan bahwa fungsi kompensasi adalah sebagai berikut:

##### **a. Penggunaan Sumber Daya Manusia secara lebih efisien dan efektif.**

Pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang karyawan mempunyai implikasi bahwa perusahaan memperoleh keuntungan dan manfaat maksimal dari karyawan yang bersangkutan. Karena besarnya kompensasi sangat ditentukan oleh tinggi/ rendahnya produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan. Banyaknya karyawan yang memiliki prestasi tinggi akan mengurangi pengeluaran perusahaan untuk biaya untuk pekerjaan yang tidak perlu ( yang diakibatkan oleh kurang efisien dan efektifitasnya kerja). Dengan demikian pemberian kompensasi dapat menjadikan penggunaan sumber daya manusia lebih efektif dan efisien.

##### **b. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi**

Sistem pemberian kompensasi yang dilakukan dengan baik secara langsung dapat membatu stabilitas organisasi atau perusahaan . Dan secara tidak langsung kompensasi juga mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Akan tetapi sebaliknya, pemberian kompensasi yang kurang baik akan berdampak ada gejala karyawan akibat ketidakpuasan sehingga akan menimbulkan kerawanan ekonomi.

Kompensasi dapat dibedakan dalam tiga bentuk (Yahyo dkk, 2013), yaitu :

- 1) Bentuk kompensasi material, tidak hanya berbentuk uang, seperti gaji, bonus dan komisi, melainkan segala bentuk penguat fisik (*Physical*

*reinforcer*) ,misalnya fasilitas parkir, telepon, dan ruang kantor yang nyaman, serta berbagai macam bentuk tunjangan misalnya pensiun, asuransi kesehatan.

- 2) Kompensasi sosial , yakni berhubungan erat dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Bentuk dari kompensasi sosial misanya: status, pengakuan sebagai ahli dibidangnya, penghargaan atas prestasi, promosi, kepastian masa jabatan, rekreasi, pembentukan kelompok-kelompok pengambilan keputusan, dan kelompok khusus yang dibentuk untuk memecahkan permasalahan perusahaan.
- 3) Kompensasi aktivitas merupakan kompensasi yang mampu mengkompensasikan aspek-aspek pekerjaan yang disukainya dengan memberikan kesempatan untuk melakukan aktifitas tertentu. Bentuk kompensasi aktifitas dapat berupa : “kekuasaan “ yang dimiliki suatu karyawan untuk melakukan aktifitas diluar pekerjaan rutinnnya sehingga tidak timbul kebosanan kerja, pendelegasian wewenang, tanggung jawab (otonomi), partisipasi dalam pengambila keputusan, serta training pengembangan kepribadian.

#### **2.2.2.5 Sistem Kompensasi**

Sistem kompensasi yang banyak diterapkan pada perusahaan pada umumnya adalah sebagai berikut (Sukmawati, 2008):

##### **1. Sistem Waktu**

Dalam sistem waktu pemberian kompensasi (gaji atau upah ) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu atau bulan. Jadiperhitungannya disesuaikan dengan waktu lamnya seseorang bekerja didalam perusahaan.

## 2. Sistem Hasil (Output)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi (uapah atau gaji) ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter dankilogram.

## 3. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara perhitungan upah kerja yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama waktu mengerjakannya.

Sedangkan menurut Sutarji (2008), mengungkapkan dasarperhitungan kompensasi dapat dibedakan menjadi tiga katagori, yaitumenggunakan pendekatan perkerjaan atau jabatan (*job-based approaches*) danpendekatan keterampilan (*skill-basedapproaches*).

### a. Kompensasi berdasarkan jabatan atau pekerjaan

Ada tiga komponen kunci untuk mengembangkan rencana kompensasi berdasarkan jabatan. Pertama, mewujudkan keadilan internal melalui evaluasijabatan ; kedua, mewujudkan keadilan eksternal melalui survei pasar; dan ketiga, mencapai keadilan individu. Metodeevaluasi jabatan memusatkan diri pada jabatan sebagaiunit kepentingan.Evaluasi jabatan ini hanya untuk internal organisasi bukan untuk menghitungtingkat uapah dipasar atau organisasi lain.

Selain itu evaluasi jabatan ini hanya fokus pada nilai tugas masing-masing jabatan, bukan pada orang yang melaksanakannya.

b. Kompensasi berdasarkan keterampilan

Adapun alasan digunakannya keterampilan sebagai dasar perhitungan kompensasi adalah karena (a) pegawai yang berkemampuan tinggi atau yang mampu mengembangkannya dapat menerima kompensasi yang lebih tinggi, walaupun jabatannya tetap. (b) nilai individu akan lebih tersorot dari pada nilai pekerjaan yang dilakukannya. Pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan lebih, mengharapkan kompensasi yang lebih banyak pula. Menurut Widodo (2004) terdapat empat perbedaan antara kompensasi berdasarkan keterampilan (skill based pay) dan kompensasi berdasarkan pekerjaan atau jabatan (job based pay) yaitu tes kompetensi, efek perubahan jabatan, senioritas dan peluang promosi.

c. Keadilan dan kelayakan dalam pemberian kompensasi

Pemberian kompensasi perlu juga dipertimbangkan unsur keadilan dan kelayakan (Astuty, 2010). Keadilan yang dimaksud yaitu memberikan kompensasi bukan berarti sama rasa sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan hasil yang dicapai (output). Bila tuntutan keadilan seperti ini terpenuhi maka para karyawan akan merimanya dengan baik.

Di samping masalah keadilan dalam pemberian kompensasi yang perlu diperhatikan lagi yaitu masalah kelayakan. Pengertian layak ini didasarkan pada standar hidup seperti kebutuhan pokok minimum atau upah minimum sesuai

dengan ketentuan pemerintah. Apabila perusahaan dalam memberikankompensasi lebih rendah dari perusahaan lain, maka hal ini dapat berdampaksulitnya mendapatkan tenaga kerja. Perusahaan untuk memenuhi keduakonsistensi tersebut perlu digunakan suatu evaluasi pekerjaan.

#### **2.2.2.6Indikator Kompensasi**

Berikut adalah Indikator kompensasi yang dapat memperngaruhi kinerja karyawan, yaitu (Robert, 2002) :

- a. Upah, adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah danyang akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentukuang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang- undang danperaturan yang dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberikerja dan penerima kerja.
- b. Insentif, adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang, pengupahan intensif dimaksudkan untuk memberi upah ataugaji yang berbeda karena produktifitas kerja yang berbeda.
- c. Tunjangan, adalah pemberian penghargaan terhadap jasa- jasa, selai gaji pokok pegawai negeri yang bekerja pada instansi pemerintah maupun pegawaiperusahaan. Dalam hal ini yang termasuk dalam tunjangan adalah komisi,tunjangan kecelakaan, hadiah, tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua dan tunjangan lain yang sah.

- d. Fasilitas, adalah pemberian kompensasi dalam bentuk non finansial, seperti perumahan, layanan kesehatan, peningkatan pendidikan dan latihan, transportasi dan kemudahan- kemudahan lain yang diberikan oleh instansi atau perusahaan bagi karyawannya.
- e. Pemberian Cuti yang bernetasi, adalah masa libur yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan. Contoh : cuti haid, cuti bulanan, cuti melahirkan, cuti kecelakaan, cutitahunan dan lain-lain.

### **2.2.3 Lingkungan Kerja**

#### **2.2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan tempat ataupun lokasi dan semua yang berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Parwoto (2010) lingkungan kerja terdiri dari lingkungan alam , lingkungan sosial, dan lingkungan budaya. Lingkungan alam merupakan lingkungan fisik yang belum atau tidak dipengaruhi oleh budaya manusia seperti cuaca, sinar matahari dan sebagainya. Sedangkan menurut Cintia dan Gilang (2016) mengungkapkan bahwa lingkungan sosial merupakan orang atau masyarakat sekitar, segala aspek yang berkaitan erat dengan kepribadian manusia serta selalu mempengaruhi perkembangan manusia. Lingkungan budaya merupakan segala hasil cipta manusia dan segala hasil perbuatan dan tingkah laku manusia serta selalu mempengaruhi perkembangan manusia yang ada di sekitarnya. Contohnya peraturan, desain tata ruang, desain peralatan, dan sebagainya.

Menurut Sedarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana yang ada ditempat karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Adanya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan merupakan kondisi kerja yang kondusif. Faktor lain di dalam lingkungan kerja suatu perusahaan juga tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut. Hubungan karyawan ini juga ikut menentukan tingkat produktivitas kerja dari para karyawan.

### **2.2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja**

Berikut dikemukakan oleh Cintia dan Gilang (2016), indikator lingkungan kerja terdiri dari :

- a. Faktor fisik (lingkungan kerja internal), meliputi setiap hal dari fasilitas parkir diluar gedung perusahaan, lokasi, rancangan gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja.
- b. Faktor non fisik (lingkungan kerja eksternal), meliputi setiap hal dari fasilitas yang memberikan jaminan rasa aman, sehat, sejahtera, bebas kecelakaan kerja dan penyakit. Contohnya asuransi kesehatan.

Menurut Utomo (2008), indikator lingkungan kerja adalah :

1. Kondisi Kerja Kondisi kerja secara fisik berhubungan dengan kondisi gedung, ruang kerja, ventilasi, dan sebagainya. Sedangkan kondisi psikologis adalah kondisi kerja yang dapat memberikan kepuasan psikologis kepada karyawannya. Misalkan hubungan harmonis, kesempatan untuk maju

dan sebagainya. Kondisi kerja yang baik akan memungkinkan seseorang untuk lebih bersemangat kerja dan dapat meningkatkan kinerjanya.

2. Keamanan dalam pekerjaan Setiap pelaku kerja pada dasarnya menginginkan jaminan keselamatan kerja dalam melaksanakan tugas. Keamanan yang dimaksud yaitu memberikan jaminan keselamatan kerja karyawan seperti : perlakuan adil dan manusiawi, aman dari segala bentuk pemutusan kerja, dan aman dari segala macam tuduhan dan hinaan, aman dari segala kemungkinan kecelakaan kerja.

Menurut Nitisemito(2002), indikator lingkungan kerja adalah :

1. Pewarnaan, Pemberian warna bukan hanya pada dinding saja melainkan juga pada pewarnaan mesin, peralatan, bahkan seragam yang dipakai perlu mendapat perhatian
2. Kebersihan, Kebersihan tempat kerja akan memberikan rasa nyaman pelaku kerja atau karyawan sehingga mempengaruhi perasaan dan perilaku orang dalam bekerja.
3. Penerangan, dalam melaksanakan aktifitas kerja, karyawan juga membutuhkan penerangan yang memadai baik penerangan oleh listrik maupun penerangan cahaya matahari.
4. Pertukaran udara, Ruang kerja yang didalamnya dipenuhi oleh karyawan memerlukan pertukaran udara yang cukup. Pertukaran yang cukup akan membuat menambah kesegaran fisik para karyawan . Sebaliknya ruangan yang pengap yang disebabkan oleh kurangnya pertukaran udara adalah menyebabkan rasa kelelahan para karyawan. Sehingga berdampak

menurunkan konsentrasi dan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

5. Musik, Musik dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Apabila musik yang didengarkan menghibur dan menimbulkan suasana gembira maka akan mengurangi kelelahan dalam bekerja . Akan tetapi irama dan volume musik perlu diperhatikan jangan sampai mengganggu konsentrasi karyawan.
6. Kebisingan, Ada pekerjaan tertentu yang membutuhkan konsentrasi penuh, sehingga kebisingan merupakan gangguan kerja yang perlu diperhatikan. Kebisingan yang mengganggu konsentrasi pekerjaan dapat menimbulkan kesalahan kerja Jadi perlu diperhatikan gangguan kebisingan yang disebabkan oleh suara mesin yang gaduh, suara kendaraan dan lain sebagainya.
7. Jaminan terhadap keamanan, Kemanan yang dimaksud adalah keamanan diri sendiri dan yang menjadi milik pribadi karyawan atau perusahaan yang menjadi tanggung jawabnya. Untukantisipasi hal tersebut, perusahaan perlu memperkerjakan tenaga khusus untuk menjaga keamanan perusahaan seperti satpam atau penjaga.

