



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA AJB
BUMIPUTERA 1912 CABANG BANYUWANGI GENTENG**

SKRIPSI

Oleh:

**Dofi Caesaria Hadiningtyas
NIM 090810301092**

**JURUSAN S1 AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2016**



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA AJB
BUMIPUTERA 1912 CABANG BANYUWANGI GENTENG**

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Akuntansi (S1)
dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

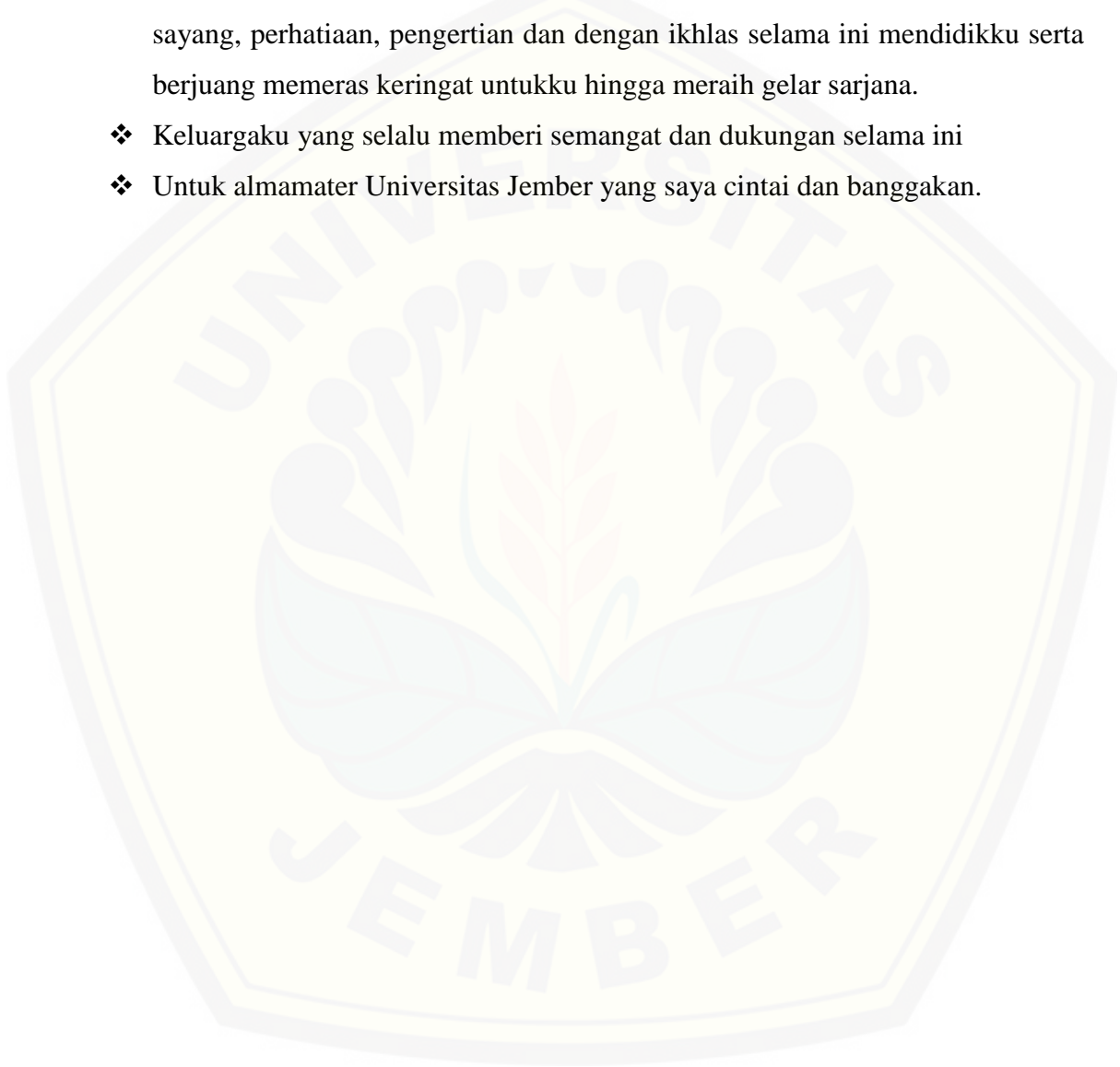
**Dofi Caesaria Hadiningtyas
NIM 090810301092**

**JURUSAN S1 AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2016**

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, dengan segala kerendahan hati, kupersembahkan skripsiku ini sebagai bentuk tanggungjawab, bakti, dan ungkapan terima kasihku kepada :

- ❖ Ibuku Sayektiningsih tercinta yang senantiasa sabar mencurahkan kasih sayang, perhatian, pengertian dan dengan ikhlas selama ini mendidikku serta berjuang memeras keringat untukku hingga meraih gelar sarjana.
- ❖ Keluargaku yang selalu memberi semangat dan dukungan selama ini
- ❖ Untuk almamater Universitas Jember yang saya cintai dan banggakan.



MOTTO

**“MAN JADDA WAJADA”
“Siapa yang bersungguh-sungguh yang Akan Berhasil”
(Film 5 Menara)**

“Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah yang ada pada diri mereka sendiri”

‘(QS. Al-Ra’ad 13 :11).

**“Jangan alasan untuk diri sendiri”
(Kinal JKT 48)**

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dofi Caesaria Hadiningtyas

NIM : 090810301092

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Banyuwangi Genteng”** adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada instansi manapun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 7 Januari 2016

Yang menyatakan

Dofi Caesaria Hadiningtyas
NIM 090810301092

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA AJB BUMIPUTERA 1912 CABANG
BANYUWANGI GENTENG**

Oleh

**Dofi Caesaria Hadiningtyas
NIM 090810301092**

Pembimbing

**Dosen Pembimbing I: Dr. Alwan Sri Kustono, SE, M.Si, Ak
Dosen Pembimbing II: Dr. Muhammad Miqdad, SE, MM, Ak**

TANDA PERSETUJUAN

Nama Mahasiswa : Dofi Caesaria Hadiningtyas
NIM : 090810301092
Jurusan : S1 Akuntansi
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap
Kinerja Karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Cabang
Banyuwangi Genteng

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Alwan Sri Kustono, SE, M.Si, Ak Dr. Muhammad Miqdad, SE, MM, Ak
NIP 19720416 200112 1 001 NIP 19710727 199512 1 001

Ketua Program Studi S1 Akuntansi

Dr. Muhammad Miqdad, SE, MM, Ak
NIP. 19710727 199512 1 001

PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINRJA KARYAWAN PADA AJB BUMIPUTERA 1912 BANYUWANGI
GENTENG**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Dofi Caesaria Hadiningtyas
NIM : 090810301092
Jurusan : S-1Akuntansi

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

22 Februari 2016

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Panitia Penguji

Ketua : Nining Ika Wahyuni, SE., M.Sc., Ak (.....)
NIP 19830624 200604 2 001

Sekretaris : Drs. Wasito, M.Si, Ak (.....)
NIP 19600103199103 1 001

Anggota : Rochman Effendi, SE, M.Si, Ak (.....)
NIP 19710217200003 1 001

Mengetahui/ Menyetujui
Universitas Jember
Dekan

Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si.
NIP 19630614 199002 1 001

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Banyuwangi Genteng. Sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan menggunakan seluruh karyawan yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun. Metode yang digunakan analisis regresi berganda. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan digunakan SPSS. Data diperoleh melalui data primer, yaitu penyebaran kuisisioner terhadap 55 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan (2) kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The study aimed to examine the effect of work environment and compensation on employee performance at AJB Bumiputera 1912 Banyuwangi Genteng. The sample of this research are purposive sampling to use the employee who has been more than 5 years. This method use a multiple regression analysis. To determine the effect of work environment and compensation on employee performance used SPSS. Data were obtained through primary data, namely distributing questionnaires to 55 respondent. The result showed that (1) a positive significant effect of work environment on employee performance and (2) a positive significant effect of compensation on employee performance.

Keyword: *work environment, compensation, employee performance*

PRAKATA

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan limpahan rahmat dan hidayah-Nya. Sholawat serta salam semoga selalu tercurah pada suri tauladan kita Nabi Muhammad S.A.W. Dengan mengucapkan Alhamdulillahirrobilalamin atas limpahan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Banyuwangi Genteng”** telah disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna meraih gelar sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, sehingga penulis mengharapkan masukan dan saran atas penelitian ini yang akan dijadikan pertimbangan penelitian selanjutnya. Selama penyusunan skripsi ini, penulis tidak lepas dari bantuan semua pihak. Dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H.M. Fathorrozi, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember
2. Bapak Dr. Alwan Sri Kustono, M.Si, Ak., selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Jember dan dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan dengan sabar memberikan bimbingan sejak awal hingga akhir pembuatan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, SE, MM, Ak., selaku Ketua Program Studi S1 Akuntansi dan dosen pembimbing II yang bersedia memberikan bimbingan, saran, dan semangat selama proses penyusunan hingga penyelesaian skripsi ini.
4. Indah Purnamawati, SE, M.Si, Ak., selaku Dosen Wali selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
5. Seluruh dosen dan staf karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
6. Ibuku tercinta, Sayektiningsih yang dengan sabar, perhatian, pengertian, merawat, membesarkan, mendidiku dan dengan ketulusan hati

mencurahkan cinta kasih sayang serta kerja keras memberi dukungan berupa materi, nasihat dan selalu mendoakan hingga meraih gelar sarjana.

7. Keluarga dan saudaraku tersayang yang selalu menyemangati, memotivasi, memberikan hiburan serta banyak kasih kasih sayang selama pengerjaan skripsi ini.
8. Yoni Yogisma Purwatama yang selalu sabar, membantu, dan menemani selama mengerjakan skripsi ini.
9. Sahabat-Sahabatku semasa kuliah Deasy Dwi Purnamasari, Ema Fitriana, Lucky Asari, Laelatu Zakiya, dan Hesti Dwi Rahmasari terima kasih sudah menjadi sahabat terbaik dan memberikan dorongan dalam proses pengerjaan sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-Temanku Fera, Wienda, Rima, Vay, Ana, Putri, Ira, mbak Dewi, Indri, Bayu, Tyas, mbak Rina dan teman-teman akuntansi yang tidak bisa disebutkan satu persatu terima kasih sudah menemani, atas kerjasama, memberikan ide, dan membantu dalam proses pengerjaan skripsi sehingga cepat terselesaikan.
11. Serta kepada semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu penulis mengucapkan terima kasih banyak atas semua bantuan yang diberikan.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada para pembaca dan akan memberikan sumbangasih bagi Universitas Jember.