Dari penjabaran diatas maka yang dimaksud dengan indikator lingkungan kerja adalah pelayanan karyawan yang memadai seperti pelayanan makan, kamar mandi maupun pelayanan kesehatan, kondisi kerja yang baik meliputi, penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan dan pemilihan warna serta keamanan kerja, dan hubungan timbal balik antar karyawan maupun karyawan dengan atasannya.

faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja tidak kondusif, meskipun secara fisik karyawan memiliki keterampilan dan kecerdasan yang baik namun keadaan lingkungan kerja tidak menunjang maka karyawan yang bersangkutan tidak akan dapat secara maksimal mencurahkan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara maksimal (Widodo, 2004).

## **2.2.4 Disiplin Kerja**

### **2.2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin "*discipline*" yang berarti "latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat". Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. Menurut Oluseyi dan Hammed (2009) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

#### **2.2.4.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Menurut Suwanto (2011) menyatakan bahwa disiplin mempunyai 3 (tiga) macam bentuk, yaitu :

1. Disiplin Preventif.

Disiplin preventif adalah tindakan SDM agar terdorong untuk menaati standar atau peraturan. Tujuan pokoknya adalah mendorong SDM agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan atau pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi SDM.

2. Disiplin Korektif.

Disiplin korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa disebut sebagai tindakan disipliner, antara lain berupa peringatan, skors.

3. Disiplin Progresif.

Disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihakpelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

#### **2.2.4.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan**

Menurut Hasibuan (2004) menyatakan bahwa faktor - faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, di antaranya:

1. Tujuan dan kemampuan, tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Disinilah letak pentingnya *axas the right man in the right place and the right man in the right job*.
2. Teladan Pimpinan, teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang

disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan harus memiliki kedisiplinan yang baik agar bawahannya juga memiliki disiplin yang baik.

3. Balas Jasa, balas jasa atau gaji ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa memberikan kepuasan dan kecintaan terhadap perusahaan.
4. Keadilan, keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Waskat (pengawasan melekat), waskat adalah tindakan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.
6. Sanksi hukuman, sanksi hukuman berperan penting untuk memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi yang berat maka karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan.
7. Ketegasan, ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan, hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan akan menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan (Setiyawan dkk., 2016)

#### **2.2.4.4 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Utomo (2008), indikator disiplin kerja adalah:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas
4. Tingkat absensi

#### **2.2.5 Kinerja Karyawan**

##### **2.2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Rahmatullah (2003) mengistilahkan kinerja (performance) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Berikut ini adalah beberapa pengertian kinerja oleh beberapa pakar yang dikutip oleh Utama dan Wayan (2001) yaitu:

1. Menurut Winardi (1992) kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan bagian karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk

memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

2. Menurut Gomes (2000) kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.
3. Dessler (1997) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kekecewaan kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi. Menurut Dessler, penelitian kerja terdiri tiga langkah, pertama mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat dengan tugas-tugasnya dan standar jabatan. Kedua menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual dengan standar-standar yang telah ditetapkan, dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian. Ketiga sesi umpan balik berarti kinerja dan kemajuan atasan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang di tuntut.

Sedangkan kinerja karyawan menurut Hasibunan (2004) merupakan tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu:

a) Tujuan.

Tujuan ini memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel.

b) Ukuran.

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personalmemegang peranan penting.

c) Penilaian.

Penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut Amran (2009) kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Kinerja karyawan adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Azwar (2009) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus seimbang, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja.

Faktor – faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, yaitu kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang

dicurahkan, dan dukungan organisasi. Kinerja karyawan berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada. Sebagai contoh beberapa karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dan bekerja keras, tetapi organisasi memberikan peralatan yang kuno. Masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan. Kinerja meliputi kualitas output serta kesadaran dalam bekerja.

Ada tiga alasan yang berkaitan mengapa penentuan sasaran mempengaruhi kinerja, yaitu (Logahan dan Marcelinus, 2009):

1. Penentuan sasaran mempunyai dampak mengarahkan, yaitu memfokuskan aktivitas – aktivitas kearah tertentu dari pada kearah lainnya.
2. Disebabkan oleh sasaran – sasaran yang telah diterima, maka orang – orang cenderung mengarahkan upaya secara proporsional terhadap kesulitan sasaran.
3. Sasaran – sasaran yang sukar akan membuahkan ketekunan dibandingkan sasaran – sasaran yang ringan.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil karya karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

#### **2.2.5.2 Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Gruenberg (1980) penilaian prestasi kinerja merupakan proses melalui mana organisasi – organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kinerja

karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan – keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kinerja. Kegunaan – kegunaan penilaian prestasi kinerja sebagai berikut:

a. Perbaikan prestasi kinerja.

Umpan balik pelaksanaan kerja kemungkinan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan–kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

b. Penyesuaian – penyesuaian kompensasi.

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya.

c. Keputusan – keputusan penempatan.

Promosi, transfer, dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kinerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

d. Kebutuhan – kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

Prestasi kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

e. Perencanaan dan pengembangan karier.

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan – keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

f. Penyimpangan – penyimpangan proses staffing.

Prestasi kinerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

g. Ketidak akuratan informasional.

Prestasi kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan – kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana – rencana sumber daya manusia, atau komponen – komponen lain sistem manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan – keputusan personalia yang tidak diambil tepat.

h. Kesalahan – kesalahan desain pekerjaan.

Prestasi kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan – kesalahan tersebut.

i. Kesempatan kinerja yang adil.

Penilaian prestasi kinerja secara akurat akan menjamin keputusan – keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

j. Tantangan – tantangan eksternal.

Kadang – kadang prestasi kinerja dipengaruhi oleh faktor – faktor di luar lingkungan kinerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial, atau, salah – masalah pribadi lainnya (Mangkunegara dan Prabu, 2004).

Menurut Azwar dkk (2015) penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dan prestasi kerja yang diharapkan peningkatan kinerja. Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai secara fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan menyangkut berbagai bidang

seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja, atau hal-hal yang sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan. Hal – hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan. Faktor – faktor penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
3. Supervisi yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Kehadiran, meliputi: ketepatan waktu, disiplin, dapat dipercaya / diandalkan.
5. Konservasi, meliputi pencegahan pemborosan, kerusakan, dan pemeliharaan peralatan.

### **2.2.5.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Koesmono (2010) yang menjadi indikator dalam kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

#### **a. Kualitas pekerjaan**

Kualitas kerja (*quality of work*) adalah kualitas kerja karyawan yang dihasilkan menurut bidang dan kemampuannya selama kurun waktu tertentu serta berdasarkan syarat yang telah ditetapkan.

#### **b. Kuantitas pekerjaan**

Kuantitas kerja (*quantity of work*) merupakan jumlah yang telah ditunjukkan dengan satuan mata uang, jumlah unit atau dalam jumlah siklus kegiatan yang dilakukan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu (*timelines*) adalah tingkat sejauh mana suatu pekerjaan dapat diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperlihatkan output orang lain dengan waktu yang tersedia untuk pekerjaan lain.

d. Pengetahuan tentang pekerjaan

Pengetahuan tentang pekerjaan (*job knowledge*) adalah luasnya pengetahuandan keterampilan mengenai pekerjaan yang dihadapinya.

e. Hubungan antar perseorangan

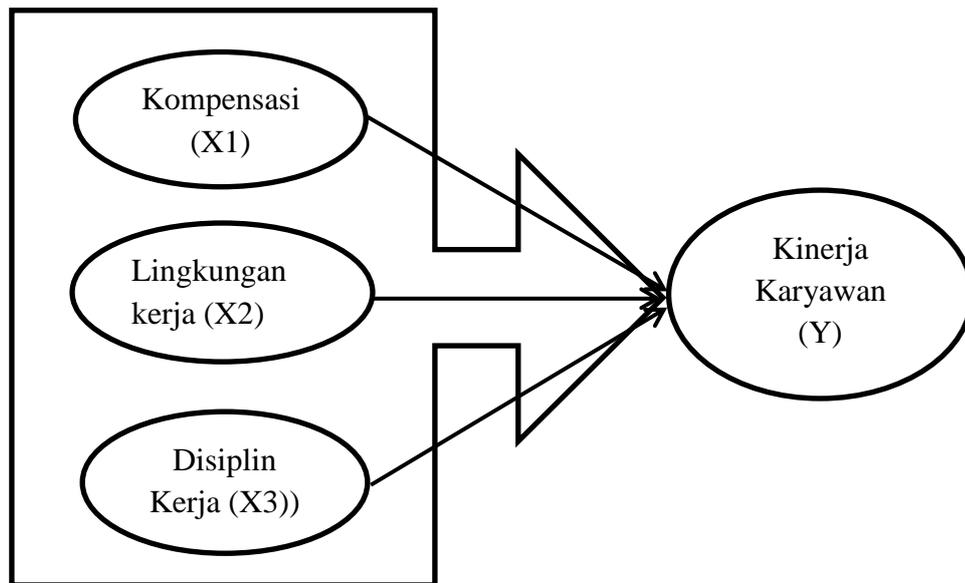
Hubungan antar (*interpersonal impact*) adalah merupakan tingkat dimana seorang karyawan mampu untuk dapat mengembangkan perasaan unuk dapat saling menghargai dan bekerjasama dengan karyawan yang satu dengan yang lain.

### **2.3 Kerangka konseptual**

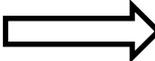
Kerangka konseptual penelitian merupakan salah satu bagian yang penting dalam pelaporan sebuah penelitian. Kerangka konseptual juga berfungsi sebagai gambaran tentang model penelitian serta gambaran umum jalannya penelitian. Robbin dan Judge (2002) mengemukakan bahwa kerangka konseptual adalah merupaka model konseptual mengenai bagaimana teori berhubungan dengan masalah yang penting. Dengan demikian, deskripsi antara teori dan penelitian terdahulu merupakan landasan dasar untuk menyusun sebuah kerangka konseptual yang pada akhirnya digunakan untuk merupakan hipotesis.

Adapun kerangka konseptual untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1: Kerangka konseptual penelitian



Keterangan :

- a. Simultan ( bersama-sama) : 
- b. Parsial (sendiri-sendiri) : 

## 2.4 Hipotesis penelitian

Berdasarkan hasil penelitian Manik Eko dan Hamidah (2013) menyatakan bahwa faktor kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat diduga hipotesis berikut:

H1: Diduga kompensasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di UD.lahan mas jember

Berdasarkan hasil penelitian Elda Cintia dan alini (2016) menyatakan faktor lingkungan kerja fisik dan nonfisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kppn Bandung 1, sehingga dapat diduga hipotesis berikut:

H2: Diduga lingkungan kerja mempunyai pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan UD. Lahan mas jember

Berdasarkan hasil penelitian Astadi Pangarso dan Putri Intan (2016) menyatakan bahwa faktor disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah Provinsi Jawa Barat, sehingga dapat diduga hipotesis berikut:

H3: Diduga disiplin kerja mempunyai pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan di UD. Lahan mas jember

Berdasarkan hasil penelitian Ni Made dan Dewi Adnyani (2016) menyatakan bahwa faktor kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H4: Diduga kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Lahan mas jember .

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian**

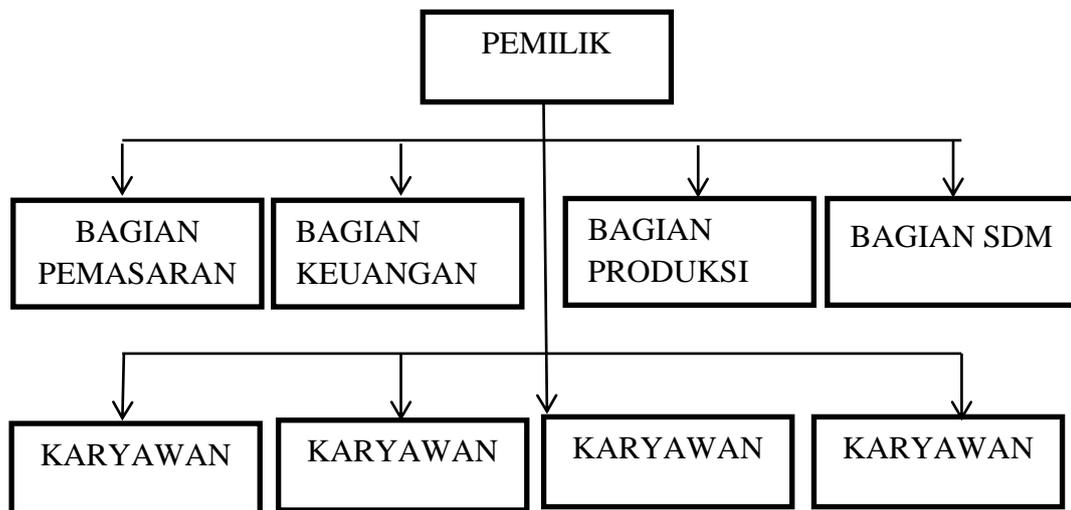
UD. Lahan Mas Jember merupakan salah satu perusahaan yang berada di Kota Jember yang bergerak dibidang agribisnis dengan menawarkan jasa penggilingan padi. Namun perusahaan ini tidak hanya melayani jasa penggilingan padi saja melainkan sampai pemasaran produk beras kepada para agen maupun distributor yang ada diluar kota Jember. Semakin tahun perusahaan ini mengalami perkembangan yang signifikan yang dibuktikan dengan jumlah produksi yang semakin meningkat. Gedung perusahaan ini terbagi atas satu gudang besar dengan bagian depan yaitu kantor utama, bagian tengah sebagai tempat distribusi barang yang siap kirim serta tempat mesin pengepakan beras, sedangkan bagian belakang sebagai tempat mesin penggilingan padi. Samping kiri gedung utama tersebut terdapat halaman luas yang dijadikan sebagai tempat pengeringan gabah, sedangkan sebelah kanannya yaitu gudang penggilingan beras merah. Tempat parkir berada di halaman depan gedung. Gedung UD. Lahan Mas berada tepat dipinggir jalan raya sehingga memudahkan untuk proses distribusi barang.

Sama halnya dengan perusahaan pada umumnya UD. Lahan Mas Jember juga memiliki pembagian kerja yang teratur dan jelas sehingga karyawan bekerja sesuai dengan *jobdisk* masing-masing. Sistem perekrutan karyawan yang dilakukan sama seperti perusahaan pada umumnya dengan membuka lowongan pekerjaan kepada masyarakat umum dengan pendidikan minimum Sekolah Menengah Atas

bagi karyawan kantor, sedangkan untuk karyawan lapang tidak dibatasi pendidikan.

Berikut struktur organisasi di UD. Lahan Mas:

Gambar 2. Struktur Organisasi UD. Lahan Mas Jember



UD. Lahan Mas Jember tidak hanya melayani jasa penggilingan padi saja melainkan juga memproduksi beras dengan berbagai jenis kemasan yang dipasarkan ke kota lain. Adapun beras yang diproduksi tidak hanya beras putih melainkan juga beras merah. Kemasan yang diproduksi diantaranya kemasan beras 5 kg, 25kg dan 50kg, dengan menempelkan logo perusahaan tersebut. Sistem produksi yang dilakukan dengan bahan baku yang berasal dari petani langsung baik petani dalam kota maupun luar kota baik itu dari hasil pencarian karyawan di perusahaan tersebut maupun dari para pemasok luar.

Sistem pemasaran yang dilakukan yaitu di distribusikan ke agen-agen yang ada di berbagai kota kecuali jember maupun melalui distributor. Perusahaan ini tidak melayani pembelian eceran sehingga semua penjualan berdasarkan grosir atau dalam jumlah yang besar, begitupun untuk sasaran konsumen bukanlah agen atau distributor dalam kota atau sekitar daerah yang ada di jember melainkan diluar kota

## **3.2 Populasi dan Sampel**

### **3.2.1 Populasi**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudia ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2013). Populasi dalam penelitian ini yaitu semua karyawan yang bekerja di UD. Lahan Mas jember. Jumlah populasinya yaitu 100 karyawan, yang terdiri atas bagian kantor, produksi, pengemasan, borongan, dan distributor(pengiriman).

### **3.2.2 Sampel**

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang menjadi subyek penelitian tersebut (Sugiono, 2013). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 50% dari jumlah populasi yang ada, sehingga sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 50 karyawan yang bekerja di UD. Lahan Mas Jember.

## **3.3 Jenis Penelitian**

Penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian komparatif, karena peneliti tidak dapat mengendalikan variable bebas secara langsung dan eksistensi variable tersebut telah terjadi. Peneliti ini juga diawali dengan peneliti mengidentifikasi pengaruh variable satu persatu terhadap variable terikatnya.



a. Upah yang bernotasi X1.1

Upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan yang akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan yang dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja (Ghozali, 2013).

b. Insentif yang bernotasi X1.2

Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang, pengupahan intensif dimaksudkan untuk memberi upah atau gaji yang berbeda karena produktifitas kerja yang berbeda

c. Tunjangan yang bernotasi X1.3

Tunjangan adalah pemberian penghargaan terhadap jasa- jasa, selain gaji pokok pegawai negeri yang bekerja pada instansi pemerintah maupun pegawai perusahaan. Dalam hal ini yang termasuk dalam tunjangan adalah komisi, tunjangan kecelakaan, hadiah, tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua dan tunjangan lain yang sah (Sutrisno, 2010).

d. Pemberian Cuti yang bernotasi X1.4

Cuti adalah masa libur yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan. Contoh : cuti haid, cuti bulanan, cuti melahirkan, cuti kecelakaan, cuti tahunan dan lain-lain.

## 2. Lingkungan Kerja

Dalam pengambilan indikator lingkungan kerja yang diambil oleh Nitisemo(2002), indikator lingkungan kerja adalah:

### a. Kondisi kerja yang bernotasi X2.1

Kondisi fisik berhubungan dengan kondisi gedung, ruang kerja, ventilasi, dan sebagainya dan kondisi psikologis misalnya adanya hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju, dan sebagainya.

### b. Keamanan dalam pekerjaan yang bernotasi X.2.2

Yang dimaksud keamanan dalam pekerjaan adalah terjaminnya keselamatan kerja selama melaksanakan tugas, misalnya perlakuan yang adil dan manusiawi, aman dari segala bentuk pemutusan kerja, dan aman dari segala macam tuduhan dan hinaan.

### c. Penerangan yang bernotasi X2.3

Penerangan disini bukanlah terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari.

### d. Kebisingan yang bernotasi X2.4

Kebisingan disini yaitu misalnya suara mesin yang gaduh, suara kendaraan bermotor dan sebagainya yang dapat mempengaruhi konsentrasi para karyawan dalam bekerja.

## 3. Disiplin Kerja (X3)

Disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang terhadap peraturan tertulis /tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan

perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Indikator yang digunakan untuk mengukur variable ini adalah (Sutrisno, 2010):

a. Mematuhi semua peraturan (X3.1)

Menjunjung tinggi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Selalu berperilaku baik dalam melaksanakan tugas baik dengan semua karyawan maupun dengan pimpinan kerja.

b. Penggunaan waktu secara efektif (X3.2)

Memfaatkan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan dalam mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif. Sehingga tidak ada waktu yang terbuang sia-sia untuk kegiatan diluar pekerjaan.

c. Tanggung jawab dalam pekerjaan (X3.3)

Bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas yang telah diberikan. Menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan petunjuk dan mampu mempertanggung jawabkan semua hasil pekerjaan yang dilakukan.

d. Tingkat absensi (X3.4)

Datang dan pulang kerja tepat waktu. Bekerja sesuai jadwal yang telah ditentukan oleh perusahaan . berusaha tetap hadir kerja, kecuali pada waktu ada keperluan yang mendesak untuk tidak hadir.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja pegawai merupakan hasil dari kerja yang secara kualitas dan kuantitas adapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001), yang menjadi indikator dalam kinerja karyawan adalah sebagaiberikut:

- a. Kualitas pekerjaan ( Y.1), adalah kualitas kerja karyawan yang dihasilkan menurut bidang dan kemampuannya selama kurun waktu tertentu serta berdasarkan syarat yang telah ditetapkan.
- b. Kuantitas pekerjaan (Y.2), merupakan jumlah yang telah ditunjukkan dengan satuan mata uang, jumlah unit atau dalam jumlah siklus kegiatan yang dilakukan.
- c. Ketepatan waktu (Y.3), adalah tingkat sejauh mana suatu pekerjaan dapat diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperlihatkan output orang lain dengan waktu yang tersedia untuk pekerjaan lain.
- d. Pengetahuan tentang pekerjaan (Y.4), adalah luasnya pengetahuandan keterampilan mengenai pekerjaan yang dihadapinya.

### **3.6 Metode Pengumpulan Data**

#### **3.6.1 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Metode Angket (*Questionnaire*), pada penelitian ini peneliti mmebagikan angket atau daftar pertanyaan kepada karyawan di UD. Lahan Mas Jember yang sudah dipilih menjadi sampel.
- b. Metode Observasi, sebelum dilakukannya penelitian peneliti melakukan pengamatan terlebih dahulu di tempat penelitian yakni di UD. Lahan Mas Jember, setelah itu peneliti juga melakukan pengamatan langsung saat pembagian angket sehingga peneliti mengetahui dengan benar kondisi di tempat tersebut.

- c. Studi pustaka, data yang digunakan tidak hanya berasal dari informasi hasil penyebaran angket tetapi juga dari buku, jurnal ilmiah maupun referensi lain yang terkait dengan penelitian ini.
- d. Wawancara, saat melakukan pengamatan (observasi) peneliti tidak hanya melakukan tinjauan fisik kondisi ataupun aktivitas pekerja tetapi juga melakukan wawancara kepada pekerja atau karyawan yang bekerja di UD. Lahan Mas Jember terkait kepentingan penelitian guna memperoleh informasi langsung dari lapang.

### **3.7 Metode Analisis Data**

#### **3.7.1 Uji Validitas**

Sugiyono (2013) mengemukakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Hipotesis yang diajukan adalah:

Ho : Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Ha : Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari degree of freedom ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka

pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2005). cara pengujian validitas dapat dilakukan dengan menggunakan aplikasi yakni program SPSS. Adapun rumus perhitungan uji validitas manual dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu (Wijaya, 2008):

1. Korelasi Pearson (*Product Moment*):

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2] [n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Pengujian koefisien korelasi:

$$t = r \sqrt{(n-1)/(1-r^2)}$$

2. Korelasi Biserial:

$$P_{bi} = \frac{m_p - m_T \sqrt{p/q}}{S_T}$$

Dimana:

$P_{bi}$  = koefisien korelasi biserial

$m_p$  = rata-rata skor dari subjek yang menjawab benar bagi item yang akan dihitung validitasnya

$m_T$  = rata-rata skor total

$S_T$  = simpangan baku dari skor total

$p$  = proporsi responden yang menjawab benar

$q$  = 1-p

### 3.7.2 Uji Reabilitas

Ghozali (2013) yang menyatakan bahwa uji realibilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur yang digunakan mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten jika dilakukan pengukuran kembali. Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban

seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu secara manual dan menggunakan aplikasi.

Cara menentukan besarnya reliabilitas instrument dilakukan dengan metode Alpha-Cronbach yaitu (Wijaya, 2008):

$$R = \frac{n}{(n-1)} \times [1 - (\sum Si^2 / Si^2)]$$

Dimana:

R : Koefisien Realiabilitas

$\sum Si^2$  : Jumlah Ragam tiap-tiap item

$Si^2$  : Ragam Total

Adapun cara lain dengan menggunakan aplikasi yakni cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0.60$  (Ghozali, 2005).

### 3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

#### 3.7.3.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Cara menghitung ini dapat dilakukan menggunakan program SPSS. Adapun cara lainnya yaitu

dengan mengkorelasikan seluruh variabel bebas (Ghozali, 2005). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a. Nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat
- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas. Apabila antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas.
- c. Multikolinearitas dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) Variance Inflation Factor (VIF). kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance  $< 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$  (Ghozali, 2005). Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti di atas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya.

### 3.7.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005). Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y$  prediksi –  $Y$  sesungguhnya) yang telah di studentized. Dasar analisisnya adalah:

- a. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Cara pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan perhitungan manual dan menggunakan program SPSS. Secara sistematis pengujian ini dapat dilakukan menggunakan uji gletser:

$$|e_i| = \alpha_1 + \alpha_2 \sqrt{X_1} + V_1$$

Ada tidaknya heteroskedastisitas ditentukan oleh nilai  $\alpha_1$  dan  $\alpha_2$ .

### 3.7.3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah (Ghozali, 2005):

- a. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y= Variabel dependen (kinerja karyawan)

a = Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien garis regresi

$X_1, X_2, X_3$  = Variabel independen (kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja)

$e$  = error / variabel pengganggu.