Jember, 7 Januari 2016

Penulis

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | ii |
| HALAMAN MOTTO | iii |
| HALAMAN PERNYATAAN | iv |
| HALAMAN PEMBIMBINGAN | v |
| HALAMAN PERSETUJUAN | vi |
| LEMBAR PENGESAHAN | vii |
| ABSTRAK | vii |
| ABSTRACT | vii |
| PRAKATA | ix |
| DAFTAR ISI | xi |
| DAFTAR TABEL | xiv |
| DAFTAR GAMBAR | xv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvi |
| BAB 1. PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 6 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 6 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 7 |
| BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA | 8 |
| 2.1 Landasan Teori | 8 |
| 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 8 |
| 2.1.2 Lingkungan Kerja..... | 9 |
| 2.1.3 Kompensasi | 11 |
| 2.1.4 Kinerja Karyawan..... | 14 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu..... | 16 |
| 2.3 Kerangka Konseptual | 19 |
| 2.4 Pengembangan Hipotesis..... | 20 |

| | | |
|---------------|---|-----------|
| 2.4.1 | Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan | 20 |
| 2.4.2 | Kompensasi dan Kinerja Karyawan..... | 21 |
| BAB 3. | METODE PENELITIAN | 22 |
| 3.1 | Jenis Penelitian | 22 |
| 3.2 | Populasi dan Sampel Penelitian..... | 22 |
| 3.3 | Teknik Pengumpulan Data | 22 |
| 3.4 | Definisi Operasional | 23 |
| 3.5 | Teknik Pengolahan Data..... | 25 |
| 3.5.1 | Uji Kualitas Data | 25 |
| 3.5.2 | Statistik Deskriptif..... | 26 |
| 3.5.3 | Uji Asumsi Klasik | 26 |
| 3.6 | Uji Hipotesis | 27 |
| 3.6.1 | Regresi Linier Berganda | 27 |
| 3.6.2 | Uji F | 28 |
| 3.6.3 | Uji t | 28 |
| BAB 4. | HASIL PEMBAHASAN..... | 30 |
| 4.1 | Deskripsi Data | 30 |
| 4.1.1 | Gambaran Umum Objek Penelitian..... | 30 |
| 4.1.2 | Analisis Deskriptif..... | 31 |
| 4.1.3 | Demografi Responden | 32 |
| 4.2 | Uji Kualitas Data | 34 |
| 4.2.1 | Uji Validitas..... | 34 |
| 4.2.2 | Uji Reliabilitas..... | 34 |
| 4.3 | Statistik Deskriptif | 35 |
| 4.3.1 | Lingkungan Kerja | 36 |
| 4.3.2 | Kompensasi..... | 36 |
| 4.3.3 | Kinerja Karyawan | 37 |
| 4.4 | Uji Asumsi Klasik | 37 |
| 4.4.1 | Uji Normalitas | 37 |
| 4.4.2 | Uji Multikolinieritas | 38 |
| 4.4.3 | Uji Heteroskedastisitas | 39 |

| | |
|---|-----------|
| 4.5 Pengujian Hipotesis | 40 |
| 4.5.1 Analisis Regresi Berganda..... | 40 |
| 4.5.2 Uji F..... | 41 |
| 4.5.3 Uji t..... | 42 |
| 4.6 Pembahasan | 43 |
| 4.6.1 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan.... | 43 |
| 4.6.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan | 45 |
| BAB 5. KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN..... | 47 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 47 |
| 5.2 Keterbatasan | 47 |
| 5.3 Saran | 48 |

DAFTAR PUSTAKA

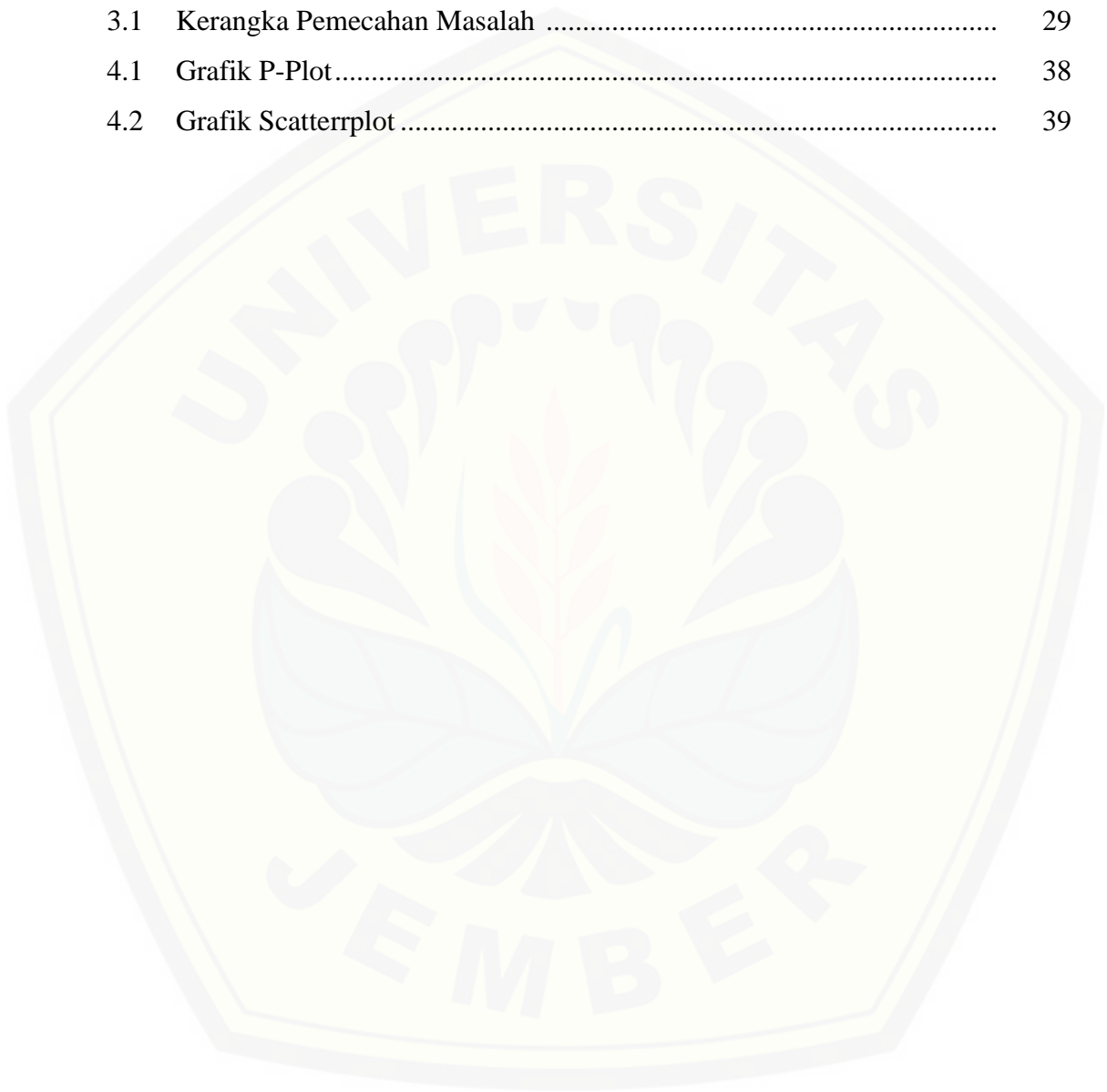
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|---------|
| 4.1 Jumlah Karyawan Menurut Jabatan..... | 31 |
| 4.2 Deskriptif Penyebaran Kuisisioner..... | 32 |
| 4.3 Statistik Deskriptif Penelitian..... | 32 |
| 4.4 Distribusi Masa Kerja..... | 33 |
| 4.5 Distribusi Pendidikan..... | 33 |
| 4.6 Distribusi Jenis Kelamin..... | 33 |
| 4.7 Hasil Uji Validitas..... | 34 |
| 4.8 Hasil Uji Reliabilitas..... | 35 |
| 4.9 Statistik Deskriptif..... | 35 |
| 4.10 Tanggapan Responden..... | 36 |
| 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas..... | 39 |
| 4.12 Hasil Analisis Regresi Berganda..... | 40 |
| 4.13 Hasil Uji F..... | 42 |
| 4.14 Hasil Uji t..... | 42 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--------------------------------------|---------|
| 2.1 Kerangka Konseptual..... | 20 |
| 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah | 29 |
| 4.1 Grafik P-Plot..... | 38 |
| 4.2 Grafik Scatterplot | 39 |



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran 3. *Output* SPSS Distribusi Responden
- Lampiran 4. *Output* SPSS Uji Validitas
- Lampiran 5. *Output* SPSS Uji Reliabilitas
- Lampiran 6. *Output* SPSS Statistik Deskriptif
- Lampiran 7. *Output* SPSS Uji Normalitas
- Lampiran 8. *Output* SPSS Uji Multikolinieritas
- Lampiran 9. *Output* SPSS Uji Heteroskedastisitas
- Lampiran 10. *Output* SPSS Analisis Regresi Berganda

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi menyebabkan terjadinya perubahan hampir di semua sektor kehidupan manusia, tidak terkecuali sektor ekonomi. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di negara maju maupun di negara berkembang sangat ditentukan oleh perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), sumber daya manusia merupakan faktor dominan di segala bidang. Di sisi lain perkembangan tersebut tidak seluruhnya berdampak positif. Ilmu pengetahuan, teknologi, dan strategi yang saat ini sebagai pengawas kemajuan umat manusia, masih ditemukan di dunia ini sebagai pembawa berbagai macam ketimpangan dan pencemaran baik fisik, sosial, biologi, maupun budaya (Fathoni, 2008).

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah perusahaan karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya organisasi tersebut. Dunia bisnis saat ini menuntut kinerja karyawan yang tinggi demi pengembangan perusahaan. Salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Peningkatan kualitas sumber daya manusia diharapkan akan berdampak pada peningkatan kinerja manusia tersebut. Menurut Dessler (2010) Sumber Daya Manusia diharapkan menghasilkan keterukuran, tanda bukti dasar untuk efisiensi dan efektivitas saat ini, dan untuk efisiensi dan aktivitas yang diharapkan bagi program sumber daya manusia yang baru yang diusulkan. Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu, hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*jobperformance*) yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya

manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Memahami pentingnya keberadaan SDM saat ini, salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Manusia sebagai salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang perlu mendapat perhatian dari pihak perusahaan. Perhatian ini diperlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan akan selalu berhadapan dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu terus mendapatkan perhatian mengingat pesan sumber daya manusia yang besar dalam suatu perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut Mathis and Jacson (2011) kinerja karyawan merupakan usaha yang dilakukan seseorang untuk menjalankan tugas yang diberikan untuk kepentingan organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja (*motivation*), kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Menurut Bangun (2012) penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja harus dilakukan dengan baik karena akan sangat bermanfaat bagi organisasi secara keseluruhan, bagi para atasan langsung dan bagi para karyawan yang bersangkutan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal (Sugiyarti, 2012).