### **3.7.5 Pengujian Hipotesis**

#### **3.7.5.1 Uji Signifikasi Pengaruh Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel  $X_1, X_2,$  dan  $X_3$  (kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

$H_0$  : Variabel-variabel bebas (kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

$H_a$  : Variabel-variabel bebas ((kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### 3.7.5.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Ha : Variabel-variabel bebas yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil penelitian

##### 4.1.1 Data deskripsi responden

Deskripsi data responden diambil melalui data primer yang diperoleh langsung melalui kuesioner yang telah diisi oleh responden. Penulis membagikan kuesioner kepada karyawan UD. Lahan Mas jember sebanyak 50 kuesioner.

##### a. Deskripsi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1 : Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin di UD. Lahan**

**Mas Jember**

**Tahun 2018**

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase
Pria	40	80
Wanita	10	20
Total	50	100

Sumber: Pengelolaan data primer 2018

Berdasarkan pengelolaan data primer pada tabel 4.1, maka dapat dilihat bahwa besar responden berdasarkan jenis kelamin pria adalah sebesar 80% dan responden wanita adalah sebesar 20%.

## b. Deskripsi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2 : Responden Penelitian Berdasarkan Usia di UD. Lahan Mas Jember Tahun 2018**

Usia	Jumlah	Persentase
19 – 25 tahun	8	16
26 -30 tahun	16	32
31- 35 tahun	11	22
36 – 40 tahun	5	10
41 – 45 tahun	8	16
>46	2	4
Total	50	100

Sumber : pengolahan data primer 2018

Dilihat dari data tabel 4.2, maka dapat diketahui bahwa total keseluruhan respondent baik dari bagian staff maupun bagian produksi sejumlah 50 responden ,yaitu yang berusia 19 – 25 tahun adalah sebesar 16 %, kelompok usia 26 – 30 tahun adalah sebesar 32% , kelompok usia 31 – 35 tahun adalah sebesar 22%, kelompok usiia 35 – 40 tahun adalah sebesar 10% , kelompok usia 40 – 45 tahun adalah sebesar 16 %, kelompok usia >45 tahun adalah sebesar 4%.

Jadi , berdasarkan pada data kuesioner teridentifikasi bahwa responden yang paling banyak bekerja di UD. Lahan mas adalah mereka yang berusia antara 26 – 30 tahun yaitu dengan besar presentase 32% . sedangkan jumlah presentase yang

paling kecil adalah mereka yang berusia lebih dari 46 tahun dengan jumlah presentase 4%.

**c. Deskripsi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

**Tabel 4.3: Responden Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan di**

**UD.Lahan Mas Jember**

**Tahun 2018**

<b>Tingkat pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
SD	81	16
SMP	25	50
SMA	15	30
S1	2	4
Total	50	100

Sumber : Pengelolaan data primer 2018

Tingkat pendidikan dapat mempengaruhi kinerja para karyawan. Dengan adanya kemajuan ilmu pengetahuan dan ketrampilan yang mereka miliki akan memudahkan mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang maksimal. Dari tabel 4.3 berdasarkan hasil kuesioner yang telah diisi maka dapat teridentifikasi bahwa para karyawan UD. Lahan mas yang memiliki tingkat presentase tertinggi dilihat dari tingkat pendidikan mereka adalah 50 % untuk lulusan SMP , sedangkan hasil presentase terkecil adalah responden yang memiliki tingkat pendidikan S1 sebesar 4%.

**d. Deskripsi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Penghasilan**

**Tabel 4.4: Responden Penelitian Berdasarkan Tingkat Penghasilan di UD.**

**Lahan Mas Jember**

**Tahun 2018**

<b>Tingkat penghasilan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Rp.500.000- Rp. 1.500.000	15	30
Rp. 1.500.000- Rp. 2.500.000	20	40
Rp. 2.500.000 – Rp. 3.500.000	10	20
>Rp. 3.500.000	5	10
Total	50	100

Sumber: pengolahan data primer 2018

Dari hasil data responden 4.4, maka dapat dilihat berapa banyak responden yang mendapatkan penghasilan berdasarkan pada golongan berikut: responden yang mendapatkan penghasilan Rp. 500.000- Rp.1.500.000 adalah sebesar 30%, yang mendapatkan penghasilan Rp. 1.500.000- Rp.2.500.000 sebesar 40%, sedangkan responden yang mendapatkan penghasilan Rp. 2.500.000 – Rp. 3.500.000 sebesar 20% dan bagi yang mendapatkan penghasilan >Rp. 3.500.000 adalah sebesar 10%.

Dengan demikian, hasil dari kuesioner yang diperoleh dapat diidentifikasi bahwa responden yang memiliki jumlah persentase terbesar adalah mereka yang bekerja di UD. Lahan mas jember dengan penghasilan Rp. 1.500.000 – Rp. 2.500.000 dengan besar presentase 40% dan yang memiliki presentase terkecil adalah mereka yang memiliki penghasilan diatas Rp. 3.500.000 yaitu sebesar 10%.

**e. Deskripsi Frekuensi Respondent Berdasarkan Status Perkawinan**

**Tabel 4.5 :Respondent Penelitian Berdasarkan Status Perkawinandi**

**UD.Lahan Mas Jember**

**Tahun 2018**

<b>Status perkawinan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Belum kawin	6	12
Kawin	32	64
Janda	2	4
Duda	10	20
Jumlah	50	100

Sumber : pengelolaan data primer 2018

Dari hasil penelitian ini, dapat dilihat besarnya presentase dari status perkawinan mereka dalam tabel 4.5, diman jumlah responden yang statusnya belum kawin terdapat 12%, responden yang berstatus kawin 64%, untuk yang bersatus janda adalah sebesar 4% dan yang berstatus duda adalah sebesar 20%.

Jadi ,berdasarkan hasil kuesioner responden dapat teridentifikasi bahwa para responden yang memiliki jumlah persentase tertinggi berdasarkan status perkawinan adalah responden yang berstaus kawin dengan perolehan sebesar 64%, sedangkan yng berstatus terkecil adalah responden yang berstatus janda dengan perolehan nilai yaitu 4%

**f. Deskripsi Frekuensi Responden Berdasarkan Tempat Tinggal**

**Tabel 4.6 : Responden Penelitian Berdasarkan Tempat Tinggal di UD.Lahan Mas Jember**

**Tahun 2018**

<b>Status tempat tinggal</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Rumah sendiri	25	50
Kontrak / kost	5	10
Rumah orang tua/ mertua	20	40
Lainnya	0	0
Total	50	100

Sumber : Pengolahan data primer 2018

Dari data tabel 4.6, dapat diperoleh hasil dari penelitian berdasarkan status tempat tinggal para responden. Terdapat 50%, untuk responden yang memiliki status tempat tinggal rumah sendiri, 10% bagi mereka yang status tempat tinggalnya adalah kontrak /kost, sedangkan responden yang mempunyai status tempat tinggal rumah orang tua / mertua yaitu sebesar 40% dan 0% untuk besar persentase status tempat tinggal lainnya.

Jadi, berdasarkan data 4.6 maka dapat diidentifikasi untuk perolehan hasil persentase tertinggi dari status tempat tinggal responden karyawan UD. Lahan mas adalah 50% untuk mereka yang memiliki tempat tinggal rumah sendiri, sedangkan hasil persentase terendah adalah para responden yang memiliki tempat tinggal berstatus lainnya adalah senilai 0%.

### g. Deskripsi Frekuensi Responden Berdasarkan Transportasi

**Tabel 4.7: Responden Penelitian Berdasarkan Transportasi di UD.Lahan  
Mas Jember  
Tahun 2018**

Alat transportasi	Jumlah	Presentase
Jalan kaki	17	34
Sepeda / motor	25	50
Angkutan umum	5	10
Mobil pribadi	3	6
Total	50	100

Sumber : pengolahan data primer 2018

Dari data 4.7 tertera hasil penelitian berdasarkan alat transportasi yang digunakan oleh responden untuk menuju ke tempat mereka kerja. Jadi, dari hasil kuesioner yang telah diperoleh maka dapat didefinisikan bahwa persentase tertinggi berdasarkan alat transportasi yang digunakan oleh responden karyawan UD. Lahan mass adalah merek yang menggunakan alat transportasi sepeda / motor 50%, sedangkan persentase terkecil adalah sebesar 6% yaitu responden yang menggunakan alat transportasi berupa mobil pribadi

#### 4.1.2 Deskripsi Variable Penelitian

Dari hasil pengumpulan data kuesioner yang telah terkumpul, maka dapat diperoleh gambaran tentang kondisi obyektif dari masing- masing indikator. Hal ini berfungsi untuk mengidentifikasi penilaian responden terhadap beberapa item

pertanyaan yang ditanyakan . untuk mendapatkan nilai kecenderungan dan nilai variasi jawaban, responden harus menentukan interval terlebih dahulu. Didalam menentukan nilai interval dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \text{skor tertinggi} - \text{skor terendah} : \text{jumlah kelas}$$

Misal :

Dalam perhitungan hasil kuesioner yang menggunakan skala likert, dengan skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1 sedngkn jumlah kelasnya sebanyak 5.

Maka , dapat diperoleh interval sebagai berikut:

1. Interval = skor tertinggi – skor terendah : jumlah kelas
2. Interval =  $5 - 1 : 5 = 0,8$

Dengan hasil interval kelas 0,8 ,maka dapat disimpulkan kriteria rata- rata jawaban responden adalah :

- a.  $1,00 - < 1,80 =$  sangat tidak baik
- b.  $1,80 - < 2,60 =$  tidak baik
- c.  $2,60 - < 3,40 =$  cukup baik
- d.  $3,40 - < 4,20 =$  baik
- e.  $4,20 - < 5,00 =$  sangat baik

a. Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Kompensasi

**Tabel 4.8: Tanggapan Karyawan Tentang Kompensasi UD. Lahan Mas  
Jember  
Tahun 2018**

Pernyataan	Pilihan jawabann					Jumlah resp.	Jumlah skor	Rata – rata
	STS	TS	CS	S	SS			
Gaji bersih yang saya terima sudah sesuai dengan yang saya harapkan	2	25	14	8	1	50	131	2,62
Saya merasa pemberian bonus telah sesuai dengan pengorbanan untuk menyelesaikan pekerjaan.	3	20	19	8	0	50	132	2,64
Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan saya	7	22	15	5	1	50	121	2,42
Masa liburan atau cuti yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan harapan saya.	2	18	16	1 0	4	50	146	2,92
Jumlah	12	85	64	3 1	6		530	2,65

Sumber : Data primer yang diolah peneliti 2018

Berdasarkan tabel 4.8 tersebut dijelaskan bahwa tanggapan karyawan terhadap variable kompensasi pada UD. Lahan mas, menunjukkan nilai rata-rata

secara keseluruhan sebesar 2,65 maka, ini berarti secara keseluruhan kompensasi pada UD. Lahan mas mendapatkan respon cukup baik dari karyawan.

#### b. Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Lingkungan Kerja

**Tabel 4.9: Tanggapan Karyawan Tentang Lingkungan Kerja UD. Lahan Mas Jember Tahun 2018**

Pernyataan	Pilihan jawaban					Jumlah resp.	Jumlah skor	Rata-rata
	STS	TS	CS	S	SS			
Warna ruangan tempat bekerja sudah baik dan tidak mengganggu pekerjaan yang anda lakukan	0	15	15	14	6	50	157	3,14
Kemaman kerja diperusahaan cukup memadai	4	17	20	6	3	50	137	2,74
Penerangan ditempat kerjabsaya bekerja sudah baik	3	14	14	14	5	50	153	3,06
Pengaturan dan pengendalian suara bising ditempat saya bekerja sudah baik	0	18	17	11	4	50	151	3,02
Jumlah	7	64	66	45	18		598	2,99

Sumber : data primer yang diolah peneliti 2018

Berdasarkan tabel 4.9 tersebut dijelaskan bahwa tanggapan karyawan terhadap variable lingkungan kerja pada UD. Lahan mas ,menunjukkan nilai rata-

rata secara keseluruhan sebesar 2,99. Maka ini berarti secara keseluruhan lingkungan kerja pada UD.lahan mas mendapatkan respon cukup baik dari karyawan.

**c. Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Disiplin Kerja**

**Tabel 4.10: Tanggapan Karyawan Tentang Disiplin Kerja UD. Lahan Mas**

**Jember**

**Tahun 2018**

Pernyataan	Pilihan jawaban					Jumlah resp.	Jumlah skor	Rata-rata
	STS	TS	CS	S	SS			
Saya sudah mematu tata tertip peraturan perusahaan, seperti datang dan pulang tepat waktu	0	12	23	11	4	50	157	3,14
Saya tidak suka membuang buang waktu kerja dengan kegiatan diluar pekerjaan	0	9	25	19	7	50	164	3,28
Saya bertanggung jawab atas tugas-tugas yng diberikan oleh perusahaan	3	17	18	10	2	50	143	2,86
Tingkat kehadiran kerja saya sngat baik	3	16	15	15	1	50	145	2,90
Jumlah	6	54	81	55	14		609	3,05

Sumber : Data primer yang diolah peneliti(2018)

Berdasarkan tabel 4.10 dijelaskan bahwa tanggapan karyawan terhadap variable disiplin kerja pada UD. Lahan mas menunjukkan nilai rata-rata secara

keseluruhan sebesar 3,05 . Maka ini berarti secara keseluruhan lingkungan kerja pada UD. Lahan Mas mendapatkan respon cukup baik dari karyawan

**d. Deskripsi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan**

**Tabel 4.11: Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan UD. Lahan Mas Jember Tahun 2018**

Pernyataan	Pilihan jawaban					Jumlah resp.	Jumlah skor	Rata-rata
	STS	TS	CS	S	SS			
Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain	0	0	17	22	11	50	194	3,88
Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi rata rata pekerjaan karyawan lain	0	7	18	18	6	50	173	3,46
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0	0	9	23	18	50	209	4,18
Ilmu yang saya miliki sangat berperan aktif dalam menyelesaikan pekerjaan secara profesional	0	10	23	12	5	50	162	3,24
Jumlah	0	17	67	75	40		738	3,69

Sumber :Data primer yang diolah peneliti 2018

Berdasarkan tabel 4.11 dijelaskan penilaian responden atas variable kinerja pada UD. Lahan mass menunjukkan nilai rata-rata secara keseluruhan sebesar 3.69. Maka ini berarti secara keseluruhan kinerja pada UD. Lahan mas mendapatkan respon baik dari karyawan.

## 4.2 Analisis Hasil Penelitian

### 4.2.1 Uji Validitas

Berikut merupakan tabel hasil uji validitas variabel yang digunakan:

No	Sub Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	X1.1	0,562	0,2352	Valid
		X1.2	0,368	0,2352	Valid
		X1.3	0,385	0,2352	Valid
		X1.4	0,624	0,2352	Valid
2	Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,467	0,2352	Valid
		X2.2	0,419	0,2352	Valid
		X2.3	0,663	0,2352	Valid
		X2.4	0,416	0,2352	Valid
3	Disiplin Keja (X3)	X3.1	0,418	0,2352	Valid
		X3.2	0,605	0,2352	Valid
		X3.3	0,724	0,2352	Valid
		X3.4	0,812	0,2352	Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,641	0,2352	Valid
		Y2	0,621	0,2352	Valid
		Y3	0,402	0,2352	Valid
		Y4	0,746	0,2352	Valid

Sumber : data diolah dengan SPSS v.17 (Lampiran 1)

Uji validitas merupakan pengujian terhadap instrumen penelitian, apakah dapat mengukur apa yang hendak diukur dengan menghubungkan setiap skor indikator dengan total skor item dalam setiap variabel secara statistik, hasil dari korelasi tersebut dinamakan r hitung. Dari hasil pengujian kualitas instrumen, menunjukkan bahwa kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat valid. Butir-butir indikator kuisisioner dinyatakan valid apabila memiliki nilai koefisien korelasi (r hitung) lebih besar dari r tabelnya (Sugiyono, 1999). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih tinggi dari tabel (0,2352), maka instrumen atau variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan **valid**.

#### 4.2.2 Uji Reabilitas

Berikut merupakan tabel hasil uji reabilitas yang digunakan:

No	Variabel	Jumlah Pertanyaan	A	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	4	0,611	$\alpha > 0,60$
2	Lingkungan Kerja (X2)	4	0,619	
3	Disiplin Kerja (X3)	4	0,750	
4	Kinerja Karyawan (Y)	4	0,727	

Sumber : Data diolah dengan SPSS .17 (Lampiran 2)

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0.60$  (Nunnally dalam Ghozali, 2005). Jadi keputusan yang digunakan untuk menguji reliabilitas ini adalah:

- a. Jika nilai  $\alpha > 0,60$ , maka seluruh butir pertanyaan adalah reliabel. Dengan kata lain instrumen layak dan dapat digunakan.
- b. Jika nilai  $\alpha < 0,60$ , maka seluruh butir pertanyaan adalah tidak reliabel. Dengan kata lain instrumen tidak layak dan tidak dapat digunakan

Dari hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa nilai dari *Cronbach Alpha* dari masing-masing variabel yang menjadi instrumen dalam penelitian ini lebih dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah **reliabel**.

### 4.2.3 Uji Asumsi Klasik

#### 4.2.3.1 Uji Multikolinearitas

Berikut tabel hasil uji multikolinearitas yang digunakan:

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

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	0,960	1,042
	Lingkungan Kerja	0,931	1,075
	Disiplin Kerja	0,969	1,033

Sumber: Data SPSS (Lampiran 3)

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, dimana dalam model regresi tidak boleh ada multikolinearitas. Metode yang dapat digunakan untuk melihat ada tidaknya multikolinearitas adalah dengan melihat nilai VIF (*inflation factor*). Pada

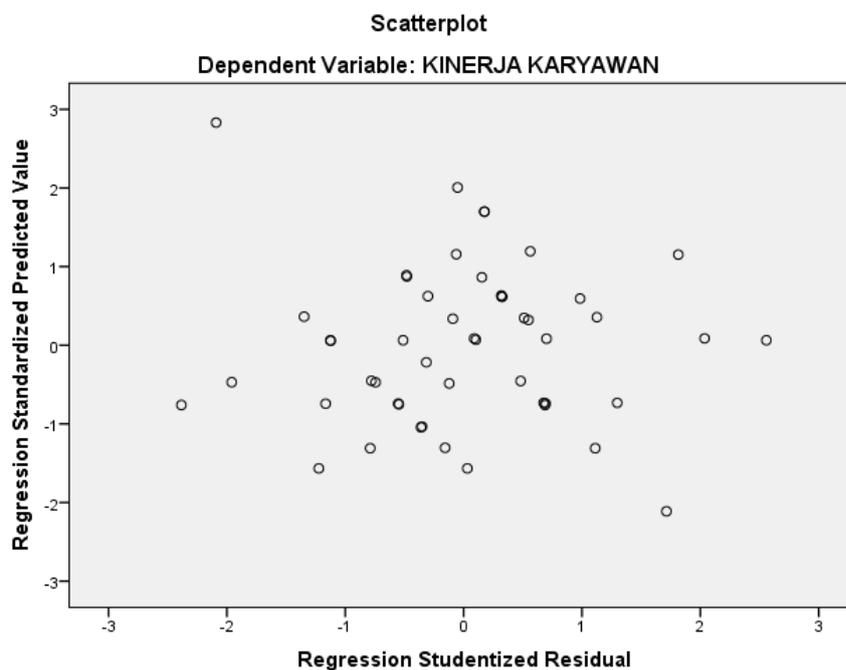
umumnya jika nilai VIF lebih besar dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

Pada tabel dapat dilihat bahwa setelah dilakukan pengujian, semua variabel bebas dalam penelitian ini menunjukkan nilai VIF dibawah 10. Maka dapat disimpulkan bahwasanya variabel bebas dalam penelitian ini **terbebas dari permasalahan multikolinearitas.**

#### 4.2.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Berikut hasil uji Heteroskedastisitas yang digunakan:

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : hasil analisis SPSS v.17

Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas adalah :

1. Jika ada pola tertentu, titik pembentuk pola (melebar, bergelombang, atau menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.

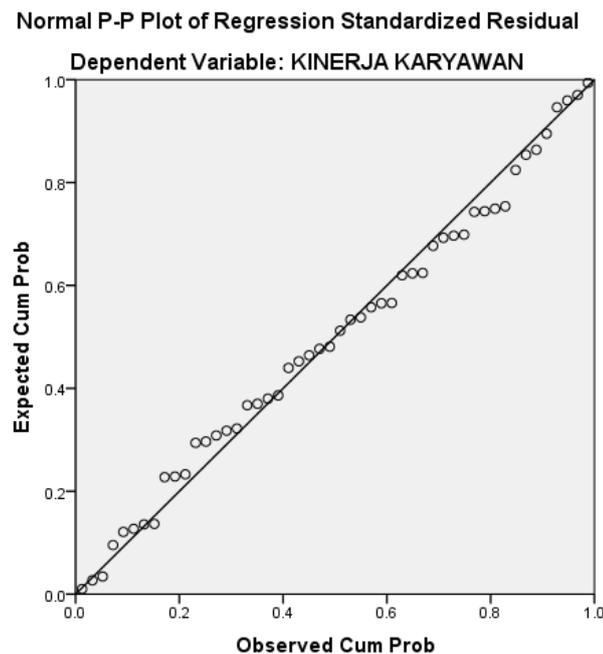
2. Jika tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dengan merujuk dasar yang ada, maka dengan melihat grafik di atas dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka **tidak terjadi heteroskedastisitas**

#### 4.2.3.4 Uji Normalitas

Berikut adalah hasil uji normalitas pada penelitian ini:

Gambar 4. Hasil Uji Normalitas



Sumber : hasil analisis SPSS v.17

Metode untuk mendeteksi normalitas data yang digunakan dalam penelitian yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal P. Plot Of Regression Standarized. Dasar pengambilan keputusannya jika menyebar sekitar garis diagonal, maka model regresi tersebut layak dipakai untuk penelitian

lebih lanjut. Pada grafik P-P Plot diatas, terlihat bahwa titik-titik yang terjadi menyebar disekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal. Maka data dalam penelitian ini dapat dikatakan telah terdistribusi secara normal.

#### 4.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Independen yaitu: kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel Dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (*kinerja karyawan*)

a = Konstanta

b1, b2, = Koefisien garis regresi

X1, X2 = Variabel independen (Kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja)

e = error / variabel pengganggu

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.719	2.421		1.536	.131
Kompensasi	.325	.135	.294	2.401	.020
Lingkungan Kerja	.316	.123	.318	2.558	.014
Disiplin Kerja	.314	.100	.383	3.145	.003

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Lampiran 4)

Dari hasil SPSS yang ditampilkan pada tabel , maka diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 3,719 + 2,401X_1 + 2,558X_2 + 3,145X_3$$

Model persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa nilai konstanta regresi adalah sebesar 3,719. Nilai tersebut memiliki arti jika variabel bebas (*independent*) dan terikat (*dependent*) adalah nol maka tingkat keberhasilan sebesar 3,719. Dengan asumsi nilai variable lainnya konstan.

Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X1) adalah sebesar 2,401 artinya jika nilai variabel X1 bertambah sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya adalah tetap maka nilai Y akan bertambah sebesar 2,401 hal ini mempunyai hubungan searah dengan resiko sistematis sehingga variabel X1 yang naik akan berdampak pada kinerja karyawan

Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) adalah sebesar 2,558 artinya jika nilai variabel X2 bertambah sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya adalah tetap maka nilai Y akan bertambah sebesar 2,558, hal ini mempunyai hubungan searah dengan resiko sistematis sehingga variabel X2 yang naik akan berdampak pada kinerja karyawan

Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X3) adalah sebesar 3,145 artinya jika nilai variabel X3 bertambah sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya adalah tetap maka nilai Y akan bertambah sebesar 3,145 hal ini mempunyai hubungan searah dengan resiko sistematis sehingga variabel X2 yang naik akan berdampak pada kinerja karyawan

## 4.2.5 Uji Hipotesis

### 4.2.5.1 Uji Statifikasi Pengaruh Parsial (Uji t)

Berikut hasil uji statistik pengaruh parsial (uji t) yang digunakan:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.719	2.421		1.536	.131
1 Kompensasi	.325	.135	.294	2.401	.020
Lingkungan Kerja	.316	.123	.318	2.558	.014
Disiplin Kerja	.314	.100	.383	3.145	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Lampiran 5)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hasil t hitung berdasarkan rumus  $t \text{ tabel} = \alpha ; n - k - 1$

Keterangan:

$\alpha$ : nilai probabilitas n: jumlah responden k: jumlah variabel

Jadi  $t \text{ tabel} = 0.05 ; 50 - 4 - 1$

$= 0.05 ; 45$

$= 1,68$  (lihat panduan t tabel statistik)

Berdasarkan uji t hitung dan t tabel di dapatkan hasil t hitung 2,401 lebih besar dari t tabel 1,68 sehingga ada pengaruh signifikan secara parsial antara kompensasi (X1) dengan kinerja karyawan(Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil signifikan  $0,020 < 0,050$ .