Setiap karyawan atau individu yang bekerja dalam suatu perusahaan mempunyai keinginan untuk mendapatkan gaji yang sesuai dan cocok dengan harapannya jika mereka mendapatkan gaji yang sesuai dengan harapannya maka mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja. Kegiatan atau usaha yang dilakukan manusia dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya. Melalui bekerja manusia berharap dapat memperoleh imbalan atau kompensasi yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Kebutuhan manusia bermacam-macam dan berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dapat diartikan bila kebutuhan karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipenuhi, mereka akan mendukung dan patuh menjalankan perintah pimpinannya (Kartika, 2009)

Menurut Mathis dan Jakcson (2011), kompensasi dasar yang diterima oleh seorang karyawan, biasanya berupa upah atau gaji, disebut gaji pokok (*base pay*). Banyak organisasi menggunakan dua kriteria gaji pokok, per jam dan gaji tetap, yang diidentifikasi berdasarkan cara imbalan kerja tersebut didistribusikan dan sifat dari pekerjaan. Imbalan kerja per jam merupakan cara pembayaran paling umum yang didasarkan pada waktu, dan karyawan yang dibayar berdasarkan jam kerja menerima upah (*wage*), yang merupakan imbalan kerja yang dihitung secara langsung berdasarkan jumlah waktu kerja. Sebaliknya, orang-orang yang menerima gaji (*salary*) mendapatkan imbalan kerja besarnya tetap untuk setiap periode tanpa menghiraukan jumlah jam kerja. Digaji biasanya membawakan status yang lebih tinggi untuk para karyawan daripada diberi upah. Beberapa organisasi mempertahankan pendekatan semua digaji pada karyawan manufaktur dan administrasi mereka guna menciptakan rasa kesetiaan dan komitmen organisasional yang lebih besar. Akan tetapi, mereka masih harus membayar kerja lembur untuk karyawan tertentu seperti yang didefinisikan oleh undang-undang mengenai imbalan kerja yang berlaku.

Bagi perusahaan, penelitian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, motivasi para karyawan serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan ini. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung motivasi para karyawan. Dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya (Suwati, 2013).

Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi banyak diteliti akhir-akhir ini, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2014) menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja mempunyai hubungan positif kuat terhadap variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT Sinar Sosro kantor penjualan wilayah (KPW) Waru, Sidoarjo-Jawa Timur. Pengaruh paling tinggi dari variabel independen untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan Marketing Support (MS) adalah variabel hubungan rekan kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Penelitian yang dilakukan oleh Agung (2013) menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar, dan secara bersama-sama kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar.

Penelitian lainnya, Siti (2012) berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja aparatur Kantor Pelayanan Pajak Majalaya. Pengaruh signifikan positif kepemimpinan terhadap kepuasan kerja aparatur Kantor Pelayanan Pajak Majalaya diperkuat oleh lingkungan kerja yang baik. Penelitian yang dilakukan oleh Laura (2012) pengujian hipotesis berdasarkan uji-F yang dilakukan dapat diketahui bahwa kompensasi langsung dan tidak langsung

mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji-t pada penelitian ini diketahui bahwa kompensasi langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Arofah (2011) menunjukkan bahwa kompensasi, keahlian dan lingkungan kerja secara langsung memiliki efek positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Bank Permata Cabang Bangkong Semarang. Kompensasi, keahlian dan lingkungan kerja mendapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kiswuryanto (2014) hasil pengujian statistik pada karyawan bagian HRD di PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. Bogor, variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini termotivasi oleh penelitian sebelumnya, perbedaan pada penelitian ini terletak pada variabel dan objek atau tempat penelitiannya. Dalam masyarakat dewasa ini telah banyak mengalami kemajuan pesat yang mendorong meningkatkan kebutuhan masyarakat dalam jangka panjang agar dapat digunakan apabila terjadi kecelakaan, kebakaran, dan lain-lain. Maka dengan ikut serta asuransi ini diharapkan akan berguna, dengan banyaknya kebutuhan masyarakat sebagai nasabah lebih variatif dalam memilih tempat asuransi dengan mengutamakan kehidupan nasabah dalam jangka panjang. Dilihat dari tingkat penjualan produk kebutuhan nasabah AJB Bumiputera 1912 Cabang Banyuwangi Genteng.

Asuransi jiwa bersama (AJB) Bumiputera 1912 ini adalah AJB yang paling tertua di Indonesia. Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Banyuwangi Genteng kinerja karyawan lebih baik daripada AJB Bumiputera 1912 Banyuwangi, dilihat dari penjualan produk asuransi setiap tahunnya. Pada AJB 1912 Banyuwangi, asuransi yang terletak pada pusat kota Banyuwangi lebih banyak pesaing baik asuransi dalam negeri maupun asuransi asing. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan variabel lingkungan kerja dan kompensasi. Cara pemberian

kompensasi tergantung pada karyawan dalam menawarkan produk-produk yang ada di AJB Bumiputera 1912 agar dapat menarik nasabah ikut serta dalam berasuransi. Apabila seorang karyawan sama sekali tidak dapat menarik nasabah sebanyak mungkin maka kompensasi yang diberikan juga sedikit. Begitu juga dengan sebaliknya apabila karyawan bisa mendapat nasabah sebanyak-banyaknya maka kompensasi yang diperoleh oleh karyawan juga banyak pula. Sistem penggajian merupakan suatu faktor yang perlu diperhatikan, karena apabila sistem tersebut tidak ada masalah maka karyawan akan puas dan ini sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Adapun sistem penggajian yang ditetapkan oleh AJB Bumiputera 1912 Cabang Banyuwangi Genteng yaitu sistem gaji bulanan, sistem gaji ini diberikan setiap bulan yaitu pada setiap akhir bulan untuk karyawan dinas dalam, sedangkan pada setiap awal bulan untuk karyawan dinas luar.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji pengaruh apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

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

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada perusahaan guna peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi kinerja, dan menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

2. Bagi Fakultas

Penelitian ini diharapkan menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan tambahan pengetahuan dari dunia kerja yang sangat berharga untuk dihubungkan pengetahuan teoritis yang diperoleh di bangku kuliah.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia. Fathoni (2008) mengemukakan bahwa ada lima prinsip pendekatan manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Sumber Daya Manusia merupakan kekayaan yang paling penting, yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.
2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai manakala peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur, serta mekanisme kerja, yang bertalian dengan manusia dan perusahaan tersebut saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan pencapaian strategis.
3. Budaya dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian terbaik.
4. Manajemen sumber daya manusia berhubungan secara integrasi, menjadikan semua anggota organisasi terlibat untuk mencapai tujuan.
5. Empat prinsip tersebut harus tertanam dalam diri setiap anggota (manusia).

Menurut Bangun (2012) sumber daya manusia adalah potensi manusia yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Sumber daya manusia memiliki unsur sebagai berikut:

1. Unsur manusia yang dilihat dari potensinya disebut sumber daya, berbeda dengan sumber daya material. Manusia sebagai sumber daya bersifat potensial/abstrak, tidak dapat diukur jumlahnya. Potensi itu merupakan proses dan hasil interaksi fisik dan psikis, berupa kemampuan mencipta, kemampuan

menghayal, kemampuan memecahkan masalah memprediksi, wawasan ke masa depan, ketrampil dan keahlian, dan lain-lain. Kemampuan sangat tinggi nilainya, jika dikonkritnya menjadi kegiatan bisnis yang kompetitif, sebagai kemampuan yang tidak akan berarti apabila bukan terdiri dari SDM yang potensial dan berkualitas.

2. Manusia adalah sumber daya yang harus disediakan pembiayaannya untuk imbalan atas pekerjaan dan jasa-jasa kepada organisasi/perusahaan. Imbalan tersebut pada dasarnya merupakan penghargaan, dan sekaligus ganjaran agar memberikan kontribusinya secara maksimal pada usaha mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Oleh karena itu jumlah dana yang dibayarkan berupa kompensasi langsung akan mempengaruhi harga dasar produk (barang dan jasa) yang dipasarkan. Oleh karena itulah SDM dilindungi perusahaan ditempatkan juga sebagai modal (non material/non finansial) yang harus diperhitungkan dalam pembiayaan (cost), agar tujuannya untuk meraih keuntungan dapat diwujudkan.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif (Artana, 2012).

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan, dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang berbentuk diinstansi antara atasan dan bawahan serta sesama karyawan (Agung, 2013).

Telah umum diakui oleh para pakar maupun oleh para praktisi bahwa kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan

kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja. Memang belum tercapai nyata konensus “universal” tentang korelasi antara kondisi fisik tempat bekerja dengan produktivitas dan hasil penelitian tentang korelasi tersebut belum menghasilkan persepsi yang sama di antara berbagai pihak yang berminat mendalami hal tersebut. Siagian (2009) mengemukakan bahwa kondisi fisik yang menyenangkan sangat berperan dalam pemeliharaan kesehatan dan keselamatan kerja dan bahkan juga dalam mencegah terjadinya kejenuhan dan kebosanan.

Hal-hal yang dimaksud dengan kondisi fisik yang menyenangkan antara lain ialah:

- a. Ventilasi yang baik, yang memungkinkan masuknya udara segar ke tempat pekerjaan
- b. Penerangan yang cukup, penting dalam pencegahan kecelakaan
- c. Adanya tata ruang yang rapi dan perabot yang tersusun baik, sehingga menimbulkan rasa estetika
- d. Lingkungan kerja yang bersih, yang menimbulkan rasa senang berada di tempat pekerjaan untuk waktu yang lama
- e. Lingkungan kerja yang bebas dari polusi udara, untuk mempermudah pemeliharaan kesehatan para karyawan

Ada segi lain dalam perkayaan kehidupan yang sangat penting mendapat perhatian dikaitkan dengan kondisi fisik tempat bekerja. Sesungguhnya kepentingan perusahaan juga apabila manajemen mengambil langkah-langkah menjamin kesehatan dan keselamatan karyawannya.

Menurut Fathoni (2008) adanya teknologi baru dan perkembangan keadaan lingkungan dapat membuat kelebihan pegawai dapat pula kekurangan pegawai maupun kekurangan keterampilan pegawai, situasi diri dalam situasi tertentu. Untuk mengatasi hubungan kerja yang menimbulkan perselisihan diperlukan cara-cara yang tepat untuk memecahkan permasalahan. Sehingga kita perlukan pendekatan-pendekatan khusus untuk menangani hal-hal yang berhubungan dengan:

- a. Permasalahan aturan kerja

- b. Perselisihan dalam hubungan kerja
- c. Adanya kelebihan pegawai dan pengurangan pegawai

Hubungan kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan dan motivasi, hubungan kerja yang menyangkut pemeliharaan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, yaitu untuk menciptakan keserasian dan keterpaduan kerja sama baik antarmanusia dalam organisasi maupun hubungannya dengan manusia yang berada di luar organisasi. Faktor lain adalah imbalan merangsang dan ikut serta dalam pekerjaan, membuat karyawan ikut bertanggung jawab menyukseskan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

2.1.3 Kompensasi

Menurut Bangun (2012) kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Kompensasi langsung adalah kompensasi yang dibayarkan secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok maupun berdasarkan kinerja. Walaupun dalam penentuan gaji itu dilibatkan sejumlah besar negoisasi dan dugaan, namun ada faktor-faktor tertentu yang diakui sangat mempengaruhi keputusan akhir mengenai jumlah gaji/upah dalam nilai uang. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Permintaan dan penawaran tenaga kerja

Untuk pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan tinggi, sedangkan jumlah tenaga kerja langka, gaji atau upah cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran melimpah, gaji atau upah cenderung rendah.

2. Serikat-serikat Buruh

Dalam struktur hubungan ekonomi, serikat-serikat buruh umumnya mencoba untuk mempengaruhi segi penawaran. Lemah atau kuatnya serikat karyawan mencerminkan kemampuan organisasi karyawan tersebut untuk menggunakan kekuatan pengaruh mereka pada penentuan tingkat

kompensasi. Semakin kuat kekuatan serikat berarti semakin kuat posisi perundingan karyawan dalam penetapan tingkat upah mereka.