Berdasarkan uji t hitung dan t tabel di dapatkan hasil t hitung 2,558 lebih besar dari t tabel 1,68 sehingga ada pengaruh signifikan secara parsial antara

lingkungan kerja (X2) dengan kinerja karyawan(Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil signifikan  $0,014 < 0,050$ .

Berdasarkan uji t hitung dan t tabel di dapatkan hasil t hitung 3,145 lebih besar dari t tabel 1,68 sehingga ada pengaruh signifikan secara parsial antara disiplin kerja (X3) dengan kinerja karyawan(Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil signifikan  $0,003 < 0,050$ .

#### 4.2.5.2 Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Berikut hasil uji statistik F yang digunakan:

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	65.494	3	21.831	7.869	.000 <sup>b</sup>
Residual	127.626	46	2.774		
Total	193.120	49			

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Lampiran 6)

B. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja

Setelah model dari persamaan-persamaan regresi diperoleh, selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) secara simultan. Untuk itu melakukan pengujian ini digunakan uji F. Apabila diketahui bahwa nilai-nilai F hitung  $> F$  tabel maka hipotesis diterima, artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Rumus F tabel :  $df1 = k - 1$  ;  $df2 = n - k$

$k$  = Jumlah variabel

$n$  = Jumlah sampel

$f1 = 4 - 1$  ;  $df2 = 50 - 4$

= 3 : 46

= 2,79 (lihat panduan F tabel statistik)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 7,869 lebih besar dari nilai F tabel 2,79 Sehingga secara simultan variabel kompensasi (X1), Lingkungan kerja(X2), Disiplin kerja(X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### 4.3 Interpretasi

Kinerja karyawan merupakan tingkat hasil karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan oleh suatu perusahaan. Baik tidaknya kinerja karyawan dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Adapun beberapa faktor eksternal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang merupakan faktor eksternal yang memiliki pengaruh besar dibandingkan dengan yang lain. Berdasarkan hasil analisis ketiga faktor tersebut diketahui adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Lahan Mas Jember.

Faktor kompensasi merupakan faktor eksternal utama yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan upah atau gaji terkadang menjadi alasan utama seseorang dalam memilih suatu pekerjaan.

Berdasarkan hasil analisa data yang diperoleh diketahui bahwa faktor kompensasi berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan di UD. Lahan Mas Jember terbukti nilai t hitung yakni 2,041 sedangkan nilai t tabelnya sebesar 1,68, yang berarti nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan t tabel. Hal tersebut sesuai dengan hasil yang dipaparkan oleh Yahyo dkk (2013) bahwa faktor kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa perusahaan yang memberikan kompensasi yang setimpal dengan kerja karyawan akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawannya.

Seperti halnya yang dipaparkan diteori tersebut, pemberian kompensasi oleh UD. Lahan Mas Jember kepada seluruh karyawannya dapat dikatakan sudah memadai terbukti dari hasil analisa yang diperoleh. Sistem pemberian kompensasi berdasarkan sistem waktu yang berarti besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh karyawan berdasarkan lama kerjanya di perusahaan tersebut, selain itu juga dengan pertimbangan hasil yakni karyawan yang memiliki etos kerja serta loyalitas kerja yang baik akan menjadi salah satu pertimbangan perusahaan dalam menaikkan kompensasi. Karyawan yang menerima kompensasi yang lebih besar dibandingkan dengan yang lain dapat dilihat dari masa kerjanya di UD. Lahan Mas Jember.

Kompensasi yang diberikan perusahaan tersebut kepada karyawannya tidak hanya berupa gaji atau upah pokok tiap bulannya ataupun gaji tiap minggu bagi karyawan mingguan melainkan juga berupa tunjangan kesehatan, fasilitas dan pemberian cuti (Robert, 2002). Karyawan yang memiliki masa kerja lama diatas 10

tahun secara otomatis mendapatkan semua bentuk kompensasi tersebut yakni berupa gaji pokok tiap bulan, tunjangan hara raya (THR) yang besarnya sama dengan gaji pokok, tunjangan kesehatan, fasilitas berupa transportasi pribadi dan juga cuti. Jika dilihat dari loyalitas yang diberikan perusahaan kepada karyawannya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawannya.

Hal tersebut terbukti karyawan yang menerima seluruh kompensasi tersebut memiliki kinerja dan etos kerja yang tinggi juga memiliki tanggung jawab kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan dibawahnya seperti tidak sering meminta cuti, lebih rajin bekerja serta selalu ikut andil dalam proses produksi yang berlangsung. Sikap tersebut dilakukan sebagai bentuk tanggung jawab serta loyalitas kerja karyawan kepada perusahaan. Dari hasil pengamatan langsung yang dilakukan di UD. Lahan Mas Jember dapat membuktikan teori bahwa faktor kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang dimaksudkan terdiri atas lingkungan alam, lingkungan sosial dan budaya. Lingkungan alam meliputi kondisi cuaca serta lingkungan alamiah disekitar perusahaan tersebut, lingkungan sosial dan budaya meliputi sikap serta kondisi masyarakat sekitar ataupun karyawan itu sendiri. Adapun indikator lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Lingkungan kerja fisik berupa tempat berlangsungnya proses produksi seperti kondisi gedung baik di dalam maupun luar gedung, lokasi maupun ruang kerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik berupa fasilitas yang

memberikan rasa aman, sejahtera serta bebas kecelakaan kerja yang berarti jaminan rasa nyaman dalam bekerja. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,558 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,68 yang berarti nilai t hitung lebih besar dibandingkan t tabel. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja di UD. Lahan Mas Jember dapat dikatakan sudah baik jika dilihat dari segi fisik, kondisi gedung layak untuk dijadikan sebagai tempat berlangsungnya proses produksi, terdapat ventilasi yang memadai sebagai tempat pertukaran udara, kondisi gedung masih kokoh, luas dan aman. Kondisi diluar gedung nyaman dalam artian banyak pepohonan yang dapat memberikan rasa nyaman bagi pekerja dikala waktu istirahat, tempat parkir yang memadai serta letak perusahaan yang didekat jalan raya sehingga akses menuju tempat tersebut mudah dijangkau. Sedangkan lingkungan kerja non fisik di UD. Lahan Mas Jember sangat baik karena rasa kekeluargaan antar karyawan sangat tinggi begitupun empati pemilik perusahaan kepada seluruh karyawannya baik sehingga tercipta keharmonisan didalam perusahaan tersebut. Hal tersebut terbukti saat salah satu karyawan ada yang sakit maka karyawan yang lainnya membesuk, begitupun pemilik perusahaannya akan memberikan biaya pengobatan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di UD. Lahan Mas Jember.

Adapun indikator kondisi lingkungan kerja lainnya diantaranya tingkat kebersihan di sekitar gedung maupun didalam gedung tergolong kurang. Hal

tersebut dikarenakan UD. Lahan Mas Jember merupakan perusahaan agrobisnis yang menawarkan jasa penggilingan padi yang berarti proses produksi yang berlangsung meliputi pengeringan gabah, penggilingan gabah, pengemasan beras, serta pengangkutan hasil lain beras seperti katul.

Dari seluruh kegiatan tersebut menghasilkan lebih dari satu output dan itu berlangsung dalam skala yang besar dan berlangsung terus menerus sehingga dapat dipastikan kondisi tempatnya kurang bersih. Untuk kondisi kebisingan didalam perusahaan masih berlangsung sampai saat ini, mengingat tempat berlangsungnya produksi atau penggilingan gabah dengan pengemasan beras dan pengepackkan berada didalam satu gedung yang sama. Akan tetapi kondisi tersebut masih dalam batas wajar sehingga tidak terlalu mengganggu kinerja karyawannya. Selain itu di perusahaan tersebut juga memberikan pelayanan makan dan kamar mandi beserta ruang untuk ibadah. Perusahaan tersebut menyediakan makanan berat kepada karyawannya dan bersifat bebas. Sehingga jika dilihat secara menyeluruh kondisi lingkungan kerja di UD. Lahan Mas Jember cukup memadai dan memberikan rasa nyaman bagi karyawan sehingga secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

Selain kompensasi dan lingkungan kerja, disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan sikap yang menunjukkan kesetiaan seorang karyawan terhadap peraturan yang ditetapkan oleh suatu perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Sikap disiplin kerja seorang karyawan muncul dari keinginan diri sendiri baik untuk mengoptimalkan kinerjanya maupun untuk tujuan yang lain. Semakin baik disiplin kerjanya maka

kinerjanya semakin baik. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar 3,145 dengan nilai  $t$  tabel sebesar 1,68 yang berarti  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel, yang artinya faktor disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD. Lahan Mas Jember.

Jika dilihat berdasarkan indikator disiplin kerja maka tingkat disiplin kerja karyawan yang ada di UD. Lahan Mas cukup baik karena semua karyawan mematuhi peraturan yang ada, menggunakan waktu kerja secara efektif, memiliki tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, serta selalu hadir. Sikap disiplin kerja karyawan ini juga dipengaruhi oleh faktor kompensasi, akan tetapi baik tidaknya sikap disiplin kerja tergantung dari motivasi diri sendiri dari karyawan tersebut. Karyawan yang menerima kompensasi yang memadai akan memiliki disiplin kerja yang baik sehingga akan berpengaruh positif terhadap kinerjanya. Dari pernyataan diatas terbukti bahwa faktor kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Azwar dkk., 2015).

Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat diketahui faktor kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan di UD. Lahan Mas Jember. Jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yang telah ada berdasarkan keluasan faktor variabel yang digunakan maka lebih baik penelitian ini. Hal tersebut dikarenakan pada penelitian yang telah ada hanya meneliti variabel bebas paling banyak dua variabel dan kebanyakan hanya fokus meneliti satu variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan pada penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Faktor kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di UD. Lahan Mas Jember
2. Faktor lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di UD. Lahan Mas Jember
3. Faktor disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di UD. Lahan Mas Jember
4. Faktor kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerjasecara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD. Lahan Mas Jember.

#### **5.2 Implikasi**

Berdasarkan hasil yang diperoleh bahwa faktor kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial maupun silmutan terhadap kinerja karyawan di UD. Lahan Mas Jember, maka diharapkan dengan hasil ini pihak perusahaan lebih mempertimbangkan ketiga faktor tersebut guna mempertahankan serta meningkatkan kinerja karyawan yang ada. Mempertimbangkan berarti memberikan tindakan secara nyata dengan memberikan kompensasi sesuai dengan hak yang seharusnya diterima oleh karyawan, memberikan fasilitas lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan serta

menciptakan disiplin kerja yang baik sehingga kedepannya kinerja karyawannya semakin bagus yang akan berdampak positif terhadap keberlanjutan perusahaan.

### **5.3 Saran**

Penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Lahan Mas Jember dapat dilakukan dengan menambah faktor eksternal lainnya maupun faktor lain, seperti motivasi, pelatihan kerja dan lain-lain, dapat diterapkan di tempat atau perusahaan lain sehingga dapat mengetahui pengaruh dari faktor tersebut terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amran. 2009. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo". *Ichsan Gorontalo*, 4(2): 2397-2413.
- Armstrong, M. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Media Kompetindo.
- Astuty, N. Y. 2010. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara. *KependidikanTriadik*, 13(1): 33-42
- Azwar, S. 2009. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, H., I. M. Chair, dan Y. Abrian. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Muara Padang. *Skripsi: Universitas Negeri Padang*.
- Cintia, E., dan A. Gilang. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kppn Bandung I. *Sosioteknologi*, 1(15): 1-19.
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS21: Update*. PLS Regresi. (7th ed) Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gruenberg, B. 1980. The Happy Worker: An Analisis of Educational and Occupational Difference in Determinants of Job Satisfaction. *Sociology*, 1(85): 247-271.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT BumiAksara.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayanti, Nur. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Katwara Sidoarjo. Skripsi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPM Sidoarjo.

- Koesmono, H. 2010. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Manajemen & Kewirausahaan*, 7(2):171 – 188.
- Logahan, Jerry Marcellinus. 2009. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT Nemanac Rendem”. Tarakanita.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda karya.
- Nitisemito, S. A. 2002. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurchayani, Ni Made dan D. Adnyani. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Manajemen Unud*, 5 (1): 500-532.
- Oluseyi, A Shadare dan T, A. Hammed. 2009. Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employees’ Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria: *Economics, Finance and Aperusahaan*, 1(1): 1-33
- Pangarso, Astadi dan P. I. Susanti. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Manajemen Teori dan Terapan*, 1(2): 1-16.
- Parwoto, Widodo, 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Hubungan Antara Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Salatiga. *Daya Saing*, 5 (2): 44-52.
- Rahmatullah, Reska. 2003. “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Penerbit Erlangga Cabang Palembang”.
- Ravai dan Sagal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Firman Adhi.
- Robert, L. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat .
- Robbins, Stephen P. dan Judge. 2002. *Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour. Salemba Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2011). *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. (1sted) Bandung: PT Refika Aditama.

- Setiawan, Budi dan Waridin. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUD Dokter Kariadi Semarang. *JRBI*, 2(2): 181-198.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati, Ferina. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan Indramayu. *EkonomidanBisnis*, 2 (3): 175-194.
- Sunjono. 2013. *Aplikasi SPSS untuk Smart Riset (Program IBM SPSS 21.0).(1st ed.)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Supatmi, M. Eko, U. Nimran, dan H. N. Utami. 2013. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan. *Profit*, 7 (1): 1-13.
- Susilo, Martoyo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Sutadji, 2008. Pengaruh Kebijakan Sistem Kompensasi dan Kondisi Kerja serta Kapasitas Individu terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi, Tbk. Difre VI Kalimantan. Disertasi. Universitas Airlangga. Surabaya.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwanto, 2011. *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Suci Press.
- Utama, Mudiarta dan Wayan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : UPT Penerbit Universitas Udayana.
- Utomo, Prasetyo. 2008. Analisis Pengaruh Pemberdayaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.
- Yahyo, Djoko, Handoko dan R. Shinta. 2013. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja Karyawan. *Social And Politic*, 1(1): 1-12.
- Widodo, Parwanto. 2004. "Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Hubungan Antara Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Salatiga". *Dayasing*, 5(2): 411-34

Wijaya. 2008. Uji Asumsi Klasik Regresi Linear. Fakultas Pertanian Universitas Swadaya Gunung Jati, Cirebon.

**LAMPIRAN 7 Tabel Input Data Responden**

No	Kompensasi (X1)					Lingkungan Kerja (X2)					Disiplin Kerja (X3)					Kinerja Karyawan (Y)				
Resp	1	2	3	4	X1	1	2	3	4	X2	1	2	3	4	X3	1	2	3	4	Y
1	2	4	2	3	11	3	3	4	3	13	3	4	4	3	14	3	4	4	4	15
2	5	3	3	4	15	4	4	4	3	15	3	5	3	4	15	4	4	3	4	15
3	4	2	2	3	11	3	3	3	2	11	3	5	3	4	15	5	3	5	3	16
4	1	2	2	3	8	3	3	4	5	15	4	3	3	4	14	4	4	5	4	17
5	2	3	2	4	11	2	1	3	4	10	3	3	2	3	11	3	3	3	3	12
6	2	3	2	3	10	5	3	5	2	15	2	5	5	4	16	4	4	5	4	17
7	2	3	2	2	9	4	2	1	3	10	3	2	4	3	12	3	4	3	3	13
8	2	3	3	4	12	3	2	3	3	11	3	2	1	3	9	3	4	4	4	15
9	2	3	3	2	10	3	3	5	5	16	2	3	2	2	9	4	3	4	3	15
10	2	1	3	2	8	3	5	4	3	15	4	3	2	4	13	4	4	4	4	16
11	3	3	2	2	10	2	2	1	4	9	2	3	1	2	8	5	2	5	4	15

No	Kompensasi (X1)					Lingkungan Kerja (X2)					Disiplin Kerja (X3)					Kinerja Karyawan (Y)				
Resp	1	2	3	4	X1	1	2	3	4	X2	1	2	3	4	X3	1	2	3	4	Y
12	3	2	1	2	8	5	2	3	4	13	3	3	2	1	9	3	2	4	4	12
13	2	2	4	2	10	2	4	2	3	11	2	2	2	2	8	4	3	4	3	13
14	2	3	4	4	13	2	2	3	2	9	2	5	2	2	11	4	3	4	2	15
15	3	2	3	3	11	2	3	2	3	10	3	4	3	2	12	4	3	3	4	13
16	2	4	1	2	9	4	3	5	2	14	4	4	3	4	15	4	3	5	3	15
17	2	1	2	4	9	2	3	4	2	11	3	3	2	2	10	4	2	5	3	13
18	3	3	2	4	12	2	3	3	4	12	4	4	2	1	11	4	5	5	2	16
19	3	2	2	3	10	3	3	2	2	10	3	3	3	3	12	3	4	4	2	13
20	3	2	1	5	11	3	3	4	3	13	4	4	2	2	12	4	4	4	2	16
21	3	3	2	5	13	2	2	3	4	11	3	3	2	1	9	3	3	5	4	13
22	2	4	1	3	10	3	3	3	3	12	5	3	3	3	14	4	4	4	2	15
23	2	3	2	2	9	2	5	1	4	12	5	3	3	3	14	3	3	4	3	13

No	Koompensasi (X1)					Lingkungan Kerja (X2)					Disiplin Kerja (X3)					Kinerja Karyawan (Y)				
Resp	1	2	3	4	X1	1	2	3	4	X2	1	2	3	4	X3	1	2	3	4	Y
24	1	4	2	3	10	2	4	2	3	11	5	3	3	3	14	4	3	5	3	14
25	2	3	2	3	10	4	1	3	3	11	5	3	3	3	14	3	3	4	2	13
26	3	2	4	3	12	3	2	4	2	11	3	2	2	2	9	5	3	5	3	16
27	4	2	3	2	11	4	2	3	4	13	2	2	2	2	8	5	3	4	3	15
28	2	3	1	2	8	5	3	3	2	13	3	3	1	2	9	5	3	4	3	15
29	4	2	3	3	12	5	2	2	5	14	3	2	2	2	9	5	3	4	3	15
30	3	4	3	1	11	3	2	2	4	11	3	2	3	3	11	3	2	4	3	11
31	4	3	2	4	13	3	1	3	4	11	2	4	4	2	12	4	2	5	2	13
32	4	3	1	2	10	5	2	2	2	11	2	2	2	2	8	3	3	3	2	11
33	3	2	2	2	9	2	4	2	3	11	3	3	4	2	12	3	2	3	2	10
34	2	2	1	3	8	3	2	2	2	9	4	3	3	4	14	3	2	5	2	13
35	2	3	2	4	11	2	4	5	2	13	3	3	4	3	13	4	4	5	3	16

No	Kompensasi (X1)					Lingkungan Kerja (X2)					Disiplin Kerja (X3)					Kinerja Karyawan (Y)				
Resp	1	2	3	4	X1	1	2	3	4	X2	1	2	3	4	X3	1	2	3	4	Y
36	3	2	2	4	11	3	2	3	3	11	2	2	4	2	10	3	4	3	3	13
37	3	2	2	3	10	3	3	2	3	11	2	5	3	4	14	5	5	5	3	19
38	2	4	5	3	14	3	2	4	5	14	4	3	3	4	14	5	4	3	4	17
39	2	3	2	2	9	3	3	4	3	13	3	3	2	3	11	3	4	4	3	14
40	3	2	3	5	13	2	2	2	2	8	2	5	3	4	14	5	4	4	5	18
41	2	2	2	3	9	5	1	3	2	11	4	3	3	4	14	3	4	4	3	14
42	2	4	3	3	12	4	2	4	3	13	3	3	2	3	11	4	4	5	4	17
43	2	1	3	2	8	4	5	3	2	14	3	5	5	4	16	4	5	4	3	16
44	4	4	2	5	15	3	3	2	2	10	4	3	3	4	14	4	4	4	5	17
45	2	3	3	2	10	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	5	3	4	5	17
46	2	2	4	1	9	4	3	2	2	11	3	3	4	2	12	4	5	3	3	15
47	2	2	4	2	10	3	3	4	3	13	4	3	4	5	16	4	5	5	5	19

No	Kompensasi (X1)					Lingkungan Kerja (X2)					Disiplin Kerja (X3)					Kinerja Karyawan (Y)				
Resp	1	2	3	4	X1	1	2	3	4	X2	1	2	3	4	X3	1	2	3	4	Y
48	4	3	3	2	12	2	2	4	2	10	3	4	4	4	15	4	3	5	3	15
49	3	2	3	2	10	4	3	5	4	16	3	4	3	3	13	3	5	5	3	16
50	4	2	3	4	13	2	3	3	2	10	4	3	4	3	14	5	3	4	4	16
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>132</b>	<b>121</b>	<b>146</b>	<b>530</b>	<b>157</b>	<b>137</b>	<b>153</b>	<b>151</b>	<b>598</b>	<b>157</b>	<b>164</b>	<b>143</b>	<b>145</b>	<b>609</b>	<b>194</b>	<b>173</b>	<b>209</b>	<b>164</b>	<b>738</b>

**LAMPIRAN 8****IDENTITAS RESPONDEN****Jenis Kelamin : L / P**

---

**KUESIONER****A. Petunjuk**

1. Pertanyaan dibawah ini mohon dijawab dengan memberi tanda silang ( X ) pada jawaban yang anda pilih.
2. Mohon diteliti kembali agar tidak terdapat pertanyaan yang terlewatkan atau belum diisi.

**B. Pertanyaan**

1. Berapakah usia anda saat ini:
  - 19- 25 Tahun
  - 26- 30 Tahun
  - 31-35 Tahun
  - 36- 40 Tahun
  - 41- 50 Tahun
  - >46 Tahun
2. Tingkat pendidikan :
  - SD
  - SMP
  - SMA
  - S1
3. Berapa penghasilan anda sebulan?
  - Rp. 500.000 – Rp. 1.500.000
  - Rp. 1.500.000- Rp. 2.500.000
  - Rp. 2.500.000- Rp. 3.500.000
  - > Rp. 3.500.000
4. Status perkawinan :
  - Belum kawin
  - Kawin
  - Janda
  - Duda
5. Status tempat tinggal saat ini:
  - Rumah sendiri
  - Kontrak / kost
  - Rumah ortu/ mertua

6. Anda menuju ketempat kerja menggunakan alat transportasi :
- Jalan kaki
  - Sepeda / motor
  - Angkutan umum
  - Mobil pribadi

**C. Jawablah pernyataan dibawah ini dengan memberikan tanda silang ( X ) pada kolom skor yang menurut anda paling sesuai, dimana :**

**Keterangan :**

STS : Sangat Tidak Setuju

CS : Cukup Setuju

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
	<b>Kompensasi ( X1 )</b>					
1	Gaji bersih yang saya terima sudah sesuai dengan yang saya harapkan					
2	Saya merasa pemberian bonus telah sesuai dengan pengorbanan untuk menyelesaikan pekerjaan					
3	Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan saya					
4	Masa liburan atau cuti yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan harapan saya					
	<b>Lingkungan kerja ( X2 )</b>					
1	Warna ruangan tempat kerja sudah baik dan tidak mengganggu pekerjaan yang anda lakukan					
2	Keamanan kerja di perusahaan cukup memadai					
3	Penerangan di tempat saya bekerja sudah baik					
4	Pengaturan dan pengendalian suara bising di tempat saya bekerja sudah baik					
	<b>Disiplin kerja ( X3 )</b>					
1	Saya sudah mematuhi tata tertib peraturan perusahaan seperti datang dan pulang tepat waktu					
2	Saya tidak suka membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan diluar pekerjaan					
3	Saya bertanggung jawab atas tugas- tugas yang diberikan oleh perusahaan					
4	Tingkat kehadiran kerja saya sangat baik					
	<b>Kinerja karyawan ( Y )</b>					
1	Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain					
2	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi rata-rata pekerjaan karyawan lain					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
4	Ilmu yang saya miliki sangat berperan aktif dalam menyelesaikan pekerjaan secara profesional					