3. Kemampuan untuk membayar

Serikat-serikat buruh menuntut peningkatan kompensasi dengan dalih bahwa perusahaan yang bersangkutan makmur dan mampu membayar. Namun faktor-faktor pokok yang menentukan tingkat upah bagi masing-masing perusahaan berasal dari permintaan dan penawaran.

4. Produktivitas

Perusahaan harus memperoleh laba untuk menjaga kelangsungan hidup dan tumbuh. Tanpa hal ini, perusahaan tidak akan bisa lagi bersaing. Oleh karena itu, perusahaan tidak dapat membayar para buruhnya melebihi kontribusi mereka kepada perusahaan melalui produktivitas mereka.

5. Biaya hidup

Penyesuaian besarnya kompensasi, terutama yang berupa upah/gaji, dengan biaya hidup karyawan beserta keluarganya sehari-hari, harus mendapat perhatian organisasi. Namun demikian cukup sulit pula dalam pelaksanaannya karena biaya hidup seseorang sehari-hari sangat relatif sifatnya, karena tidak ada ukuran yang pasti seberapa besar “hidup yang layak” itu.

6. Pemerintah

Fungsi pemerintah untuk melindungi warganya dari tindak sewenang-wenang majikan/pimpinan organisasi atau perusahaan, dalam pemberian balas jasa karyawan, jelas berpengaruh terhadap penetapan kompensasi. Karena pemerintah yang ikut menentukan upah minimum ataupun jumlah jam kerja karyawan, baik karyawan pria atau wanita, dewasa ataupun anak-anak pada batas umur.

Adapun jenis-jenis kompensasi menurut Mathis dan Jackson (2011) sebagai berikut :

1. Gaji Pokok

Kompensasi dasar yang diterima oleh seorang karyawan, biasanya berupa upah atau gaji, disebut gaji pokok (*base pay*). Banyak organisasi menggunakan dua kriteria gaji pokok, per jam dan gaji tetap, yang diidentifikasi berdasarkan cara imbalan kerja tersebut didistribusikan dan sifat dari pekerjaan. Imbalan kerja per jam merupakan cara pembayaran paling umum yang didasarkan pada waktu, dan karyawan yang dibayar berdasarkan jam kerja menerima upah (*wage*), yang merupakan imbalan kerja yang dihitung secara langsung berdasarkan jumlah waktu kerja. Sebaliknya, orang-orang yang menerima gaji (*salary*) mendapatkan imbalan kerja besarnya tetap untuk setiap periode tanpa menghiraukan jumlah jam kerja. Digaji biasanya membawakan status yang lebih tinggi untuk para karyawan daripada diberi upah. Beberapa organisasi mempertahankan pendekatan semua digaji pada karyawan manufaktur dan administrasi mereka guna menciptakan rasa kesetiaan dan komitmen organisasional yang lebih besar. Akan tetapi, mereka masih harus membayar kerja lembur untuk karyawan tertentu seperti yang didefinisikan oleh undang-undang mengenai imbalan kerja yang berlaku.

2. Penghasilan Tidak Tetap

Jenis lain dari imbalan kerja langsung adalah penghasilan tidak tetap (*variable pay*), yang merupakan kompensasi yang dihubungkan secara langsung dengan kinerja individual, tim, atau organisasional. Jenis penghasilan tidak tetap yang paling umum untuk sebagian besar karyawan berupa pembayaran bonus dan program intensif. Eksekutif sering menerima penghargaan jangka panjang seperti opsi saham.

3. Tunjangan

Banyak organisasi memberikan banyak penghargaan ekstrinsik dalam cara yang tidak langsung. Dengan kompensasi tidak langsung, karyawan menerima nilai nyata dari penghargaan tersebut dari tanpa menerima uang tunai sebenarnya. Tunjangan (*benefit*) adalah sebuah penghargaan tidak langsung; asuransi kesehatan, cuti berbayar, atau dana pensiun yang diberikan

untuk karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bahan dari keanggotaan organisasional, tanpa menghiraukan kinerja.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Perusahaan atau lembaga merupakan salah satu bentuk sistem yang terdiri dari beberapa subsistem yang berkaitan satu sama lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan. Menurut Mathis dan Jackson (2011) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual, kemampuannya, usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sebagian unit SDM dalam organisasi ada untuk menganalisis dan menyampaikan bidang ini. Peran yang sebenarnya dari unit SDM dalam organisasi seharusnya tergantung pada apa yang diharapkan oleh manajemen atas. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen SDM harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah bila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja.

Penilaian prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses adalah suatu cara yang sistematis atau langkah-langkah yang diikuti dalam menghasilkan sesuatu. Proses penilaian prestasi ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan sebuah proses, yang serangkaian kegiatan saling berkaitan. Kegiatan-kegiatan itu terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran dan perkembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi (Bangun, 2012).

Tujuan penilaian prestasi kerja dilakukan untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manager sumber daya manusia (SDM) yang lain, seperti pengembangan karier, program-program kompensasi, promosi, demosi, pensiun dan pemecatan. Adapun yang menyebabkannya antara lain adalah sebagai berikut:

1. Pihak penilai tidak merasa memiliki. Perasaan ini muncul karena mereka tidak dilibatkan dalam menentukan sistem penilaian, tidak dilatih untuk

menggunakan sistem yang ada, dan usulan mereka terhadap sistem yang ada tidak diperhitungkan.

2. Pimpinan enggan untuk memberikan nilai yang buruk kepada karyawan mereka, khususnya kepada orang yang mereka sukai secara pribadi.
3. Jika hasilnya buruk, pihak karyawan tidak mau menerimanya. Penilaian yang buruk cenderung menimbulkan reaksi untuk bertahan atau bermusuhan daripada untuk mendorong meningkatkan kinerja karyawan.
4. Pimpinan maupun bawahan menyadari bahwa penilaian yang buruk mempengaruhi karier seseorang.
5. Dalam kenyataannya proses penilaian prestasi tidak dapat dimanfaatkan untuk menentukan kebijaksanaan dalam pemberian penghargaan.
6. Pimpinan ragu-ragu untuk memberikan penilaian yang buruk karena takut dinilai tidak mampu untuk memilih dan mengembangkan karyawan.

Menurut Siagian (2009) berbagai kegunaan yang dapat dipetik ialah sebagai berikut:

1. Sebagai alat untuk memperbaiki kinerja para karyawan.
2. Sebagai instrumen dalam melakukan penyesuaian imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada para karyawan.
3. Membantu manajemen sumber daya manusia untuk mengambil keputusan dalam mutasi karyawan.
4. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan dan penyelenggaraan kegiatan pelatihan.
5. Sebagai bahan untuk membantu para karyawan melakukan perencanaan dan pengembangan karier.
6. Sebagai alat untuk mengkaji kegiatan pengadaan tenaga kerja, terutama yang diarahkan pada kemungkinan terjadinya kelemahan didalamnya.
7. Mempelajari, apakah terdapat ketidaktepatan dalam sistem informasi sumberdaya manusia.
8. Mempersiapkan organisasi dan seluruh komponennya menghadapi berbagai tantangan yang mungkin akan dihadapi di masa depan.

9. Untuk melihat, apakah terdapat kesalahan dalam rancang bangun pekerjaan.
10. Sebagai bahan umpan balik bagi manajemen sumberdaya manusia, bagi para atasan, dan bagi karyawan sendiri.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dapat dilakukan karena peneliti termotivasi oleh penelitian-penelitian terdahulu. Rahmawati (2014) melakukan penelitian dengan judul analisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT. Sinar Sosro kantor penjualan wilayah (KWP) Waru, Sidoarjo-Jawa Timur. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antar variabel menggunakan korelasi kanonik serta pengaruh variabel independen yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode korelasi kanonik yang bertujuan ingin mengetahui hubungan antara dua variabel dan melakukan identifikasi dimensi antara dua kelompok variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja mempunyai hubungan positif kuat terhadap variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Pengaruh paling tinggi dari variabel independen untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan *Marketing Support* (MS) adalah variabel hubungan rekan kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

Agung (2013) melakukan suatu penelitian yang berjudul pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pengajar Yaspenlub Demak. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linear ganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar, dan

secara bersama-sama kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar.

Ni Luh, dkk (2014) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Mente Bali Sejahtera. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh (1) kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan (4) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Mente Bali Sejahtera. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif kausal. Seluruh karyawan yang merupakan subjek penelitian sejumlah 157 orang dijadikan sebagai populasi, sehingga penelitian ini termasuk kategori penelitian populasi. Data yang diperoleh dianalisis dengan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan dari (1) kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan (4) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Mente Bali Sejahtera.

Damayanti, dkk (2013) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) Surakarta. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta. Penelitian dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta dengan populasi seluruh karyawan yang berjumlah 413 karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 41 karyawan diambil dengan menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner dan dokumentasi. Uji validitas dan reliabilitas data menggunakan formula korelasi *product moment* dari *pearson* dan *cronbach's alpha*. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis bivariat (korelasi *product moment pearson* dan analisis regresi linier sederhana) dan analisis multivariat (analisis regresi linier berganda). Berdasarkan hasil analisis data dapat diambil simpulan, (1) ada

pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta, (2) ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta, dan (3) ada pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta.

Handaru, dkk (2013) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di RS "X". Hasil dari penelitian adalah sebagai berikut: (1) Lingkungan kerja pada Rumah Sakit "X" termasuk baik. Namun ada beberapa yang harus lebih ditingkatkan lagi, yakni dalam hal suara kebisingan dan hubungan antara rekan kerja. (2) Kompensasi erat kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan. Masih ada sebagian karyawan yang menilai bahwa kompensasi yang diterima terutama masalah upah dan fasilitas. (3) Pendapat mengenai komitmen organisasi di Rumah Sakit "X" sudah cukup baik. Namun untuk hal *continuance commitment* hubungannya masih kurang erat. (4) Kepuasan kerja secara umum dapat dikategorikan baik, terutama dalam hal pekerjaan itu sendiri, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja. Namun dalam hal gaji/upah dan kesempatan promosi ada beberapa karyawan yang menilai kurang baik. (5) Terbukti secara empiris bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. (6) Terbukti secara empiris bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. (7) Secara bersama-sama lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Sugiyarti (2012) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai (studi pada fakultas ekonomi universitas 17 agustus 1945 semarang). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja, Kompensasi terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. Metode dasar dalam penelitian ini adalah metode diskriptif. Jenis data yang dikumpulkan adalah sekundair diperoleh dari Pegawai di lingkungan Fakultas Ekonomi UNTAG Semarang sedangkan data primer diperoleh dari

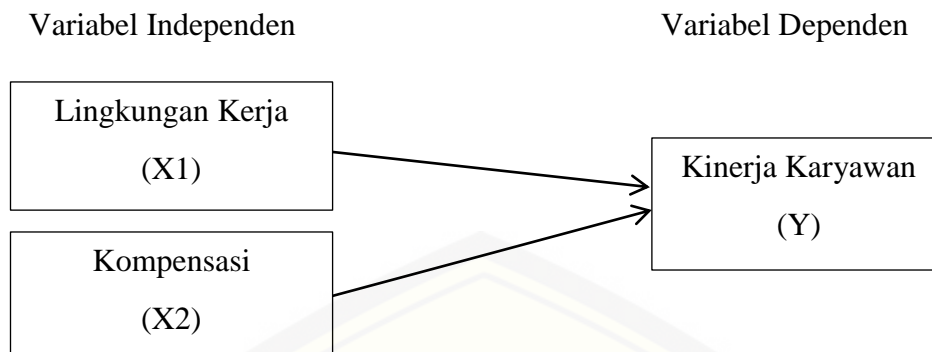
wawancara/kuesioner kepada responden. Populasi adalah jumlah pegawai sebanyak 74 orang. Teknik pengambilan sampel dengan teknik Slovin sebanyak 45 orang. Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja, Budaya organisasi dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan Kerja dalam meningkatkan Kinerja pegawai Economic Faculty UNTAG Semarang.

2.3 Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dalam aktivitas sehari-hari merupakan hal yang penting bagi suatu perusahaan, karena lingkungan kerja yang nyaman akan membantu karyawan dalam mencapai target yang ditentukan (Rahmawati, 2014).

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan juga sangat mendukung kinerja karyawan, semakin tinggi atau semakin besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi biasanya mengukur penilaian kinerja menggunakan imbalan kerja atau keputusan administratif lainnya mengenai karyawan (Mathis dan Jackson, 2011).

Berdasarkan latar belakang dapat disusun suatu kerangka konseptual yang akan menjadi dasar penyusunan serta perumusan hipotesis. Kerangka konseptual adalah suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas (independen) yaitu lingkungan kerja dan kompensasi serta variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan. Berikut kerangka konseptual dalam penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan Gambar :



: Variabel



: Pengaruh Variabel

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Siagian (2009) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang diberikan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan dapat diperoleh.

Lingkungan kerja yang mendukung akan dapat mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta tersedianya fasilitas yang memadai bagi para pegawai akan mampu memberikan dorongan bagi mereka untuk bekerja lebih baik dan hal tersebut akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Beberapa penelitian yang mendasari telah dilakukan oleh Artana (2012).. Penelitian tersebut menjabarkan bahwa faktor lingkungan kerja menempati urutan pertama atau berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2014) yang meliputi pengaruh motivasi dan lingkungan kerja menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Agung (2013) yang

meliputi kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut maka penulis menarik kesimpulan yaitu:

H1 = Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.4.2 Kompensasi dan Kinerja karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2011) kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi daripada organisasi yang lain. Para pemberi kerja harus agak kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang kompeten. sistem kompensasi dalam organisasi harus dihubungkan dengan tujuan dan strategi organisasi. Pemberi kerja harus menyeimbangkan biaya kompensasi pada satu tingkat yang menjamin daya saing operasional dan memberikan penghargaan yang memadai untuk para karyawan atas pengetahuan, keterampilan, dan kinerja mereka. Agar dapat menarik, mempertahankan, dan memberi penghargaan pada karyawan, para pemberi kerja memberikan beberapa jenis kompensasi.

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan karena semakin giat seseorang dalam bekerja maka perusahaan akan memberikan kompensasi yang layak. Kerja seseorang akan dibayar sesuai dengan apa yang telah dikorbankan, baik melalui tenaga maupun pikiran atau ide.

Beberapa penelitian yang mendasar telah dilakukan oleh Artana (2012). pemberian kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Siti (2014), Arofah (2011), serta Kiswuryanto (2014) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Laura (2012) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut maka penulis menarik kesimpulan yaitu:

H2 = Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dilihat dari karakteristik masalahnya, penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, yaitu penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi. Tujuannya adalah untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan *current* status dari subyek yang diteliti (Indriantoro dan Supomo, 2009). Berdasarkan jenis data yang diteliti, penelitian ini merupakan opini karena penelitian ini merupakan penelitian terhadap fakta berupa opini atau pendapat orang (responden). Jenis data yang digunakan adalah data primer, yaitu sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli, tidak melalui perantara.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Indriantoro dkk, 2009). Teknik yang digunakan dalam proses pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan pada kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti (Indriantoro dkk, 2009). Populasi adalah semua obyek atau subyek yang diteliti dalam penelitian. Sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode angket, yaitu menyebar daftar pertanyaan (kuisisioner) yang akan diisi atau dijawab oleh responden (Indriantoro, dkk, 2009). Teknik ini memberikan tanggung jawab kepada responden untuk membaca dan menyatakan pendapatnya terhadap pertanyaan yang diajukan. Metode ini menggunakan penyebaran kuisisioner yang telah disusun secara terstruktur, dimana pertanyaan disampaikan pada responden untuk diisi sesuai kondisi yang dialami responden.

3.4 Definisi Operasional

Variabel dependen adalah tipe variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen (Indriantoro dan Supomo, 2009). Variabel dependen adalah variabel yang mempengaruhi variabel independen. Penelitian ini menggunakan 1 variabel dependen yaitu, Kinerja Karyawan, 2 variabel independen yaitu, Lingkungan Kerja dan Kompensasi. Adapun definisi operasional dan pengukuran masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengukuran variabel kinerja menggunakan instrument yang diadopsi dari kuesioner Artana (2012) tetapi dilakukan sedikit perubahan untuk menyesuaikan dengan keadaan responden. Instrument ini terdiri atas 5 pertanyaan. Instrument pertanyaan ini menggunakan skala likert 4 poin dengan meminta responden menunjukkan pilihan antara tidak pernah, kadang-kadang, sering, dan selalu dari setiap pertanyaan yang diajukan (Sugiyono, 2015). Indikator kinerja karyawan diukur dengan pendapat responden sebagai berikut:

- a. Kualitas layanan
- b. Ketepatan waktu
- c. Disiplin
- d. Inisiatif
- e. Efektifitas

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu sarana atau tempat yang sangat berperan dalam suatu organisasi. Keadaan tempat kerja seorang pegawai yang meliputi lingkungan fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan aktivitas dan tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan dalam suatu perusahaan dimana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja secara umum diartikan sebagai

faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan, dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang berbentuk diinstasi antara atasan dan bawahan serta sesama karyawan.

Pengukuran variabel lingkungan kerja menggunakan instrument yang diadopsi dari Artana (2012) tetapi dilakukan sedikit perubahan untuk menyesuaikan dengan keadaan responden. Instrument ini terdiri atas 5 pertanyaan. Instrument pertanyaan ini menggunakan skala likert 4 poin dengan meminta responden menunjukkan pilihan antara tidak pernah, kadang-kadang, sering, dan selalu dari setiap pertanyaan yang diajukan (Sugiyono, 2015). Indikator lingkungan kerja diukur dengan pendapat responden sebagai berikut:

- a. Fasilitas Kerja
 - b. Hubungan rekan sejawat
 - c. Kebersihan
 - d. Pencahayaan
 - e. Keamanan
3. Kompensasi

Kompensasi adalah keseluruhan daya penggerak untuk bekerja dari seorang atasan kepada bawahan, sehingga mereka mau bekerja bersemangat dengan memberikan yang terbaik dari dirinya.

Pengukuran variabel kompensasi menggunakan instrument yang diadopsi dari kuesioner Artana (2012) tetapi dilakukan sedikit perubahan untuk menyesuaikan dengan keadaan responden. Instrument ini terdiri atas 5 pertanyaan. Instrument pertanyaan ini menggunakan skala likert 4 poin dengan meminta responden menunjukkan pilihan antara 1: < Rp. 3.000.000,00, 2: Rp. 3.000.000,00 – Rp. 8.000.000,00, 3: Rp. 8.000.000,00 – Rp. 13.000.000,00, 4: > Rp. 13.000.000,00 dari setiap pertanyaan yang diajukan. Indikator Kompensasi diukur dengan pendapat responden sebagai berikut:

- a. Gaji
- b. Bonus
- c. Tunjangan Hari Raya
- d. Sumbangan biaya hidup
- e. Uang makan dan transport

3.5 Teknik Pengolahan Data

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka beberapa metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.5.1 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melaksanakan fungsinya. Valid tidaknya suatu data tergantung pada 3 hal yaitu ketepatan penilaian sampel, kepatuhan responden dalam mengikuti petunjuk pengisian, dan keadaan responden saat pengisian kuisioner.

Koefisien validitas akan dicari dengan mengkorelasi skor total dari masing-masing atribut, dengan menggunakan SPSS (*Statistic for Sosial Scane*). Jika koefisien korelasi (r hitung) lebih besar dari nilai kritis (r tabel) maka dapat dikatakan valid (Ghozali, 2011)

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Pengukuran reabilitas dilakukan dengan cara *One shot* atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan yang lain atau mengukur korelasi antara jawaban dengan pertanyaan.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach

Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2011).

3.5.2 Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif dalam penelitian pada dasarnya merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan (Indiantoro dan Supomo, 2009). Menurut Ghozali (2011), statistik deskriptif memberikan gambaran atau deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, dan skewness (kemencengan distribusi).

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kita dapat melihatnya dari normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel terdistribusi dengan normal atau tidak. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika penyebaran data pada grafik normal P-P Plot mengikuti garis normal (45 derajat), maka data berdistribusi normal. Distribusi normal membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sebenarnya akan mengikuti garis normalnya (Ghozali, 2011).

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolonieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Akan terjadi multikolonieritas apabila nilai VIF lebih kecil dari 0,10 atau lebih besar dari 10. Selain itu, multikolonieritas juga dapat terjadi apabila angka *tolerance* menjauhi 1. Bila ada variabel independen yang

terkena multikolonieritas, maka cara penanggulangannya adalah dengan mengeluarkan salah satu variabel tersebut (Ghozali, 2011).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas, tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Heterokedastisitas ditandai dengan adanya pola tertentu pada pada grafik scatterplot. Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang), maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6 Uji Hipotesis

3.6.1 Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan model analisis regresi berganda bertujuan untuk memprediksi berapa besar kekuatan pengaruh variabel independen (lingkungan kerja dan kompensasi terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Model persamaan regresi berganda yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Kompensasi

β₀ = Konstanta

β = Koefisien Regresi

e = eror

Koefisien determinasi pada umumnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai yang kecil berarti kemampuan variabel

independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% (Ghozali, 2011).

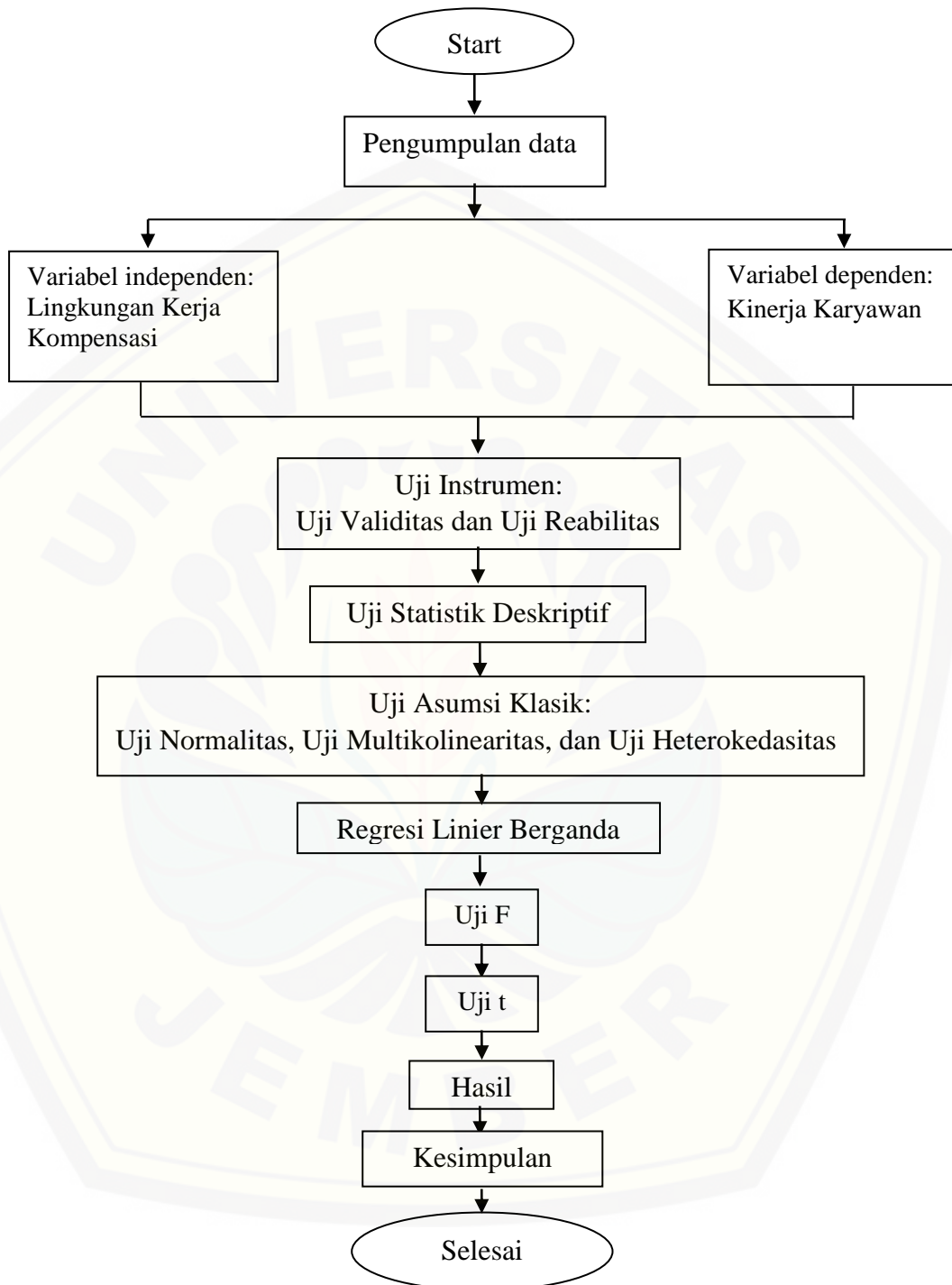
3.6.2 Uji F (Goodnes Offit)

Uji F digunakan untuk mengetahui kelayakan suatu model dalam pengujian regresi. Uji F dilakukan dengan menggunakan tabel ANOVA yang bertujuan untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan (Ghozali, 2011). Jika model signifikan maka model bisa digunakan untuk prediksi atau peramalan. Uji F dilakukan dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Pengujian dilakukan dengan menggunakan Significance level 0,05 ($\alpha = 5\%$).

3.6.3 Uji t (Regresi Parsial)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen terdapat persamaan regresi secara individual berpengaruh terhadap nilai variabel dependen (Ghozali, 2011). Uji t ini dilakukan untuk memperoleh keyakinan tentang ketepatan dari model regresi dalam memprediksi. Pada uji statistik t, nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel, dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Bila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau probabilitas $<$ tingkat signifikansi ($\text{Sig} < 0.05$), maka H_a diterima dan H_o ditolak, variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Bila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau probabilitas $>$ tingkat signifikansi ($\text{Sig} < 0.05$), maka H_a ditolak dan H_o diterima, variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kerangka Pemecahan Masalah

Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

BAB 5. KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Banyuwangi Genteng. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil dari regresi linier berganda menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) berpengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan hasil dari uji t menerima hipotesis yang ada dan signifikan pada taraf 5%, sehingga lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin meningkatnya lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan, artinya kinerja karyawan dapat dicapai jika memiliki lingkungan kerja yang baik.
2. Hasil dari regresi linier berganda menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) berpengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan dan hasil dari uji t menerima hipotesis yang ada dan signifikan pada taraf 5%, sehingga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima maka akan semakin baik kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini pelaksanaannya ada beberapa hal yang menjadi kendala dan menyulitkan bagi peneliti, sehingga ada beberapa keterbatasan penelitian antara lain:

1. Penelitian tidak melakukan wawancara secara langsung terhadap responden atau dengan menyebarkan kuesioner kepada para responden karena keterbatasan waktu. Sehingga peneliti tidak dapat mengetahui secara langsung situasi dan kondisi responden saat mengisi kuesioner, serta tidak terlibat secara langsung

dengan aktivitas yang ada dalam instansi tersebut. Hal ini menyebabkan peneliti tidak mengetahui secara pasti apakah lingkungan kerja dan kompensasi yang diterapkan dalam instansi tersebut bukan merupakan jawaban yang semu.

2. Penggunaan metode kuesioner pada saat melakukan penelitian dapat menimbulkan kemungkinan adanya data yang bias yang dikarenakan responden tidak menjawab dengan benar ataupun yang mengisi kuesioner bukan responden yang bersangkutan

5.3 Saran

Mengacu pada hasil kesimpulan dan pembahasan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti tidak hanya menggunakan kuisisioner saja.
2. Pada penelitian ini variabel yang digunakan hanya sebatas lingkungan kerja dan kompensasi. Masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sebaiknya untuk penelitian selanjutnya menggunakan lebih banyak variabel untuk mengukur kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Dwi. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan kerja, dan Budaya Kerja terhadap kinerja tenaga pengajar*. Jurnal ekonomia, volume 9, nomor 2, Oktober 2013.
- Arofah, Siti. 2011. *Pengaruh Kompensasi, Keahlian dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Permata Cabang Bangkok Semarang*. Skripsi: Universitas Diponegoro.
- Artana, I Wayan. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resort & Spa*. Jurnal Perhotelan dan Pariwisata, Vol. 2 No.1 hal. 66.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Damayanti, Agiel Puji dkk. 2013. *Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Air Minum Daerah (PDAM) Surakarta*. Jupe UNS, Vol.2, No.1 Hal 155 s/d 168.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh. Jakarta: Indeks.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IMB SPSS 19*. Edisi kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handaru, Agung Wahyu dkk. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS "X"*. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI), Vol.4.
- Indrianto dan Supomo. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi Dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Kartika. 2009. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Asuransi Jiwa bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota*. Skripsi: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Kiswuryanto, Aditya. 2014. *Analisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan bagian HRD di PT. Indocement Tungal Prakarsa Tbk. Persero)*. Skripsi: Universitas Diponegoro.
- Laura. 2012. *Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi. Universitas Bakrie.

- Ni Luh, dkk. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD Mente Bali Sejahtera*. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha (Volume 2 Tahun 2014).
- Mathis and Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rahmawati, Novi, dkk. 2014. *Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (KPW) Waru, Sidoarjo-Jawa Timur*. Jurusan TIP Universitas Brawijaya Malang.
- Siagian, Sondang. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siti, Dede. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Pelayanan Pajak*. Skripsi : Universitas Diponegoro Semarang.
- Sugiyarti, Gita. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang*. Jurnal Masyarakat, Bisnis dan Lingkungan. Vol 1 No 2. (hlm. 73-83). Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG) Semarang.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. Cetakan ke-21. Bandung: Alfabeta.
- Suwati, Yuli. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda*. eJurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 2013, 1 (1): 41-55.

Lampiran 1

**DAFTAR PERTANYAAN (KUESIONER)
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA AJB BUMIPUTERA 1912 CABANG
BANYUWANGI GENTENG**

Dengan hormat,

Dalam rangka untuk menyelesaikan tugas akhir/skripsi dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Banyuwangi Genteng” saya mahasiswa Universitas Jember ingin meminta bantuan Bapak/Ibu untuk membantu saya dalam mengisi kuesioner ini.

Kuesioner ini bertujuan untuk membantu kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban yang Bapak/Ibu berikan besar manfaatnya bagi pengembangan ilmu. Kuesioner ini tidak ada hubungan dengan status dan kedudukan Bapak/Ibu dalam perusahaan, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang benar-benar menggambarkan keadaan Bapak/Ibu.

Saya mengucapkan banyak terima kasih atas bantuan dan kerjasama yang telah bapak ibu berikan. Besar harapan saya untuk menerima kembali angket ini dalam waktu singkat.

Hormat saya,

Dofi Caesaria Hadiningtyas

IDENTITAS RESPONDEN

Petunjuk pengisian:

1. Mohon kuesioner ini diisi secara lengkap dari seluruh pernyataan yang telah disediakan
2. Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia

- Nama :
- Jenis Kelamin : () Laki-laki
() Perempuan
- Usia : Tahun
- Pendidikan terakhir : () SMA
() S1
() S2
() Lain-lain, sebutkan
- Lama bekerja :
- Jabatan :
- Lama Jabatan :

Berikut ini adalah pertanyaan-pertanyaan terkait tentang penilaian lingkungan kerja:

| No | Pertanyaan | Tidak Pernah | Kadang-kadang | Sering | Selalu |
|----|--|--------------|---------------|--------|--------|
| 1. | Seberapa sering karyawan dalam unit kerja mendapatkan fasilitas yang disediakan kantor | | | | |
| 2. | Seberapa sering karyawan dalam unit kerja mampu bekerja sama dengan rekan sejawat | | | | |
| 3. | Seberapa sering karyawan dalam unit kerja merasa nyaman tentang kebersihan yang sering dilakukan | | | | |
| 4. | Seberapa sering karyawan dalam unit kerja menggunakan penerangan buatan yang bersumber dari lampu-lampu daripada penerangan alami yang bersumber dari matahari | | | | |
| 5. | Seberapa sering karyawan dalam unit kerja mendapatkan keamanan dari dalam maupun dari luar | | | | |

Berikut ini adalah pertanyaan-pertanyaan terkait tentang penilaian kompensasi:

| No | Pertanyaan | 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|--|---|---|---|---|
| 1. | Gaji yang anda terima dalam setahun | | | | |
| 2. | Bonus yang anda terima dalam setahun | | | | |
| 3. | Uang makan dan uang transport setiap tahun | | | | |
| 4. | Tunjangan kesehatan yang anda terima dalam setahun | | | | |
| 5. | Sumbangan biaya hidup dari perusahaan yang anda terima dalam setahun | | | | |

Keterangan :

1. < Rp. 3.000.000,00
2. Rp. 3.000.000,00 – Rp. 8.000.000,00
3. Rp. 8.000.000,00 – Rp. 13.000.000,00
4. > Rp. 13.000.000,00

Berikut ini adalah pertanyaan-pertanyaan terkait tentang penilaian kinerja karyawan:

| No | Pertanyaan | Tidak Pernah | Kadang-kadang | Sering | Selalu |
|----|---|--------------|---------------|--------|--------|
| 1. | Seberapa sering karyawan dalam unit kerja memberikan layanan yang terbaik untuk nasabah | | | | |
| 2. | Seberapa sering karyawan menggunakan waktu dengan akurat untuk memenuhi target yang ditentukan | | | | |
| 3. | Seberapa sering karyawan dalam unit kerja taat hukum dan peraturan yang berlaku | | | | |
| 4. | Seberapa sering karyawan dalam unit kerja memberikan ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi | | | | |
| 5. | Seberapa sering karyawan dalam unit kerja menggunakan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit | | | | |

Lampiran 2

Rekapitulasi Jawaban Responden

| No | Lingkungan Kerja (X1) | | | | | | | No | Kompensasi (X2) | | | | | | | No | Kinerja Karyawan (Y) | | | | | | |
|-----------|-----------------------|---|---|---|---|----------|-------|-----------|-----------------|---|---|---|---|----------|-------|-----------|----------------------|---|---|---|---|----------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Σ | π | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Σ | Π | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Σ | π |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 | 3,4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 17 | 3,4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 15 | 3 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 3,8 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3,4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 16 | 3,2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3,2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 2,8 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 17 | 3,4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 | 3,4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3,4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 | 3,2 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 6 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3,4 | 6 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 18 | 3,6 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 7 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 17 | 3,4 | 7 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 18 | 3,6 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 3,8 | 8 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 16 | 3,2 | 8 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3,2 |
| 9 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 17 | 3,4 | 9 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 | 3,2 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 3,8 | 10 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 17 | 3,4 | 10 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 3,6 |
| 11 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 17 | 3,4 | 11 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 7 | 1,4 | 11 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 13 | 2,6 |
| 12 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 3,8 | 12 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 | 3,4 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 3,8 | 13 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 | 3,6 | 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 | 3,2 |
| 14 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3,4 | 14 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3,2 | 14 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3,2 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 16 | 3,2 | 15 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 17 | 3,4 | 15 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3,2 |
| 16 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 | 3,6 | 16 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 | 3,4 | 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 |
| 17 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3,4 | 17 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 17 | 3,4 | 17 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3,4 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 3,8 | 18 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3,2 | 18 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 3,8 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 | 3,2 | 19 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2,2 | 19 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3,2 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 3,8 | 20 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 17 | 3,4 | 20 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3,2 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 21 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3,4 | 21 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 | 3,6 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 22 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3,2 | 22 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 18 | 3,6 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 23 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3,2 | 23 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 | 3,4 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 24 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 16 | 3,2 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 3,8 | 25 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 | 3,4 | 25 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 17 | 3,4 |

Digital Repository Universitas Jember

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|---|---|---|---|---|----|-----|-----------|---|---|---|---|---|----|-----|-----------|---|---|---|---|---|----|-----|
| 26 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 3,8 | 26 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 | 3,4 | 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 3,8 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 27 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 17 | 3,4 | 27 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3,2 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 3,8 | 28 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 16 | 3,2 | 28 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 3,8 |
| 29 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 | 3,6 | 29 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 2,8 | 29 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 17 | 3,4 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 30 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3,2 | 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 3,8 | 31 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3,2 | 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 32 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 | 3,4 | 32 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 3,8 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 3,8 | 33 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3,2 | 33 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 | 3,4 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 34 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 17 | 3,4 | 34 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 3,8 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 3,8 | 35 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 | 3,4 | 35 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 3,8 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 36 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3,4 | 36 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 3,8 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 37 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3,2 | 37 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 17 | 3,4 |
| 38 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 17 | 3,4 | 38 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 14 | 2,8 | 38 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 17 | 3,4 |
| 39 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 17 | 3,4 | 39 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3,4 | 39 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 18 | 3,6 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 3,8 | 40 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 | 3,6 | 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 |
| 41 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 16 | 3,2 | 41 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 3,8 | 41 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 17 | 3,4 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 42 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3,2 | 42 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 18 | 3,6 |
| 43 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 | 3,2 | 43 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3,4 | 43 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 | 3,4 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 3,8 | 44 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 15 | 3 | 44 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 | 3,6 |
| 45 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 3,8 | 45 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 | 3,2 | 45 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 | 3,4 |
| 46 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 17 | 3,4 | 46 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 17 | 3,4 | 46 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3,2 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 47 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 | 3,6 | 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 48 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 3,6 | 48 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 3,8 |
| 49 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 17 | 3,4 | 49 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 13 | 2,6 | 49 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 14 | 2,8 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 50 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 17 | 3,4 | 50 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 3,8 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 51 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3,4 | 51 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3,2 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 52 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3,4 | 52 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 3,8 | 53 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 | 3,6 | 53 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 3,8 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 3,8 | 54 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 | 3,4 | 54 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3,2 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 3,8 | 55 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 | 3,6 | 55 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 | 3,6 |

Lampiran 3

Output SPSS Distribusi Responden

Statistics

| | | Jenis kelamin | Usia | Pendidikan | Masa kerja |
|----------------|---------|---------------|------|------------|------------|
| N | Valid | 55 | 55 | 55 | 55 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 1,89 | 1,67 | 1,36 | 2,07 |
| Median | | 2,00 | 2,00 | 1,00 | 2,00 |
| Mode | | 2 | 2 | 1 | 2 |
| Std. Deviation | | ,315 | ,474 | ,485 | ,766 |
| Minimum | | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Maximum | | 2 | 2 | 2 | 3 |

Jenis kelamin

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki-laki | 6 | 10,9 | 10,9 | 10,9 |
| | Perempuan | 49 | 89,1 | 89,1 | 100,0 |
| Total | | 55 | 100,0 | 100,0 | |

Usia

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 31-40 tahun | 18 | 32,7 | 32,7 | 32,7 |
| | 41-50 tahun | 37 | 67,3 | 67,3 | 100,0 |
| Total | | 55 | 100,0 | 100,0 | |

Pendidikan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SMA/ sederajat | 35 | 63,6 | 63,6 | 63,6 |
| | Sarjana | 20 | 36,4 | 36,4 | 100,0 |
| Total | | 55 | 100,0 | 100,0 | |

Masa kerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 5-10 tahun | 14 | 25,5 | 25,5 | 25,5 |
| | 11-20 tahun | 23 | 41,8 | 41,8 | 67,3 |
| | 21-25 tahun | 18 | 32,7 | 32,7 | 100,0 |
| | Total | 55 | 100,0 | 100,0 | |



Lampiran 4

Output SPSS Uji Validitas

Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Correlations

| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.Tot |
|--------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | ,680** | ,467** | ,049 | ,357** | ,787** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,000 | ,721 | ,007 | ,000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X1.2 | Pearson Correlation | ,680** | 1 | ,467** | ,049 | ,172 | ,723** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,000 | ,721 | ,210 | ,000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X1.3 | Pearson Correlation | ,467** | ,467** | 1 | ,237 | ,242 | ,758** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | | ,082 | ,075 | ,000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X1.4 | Pearson Correlation | ,049 | ,049 | ,237 | 1 | -,129 | ,388** |
| | Sig. (2-tailed) | ,721 | ,721 | ,082 | | ,350 | ,003 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X1.5 | Pearson Correlation | ,357** | ,172 | ,242 | -,129 | 1 | ,534** |
| | Sig. (2-tailed) | ,007 | ,210 | ,075 | ,350 | | ,000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X1.Tot | Pearson Correlation | ,787** | ,723** | ,758** | ,388** | ,534** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,003 | ,000 | |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |

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

Variabel Kompensasi (X2)

Correlations

| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.Tot |
|--------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | ,286* | ,351** | ,246 | ,345** | ,713** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,034 | ,009 | ,071 | ,010 | ,000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X2.2 | Pearson Correlation | ,286* | 1 | ,262 | ,251 | ,153 | ,628** |
| | Sig. (2-tailed) | ,034 | | ,054 | ,065 | ,264 | ,000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X2.3 | Pearson Correlation | ,351** | ,262 | 1 | ,395** | ,286* | ,675** |
| | Sig. (2-tailed) | ,009 | ,054 | | ,003 | ,034 | ,000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X2.4 | Pearson Correlation | ,246 | ,251 | ,395** | 1 | ,291* | ,627** |
| | Sig. (2-tailed) | ,071 | ,065 | ,003 | | ,031 | ,000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X2.5 | Pearson Correlation | ,345** | ,153 | ,286* | ,291* | 1 | ,625** |
| | Sig. (2-tailed) | ,010 | ,264 | ,034 | ,031 | | ,000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X2.Tot | Pearson Correlation | ,713** | ,628** | ,675** | ,627** | ,625** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |

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

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

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

| | | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.Tot |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Y.1 | Pearson Correlation | 1 | -,036 | ,119 | ,227 | ,022 | ,451** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,792 | ,388 | ,095 | ,874 | ,001 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| Y.2 | Pearson Correlation | -,036 | 1 | ,380** | ,184 | ,170 | ,507** |
| | Sig. (2-tailed) | ,792 | | ,004 | ,179 | ,213 | ,000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| Y.3 | Pearson Correlation | ,119 | ,380** | 1 | ,502** | ,317* | ,721** |
| | Sig. (2-tailed) | ,388 | ,004 | | ,000 | ,018 | ,000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| Y.4 | Pearson Correlation | ,227 | ,184 | ,502** | 1 | ,540** | ,787** |
| | Sig. (2-tailed) | ,095 | ,179 | ,000 | | ,000 | ,000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| Y.5 | Pearson Correlation | ,022 | ,170 | ,317* | ,540** | 1 | ,669** |
| | Sig. (2-tailed) | ,874 | ,213 | ,018 | ,000 | | ,000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| Y.Tot | Pearson Correlation | ,451** | ,507** | ,721** | ,787** | ,669** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |

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

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

Lampiran 5

Output SPSS Uji Reliabilitas

Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 55 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 55 | 100,0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| ,622 | ,636 | 5 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|------|------|----------------|----|
| X1.1 | 3,78 | ,417 | 55 |
| X1.2 | 3,78 | ,417 | 55 |
| X1.3 | 3,73 | ,449 | 55 |
| X1.4 | 3,71 | ,458 | 55 |
| X1.5 | 3,65 | ,480 | 55 |

Summary Item Statistics

| | Mean | Minimum | Maximum | Range | Maximum / Minimum | Variance | N of Items |
|------------|-------|---------|---------|-------|-------------------|----------|------------|
| Item Means | 3,731 | 3,655 | 3,782 | ,127 | 1,035 | ,003 | 5 |

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Variabel Kompensasi (X2)

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 55 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 55 | 100,0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| ,659 | ,668 | 5 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|------|------|----------------|----|
| X2.1 | 3,33 | ,640 | 55 |
| X2.2 | 3,60 | ,627 | 55 |
| X2.3 | 3,11 | ,497 | 55 |
| X2.4 | 3,00 | ,471 | 55 |
| X2.5 | 3,31 | ,540 | 55 |

Summary Item Statistics

| | Mean | Minimum | Maximum | Range | Maximum / Minimum | Variance | N of Items |
|------------|-------|---------|---------|-------|-------------------|----------|------------|
| Item Means | 3,269 | 3,000 | 3,600 | ,600 | 1,200 | ,053 | 5 |

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 55 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 55 | 100,0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| ,608 | ,615 | 5 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|-----|------|----------------|----|
| Y.1 | 3,42 | ,567 | 55 |
| Y.2 | 3,33 | ,474 | 55 |
| Y.3 | 3,40 | ,494 | 55 |
| Y.4 | 3,36 | ,522 | 55 |
| Y.5 | 3,42 | ,567 | 55 |

Summary Item Statistics

| | Mean | Minimum | Maximum | Range | Maximum / Minimum | Variance | N of Items |
|------------|-------|---------|---------|-------|-------------------|----------|------------|
| Item Means | 3,385 | 3,327 | 3,418 | ,091 | 1,027 | ,002 | 5 |

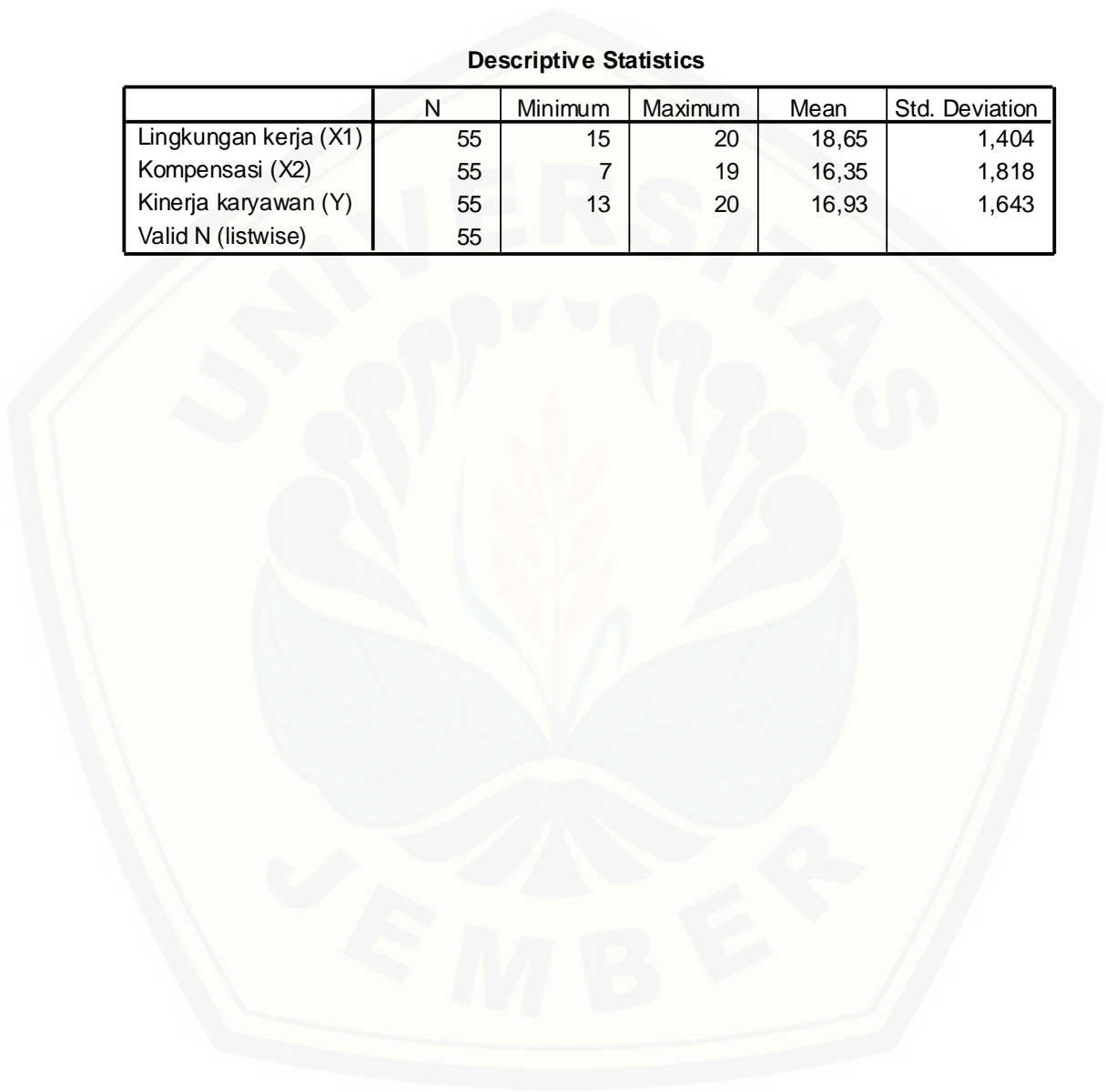
The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Lampiran 6

Output SPSS Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|-----------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| Lingkungan kerja (X1) | 55 | 15 | 20 | 18,65 | 1,404 |
| Kompensasi (X2) | 55 | 7 | 19 | 16,35 | 1,818 |
| Kinerja karyawan (Y) | 55 | 13 | 20 | 16,93 | 1,643 |
| Valid N (listwise) | 55 | | | | |

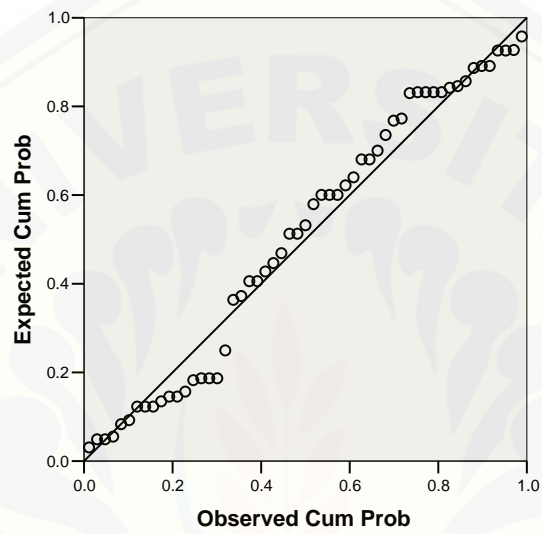


Lampiran 7

Output SPSS Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)



Lampiran 8

Output SPSS Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|--------|
| 1 | Kompensasi (X2), Lingkungan kerja (X1) ^a | . | Enter |

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Lingkungan kerja (X1) | ,905 | 1,105 |
| | Kompensasi (X2) | ,905 | 1,105 |

- a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Coefficient Correlations^a

| Model | | Kompensasi (X2) | Lingkungan kerja (X1) |
|-------|--------------|-----------------------|-----------------------|
| 1 | Correlations | | |
| | | Kompensasi (X2) | 1,000 |
| | | Lingkungan kerja (X1) | -,309 |
| 1 | Covariances | | |
| | | Kompensasi (X2) | ,012 |
| | | Lingkungan kerja (X1) | -,005 |

- a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

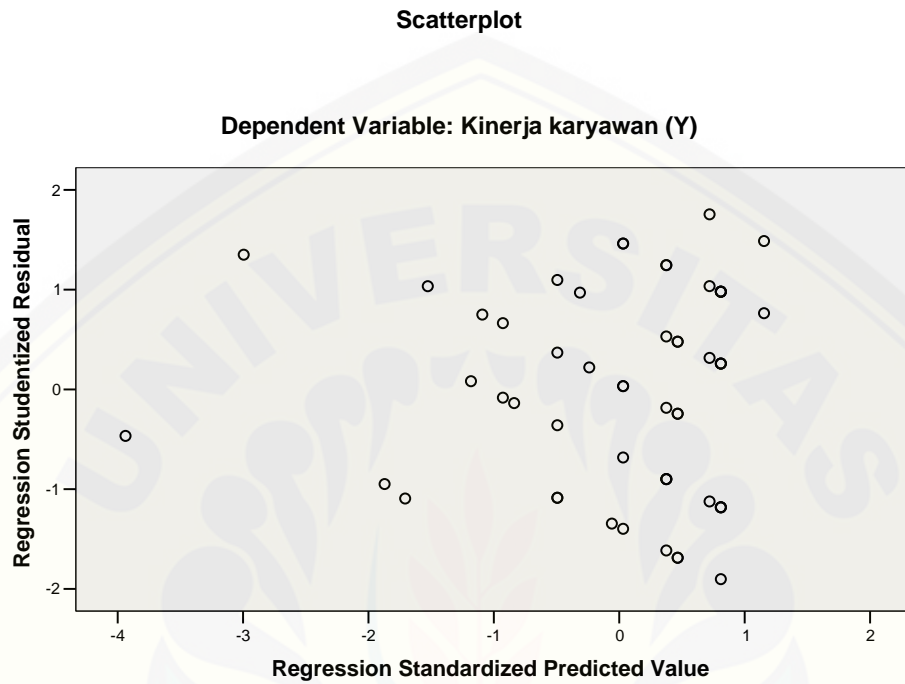
Collinearity Diagnostics^a

| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions | | |
|-------|-----------|------------|-----------------|----------------------|-----------------------|-----------------|
| | | | | (Constant) | Lingkungan kerja (X1) | Kompensasi (X2) |
| 1 | 1 | 2,990 | 1,000 | ,001 | ,001 | ,001 |
| | 2 | ,007 | 20,293 | ,099 | ,127 | ,996 |
| | 3 | ,003 | 32,885 | ,901 | ,872 | ,002 |

- a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Lampiran 9

Output SPSS Uji Heteroskendastisitas



Lampiran 10

Output SPSS Analisis Regresi Berganda

Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|-----------------------|-------|----------------|----|
| Kinerja karyawan (Y) | 16,93 | 1,643 | 55 |
| Lingkungan kerja (X1) | 18,65 | 1,404 | 55 |
| Kompensasi (X2) | 16,35 | 1,818 | 55 |

Correlations

| | | Kinerja karyawan (Y) | Lingkungan kerja (X1) | Kompensasi (X2) |
|---------------------|-----------------------|----------------------|-----------------------|-----------------|
| Pearson Correlation | Kinerja karyawan (Y) | 1,000 | ,431 | ,436 |
| | Lingkungan kerja (X1) | ,431 | 1,000 | ,309 |
| | Kompensasi (X2) | ,436 | ,309 | 1,000 |
| Sig. (1-tailed) | Kinerja karyawan (Y) | . | ,001 | ,000 |
| | Lingkungan kerja (X1) | ,001 | . | ,011 |
| | Kompensasi (X2) | ,000 | ,011 | . |
| N | Kinerja karyawan (Y) | 55 | 55 | 55 |
| | Lingkungan kerja (X1) | 55 | 55 | 55 |
| | Kompensasi (X2) | 55 | 55 | 55 |

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|--------|
| 1 | Kompensasi (X2), Lingkungan kerja (X1) ^a | . | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,536 ^a | ,287 | ,260 | 1,413 |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Lingkungan kerja (X1)

Model Summary

| Model | Change Statistics | | | | |
|-------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | ,287 ^a | 10,476 | 2 | 52 | ,000 |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Lingkungan kerja (X1)

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 41,849 | 2 | 20,924 | 10,476 | ,000 ^a |
| | Residual | 103,860 | 52 | 1,997 | | |
| | Total | 145,709 | 54 | | | |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Lingkungan kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4,836 | 2,747 | | 1,761 | ,084 |
| | Lingkungan kerja (X1) | ,383 | ,144 | ,327 | 2,656 | ,010 |
| | Kompensasi (X2) | ,303 | ,111 | ,336 | 2,726 | ,009 |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Coefficients^a

| Model | | Correlations | | |
|-------|-----------------------|--------------|---------|------|
| | | Zero-order | Partial | Part |
| 1 | Lingkungan kerja (X1) | ,431 | ,346 | ,311 |
| | Kompensasi (X2) | ,436 | ,354 | ,319 |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)