## LAMPIRAN 9 Hasil Perhitungan SPSS

### Correlations

#### Notes

Output Created	21-MAY-2018 20:52:17	
Comments		
Input	Data	E:\TRI\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

[DataSet1] E:\TRI\Data.sav

#### Correlations

		Upah	Insentif	Tunjangan	Cuti	KOMPENSASI
Upah	Pearson Correlation	1	-.108	-.001	.215	.562**

	Sig. (2-tailed)		.456	.997	.135	.000
Insentif	N	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	-.108	1	-.118	.037	.368**
	Sig. (2-tailed)	.456		.414	.796	.009
Tunjangan	N	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	-.001	-.118	1	-.135	.385**
	Sig. (2-tailed)	.997	.414		.349	.006
Cuti	N	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.215	.037	-.135	1	.624**
	Sig. (2-tailed)	.135	.796	.349		.000
KOMPENSASI	N	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.562**	.368**	.385**	.624**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.006	.000	
	N	50	50	50	50	50

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

CORRELATIONS  
 /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2. /PRINT=TWOTAIL NOSIG

### Correlations

#### Notes

Output Created	21-MAY-2018 20:52:29	
Comments		
Input	Data	E:\TRIN\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

#### Correlations

	Kondisi Kerja	Keamanan	Penerangan	Kebisingan
--	---------------	----------	------------	------------

Kondisi Kerja	Pearson Correlation	1	-.171	.124	-.025
	Sig. (2-tailed)		.235	.392	.866
	N	50	50	50	50
Keamanan	Pearson Correlation	-.171	1	.109	-.102
	Sig. (2-tailed)	.235		.450	.479
	N	50	50	50	50
Penerangan	Pearson Correlation	.124	.109	1	-.001
	Sig. (2-tailed)	.392	.450		.994
	N	50	50	50	50
Kebisingan	Pearson Correlation	-.025	-.102	-.001	1
	Sig. (2-tailed)	.866	.479	.994	
	N	50	50	50	50
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	.467**	.419**	.663**	.416**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000	.003
	N	50	50	50	50

### Correlations

		LINGKUNGAN KERJA
Kondisi Kerja	Pearson Correlation	.467
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	50
Keamanan	Pearson Correlation	.419

	Sig. (2-tailed)	.002
	N	50
Penerangan	Pearson Correlation	.663
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Kebisingan	Pearson Correlation	.416
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	50
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	1 **
	Sig. (2-tailed)	
	N	50

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

## Correlations

### Notes

Output Created		21-MAY-2018 20:52:51
Comments		
Input	Data	E:\TR\I\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		<p>CORRELATIONS</p> <p>/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3</p> <p>/PRINT=TWOTAIL NOSIG</p> <p>/MISSING=PAIRWISE.</p>
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

## Correlations

		Peraturan	Waktu	Tanggung Jawab	Absensi
Peraturan	Pearson Correlation	1	-.149	.023	.254
	Sig. (2-tailed)		.302	.872	.075
	N	50	50	50	50
Waktu	Pearson Correlation	-.149	1	.340 <sup>*</sup>	.348 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.302		.016	.013
	N	50	50	50	50
Tanggung Jawab	Pearson Correlation	.023	.340 <sup>*</sup>	1	.460 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.872	.016		.001
	N	50	50	50	50
Absensi	Pearson Correlation	.254	.348 <sup>*</sup>	.460 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.075	.013	.001	
	N	50	50	50	50
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	.418 <sup>**</sup>	.605 <sup>**</sup>	.724 <sup>**</sup>	.812 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50

## Correlations

		DISIPLIN KERJA
Peraturan	Pearson Correlation	.418
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	50
Waktu	Pearson Correlation	.605
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Tanggung Jawab	Pearson Correlation	.724
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Absensi	Pearson Correlation	.812
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	1**
	Sig. (2-tailed)	
	N	50

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

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

CORRELATIONS

/VARIABLES=Y1.1 Y2.2 Y3.3 Y3.4 Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG

**Correlations****Notes**

Output Created		21-MAY-2018 20:53:03
Comments		
Input	Data	E:\TRIN\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=Y1.1 Y2.2 Y3.3 Y3.4 Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

[DataSet1] E:\TRI\Data.sav

## Correlations

		Kualitas Kerja	Kuantitas Kerja	Tepat Waktu
Kualitas Kerja	Pearson Correlation	1	.023	.231
	Sig. (2-tailed)		.871	.106
	N	50	50	50
Kuantitas Kerja	Pearson Correlation	.023	1	-.037
	Sig. (2-tailed)	.871		.801
	N	50	50	50
Tepat Waktu	Pearson Correlation	.231	-.037	1
	Sig. (2-tailed)	.106	.801	
	N	50	50	50
Pengetahuan	Pearson Correlation	.381 **	.399 **	-.069
	Sig. (2-tailed)	.006	.004	.636
	N	50	50	50
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.641 **	.621 **	.402 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004
	N	50	50	50

## Correlations

		Pengetahuan	KINERJA KARYAWAN
Kualitas Kerja	Pearson Correlation	.381	.641
	Sig. (2-tailed)	.006	.000
	N	50	50
Kuantitas Kerja	Pearson Correlation	.399	.621
	Sig. (2-tailed)	.004	.000
	N	50	50
Tepat Waktu	Pearson Correlation	-.069	.402
	Sig. (2-tailed)	.636	.004
	N	50	50
Pengetahuan	Pearson Correlation	1**	.746**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.746**	1**
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL. /MODEL=ALPHA.
```

### Reliability

#### Notes

Output Created		21-MAY-2018 20:53:26
Comments		
Input	Data	E:\TR1\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.611	5

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.
```

## Reliability

### Notes

Output Created	21-MAY-2018 20:54:44
Comments	
Input	Data
	E:\TRINData.sav
	Active Dataset
	DataSet1
	Filter
	<none>
	Weight
	<none>
	Split File
	<none>

	N of Rows in Working Data File	50
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

[DataSet1] E:\TRI\Data.sav

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.619	5

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

## Reliability

### Notes

Output Created	21-MAY-2018 20:54:54	
Comments		
Input	Data	E:\TRI\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

[DataSet1] E:\TRI\Data.sav

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total		50	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.750	5

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Y1.1 Y2.2 Y3.3 Y3.4 Y
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

## Reliability

### Notes

Output Created	21-MAY-2018 20:55:14
Comments	
Input	Data
	Active Dataset
	Filter
	Weight
	Split File
	E:\TRINData.sav
	DataSet1
	<none>
	<none>
	<none>

	N of Rows in Working Data File	50
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Y1.1 Y2.2 Y3.3 Y3.4 Y /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.00

DataSet1] E:\TRI\Data.sav

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.727	5

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2 X3
  /SCATTERPLOT=(*ZPRED , *SRESID)
  /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) .

```

## Regression

### Notes

Output Created		21-MAY-2018 20:55:21
Comments		
Input	Data	E:\TRIDData.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

yntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 X3 /SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID) /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).
Resources	Processor Time	00:00:00.52
	Elapsed Time	00:00:00.52
	Memory Required	2276 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	896 bytes

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. All requested variables entered.

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.582 <sup>a</sup>	.339	.296	1.666	.339	7.869	3

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

Model	Change Statistics		Durbin-Watson
	df2	Sig. F Change	
1	46 <sup>a</sup>	.000	1.782

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65.494	3	21.831	7.869	.000 <sup>b</sup>
	Residual	127.626	46	2.774		
	Total	193.120	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.719	2.421		1.536	.131
	KOMPENSASI	.325	.135	.294	2.401	.020
	LINGKUNGAN KERJA	.316	.123	.318	2.558	.014
	DISIPLIN KERJA	.314	.100	.383	3.145	.003

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

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KOMPENSASI	.960	1.042
	LINGKUNGAN KERJA	.931	1.075
	DISIPLIN KERJA	.969	1.033

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model			DISIPLIN KERJA	KOMPENSASI	LINGKUNGAN KERJA
1	Correlations	DISIPLIN KERJA	1.000	-.034	-.177
		KOMPENSASI	-.034	1.000	.201
		LINGKUNGAN KERJA	-.177	.201	1.000

Covariances	DISIPLIN KERJA	.010	.000	-.002
	KOMPENSASI	.000	.018	.003
	LINGKUNGAN KERJA	-.002	.003	.015

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

#### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	KOMPENSASI	LINGKUNGAN KERJA
1	1	3.931	1.000	.00	.00	.00
	2	.035	10.644	.00	.45	.12
	3	.027	12.062	.01	.01	.42
	4	.007	23.926	.99	.53	.46

#### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

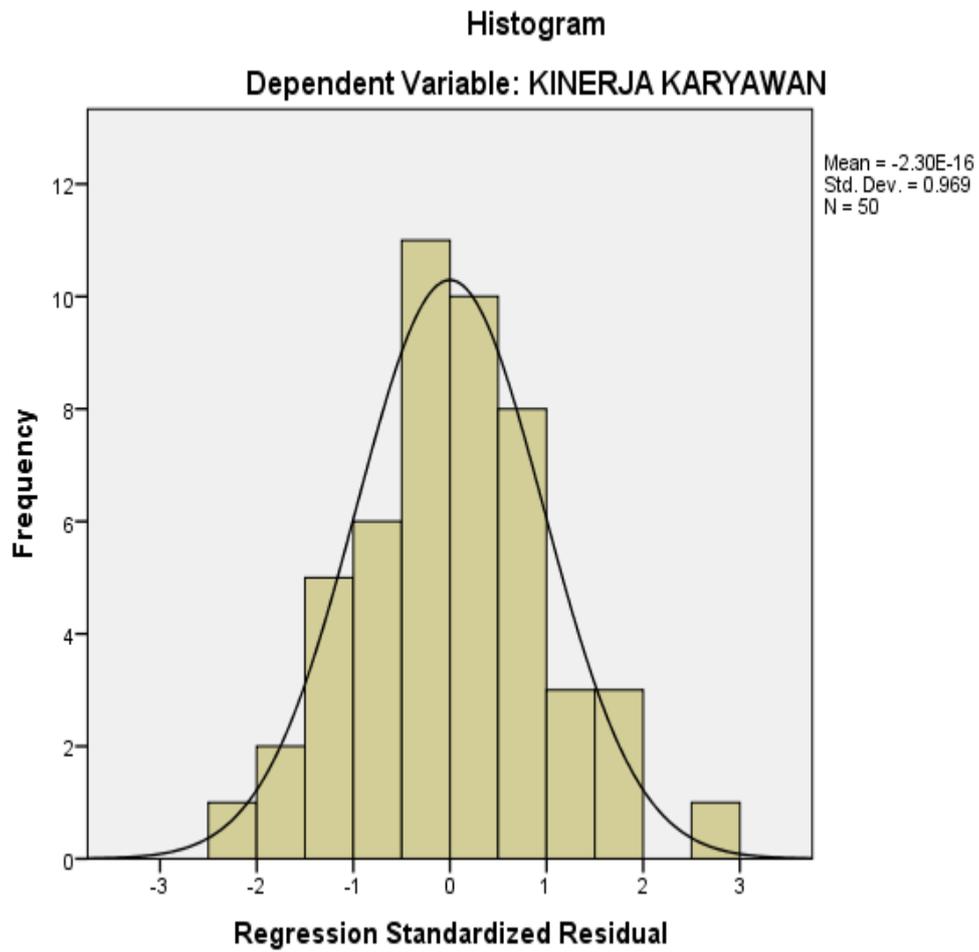
Model	Dimension	Variance Proportions
		DISIPLIN KERJA
1	1	.00
	2	.24
	3	.68
	4	.08

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	12.32	18.03	14.76	1.156	50
Std. Predicted Value	-2.112	2.832	.000	1.000	50
Standard Error of Predicted Value	.281	.819	.456	.120	50
Adjusted Predicted Value	11.96	19.00	14.76	1.218	50
Residual	-3.881	4.166	.000	1.614	50
Std. Residual	-2.330	2.501	.000	.969	50
Stud. Residual	-2.385	2.558	.001	1.012	50
Deleted Residual	-4.065	4.357	.004	1.765	50
Stud. Deleted Residual	-2.519	2.732	.002	1.040	50
Mahal. Distance	.413	10.859	2.940	2.129	50
Cook's Distance	.000	.348	.024	.056	50
Centered Leverage Value	.008	.222	.060	.043	50

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

**Charts**

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual****Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN**