



**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI SUKSES INDO
BANYUWANGI DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

*THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT
TO PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT PT. BUMI SUKSES INDO
BANYUWANGI WITH JOB SATISFACTION
AS INTERVENING VARIABLE*

SKRIPSI

Oleh :

Dini Setiawati
NIM.120810201150

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2016



**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI SUKSES INDO
BANYUWANGI DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

*THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT
TO PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT PT. BUMI SUKSES INDO
BANYUWANGI WITH JOB SATISFACTION
AS INTERVENING VARIABLE*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember

Oleh :

Dini Setiawati
NIM.120810201150

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2016

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Dini Setiawati
NIM : 120810201150
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Yang menyatakan,

Dini Setiawati
NIM. 120810201150

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Sukses Indo
Banyuwangi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel
Intervening.

Nama Mahasiswa : Dini Setiawati

NIM : 120810201150

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Disetujui Tanggal : 21 Juni 2016

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Diana Sulianti K. Tobing S.E.,M.Si
NIP. 197412122000122001

Gusti Ayu Wulandari S.E.,M.M.
NIP. 198309122008122001

Menyetujui,
Ketua Program Studi
S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah S, S.E., MM
NIP. 19780525 200312 2 002

JUDUL SKRIPSI

*PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI SUKSES INDO BANTUWANGI
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.*

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Dini Setiawati

NIM : 120810201150

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

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

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Purnamie Titisari S.E.,M.Si. : (.....)

NIP. 19750106 200003 2 001

Sekretaris : Drs. Markus Apriono M.M. : (.....)

NIP. 19640404 198902 1 001

Anggota : Ariwan Joko Nusbantoro S.E.,M.M. : (.....)

NIP. 19691007 199802 1 008

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Jember

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

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tuaku Bapak Jadmiko dan Almh. Ibu Sumiati
2. Saudara-saudaraku
3. Almamater Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember yang kubanggakan.



MOTTO

“Ilmu tanpa agama adalah lumpuh. Agama tanpa ilmu adalah buta”

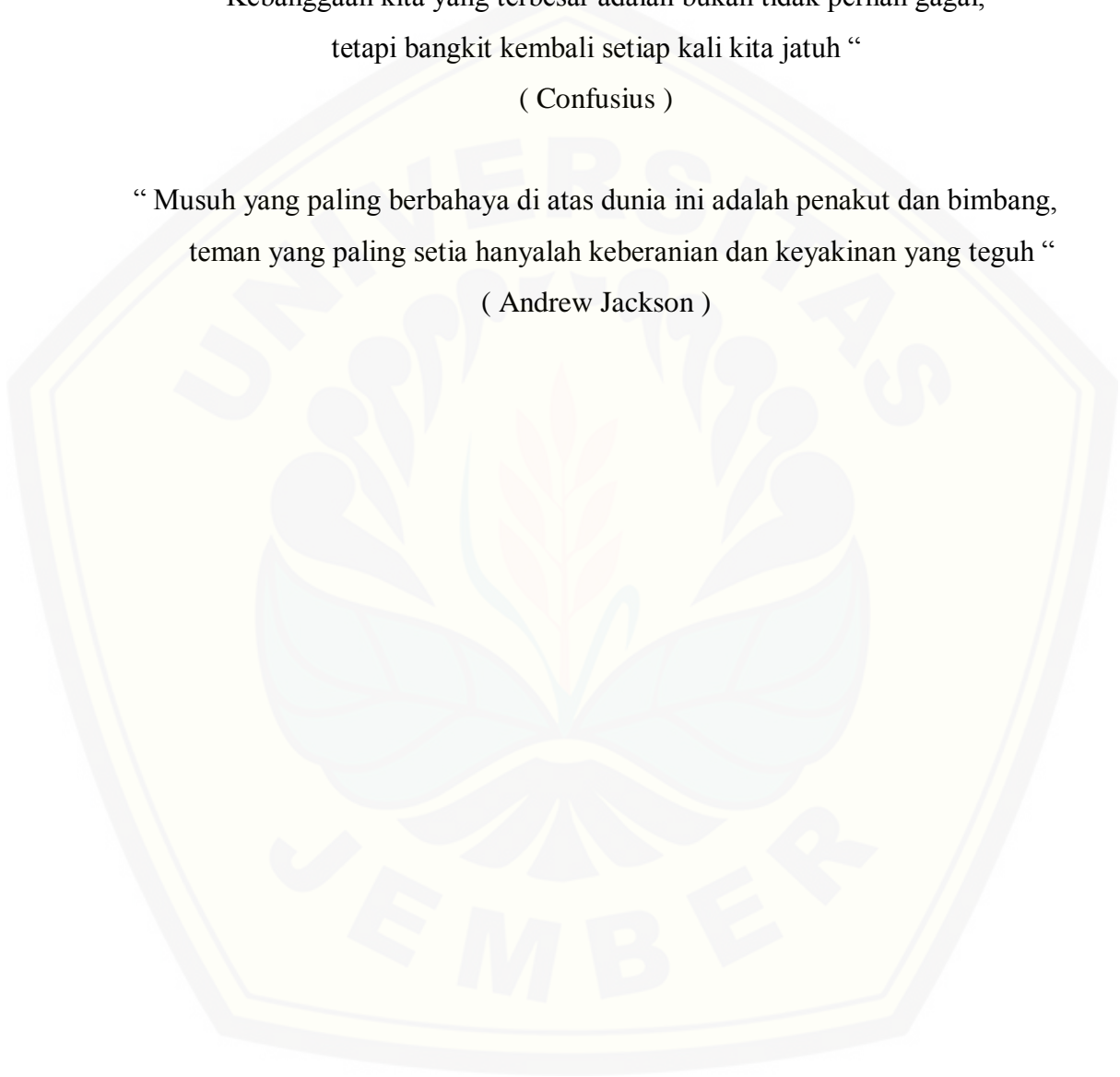
(Albert Einstein)

“ Kebanggaan kita yang terbesar adalah bukan tidak pernah gagal,
tetapi bangkit kembali setiap kali kita jatuh “

(Confusius)

“ Musuh yang paling berbahaya di atas dunia ini adalah penakut dan bimbang,
teman yang paling setia hanyalah keberanian dan keyakinan yang teguh “

(Andrew Jackson)



RINGKASAN

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI SUKSES INDO BANYUWANGI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING;

Dini Setiawati, 120810201150; 2016; 72 Halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.

PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi adalah perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan emas yang terletak di Kabupaten Banyuwangi. Hal yang menarik untuk dicermati adalah fenomena yang terjadi pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi beberapa karyawan merasa diperlakukan tidak adil dengan kebijakan yang telah di tentukan perusahaan, kebijakan tersebut tidak ada toleransi dalam keterlambatan masuk kerja dan kenaikan gaji yang di berikan dirasa tidak adil, selain masalah tersebut, kondisi lingkungan kerja di PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi masih kurang mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman. PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi harus dapat menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan sehingga karyawan bisa meningkatkan kinerjanya. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus lebih memperhatikan faktor yang bisa membuat karyawan merasa puas, salah satunya dengan pemberian kompensasi yang adil dan layak serta memberikan lingkungan kerja yang nyaman, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. jumlah karyawan tetap pt. bumi sukses indo banyuwangi yang bekerja di kantor adalah 74 karyawan. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 74 karyawan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research* yaitu penelitian yang mencoba menjelaskan suatu pokok permasalahan dan terdapat sebuah pengujian hipotesa serta melakukan analisis dari data yang diperoleh. Sumber data yang digunakan penelitian ini adalah data primer. Analisis data menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi. lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi melalui kepuasan kerja. lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi melalui kepuasan kerja.

SUMMARY

THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT TO PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT PT. BUMI SUKSES INDO BANYUWANGI WITH JOB SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLE. Dini Setiawati,120810201150; 2016; 72 Pages; Management, Economics And Business Faculty, Jember University

PT. Bumi SukSES Indo Banyuwangi is a company which is engaged in mining gold that located in Banyuwangi. The interesting thing to observe is the phenomenon that occurs in PT. Bumi SukSES Indo Banyuwangi some employees feel unfairly treated by the policies that have been specified companies, there is no tolerance in the delay in entering employment and salary increment given is considered unfair, in addition to the problems, the conditions of the work environment on PT. Bumi SukSES Indo Banyuwangi was still less Successful supporting employees to work comfortably. PT. Bumi SukSES Indo Banyuwangi should be create job satisfaction for the employee so that the employee could improve their performance. To achieve a good condition, the company should pay more attention to the factors that could make the employees feel satisfied, for example it can give compensation that fair and adequate as well as provide a comfortable work environment, so that the company's goals can be achieved.

This research was conducted to find out the influence of compensation and work environment on performance of employees on PT. Bumi SukSES Indo Banyuwangi with job satisfaction as an intervening variable. There is 74 permanent employees who works in the office in PT. Bumi SukSES Indo Banyuwangi. This research using explanatory research where is attempts to explain a subject matter and there is a testing hypothesis therewith analysis of the data obtained. The data is this research using primary data. Analysis of the data using Path Analysis.

The result of this research indicate that compensation will be significant on the job satisfaction at PT. Bumi SukSES Indo Banyuwangi. Then the environment working will be significant too on the job satisfaction at PT. Bumi SukSES Indo Banyuwangi also compensation will give significant effect on the performance of employees at PT. Bumi SukSES Indo Banyuwangi. Not only that, but also the environment working have a significant effect on the performance of employees at PT. SukSES Bumi Indo Banyuwangi. The job satisfaction have a significant effecton the performance of employees at Pt. Bumi SukSES Indo banyuwangi. The compensation have a significant effect too on the performance of employees at PT. Bumi SukSES Indo Banyuwangi also the environment working have a significant effect on the performance of employees at PT. Bumi SukSES Indo Banyuwangi.

PRAKATA

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT atas berkah rahmat, hidayah, dan karuniaNya yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI SUKSES INDO BANYUWANGI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis. Oleh karena itu penulis menerima segala saran dan kritik yang berguna untuk perbaikan skripsi ini.

Penyusunan skripsi ini dapat berjalan sebagai mana mestinya karena adanya dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Jember.
2. Dr. Handriyono, M.Si selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Jember.
3. Dr. Diana Sulianti K Tobing, S.E., M.Si dan Gusti Ayu Wulandari S.E.,M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah dengan sepenuh hati, sabar, dan pengertian memberikan banyak semangat dan nasehat yang membangun dan bermanfaat bagi penulis.
4. Dr. Purnamie Titisari S.E.,M.Si. selaku dosen penguji utama skripsi yang telah banyak memberikan masukan yang sangat bermanfaat.
Drs. Markus Apriono S.E.,M.M. dan Ariwan Joko Nusbantoro S.E.,M.M. selaku dosen penguji anggota skripsi yang telah banyak memberikan kritik dan saran yang sangat bermanfaat.
5. Seluruh dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan semangat tersendiri dalam penyelesaian skripsi.

6. Kedua Orang Tuaku, Bapak Jadmiko dan Almarhumah Ibu Sumiati yang tiada pernah putus mendoakan dan mendukung baik secara moral maupun material dengan penuh cinta, kasih sayang dan segalanya selama perjalanan penyelesaian skripsi.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan serta staf PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi yang telah bersedia membantu dalam penyusunan skripsi.
8. Kakak-kakakku Hariono, Yuliatin dan Rudi yang selalu memberikan dukungan baik secara moral maupun material, semangat, motivasi, dan kasih sayangnya selama perjalanan penyelesaian skripsi.
9. Penyemangatku Dito Prayoga, yang selalu mendukung dengan segala apa yang mampu ia lakukan, yang selalu pengertian dan memotivasi serta mengingatkan untuk terus bersyukur dan jangan pernah berhenti berjuang. Terimakasih atas energi positif yang selalu di tularkan.
10. Teman-temanku Dwi, Ira , Tata, Basil, Erlin dan Icha terima kasih untuk semangat, masukan dan persahabatan selama ini.
11. Teman-teman seperjuangan jurusan Manajemen angkatan 2012 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, semoga kesuksesan menyertai kalian.

Semoga Allah selalu memberikan Hidayah dan Rahmat kepada semua pihak yang telah tulus ikhlas membantu. Penulis menyampaikan penghargaan dan terimakasih yang sebesar-besarnya. Semoga Skripsi ini bermanfaat dan memberikan pengetahuan bagi yang membacanya, Aamiin.

Jember, 21 Juni 2016

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN.....	viii
SUMMARY.....	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Kompensasi	7
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	10
2.1.3 Kepuasan Kerja	12
2.1.4 Kinerja Karyawan	14
2.2 Penelitian Terdahulu	16
2.3 Kerangka Konseptual	19
2.4 Hipotesis Penelitian.....	20

BAB 3. METODE PENELITIAN	25
3.1 Rancangan Peneleitian	25
3.2 Populasi dan Sampel	25
3.3 Jenis dan Sumber Data	26
3.4 Metode Pengumpulan Data	26
3.5 Identifikasi Variabel	27
3.6 Definisi Operasional Variabel	28
3.7 Skala Pengukuran	29
3.8 Metode Analisis Data	30
3.8.1 <i>Method Of Successive Interval</i> (MSI)	30
3.8.2 Uji Instrumen	30
3.8.3 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	32
3.8.4 Uji Asumsi Klasik	34
3.8.5 Uji Hipotesis	35
3.8.6 Perhitungan Jalur	36
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah	39
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	41
4.1 Hasil Penelitian	41
4.1.1 Gambaran Umum PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi.....	41
4.1.2 Visi dan Misi PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi	42
4.1.3 Sistem Pembayaran Gaji dan Jam Kerja	42
4.1.4 Struktur Organisasi PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi.....	43
4.1.5 Tugas dan Tanggung Jawab Karyawan.....	43
4.2 Karakteristik Responden	45
4.3 Statistik Deskripsi Variabel Penelitian	48
4.4 Metode Analisis Data	53
4.4.1 Uji Instrumen	53
4.4.2 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	55
4.4.3 Uji Asumsi Klasik	57
4.4.4 Hasil Uji Hipotesis	59
4.4.5 Perhitungan Jalur.....	64

4.5 Pembahasan	65
4.5.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	65
4.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	66
4.5.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	67
4.5.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	68
4.5.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	69
4.5.6 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	70
4.5.7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	71
4.6. Keterbatasan Penelitian.....	72
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN.....	73
5.1 Kesimpulan	73
5.2 Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA.....	75
LAMPIRAN	77

DAFTAR TABEL

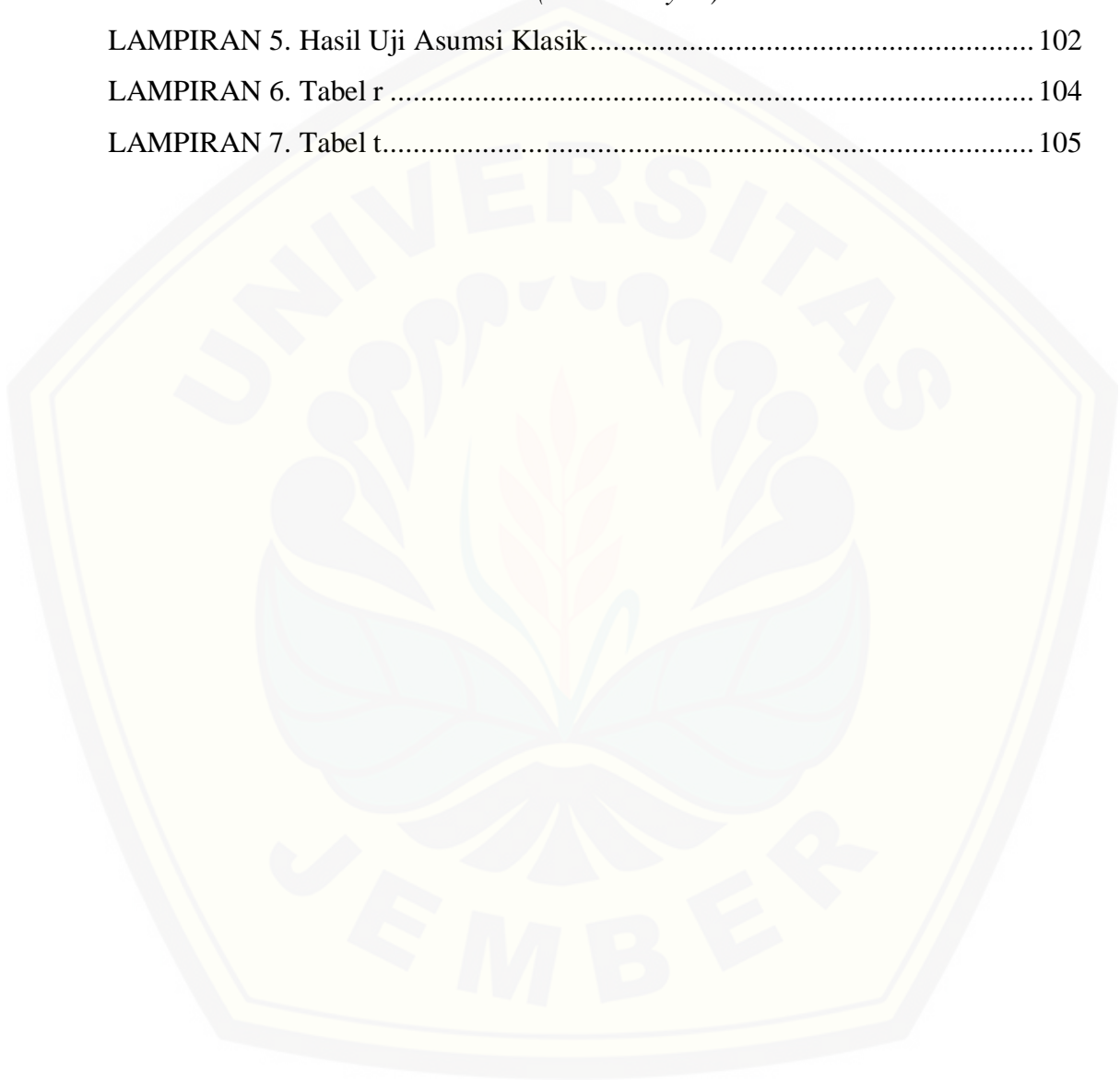
	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	18
Tabel 4.1 Tingkatan jabatan karyawan	44
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	47
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	47
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi	48
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja	49
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja.....	50
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	51
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas	52
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel 4.12 Hasil Perhitungan Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	
Pengaruh Langsung	54
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas	55
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji <i>Glejser</i>	56
Tabel 4.15 Hasil Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Kesatu	58
Tabel 4.16 Hasil Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Kedua	59
Tabel 4.17 Hasil Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Ketiga	59
Tabel 4.18 Hasil Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Keempat	60
Tabel 4.19 Hasil Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Kelima	60
Tabel 4.20 Hasil Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Keenam	61
Tabel 4.21 Hasil Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Ketujuh	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual	20
Gambar 3.1 : Analisis Jalur	32
Gambar 3.2 : Kerangka Pemecahan Masalah	38
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi	42
Gambar 4.2 : Model Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>) Pengaruh Langsung.....	54
Gambar 4.3 : Hasil Uji Normalitas Model Persamaan Pertama	58
Gambar 4.4 : Hasil Uji Normalitas Model Persamaan Pertama	59
Gambar 4.5 : Model Perhitungan Koefisien Jalur	62

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN 1. Kuesioner Penelitian	76
LAMPIRAN 2. Rekapitulasi Hasil Kuesioner Penelitian dan MSI.....	81
LAMPIRAN 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	98
LAMPIRAN 4. Hasil Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	101
LAMPIRAN 5. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	102
LAMPIRAN 6. Tabel r	104
LAMPIRAN 7. Tabel t.....	105



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Seiring dengan perubahan era globalisasi saat ini dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali di temukan beberapa permasalahan yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang di sebabkan oleh ketidak mampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang di sebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumberdaya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Padahal harus diakui sumber daya manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat di tentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat aktivitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan. Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa di tunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk di berikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Perusahaan atau organisasi harus dapat memberikan kompensasi yang adil dan sesuai tanggung jawab yang telah di bebankan kepada karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko,2001:155). jika pemberian kompensasi tidak di berikan secara tepat menyebabkan karyawan tidak puas akan kompensasi yang di berikan perusahaan dan dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun, serta perusahaan bisa kehilangan karyawan dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi melatih dan mengembangkan penggantinya. Jadi kompensasi yang diberikan pada pekerja harus tepat sasaran menyesuaikan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Selain kompensasi, lingkungan kerja juga berpotensi sebagai salah satu sarana untuk meningkatkan kinerja karyawan. Steers (2005:78) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan segenap faktor yang berwujud dan berada di sekitar ruang kerja dan pada umumnya mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan seefektif mungkin dan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Handoko (2001:193) berpendapat kepuasan kerja merupakan suatu cara pandangan seorang baik yang bersifat positif maupun negatif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang misalnya, sifat pekerjaan seseorang mempunyai dampak tertentu kepada kepuasan kerjanya. Secara umum dirumuskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja tentang berbagai macam aspek kerja. Kepuasan kerja memiliki hubungan dengan kinerja karena ada suatu keyakinan bahwa jika seorang karyawan puas dalam melakukan pekerjaannya maka kinerjanya akan semakin baik. Begitu juga sebaliknya jika karyawan tidak puas dalam melakukan pekerjaannya maka kinerjanya akan menurun. Tingginya kepuasan kerja akan menciptakan kinerja yang baik bagi perusahaan, sehingga apa yang telah menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.

Mangkunegara (2006:12) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari pengertian tersebut dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan serangkaian tindakan karyawan mulai dari proses sampai kegiatan yang dikumpulkan untuk diketahui hasilnya. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka

kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat di ketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya. Kinerja yang baik merupakan salah satu langkah untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti fenomena yang terjadi pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi beberapa karyawan merasa diperlakukan tidak adil dengan kebijakan yang telah di tentukan perusahaan, kebijakan tersebut yaitu apabila karyawan hadir dan pulang dari tempat kerja tidak sesuai dengan waktu yang telah di tetapkan perusahaan maka karyawan mendapatkan sanksi dan perusahaan tidak memberikan toleransi atas apa yang telah menjadi kebijakan tersebut. Sanksi yang di terima karyawan apabila hadir terlambat di tempat kerja dari waktu yang telah di tetapkan maka gaji dikurangi sebesar Rp. 20.000 dan begitu sebaliknya apabila karyawan pulang dari tempat kerja lebih awal dari waktu yang telah di tetapkan gaji dikurangi sebesar Rp. 20.000. Selain itu kenaikan gaji yang diterima karyawan per tahunnya hanya sebesar Rp. 100.000 sampai Rp. 200.000 yang di rasa tidak adil atas pekerjaan dan tanggung jawab yang telah di bebankan perusahaan. Kebijakan yang di buat perusahaan dan kenaikan gaji yang di berikan tersebut dirasa tidak efektif untuk menciptakan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan tidak bekerja secara optimal dan cenderung malas untuk melakukan pekerjaannya karena karyawan mempunyai persepsi bahwa kehadiran di tempat kerja lebih penting di bandingkan dengan hasil pekerjaan yang telah di lakukan dan karyawan lebih memilih untuk menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan yang telah di bebankan perusahaan kepadanya. Selain masalah tersebut, kondisi lingkungan kerja di PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi masih kurang mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman terlihat dari banyaknya file-file yang berserakan di tempat kerja karyawan, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan, suara bising yang timbul dari kendaraan besar dan alat-alat berat yang berada di sekitar lokasi kantor tempat karyawan bekerja yang dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan adanya hubungan kurang baik antar sesama karyawan yang di sebabkan karena adanya kecemburuan sosial mengenai pembagian tugas yang dirasa tidak adil bagi karyawan.

PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi harus mampu memberikan kompensasi yang adil dan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan harapan perusahaan. Dengan pemberian kompensasi yang adil diharapkan karyawan akan meningkatkan kinerjanya dan dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman diharapkan karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja atas hasil pekerjaan yang telah di capai, hal ini dapat dilihat apabila kebijakan yang di berlakukan kepada karyawan itu bisa dirasa adil bagi karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat dan apabila kondisi lingkungan kerja mendukung segala aktivitas karyawan maka karyawan akan melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal dan karyawan tidak akan menghindari pekerjaannya sehingga karyawan merasa puas dengan hasil yang telah di capai.

PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi adalah perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan emas yang terletak di Kabupaten Banyuwangi. PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi harus mampu menciptakan kinerja yang optimal untuk mempersiapkan segala kemungkinan yang akan terjadi di masa yang akan datang. Oleh karena itu, di butuhkan adanya kinerja yang baik dari karyawan, sehingga segala urusan perusahaan dapat terlaksana dengan baik. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus dapat menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan sehingga karyawan bisa meningkatkan kinerjanya. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus lebih memperhatikan faktor yang bisa membuat karyawan merasa puas, salah satunya dengan pemberian kompensasi yang adil dan layak serta memberikan lingkungan kerja yang nyaman, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”.

1.2 Rumsan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi ?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi ?
6. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Bumi Sukses indo Banyuwangi?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Bumi Sukses indo Banyuwangi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Bumi Sukses Banyuwangi ?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi ?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi ?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi ?
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi ?

6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi ?
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi ?

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak :

- a) Manfaat penelitian bagi perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi atau bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan evaluasi berkaitan dengan kompensasi dan lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan demi perkembangan perusahaan dimasa yang akan datang.

- b) Bagi penelitian lebih lanjut dan peneliti

Diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan bagi peneliti berikutnya serta dapat dijadikan referensi bagi pihak-pihak yang berkeinginan melakukan penelitian lebih lanjut tentang masalah pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kompensasi

Mathis dan Jackson (2006:45) berpendapat bahwa kompensasi adalah memberikan penghargaan kepada karyawan atas pelaksanaan pekerjaan melalui upah, insentif, dan tunjangan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sedangkan Mondy (2008:4) berpendapat bahwa kompensasi adalah total seluruh imbalan yang di terima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat di simpulkan bahwa kompensasi adalah total seluruh imbalan yang di berikan perusahaan kepada karyawan baik secara langsung berupa uang (*financial*) maupun tidak langsung berupa non uang (*non financial*) sebagai balas jasa atas apa yang mereka kerjakan untuk perusahaan.

a. Jenis-jenis Kompensasi

Nawawi (2001:316) berpendapat bahwa kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran tidak sekedar berbentuk pemberian gaji atau upah sebagai akibat dari pengangkatannya menjadi tenaga kerja sebuah organisasi atau perusahaan. Penghargaan atau ganjaran sebagai kompensasi harus dibedakan jenis-jenisnya yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi langsung (*direct compensation*)

Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Kompensasi langsung disebut juga upah dasar yakni upah atau gaji tetap yang diterima karyawan dalam bentuk gaji bulanan (*salary*) atau gaji mingguan atau upah tiap jam dalam bekerja (*hourly wage*) . Kompensasi langsung terdiri dari gaji, intensif dan bonus.

2. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi karyawan di luar gaji atau upah tetap yang diterima, dapat berupa uang atau barang. Dengan kata lain kompensasi tidak langsung adalah

program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan organisasi atau perusahaan. Kompensasi tidak langsung terdiri dari tunjangan, fasilitas dan pelayanan yang di berikan perusahaan.

b. Tujuan pemberian kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi menurut sebagai berikut (Hasibuan, 2012:121) :

1. Ikatan kerja sama

Kompensasi adalah salah satu syarat terjalinnya ikatan kerjasama formal antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja

Balas jasa memungkinkan karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi di tetapkan cukup besar, engadaan karyawan yang *qualifed* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

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

5. Stabilitas karyawan

program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsisten yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

6. Disiplin

Pemberian balas jasa yang cukup besar akan membuat disiplin karyawan semakin baik, mereka menyadari serta mentati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh serikat buruh

Program kompensasi yang baik akan mengurangi pengaruh serikat buruh dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah

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

c. Indikator-indikator kompensasi

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Simamora (2004:445), mengemukakan secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu :

1. Gaji dan upah

Gaji adalah imbalan yang di berikan perusahaan secara periodik kepada karyawan yang pada umumnya gaji berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan dan tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang di berikan organisasi.

3. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas yang di terima karyawan seperti kendaraan, sarana olah raga, dan sarana peribadatan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses kepesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansi dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

4. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah Tunjangan Hari Raya (THR), asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang di tanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memadai bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan, dan pada akhirnya karyawan tidak merasa puas dengan hasil pekerjaannya.

Nitisemito (2002:183) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan.

Sedarmayanti (2009:12) berpendapat bahwa kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

a. Jenis lingkungan kerja

Sedarmayanti (2009:12) menyatakan secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja. Baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja.

b. Indikator-indikator lingkungan kerja

Indikator Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:26) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan merupakan faktor penting yang berhubungan dengan kenyamanan kerja. Cahaya yang kurang jelas akan membuat pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan dan akan mengakibatkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Suhu Udara

Udara di sekitar di katakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau partikel-partikel yang berbahaya bagi kesehatan tubuh, misalnya debu. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3. Sirkulasi Udara

Pertukaran udara yang cukup akan berdampak pada kesegaran fisik karyawan, sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga karyawan mudah mengalami kelelahan. Untuk itu sebaiknya di beri pemasangan ventilasi yang cukup, pemasangan kipas angin, dan pemasangan AC.

4. Dekorasi dan ruang gerak

Penataan ruangan dan penempatan alat-alat kerja yang baik akan memudahkan karyawan dalam bergerak dan menghindarkan karyawan dari alat-alat yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja

5. Kebersihan

Setiap perusahaan harus selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab dengan adanya lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi kesehatan seseorang. Adanya lingkungan kerja yang bersih dan sehat akan menimbulkan rasa senang yang akan mempengaruhi seseorang untuk lebih puas dengan hasil kerjanya dan memotivasi untuk bekerja lebih giat.

6. Suara Bising

Karyawan memerlukan suasana yang mendukung konsentrasi dalam bekerja suasana bising yang bersumber dari kendaraan umum maupun mesin-mesin pabrik akan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja Dengan

demikian maka selayaknya perusahaan mempertimbangkan kondisi kerja yang layak sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik.

7. Pewarnaan ruangan

Pemilihan warna dilakukan oleh manajemen perusahaan dalam rangka agar karyawan lebih fokus pada obyek pekerjaan. Komposisi warna perlu di perhatikan karena merupakan salah satu hasil yang mengganggu pemandangan, sehingga dapat menimbulkan rasa tidak nyaman atau kurang menyenangkan bagi mereka yang memandangnya.

8. Keamanan Kerja

Disini keamanan yang di maksud adalah keamanan yang meliputi rasa aman terhadap barang milik pribadi, keamanan atas keselamatan diri karyawan dari hal-hal yang menimbulkan kegelisahan dalam bekerja. Keadaan tersebut jika tidak diperhatikan akan menyebabkan kinerja karyawan menurun karena berkurangnya tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja.

9. Hubungan Sesama Rekan Kerja

Hubungan antar karyawan yang baik akan menimbulkan rasa aman terhadap karyawan perusahaan di dalam melaksanakan tugas-tugas yang harus di selesaikan. Selain itu dengan adanya hubungan antar karyawan yang baik dapat menghindarkan konflik antar karyawan, sehingga terciptanya suasana yang nyaman mendukung kondisi kerja karyawan.

10. Hubungan Kerja Antara Atasan Dengan Bawahan

Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus dijaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Handoko (2001:193) berpendapat bahwa kepuasan kerja atau *job satisfaction* merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini

nampak sikap positif para karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Sedangkan Robbins (2001:193) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan atau *job satisfaction* merupakan sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerjanya tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya itu.

Dalam pernyataan tersebut mempunyai arti bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi yang positif atau dapat menyenangkan yang dihasilkan dari suatu penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman – pengalaman kerja seseorang. Seseorang atau kelompok yang mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, menunjukkan adanya kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya seseorang atau kelompok yang mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya menunjukkan orang tersebut tidak puas dengan pekerjaannya.

a. Indikator-indikator kepuasan kerja

Luthans (2001:431) membagi beberapa indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan , yaitu sebagai berikut :

1. Pembayaran, seperti gaji dan upah

Karyawan menginginkan pemberian gaji dan kebijaksanaan promosi yang dipersepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapannya. Bila upah dilihat sebagai adil yang di dasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu dan standar pengupahan komunikasi kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

2. Pekerjaan itu sendiri

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan – pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan ketrampilannya, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Karakteristik ini membuat kerja lebih menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

3. Rekan kerja

Bagi kebanyakan karyawan rekan kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila rekan kerja yang ramah dan mengarah pada kepuasan kerja yang meningkat.

4. Promosi pekerjaan

Promosi terjadi pada saat seorang karyawan berpindah dari suatu pekerjaan keposisi lain yang lebih tinggi, dengan tanggung jawab dan jenjang organisasionalnya. Pada saat dipromosikan karyawan umumnya menghadapi peningkatan tuntutan dan keahlian, kemampuan dan tanggung jawab. Sebagian besar karyawan merasa positif karena dipromosikan. Promosi memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian karyawan setinggi mungkin.

5. Pengawasan (*Supervision*)

Tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan fungsi kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan organisasi atau perusahaan. Aktivitas perusahaan karyawan di perusahaan sangat tergantung dari gaya kepemimpinan yang diterapkan serta situasi lingkungan di dalam perusahaan di tempat mereka bekerja. Perlunya pengarahan, perhatian serta motivasi dari pemimpin di harapkan mampu memacu karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya secara baik.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Mangkunegara (2006:12) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Moehariono (2012:96) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat diperoleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai norma dan etika. Sedangkan Martoyo (2000:92) berpendapat bahwa kinerja merupakan penampilan kerja karyawan itu sendiri dan taraf potensial karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan dan organisasi.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang telah di capai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah di bebaskan kepadanya dan dalam melaksanakan pekerjaannya tidak terlepas dari persyaratan dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

a. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2006:16) menyimpulkan bahwa faktor – faktor penentu kinerja karyawan dalam organisas atau perusahaan adalah faktor waktu dan lingkungan kerja organisasi.

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah inidvidu yang memiliki integrasi yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaninya). Maka individu tesebut memiliki konsentrasi diri yang baik, hal tersebut merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan otensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktifitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan Kerja Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikais yang efektif, hubungan kerja harmonis, dan fasilitas yang memadai. Sekalipun jika faktor lingkungan kerja organisasi kurang menunjang, maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan pikiran yang memadai dengan kecerdasan emosional yang baik maka ia akan tetap berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi dapat diubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya sendiri serta merupakan motivator, tantangan bagi dirinya dalam berprestasi di organisasi atau perusahaan.

b. Indikator-indikator kinerja karyawan

Indikator kinerja menurut Mathis dan Jackson (2006:378) adalah:

1. Kualitas Kerja

Dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan

karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang telah diharapkan oleh pekerja tersebut.

2. Kuantitas Kerja

Di ukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3. Ketepatan Waktu Kerja

Di ukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah di tetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Efektifitas Kerja

Pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

5. Kehadiran Kerja

Tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini dapat di jadikan dasar gambaran penelitian berikutnya, walaupun ada perbedaan subyek, obyek, variabel penelitian, metode analisis yang digunakan maupun indikator yang diteliti.

Satrio (2011) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember. Penelitian ini menggunakan metode populasi atau sensus dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember. Metode analisis data yang di gunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember.

Normanita (2012) meneliti tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada KFC Kabupaten Jember.

Tujuannya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Sampel yang diambil berjumlah 40 responden. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil dari penelitian ini yaitu kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, selain itu variabel kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Merysca (2013) yang meneliti tentang analisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan program pengembangan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Bank CIMB Niaga Tbk. Cabang Jember. Hasil penelitian yang menggunakan analisis jalur yaitu lingkungan : kompensasi dan program pengembangan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja; lingkungan kerja kompensasi dan program pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; kompensasi, dan program pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

M. Susetyo Nugroho (2014) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Bojana Tour Blitar. Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Analisis jalur (*path analysis*). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dalam pemakaian metode ini di karenakan karyawan yang bekerja pada kantor sekretariat daerah Kabupaten Jember, sebanyak 40 responden, maka populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti (tahun)	Variabel-variabel penelitian	Metode Analisis	Hasil (kesimpulan)
1	Satrio (2011)	Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z), Kinerja Karyawan (Y)	<i>Path Analysis</i>	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja, dan Kepuasan Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
2	Normanita (2012)	Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (Z), Kinerja (Y)	<i>Path analysis</i>	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan Kinerja, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3	Merysca Ayu (2013)	Lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2), program pengembangan (X3), motivasi kerja (Z) dan kinerja (Y)	<i>Path analysis</i>	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan Kinerja, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan Kinerja, Program Pengembangan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan Kinerja, Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan

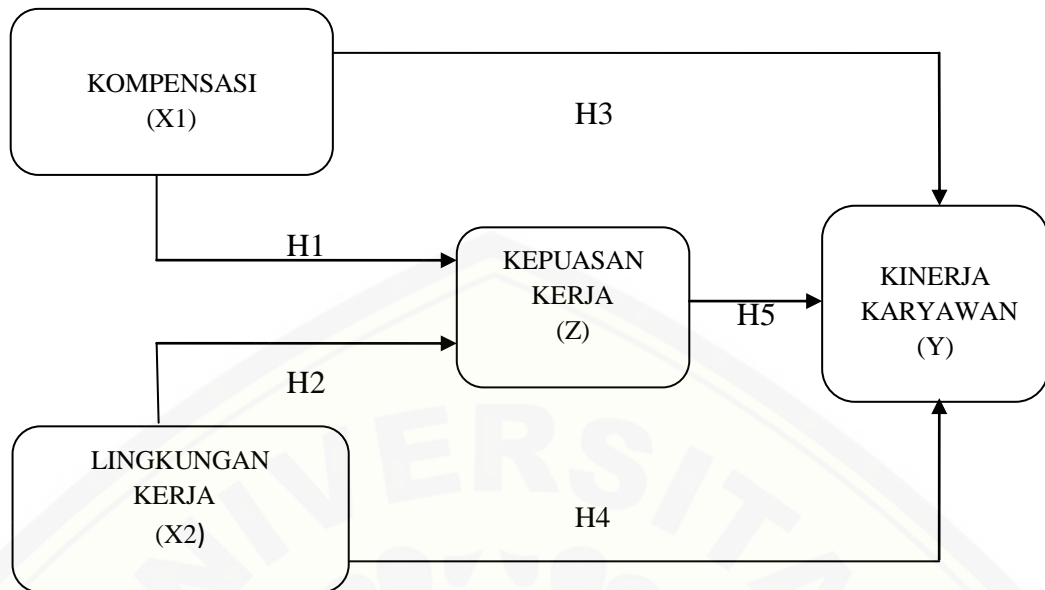
No	Nama peneliti (tahun)	Variabel-variabel penelitian	Metode analisis	Hasil (Kesimpulan)
4	Moh. Susetyo Nugroho (2014)	Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja (Z)	<i>Path analysis</i>	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan Kinerja, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Sumber : Data diolah dari berbagai sumber

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu hubungan atau kaitan antara variabel satu terhadap variabel lainnya dari masalah yang di teliti. Kerangka konseptual yang merupakan bagian dari konsep-konsep penelitian teoritis yang akan digunakan dalam penelitian. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tinjauan pustaka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini di lakukan untuk menguji variabel-variabel penting yaitu kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi. Kerangka konseptual di buat bertujuan untuk mempermudah pemahaman variabel-variabel apa saja yang diteliti. Kerangka konseptual ini menggambarkan pengaruh antara variabel independen, variabel dependen, dan variabel intervening.

Berikut gambar kerangka konseptual dari penelitian ini :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

- Kompensasi merupakan variabel *independent* yang di beri simbol X1
- Lingkungan kerja merupakan variabel *independent* di beri simbol X2
- Kepuasan kerja merupakan variabel *intevening* yang diberi simbol Z
- Kinerja karyawan merupakan variabel *dependent* yang di beri simbol Y

Dari kerangka konseptual diatas dapat dilihat pengaruh antar kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

2.4 Hipotesis Penelitian

2.4.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Cara yang paling banyak digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu dengan memberikan upah dan gaji yang cukup dan layak dengan memperhatikan aspek kemanusiaan dan keadilan. Kompensasi yang diberikan karyawan hendaknya sesuai dengan hasil kerja yang di berikan karyawan pada perusahaan. Dengan demikian karyawan akan memiliki rasa puas terhadap kompensasi yang telah di terima atas hasil usahanya dalam menyelesaikan pekerjaan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja terhadap hasilnya. Pernyataan tersebut di

dukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Susetyo, 2014) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu tersebut, hipotesis dalam penelitian ini di nyatakan sebagai berikut.

H1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi.

2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah suatu keadaan sekitar tempat kerja fisik maupun non fisik yng dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah untuk bekerja. Dengan demikian perusahaan harus menyediakan sarana dan prasarana yang di butuhkan karyawan agar karyawan dapat mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan apa yang telah di bebaskan dengan tepat waktu, ketika lingkungan kerja terpenuhi dengan adanya sarana dan prasarana maka karyawan memiliki kepuasan kerja tersendiri dengan hasil yang telah dicapainya. Pernyataan tersebut di dukung dengan penelitian yang telah di lakukan oleh (Satrio, 2011) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu tersebut, hipotesis dalam penelitian ini di nyatakan sebagai berikut.

H2 :Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi.

2.4.3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu cara manajemen perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi. Hani Handoko (2001:183) menyatakan bahwa kompensasi merupakan persepsi karyawan terhadap berbagai bentuk upah atau imbalan yang di peroleh melalui hasil dalam melakukan pekerjaan yang digambarkan dalam dua jenis kompensasi diantaranya kompensasi langsung meliputi upah dan gaji pokok. Sedangkan kompensasi tidak langsung seperti penyelenggaraan program-program pelayanan karyawan seperti pelayanan kesejahteraan karyawan. Pernyataan tersebut didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Normanita (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu tersebut, hipotesis dalam penelitian ini di nyatakan sebagai berikut.

H3 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi.

2.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nitisemito (2002:184) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya menjalankan tugas-tugas yang di bebankan. Suatu organisasi harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan memuaskan bagi karyawan agar karyawan dapat menjalankan tugas baik. Dengan demikian selayaknya perusahaan pihak perusahaan memperhatikan lingkungan kerja perusahaanya, karena lingkungan kerja ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Pernyataan bahwa adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di dukung oleh penelitian yang di lakukan oleh Satrio (2011) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu tersebut, hipotesis dalam penelitian ini di nyatakan sebagai berikut.

H4 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi.

2.4.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mengalami kematangan psikologis dan pada satu waktu tertentu akan menjadi frustrasi. Sedangkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran kerja yang baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan, dan memiliki kinerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja karena karyawan yang memiliki kepuasan kerja pada umumnya akan melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan sepenuh hati dan akan memberikan hasil yang terbaik karena jauh dari rasa terpaksa atau tidak nyaman terhadap apa yang dikerjakan. Pernyataan tersebut di dukung dengan penelitian

yang telah dilakukan oleh (Normanita, 2012) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu tersebut, hipotesis dalam penelitian ini di nyatakan sebagai berikut.

H₅ : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi.

2.4.6 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Kompensasi adalah imbalan atas balas jasa yang di berikan perusahaan atas pekerjaan yang telah di lakukan oleh karyawan. Kompensasi menjadi tujuan utama karyawan dalam bekerja, karena karyawan bekerja untuk memperoleh uang sebagai alat untuk memenuhi kebutuhannya. Hasibuan (2009:121) berpendapat bahwa salah satu tujuan utama pemberian kompensasi adalah kepuasan kerja. Kompensasi dari perusahaan berupa penghargaan (*reward*) yang tinggi pekerjaannya akan menimbulkan kepuasan kerja karena mereka merasa bahwa perusahaan telah memperhatikan kebutuhan dan pengharapan kerja mereka. Kompensasi dapat berbentuk finansial dan non finansia, ketika karyawan telah puas dengan kompensasi yang di terimanya baik dalam bentuk finansial maupun non finansial maka karyawan akan berusaha meningkatkan kinerjanya. Pernyataan tersebut di dukung dengan penelitian yang telah di lakukan oleh (Satrio, 2011) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu tersebut, hipotesis dalam penelitian ini di nyatakan sebagai berikut.

H₆ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi.

2.4.7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.

Hubungan lingkungan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja adalah ketika suatu perusahaan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pekerjaannya otomatis karyawan tersebut akan merasakan kepuasan kerja. Kepuasan kerja akan muncul jika dalam lingkungan kerja tersebut tersedianya sarana dan

prasarana yang dapat menunjang karyawan dalam bekerja . Karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerjanya dapat mempengaruhi kinerjanya. Pernyataan tersebut di dukung dengan pernyataan (Satrio, 2011) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, maka karyawan dapat merasakan suatu kepuasan kerja di lingkungan kerjanya, kepuasan yang di rasakan karyawan akan berdampak pada kinerjanya. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu tersebut, hipotesis dalam penelitian ini di nyatakan sebagai berikut.

H7 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan penelitian

Rancangan penelitian memuat suatu rencana tentang informasi yang relevan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Sumber khusus dari mana sumber informasi diperoleh, strategi untuk pengumpulan dan bagaimana mengidentifikasinya (Murti dan Salamah, 2006:47).

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada karakteristik masalah yang di teliti dalam penelitian ini dapat di golongan dalam penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu metode penelitian untuk meneliti ada atau tidaknya pola hubungan dua variabel atau lebih. Penelitian ini di fokuskan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sukses indo Banyuwangi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

3.2 Populasi dan sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2006:73) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di bagian kantor pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi yang berjumlah 74 karyawan

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2007:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini penentuan responden menggunakan teknik sensus yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai obyek penelitian. Penelitian di lakukan terhadap seluruh anggota pupulasi yang berjumlah 74 orang karyawan, dengan mengacu pada pendapat Arikunto (2006:131) apabila subyek populasi yang kurang dari 100 lebih baik di ambil semua.

3.3 Jenis dan sumber data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Jenis data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu :

1. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berupa pendapat sehingga tidak berupa angka akan tetapi berupa tanggapan atau kalimat yang menggambarkan fakta atau pengalaman responden yang ada pada obyek penelitian. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah gambaran umum perusahaan dan struktur organisasi perusahaan.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka dan perhitungannya menggunakan metode statistik. Data kuantitatif dari penelitian ini di dapatkan dari penyebaran kuisisioner atau angket yang nantinya akan di olah menggunakan teknik statistika.

b. Sumber data

1. Data primer

Data primer adalah data yang di kumpulkan melalui penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, Marzuki (2005:55). Dalam penelitian sumber data primer diperoleh dari hasil penyebaran angket kuisisioner dan wawancara kepada karyawan PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi .

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari pihak lain. Data ini dapat dipakai untuk memperkuat data primer dalam penelitian. Sumber data sekunder dapat diperoleh melalui artikel, internet, jurnal, studi pustaka yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.4 Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui metode survey dengan cara :

- a. Wawancara
Wawancara yaitu suatu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara bertanya langsung pada responden yang berhubungan dengan penelitian.
- b. Kuisisioner
Metode kuisisioner atau angket adalah suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Kuisisioner dalam penelitian ini di buat berdasarkan variabel-variabel yang ada dalam penelitian. Penyebaran kuisisioner ini bertujuan untuk mendapatkan jawaban yang bersifat objektif yang menggambarkan sikap responden yang sesungguhnya.
- c. Studi pustaka
Metode pengumpulan data melalui studi pustaka yaitu cara pengumpulan data dengan mencari data dari internet, literatur, perpustakaan, dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.5 Identifikasi variabel

Berdasarkan pokok permasalahan, maka variabel-variabel yang di gunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Variabel bebas atau *Independent Variabel* (X)
Variabel bebas adalah variabel yang tidak bergantung pada variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2).
- b. Variabel perantara atau *intervening variabel* (Z)
Variabel perantara adalah variabel yang secara teoritis terdapat hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung yang sedang di teliti. variabel perantara dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Z).
- c. Variabel terikat atau *Dependent Variabel* (Y)
Variabel terikat adalah variabel yang bergantung pada variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan faktor-faktor atau variabel yang ada atau di gunakan dalam penelitian. Untuk memberikan pemahaman terhadap variabel-variabel yang akan di gunakan dalam penelitian ini, maka masing-masing variabel akan di jelaskan sebagai berikut :

- a. Variabel bebas atau *independent variabel (X)*
 1. Kompensasi (X1) adalah imbalan yang di berikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas apa yang mereka kerjakan untuk perusahaan. Indikator kompensasi yang digunakan sebagai berikut:
 1. Gaji
 2. Insentif
 3. Tunjangan
 4. Fasilitas
 2. Lingkungan kerja (X2) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah di bebankan. Indikator dari lingkungan kerja yang di gunakan sebagai berikut :
 1. Penerangan
 2. Suhu udara
 3. Sirkulasi udara
 4. Dekorasi dan ruang gerak
 5. Kebersihan
 6. Suara bising
 7. Pewarnaan ruangan
 8. Keamanan kerja
 9. Hubungan sesama rekan kerja
 10. Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan
- b. Variabel perantara atau *intervening variabel (Z)*

Kepuasan kerja (Z) adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Indikator dari kepuasan kerja yang di gunakan sebagai berikut :

1. Pembayaran gaji
 2. Pekerjaan itu sendiri
 3. Rekan kerja
 4. Promosi pekerjaan
 5. Pengawasan (*Supervision*)
- c. Variabel terikat atau *dependent variabel* (Y)
- Kinerja karyawan (Y) adalah suatu hasil yang telah di capai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah di bebaskan kepadanya dan dalam melaksanakan pekerjaannya tidak terlepas dari persyaratan dan aturan yang telah di tetapkan perusahaan. Indikator dari kinerja karyawan yang di gunakan sebagai berikut :
1. Kualitas kerja
 2. Kuantitas kerja
 3. Ketepatan waktu kerja
 4. Efektifitas kerja
 5. Kehadiran kerja

3.7 Skala pengukuran

Skala pengukuran digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval dalam alat ukur. Maksud dari skala pengukuran ini adalah mengklarifikasikan variabel-variabel yang akan di ukur supaya tidak ada kesalahan dalam menentukan analisis data dan langkah penelitian selanjutnya.

Pengukuran variabel kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di lakukan dengan menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang di dasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan yang berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang di ukur (Sanusi, 2001:60). Setiap item dalam daftar pertanyaan yang berhubungan dengan variabel diberi nilai atau skor sebagai berikut :

1. Sangat setuju (SS) : skor 5
2. Setuju (S) : skor 4
3. Cukup setuju (CS) : skor 3
4. Tidak setuju (TS) : skor 2
5. Sangat tidak setuju (STS) : skor 1

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 *Method Of Successive Interval* (MSI)

Data dalam penelitian ini adalah menggunakan skala ordinal. Menurut Husein Umar (2008:187) agar dapat dianalisis secara statistik maka data tersebut harus dinaikkan menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of successive interval* (MSI). Menaikkan data dari skala ordinal menjadi skala interval dilakukan untuk mengubah data agar memiliki sebaran normal.

3.8.2 Uji Instrumen

Menurut Sanusi (2001:76) instrumen penelitian merupakan alat yang di gunakan untuk pengumpulan data. Instrumen penelitian yang di gunakan harus memiliki tingkat akurasi dan konsistensi nyang tinggi. Analisis di dasarkan pada data-data yang di peroleh dari sumber intern perusahaan dan hasil kuisoner yang di sebarakan. Prosedur yang di lakukan adalah menilai hasil kuisoner dan mengolahnya dengan metode statistik.

a. Uji validitas

Uji validitas di gunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data yang diperoleh dari penyebaran kuisioneer. Suatu kuisioneer dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioneer mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuisioneer tersebut (Ghozali, 2011:52). Uji validitas dalam penelitian ini adalah menggunakan metode *Pearson Product Moment* yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total.

Rumus yang di gunakan adalah *Pearson Product Moment* , yaitu :

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

Dimana :

- r : Koefisien korelasi
- x : Skor pertanyaan
- y : Skor total
- n : Jumlah data sampel

Pengambilan keputusan :

1. Jika r hasil positif, serta r hasil $\geq r$ table, maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hasil positif, serta r hasil $\leq r$ table, maka variabel tersebut tidak valid

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sedangkan butir pertanyaan dikatakan tidak valid jika nilai signifikan lebih besar 0,05 (Sugiyono, 2002:115).

b. Uji Reliabilitas

Setelah alat ukur dinyatakan valid, selanjutnya alat ukur tersebut harus diukur reliabilitasnya. Sugiyono (2002:116) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau kekurangan yang di tunjukkan oleh instrument pengukuran apabila pengukuran dua kali atau lebih. Jadi, reliabilitas ini menunjukkan seberapa besar pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali pada subyek yang sama.

Dalam penelitian ini, untuk mengukur reliabilitas menggunakan metode *cronbach alpha* (Umar, 2002:96).

Rumus yang di gunakan dalam perhitungan reliabilitas sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{Kr}{1+(k-1)r}$$

Dimana :

α : Alpha

K :Jumlah variabel independen dalam persamaan

r : Koefisien rata-rata korelasi antar variabel

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut (Arikunto, 1993):

1. Apabila nilai koefisien reliabilitas $> 0,60$ maka data tersebut merupakan data yang dapat dipercaya atau di andalkan dalam suatu analisa. Hal ini memiliki artian bahwa ketika item pernyataan diulang pada suatu kuisioner akan memperoleh jawaban yang relatif sama.
2. Apabila nilai koefisien reliabilitas $< 0,60$ maka data tersebut merupakan data yang tidak dapat di percaya atau tidak dapat di andalkan dalam suatu analisa.

Hal ini memiliki artian bahwa ketika item pernyataan diulang pada suatu kuisioner akan memperoleh jawaban yang tidak sama.

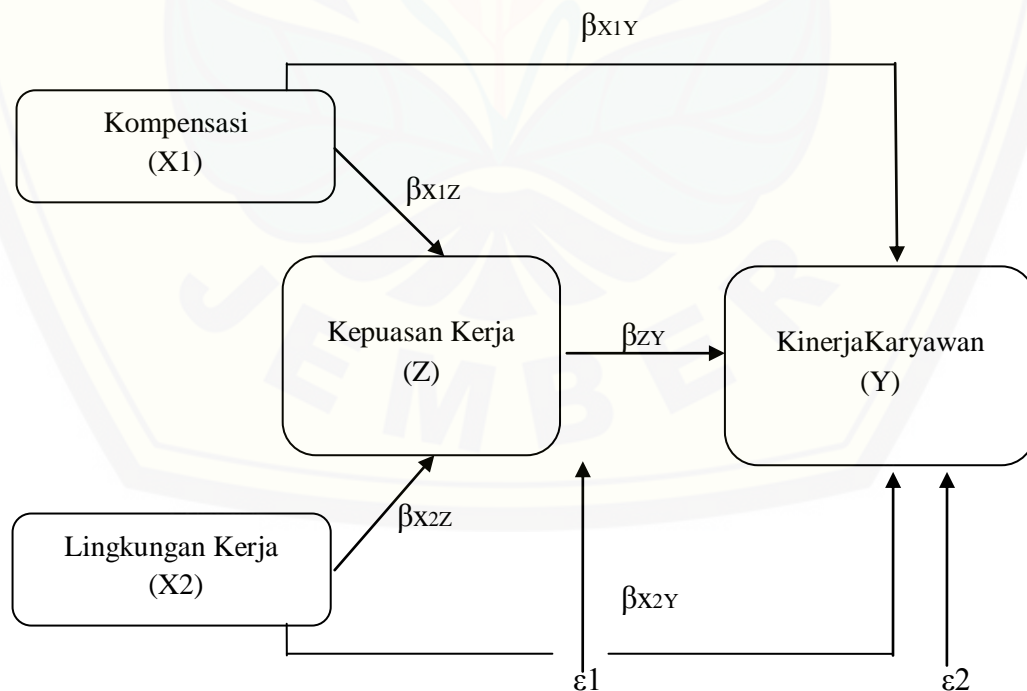
3.8.2 Analisis jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*path analysis*) adalah bagian dari analisis regresi yang di gunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel, dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu perantara atau lebih perantara (Sarwono, 2006 : 147).

Alat analisis yang di gunakan untuk megetahui hubungan kausal antar variabel dan menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis jalur dengan menggunakan softwre SPSS. Langkah-langkah dalam menggunakan analisis jalur menurut Sarwono (2006:174) sebagai berikut :

- Menentukan model diagram jalurnya berdasarkan penelitian
- Membuat diagram jalur dengan strukturalnya.
- Menganalisis dengan menggunakan SPSS yang terdiri dari dua langkah yaitu, Pertama analisis untuk substruktural 1 dan kedua untuk substruktural.

Berikut adalah model diagram analisis jalur pada penelitian ini :



Gambar 3.1 Analisis Jalur

Keterangan :

β_{X1Z} : Koefisien jalur pengaruh langsung kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Z)

β_{X2Z} : Koefisien jalur pengaruh langsung lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z)

β_{X1Y} : Koefisien jalur pengaruh langsung kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

β_{X2Y} : Koefisien jalur pengaruh langsung lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

β_{ZY} : Koefisien jalur pengaruh langsung kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

β_{X1YZ} : Koefisien jalur pengaruh tidak langsung (X1) terhadap (Y) melalui (Z)

β_{X2YZ} : Koefisien jalur pengaruh tidak langsung (X2) terhadap (Y) melalui (Z)

Model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan struktural berikut :

$$Z = \beta_{ZX1} + \beta_{ZX2} + \varepsilon_1 \dots \dots \dots (\text{persamaan 1})$$

$$Y = \beta_{YX1} + \beta_{YX2} + \beta_{ZY} + \varepsilon_2 \dots \dots \dots (\text{persamaan 2})$$

Dimana :

Y : Kinerja karyawan

Z : Kepuasan kerja

X1 : Kompensasi

X2 : Lingkungan kerja

β : Koefisien variabel bebas

$\varepsilon_1, \varepsilon_2$: variabel pengganggu, eror

3.8.3 Uji Asumsi klasik

Uji asumsi klasik merupakan pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus di penuhi. Tujuan uji asumsi klasik adalah untuk menguji apakah model Dalam penelitian ini uji asumsi klasik meliputi uji multikolinearitas dan Uji heteroskedastisitas. Berikut ini penjelasan dari masing-masing pengujian :

a. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian yang dilakukan untuk membuktikan bahwa variabel-variabel independen dalam suatu model tidak saling berkorelasi atau tidak ada hubungannya dengan yang lainnya. Adanya multikolinearitas dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksirkan variabel independen (Prayitno, 2010:65). Untuk mengetahui gejala multikolinearitas dengan melihat besarnya VIF (*variance inflation factors*), jika $VIF > 0,5$ maka terjadi multikolinearitas. Apabila terjadi multikolinearitas, maka ada beberapa langkah perbaikan yang dapat di lakukan antara lain (Gujarti, 2007:74) :

1. Mengeluarkan variabel dari model
2. Memperoleh data tambahan atau sampel baru
3. Mengkaji ulang modelnya
4. Pemakaian informasi selanjutnya
5. Transformasi variabel

b. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian yang dilakukan bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dalam suatu pengamatan. Menurut Santoso (2014:187) model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya suatu heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glasjer (Glasjer Test)*.Gujarati (2007:93) menjelaskan bahwa, pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *glasjer* dilakukan dengan meregresikan nilai residual dan nilai absolut terhadap seluruh variabel bebas, jika signifikan $> 5\%$ maka terjadi heteroskedastisitas. Apabila hasil regresi nilai residual dan nilai absolut $<5\%$, maka dapat dikatakan bahwa model penelitian bebas dari adanya heteroskedastisitas.

c. Uji normalitas model

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi, *variabel dependent*, *variabel interening*, dan *variabel dependent* ataupun ketiganya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui normalitas data menurut (Santoso (2014:192) dapat melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas sebagai berikut :

1. Jika menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.8 Uji Hipotesis (uji t)

Uji t digunakan untuk melihat signifikan pengaruh dari variabel-variabel bebas (X) secara parsial (individu) terhadap variabel tidak bebas (Y) dengan level signifikan yang digunakan dengan rumus sebagai berikut (Sugiono, 2007:84) :

$$t = \frac{b}{Sb}$$

Dimana :

- t : hasil t hitung
b : koefisien regresi variabel bebas
Sb : *standart error* variabel bebas

Kriteria pengujian :

a. Merumuskan hipotesis

H₀ : β₁ : β₂ : β₃..... β_u = 0 (berarti variabel-variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel *independent*).

H_a : β₁, β₂, β₃..... β_u ≠ 0 ((berarti variabel-variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel *independent*).

b. Menentukan tingkat signifikan

Tingkat signifikan yang di harapkan adalah $\alpha = 5\%$ atau *confidence interval* sebesar 95%.

c. Membandingkan tingkat signifikan dengan $\alpha = 5\%$

Untuk menentukan apakah hipotesis nol diterima atau ditolak di buat ketentuan dibawah ini :

1. Apabila signifikan $< 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi variabel secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.
2. Apabila signifikan $> 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi semua variabel secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.

3.9 Perhitungan Jalur

Perhitungan jalur menjelaskan tentang hubungan pengaruh kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Y) melalui variabel intervening yaitu kepuasan kerja (Z). Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan maka di lakukan “*trimming theory*” yaitu menghilangkan jalur yang tidak signifikan.

Ridwan (2008:127) berpendapat bahwa *trimming theory* adalah model yang di gunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan.

Jadi *trimming theory* terjadi ketika koefisien jalur diuji secara keseluruhan ternyata ada variabel yang tidak signifikan. Walaupun ada satu, dua variabel yang tidak signifikan, peneliti perlu mempertimbangkan model analisis jalur yang telah di hipotesiskan.

Cara menghitung model *trimming theory* yaitu menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Langkah-langkah pengujian analisis jalur dengan *trimming theory* adalah sebagai berikut (Ridwan, 2008:128) :

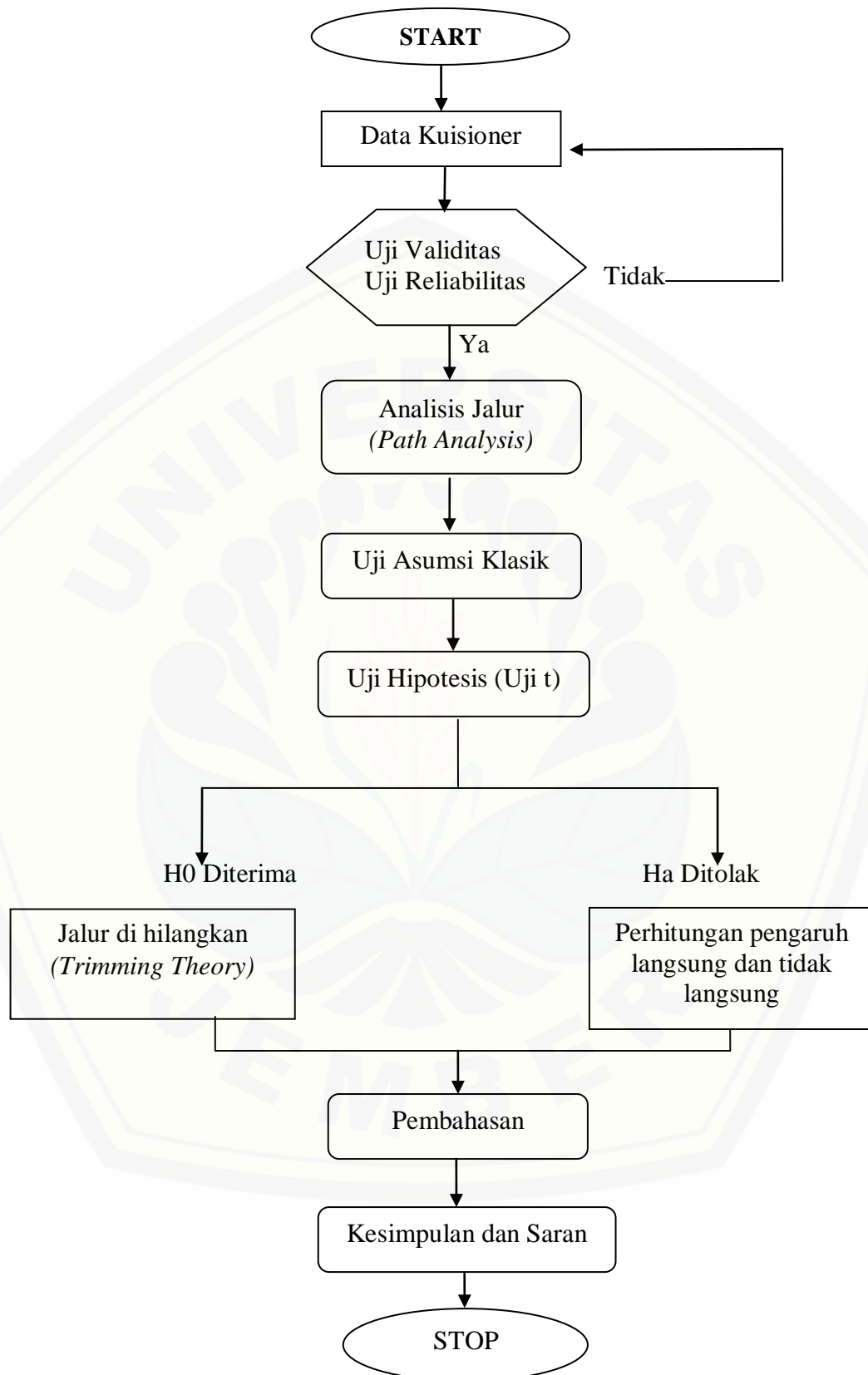
1. Merumuskan masalah struktural
2. Menghitung koefisien jalur yang di dasarkan pada koefisien regresi :

- a. Membuat gambar diagram jalur lengkap
 - b. Menghitung koefisien regresi untuk setiap sub struktur yang telah di rumuskan.
3. Menghitung koefisien jalur secara simultan atau keseluruhan
 4. Menghitung secara individual
 5. Menghitung kesesuaian antar model analisis jalur
 6. Merangkum kedalam tabel
 7. Memaknai dan menyimpulkan

Apabila perhitungan jalur sudah signifikan maka di lakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung. Proses perhitungannya adalah sebagai berikut :

- a. Menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE)
 1. Pengaruh variabel kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja(Z)
 $DE_{X1Z} = \longrightarrow Z$
 2. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z)
 $DE_{X2Z} = \longrightarrow Z$
 3. Pengaruh variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
 $DE_{X1Y} = \longrightarrow Z$
 4. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)
 $DE_{X2Y} = \longrightarrow Z$
 5. Pengaruh variabel kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)
 $DE_{ZY} = \longrightarrow Z$
- b. Menghitung pengaruh tidak langsung (*indirect effect* atau IE)
 1. Pengaruh variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kelalui kepuasan kerja (Z)
 $IE_{X1YZ} = X1 \longrightarrow Y \longrightarrow Z$
 2. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z)
 $IE_{X2YZ} = X2 \longrightarrow Y \longrightarrow Z$

3.10 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

1. Start merupakan tahap awal dalam melakukan penelitian .
2. Data kuisisioner, yaitu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden berdasarkan variabel-variabel yang ada dalam penelitian.
3. Uji validitas yaitu untuk mengetahui validitas instrumen penyebaran kuisisioner. Uji reliabilitas yaitu untuk mengetahui konsistensi hasil skala pengukuran.
 - a. Tidak artinya, apabila data tidak valid dan tidak reliabel maka kembali ke pengumpulan data
 - b. Ya artinya, apabila data valid dan reliabel maka lanjut pada tahap berikutnya.
4. Analisis jalur (*path analysis*) , dengan melakukan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat.
5. Uji asumsi klasik yaitu pengolahan data untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.
6. Uji hipotesis menggunakan uji t, gunanya untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh persial terhadap variabel terikat. Di dalam pengujian ini dibagi menjadi dua yaitu :
 - a. Berdasarkan perhitungan t, jika jalur yang tidak signifikan perlu dihilangkan dengan ketentuan *trimming theory*.
 - b. Berdasarkan perhitungan uji t, jika jalur terbukti signifikan maka dapat dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung.
7. Pembahasan yaitu menjelaskan hasil dari penelitian sesuai dengan uji hipotesis sebelumnya.
8. Kesimpulan dan saran yaitu menarik kesimpulan dari hasil pembahasan berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan memberikan saran sesuai dengan hasil penelitian .
9. Stop yaitu tahap akhir dari penelitian yang telah dilakukan.

BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang positif dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Ini membuktikan bahwa semakin baik kebijakan pemberian kompensasi yang diterapkan oleh PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang positif dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Ini membuktikan bahwa semakin nyaman dan aman kondisi lingkungan pekerjaan maka akan meningkatkan rasa kepuasan kerja karyawan PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi.
3. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang positif dengan taraf signifikansi sebesar 0,001. Ini membuktikan bahwa apabila semakin baik kebijakan pemberian kompensasi yang diterapkan PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang positif dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Ini membuktikan bahwa apabila semakin aman dan nyaman kondisi lingkungan kerja maka semakin baik juga kinerja karyawan di PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi.
5. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang positif dengan taraf signifikansi sebesar 0,034. Ini membuktikan bahwa artinya semakin meningkatnya rasa kepuasan kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi.
6. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang positif dengan koefisien sebesar 0,064. Ini membuktikan bahwa semakin baik

kebijakan pemberian kompensasi maka akan meningkatkan rasa kepuasan kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi.

7. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ,melalui kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang positif dengan koefisien sebesar 0,117. Semakin nyaman dan aman kondisi lingkungan pekerjaan maka akan meningkatkan rasa kepuasan kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi.

5.2 Saran

1. Salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan dikarenakan pemberian kompensasi yang tidak sesuai harapan. PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi diharapkan agar selalu memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan terutama yang berkaitan dengan fasilitas yang diberikan belum sepenuhnya dirasakan oleh seluruh karyawan dan berkaitan dengan tunjangan yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan harapan sebagian besar karyawan. Dengan kompensasi yang diterima sudah adil dan sesuai tanggung jawab yang telah dibebankan maka karyawan akan merasa puas sehingga karyawan akan berusaha meningkatkan kinerjanya.
2. Kinerja yang baik tidak akan terwujud apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan. PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi diharapkan agar selalu memperhatikan lingkungan kerja karyawan yang mempunyai pengaruh tertinggi terhadap kinerja yang berkaitan dengan suara bising yang timbul dari kendaraan besar yang keluar masuk area pertambangan dan alat-alat berat yang berada disekitar lokasi kantor yang dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menyebabkan kinerja karyawan kurang optimal. Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan merasa nyaman, rasa nyaman ini akan memberikan rasa puas pada karyawan yang kemudian akan mendorong karyawan PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi untuk meningkatkan kinerjanya.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bambang, Kusriyanto. 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi Tiga*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi Tiga*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunjarti. 2007. *Dasar-dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Hadari, Nawawi.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Gadjadara University Press.
- Handoko, T. Hani.2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Edisi Dua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: PT. Amara Books.
- Husein, Umar. 2000. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.
- Luthans, Fred. 2001. *Organizational Behavior Ninth Edition*.. New York: Mc Graw Hill
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2006. *Evalusi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Marzuki.2005. *Metodologi Rizet Panduan Penelitian Bidang Bisnis Dan Sosila Edisi Ke Dua*. Yogyakarta: Ekosiana.
- Mathis, L. Robert Dan John, H. Jackshon. 2006. *Human Resourch Management*. Yogyakarta: BPFE.
- Merysca Ayu. 2013. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Program Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Bank CIMB Niaga Tbk Cabang Jember*. Skripsi. Jember: Universitas Jember
- Moehariono. 2012. *Pengaturan Kinerja Bebasis Kompetensi, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Rajagravindo Persada.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Mananjemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

- Murti Dan Salamah. 2006. *Metodolgi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Nitisemito, A. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Normanita. 2012. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KFC Kabupaten Jember. Skripsi. Jember: Universitas Jember.
- Moh. Susty Nugroho. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Bojana Tour Blitar. Skripsi. Jember: Universitas Jember.
- Ridwan, Engkos dan Achmad Kuncoro. 2008. *Cara Menggunakan Dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*, Cetakakan Ke Dua. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S.P. 2001. *Perilaku Organisasi Terjemahan Hadyana Pujaatmaka Dari Organizational Behavior (1998)*. Jakarta: PT. Preuhalindo.
- Santoso, Singgih. 2014. *Statistika Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sanusi, Anwar. 2001. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, Edi. 2006. *Cara Menggunakan Dan Memakai Path Analysis*. Bandung: Alfabeta.
- Satrio Basuki. 2011. Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kpuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan Jember. Skripsi: Universitas Jember.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Streers. Ricard. 2005. *Efektifitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakakan Ke Tujuh. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. CAPS.
- Sutrisno, Hadi. 1991. *Analisis Butir Untuk Instrument Angket Tes Dan Skala Nilai Dengan Basica*. Yogyakarta: Andi Offset.

LAMPIRAN 1. KUISIONER PENELITIAN

Kuisisioner Penelitian

Kepada :

Yrh. Bapak/Ibu/Sdr/Sdri

Karyawan PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi

Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan tugas akhir (skripsi) yang merupakan syarat untuk menyelesaikan studi S1 di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember, saya memohon dengan hormat kepada bapak/ibu untuk kesediaanya memberikan informasi dan menjawab pertanyaan dalam kuisisioner yang berkaitan dengan penelitian yang saya ajukan. Adapun judul penelitian skripsi yang saya susun adalah **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”**.

Sesuai dengan etika penelitian, identitas bapak/ibu akan dijamin kerahasiaanya, informasi dari bapak/ibu hanya di gunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Kerjasama dari bapak/ibu sekalian sangat berarti bagi kesuksesan penelitian ini. Atas perhatian dan partisipasi bapak/ibu, saya sampaikan terima kasih.

Hormat saya,

Dini Setiawati

120810201150

Lembar Kuisisioner

I. Identitas Responden

Nomor Responden :(diisi oleh peneliti)

Umur :tahun

Jenis kelamin : (Pria/Wanita) *coret yang tidak perlu

Pendidikan terakhir :

Lama bekerja :tahun

II. Petunjuk Pengisian

1. Pernyataan-pernyataan berikut ini mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang sebenarnya.

2. Berilah tanda (√) pada jawaban yang telah di sediakan dan dianggap paling sesuai dengan apa yang di alami selama ini. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban yaitu :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

CS : Cukup Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

III. Daftar Pernyataan

1. Kompensasi

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.					
2	Besarnya insentif yang saya terima sesuai dengan prestasi kerja saya.					
3	Fasilitas yang diberikan perusahaan membantu saya dalam melaksanakan pekerjaan saya, seperti pengadaan bus bagi karyawan.					
4	Tunjangan (THR dan Jamsostek) yang saya terima sesuai harapan.					

2. Lingkungan kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Penerangan di tempat saya bekerja memadai, sehingga tidak mengganggu aktivitas saya bekerja.					
2	Suhu udara diruangan saya cukup memadai sehingga memberikan kenyamanan untuk bekerja.					
3	Kondisi pertukaran udara di					

	ruanga saya bekerja sudah cukup memadai.					
4	Tata ruang kerja saya sudah tepat, sehingga memberikan keleluasaan saat bekerja.					
5	Saya lebih bersemangat kerja pada ruangan kerja yang bersih.					
6	Suara bising dapat mengganggu kenyamanan saya dalam bekerja.					
7	Pewarnaan ruangan yang ada menjadikan kondisi kerja menyenangkan.					
8	Saya merasa aman dalam bekerja karena perusahaan menyediakan fasilitas keamanan seperti satpam dan peralatan pelindung diri.					
9	Hubungan antar rekan kerja terjalin dengan baik sehingga saya merasa nyaman dalam bekerja.					
10	Hubungan antara atasan daengan bawahan terjalin secara harmonis sehingga saya merasa nyaman dalam bekerja.					

3. Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan saya.					
2	Pekerjaan saat ini sesuai dengan					

	keinginan saya.					
3	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya.					
4	Kesempatan untuk di promosikan atau kenaikan jabatan sudah bersifat adil.					
5	Saya senang dengan atasan saya karena langsung mengawasi dan memperbaiki kesalahan saya sehingga dalam bekerja saya merasa terbantu.					

4. Kinerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya sesuai dengan standar pekerjaan yang di tetapkan perusahaan.					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah di tentukan perusahaan.					
3	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya sesuai dengan batas waktu yang di tentukan perusahaan.					
4	Saya memaksimalkan sumber daya yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan.					
5	Saya hadir dan pulang dari tempat kerja sesuai dengan waktu yang telah di tentukan.					

LAMPIRAN 2. HASIL REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN DAN METHOD OF SUCCESSIVE INTERVAL

I. Rekapitulasi Jawaban Responden

Resp.	Kompensasi (X1)				Jumlah	Lingkungan Kerja (X2)										Jumlah
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	4	4	5	4	17	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	34
2	4	4	5	4	17	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	38
3	4	3	4	4	15	4	3	3	3	4	5	3	4	4	3	36
4	4	4	4	5	17	5	4	4	3	4	4	3	5	4	3	39
5	4	3	4	4	15	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	35
6	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	43
7	3	3	5	4	15	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	46
8	4	4	4	4	16	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	43
9	3	3	5	4	15	5	4	3	4	5	5	5	5	5	3	44
10	3	3	4	4	14	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	35
11	4	4	5	4	17	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	38
12	4	4	4	4	16	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
13	3	4	4	3	14	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	37
14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
15	2	1	4	3	10	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	34
16	4	2	4	3	13	3	3	3	3	4	5	3	4	4	3	35
17	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	39
18	3	3	5	4	15	3	3	3	3	4	4	3	5	4	3	35
19	3	4	5	4	16	3	3	3	3	4	5	3	4	4	3	35
20	4	3	5	5	17	4	3	3	4	5	3	5	5	4	1	37
21	3	3	4	4	14	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	38
22	2	2	4	3	11	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	37

Lanjutan

Resp.	Kompensasi (X1)				Jumlah	Lingkungan Kerja (X2)										Jumlah
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
23	3	3	4	4	14	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	36
24	2	2	4	4	12	4	4	4	4	4	5	4	4	3	1	37
25	4	4	5	3	16	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	37
26	4	4	5	5	18	4	3	3	4	5	4	3	4	5	5	40
27	5	3	5	4	17	5	3	3	4	5	4	3	5	4	3	39
28	5	4	5	4	18	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	38
29	2	4	4	2	12	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
30	5	3	5	4	17	5	4	3	4	4	3	4	5	2	2	36
31	3	3	3	3	12	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	34
32	4	4	5	4	17	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	40
33	4	4	4	4	16	4	3	4	3	4	5	3	4	5	5	40
34	4	3	4	4	15	4	3	3	4	4	5	3	4	4	3	37
35	4	3	5	5	17	4	3	3	2	3	4	3	5	3	3	33
36	3	3	4	4	14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
37	2	1	4	4	11	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	44
38	3	5	4	3	15	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	40
39	4	4	4	3	15	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	40
40	3	3	4	3	13	3	4	2	3	4	4	3	4	3	3	33
41	4	4	4	2	14	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	37
42	4	4	4	3	15	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	38
43	4	4	4	3	15	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
44	5	4	4	3	16	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	38
45	4	3	4	4	15	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	37
46	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	3	3	4	5	15	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	38
48	5	4	3	3	15	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	37

Lanjutan

Resp.	Kompensasi (X1)				Jumlah	Lingkungan Kerja (X2)										Jumlah
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
49	3	3	3	3	12	4	3	3	4	4	5	3	5	4	2	37
50	5	4	3	3	15	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	38
51	4	3	4	4	15	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	41
52	5	4	4	4	17	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
53	4	3	3	4	14	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	35
54	4	4	5	4	17	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	34
55	4	4	5	4	17	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	38
56	4	3	4	4	15	4	3	3	3	4	5	3	4	4	3	36
57	4	4	4	5	17	5	4	4	3	4	4	3	5	4	3	39
58	4	3	4	4	15	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	35
59	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	43
60	3	3	5	4	15	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	46
61	4	4	4	4	16	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	43
62	3	3	5	4	15	5	4	3	4	5	5	5	5	5	3	44
63	3	3	4	4	14	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	35
64	4	4	5	4	17	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	38
65	4	4	4	4	16	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
66	3	4	4	3	14	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	37
67	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
68	2	1	4	3	10	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	34
69	4	2	4	3	13	3	3	3	3	4	5	3	4	4	3	35
70	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	39
71	3	3	5	4	15	3	3	3	3	4	4	3	5	4	3	35
72	3	4	5	4	16	3	3	3	3	4	5	3	4	4	3	35
73	4	3	5	5	17	4	3	3	4	5	3	5	5	4	1	37
74	3	3	4	4	14	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	38

Lanjutan

Resp.	Kepuasan Kerja (Z)					Jumlah	Kinerja (Y)					Jumlah
	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
1	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	5	20
2	3	4	4	3	4	18	5	4	4	3	4	20
3	3	3	3	3	4	16	3	3	4	3	4	17
4	3	4	4	2	4	17	4	4	3	4	5	20
5	3	3	4	2	3	15	4	4	4	4	4	20
6	4	4	5	4	5	22	4	4	4	4	4	20
7	3	5	4	3	5	20	5	5	5	5	4	24
8	4	4	4	4	5	21	5	5	5	4	4	23
9	3	5	4	3	5	20	5	4	4	5	5	23
10	3	4	3	4	4	18	4	4	4	3	5	20
11	3	3	3	3	3	15	4	4	5	4	5	22
12	4	4	4	4	4	20	4	3	2	4	5	18
13	4	3	3	4	3	17	3	3	4	3	5	18
14	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	5	20
15	2	1	4	1	1	9	5	4	4	4	4	21
16	4	3	4	3	4	18	4	4	3	3	4	18
17	3	3	3	3	3	15	4	4	3	3	5	19
18	4	2	4	4	3	17	5	4	4	3	4	20
19	4	3	4	4	4	19	4	4	4	3	5	20
20	4	4	4	3	4	19	4	5	4	5	5	23
21	4	3	4	3	3	17	5	4	4	4	4	21
22	2	3	3	2	3	13	3	3	3	3	3	15
23	5	2	3	3	3	16	4	4	4	4	4	20
24	1	1	5	1	1	9	5	5	5	5	5	25
25	3	3	4	4	2	16	4	4	3	3	4	18
26	4	4	5	4	5	22	5	5	5	5	4	24

Lanjutan

Resp.	Kepuasan Kerja (Z)					Jumlah	Kinerja (Y)					Jumlah
	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
27	4	3	4	2	3	16	4	4	4	4	5	21
28	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	22
29	4	4	4	2	4	18	4	4	4	4	5	21
30	4	2	3	3	2	14	4	5	4	4	5	22
31	3	4	4	4	3	18	4	3	4	3	5	19
32	3	3	3	4	3	16	3	4	4	4	3	18
33	4	4	4	4	3	19	4	3	3	4	4	18
34	4	3	3	3	3	16	4	4	4	4	4	20
35	4	2	4	4	4	18	4	4	3	3	5	19
36	2	3	4	3	3	15	4	4	4	4	3	19
37	4	4	5	3	4	20	4	4	5	5	5	23
38	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	3	3	18	3	4	4	4	5	20
40	4	4	3	3	3	17	4	5	5	3	5	22
41	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
42	4	5	4	3	4	20	4	4	4	4	5	21
43	4	4	3	3	3	17	4	3	4	3	5	19
44	4	3	4	4	3	18	4	3	4	4	4	19
45	4	5	3	3	3	18	4	4	4	4	3	19
46	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21
47	3	4	4	3	3	17	3	5	4	3	5	20
48	4	4	3	3	4	18	4	5	4	3	5	21
49	4	3	3	3	3	16	4	3	4	4	5	20
50	3	4	4	3	3	17	5	5	4	4	5	23
51	4	2	4	4	4	18	4	3	4	4	5	20
52	4	1	4	2	4	15	5	5	5	5	5	25

Lanjutan

Resp.	Kepuasan Kerja (Z)					Jumlah	Kinerja (Y)					Jumlah
	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
53	5	4	4	4	3	20	4	4	3	4	5	20
54	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	5	20
55	3	4	4	3	4	18	5	4	4	3	4	20
56	3	3	3	3	4	16	3	3	4	3	4	17
57	3	4	4	2	4	17	4	4	3	4	5	20
58	3	3	4	2	3	15	4	4	4	4	4	20
59	4	4	5	4	5	22	4	4	4	4	4	20
60	3	5	4	3	5	20	5	5	5	5	4	24
61	4	4	4	4	5	21	5	5	5	4	4	23
62	3	5	4	3	5	20	5	4	4	5	5	23
63	3	4	3	4	4	18	4	4	4	3	5	20
64	3	3	3	3	3	15	4	4	5	4	5	22
65	4	4	4	4	4	20	4	3	2	4	5	18
66	4	3	3	4	3	17	3	3	4	3	5	18
67	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	5	20
68	2	1	4	1	1	9	5	4	4	4	4	21
69	4	3	4	3	4	18	4	4	3	3	4	18
70	3	3	3	3	3	15	4	4	3	3	5	19
71	4	2	4	4	3	17	5	4	4	3	4	20
72	4	3	4	4	4	19	4	4	4	3	5	20
73	4	4	4	3	4	19	4	5	4	5	5	23
74	4	3	4	3	3	17	5	4	4	4	4	21

II. Method Of Successive Interval

Resp.	Kompensasi (X)				Lingkungan Kerja (X2)									
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
1	3,236	3,877	4,070	3,601	2,559	2,638	2,490	4,009	1,000	2,229	1,000	2,611	2,318	2,698
2	3,236	3,877	4,070	3,601	2,559	4,085	3,919	2,541	2,394	3,582	1,000	2,611	3,697	2,698
3	3,236	2,561	2,576	3,601	2,559	2,638	2,490	2,541	2,394	3,582	1,000	2,611	3,697	2,698
4	3,236	3,877	2,576	5,089	4,118	4,085	3,919	2,541	2,394	2,229	1,000	4,140	3,697	2,698
5	3,236	2,561	2,576	3,601	2,559	4,085	2,490	4,009	1,000	1,000	1,000	2,611	2,318	3,819
6	3,236	3,877	2,576	3,601	2,559	4,085	3,919	4,009	3,786	2,229	2,392	2,611	5,169	4,757
7	2,057	2,561	4,070	3,601	4,118	4,085	2,490	4,009	3,786	3,582	3,650	4,140	5,169	4,757
8	3,236	3,877	2,576	3,601	2,559	4,085	3,919	5,710	3,786	1,000	2,392	2,611	5,169	4,757
9	2,057	2,561	4,070	3,601	4,118	4,085	2,490	4,009	3,786	3,582	3,650	4,140	5,169	2,698
10	2,057	2,561	2,576	3,601	2,559	2,638	3,919	4,009	1,000	2,229	1,000	2,611	2,318	2,698
11	3,236	3,877	4,070	3,601	2,559	2,638	3,919	2,541	1,000	2,229	2,392	4,140	3,697	3,819
12	3,236	3,877	2,576	3,601	2,559	5,710	3,919	4,009	2,394	2,229	2,392	2,611	3,697	3,819
13	2,057	3,877	2,576	2,258	2,559	2,638	2,490	4,009	2,394	3,582	2,392	2,611	2,318	2,698
14	3,236	3,877	2,576	3,601	2,559	4,085	3,919	4,009	2,394	2,229	2,392	2,611	3,697	4,757
15	1,000	1,000	2,576	2,258	2,559	2,638	1,000	2,541	1,000	2,229	2,392	2,611	3,697	2,698
16	3,236	1,644	2,576	2,258	1,000	2,638	2,490	2,541	2,394	3,582	1,000	2,611	3,697	2,698
17	3,236	3,877	2,576	2,258	2,559	4,085	3,919	4,009	2,394	3,582	2,392	1,000	3,697	2,698
18	2,057	2,561	4,070	3,601	1,000	2,638	2,490	2,541	2,394	2,229	1,000	4,140	3,697	2,698
19	2,057	3,877	4,070	3,601	1,000	2,638	2,490	2,541	2,394	3,582	1,000	2,611	3,697	2,698
20	3,236	2,561	4,070	5,089	2,559	2,638	2,490	4,009	3,786	1,000	3,650	4,140	3,697	1,000
21	2,057	2,561	2,576	3,601	4,118	4,085	2,490	4,009	2,394	2,229	1,000	2,611	3,697	2,698
22	1,000	1,644	2,576	2,258	2,559	4,085	3,919	2,541	2,394	2,229	1,000	2,611	3,697	2,698

Lanjutan

Resp.	Kompensasi (X1)				Lingkungan Kerja (X2)									
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
23	2,057	2,561	2,576	3,601	1,000	4,085	2,490	4,009	1,000	2,229	1,000	4,140	3,697	2,698
24	1,000	1,644	2,576	3,601	2,559	4,085	3,919	4,009	2,394	3,582	2,392	2,611	2,318	1,000
25	3,236	3,877	4,070	2,258	1,000	4,085	2,490	4,009	2,394	3,582	1,000	2,611	2,318	3,819
26	3,236	3,877	4,070	5,089	2,559	2,638	2,490	4,009	3,786	2,229	1,000	2,611	5,169	4,757
27	4,633	2,561	4,070	3,601	4,118	2,638	2,490	4,009	3,786	2,229	1,000	4,140	3,697	2,698
28	4,633	3,877	4,070	3,601	2,559	4,085	3,919	4,009	2,394	3,582	1,000	2,611	2,318	2,698
29	1,000	3,877	2,576	1,000	2,559	4,085	3,919	4,009	2,394	3,582	2,392	2,611	3,697	3,819
30	4,633	2,561	4,070	3,601	4,118	4,085	2,490	4,009	2,394	1,000	2,392	4,140	1,000	1,538
31	2,057	2,561	1,000	2,258	2,559	2,638	2,490	2,541	1,000	2,229	1,000	2,611	3,697	2,698
32	3,236	3,877	4,070	3,601	2,559	5,710	3,919	4,009	2,394	3,582	2,392	1,000	3,697	2,698
33	3,236	3,877	2,576	3,601	2,559	2,638	3,919	2,541	2,394	3,582	1,000	2,611	5,169	4,757
34	3,236	2,561	2,576	3,601	2,559	2,638	2,490	4,009	2,394	3,582	1,000	2,611	3,697	2,698
35	3,236	2,561	4,070	5,089	2,559	2,638	2,490	1,000	1,000	2,229	1,000	4,140	2,318	2,698
36	2,057	2,561	2,576	3,601	2,559	4,085	3,919	4,009	2,394	2,229	2,392	2,611	3,697	2,698
37	1,000	1,000	2,576	3,601	2,559	4,085	5,710	4,009	3,786	3,582	2,392	4,140	3,697	3,819
38	2,057	5,710	2,576	2,258	2,559	4,085	3,919	4,009	2,394	3,582	2,392	1,000	3,697	3,819
39	3,236	3,877	2,576	2,258	2,559	4,085	3,919	5,710	1,000	2,229	2,392	2,611	3,697	3,819
40	2,057	2,561	2,576	2,258	1,000	4,085	1,000	2,541	2,394	2,229	1,000	2,611	2,318	2,698
41	3,236	3,877	2,576	1,000	2,559	1,000	2,490	4,009	2,394	2,229	2,392	2,611	3,697	3,819
42	3,236	3,877	2,576	2,258	1,000	4,085	3,919	2,541	1,000	3,582	2,392	2,611	3,697	3,819
43	3,236	3,877	2,576	2,258	2,559	4,085	3,919	2,541	2,394	2,229	2,392	2,611	3,697	2,698
44	4,633	3,877	2,576	2,258	2,559	4,085	2,490	4,009	2,394	3,582	2,392	2,611	2,318	2,698
45	3,236	2,561	2,576	3,601	2,559	4,085	2,490	4,009	2,394	3,582	2,392	1,000	2,318	2,698

Lanjutan

Resp.	Kompensasi (X1)				Lingkungan kerja (X2)									
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
46	3,236	3,877	2,576	3,601	2,559	4,085	3,919	4,009	2,394	2,229	2,392	2,611	3,697	3,819
47	2,057	2,561	2,576	5,089	2,559	4,085	3,919	2,541	2,394	3,582	1,000	2,611	3,697	2,698
48	4,633	3,877	1,000	2,258	2,559	4,085	3,919	4,009	2,394	3,582	1,000	1,000	2,318	2,698
49	2,057	2,561	1,000	2,258	2,559	2,638	2,490	4,009	2,394	3,582	1,000	4,140	3,697	1,538
50	4,633	3,877	1,000	2,258	1,000	2,638	3,919	4,009	2,394	3,582	1,000	2,611	3,697	3,819
51	3,236	2,561	2,576	3,601	4,118	4,085	3,919	4,009	2,394	3,582	1,000	2,611	3,697	3,819
52	4,633	3,877	2,576	3,601	2,559	4,085	3,919	4,009	3,786	3,582	2,392	2,611	3,697	3,819
53	3,236	2,561	1,000	3,601	2,559	4,085	2,490	2,541	1,000	1,000	1,000	2,611	3,697	3,819
54	3,236	3,877	4,070	3,601	2,559	2,638	2,490	4,009	1,000	2,229	1,000	2,611	2,318	2,698
55	3,236	3,877	4,070	3,601	2,559	4,085	3,919	2,541	2,394	3,582	1,000	2,611	3,697	2,698
56	3,236	2,561	2,576	3,601	2,559	2,638	2,490	2,541	2,394	3,582	1,000	2,611	3,697	2,698
57	3,236	3,877	2,576	5,089	4,118	4,085	3,919	2,541	2,394	2,229	1,000	4,140	3,697	2,698
58	3,236	2,561	2,576	3,601	2,559	4,085	2,490	4,009	1,000	1,000	1,000	2,611	2,318	3,819
59	3,236	3,877	2,576	3,601	2,559	4,085	3,919	4,009	3,786	2,229	2,392	2,611	5,169	4,757
60	2,057	2,561	4,070	3,601	4,118	4,085	2,490	4,009	3,786	3,582	3,650	4,140	5,169	4,757
61	3,236	3,877	2,576	3,601	2,559	4,085	3,919	5,710	3,786	1,000	2,392	2,611	5,169	4,757
62	2,057	2,561	4,070	3,601	4,118	4,085	2,490	4,009	3,786	3,582	3,650	4,140	5,169	2,698
63	2,057	2,561	2,576	3,601	2,559	2,638	3,919	4,009	1,000	2,229	1,000	2,611	2,318	2,698
64	3,236	3,877	4,070	3,601	2,559	2,638	3,919	2,541	1,000	2,229	2,392	4,140	3,697	3,819
65	3,236	3,877	2,576	3,601	2,559	5,710	3,919	4,009	2,394	2,229	2,392	2,611	3,697	3,819
66	2,057	3,877	2,576	2,258	2,559	2,638	2,490	4,009	2,394	3,582	2,392	2,611	2,318	2,698
67	3,236	3,877	2,576	3,601	2,559	4,085	3,919	4,009	2,394	2,229	2,392	2,611	3,697	4,757
68	1,000	1,000	2,576	2,258	2,559	2,638	1,000	2,541	1,000	2,229	2,392	2,611	3,697	2,698

Lanjutan

Resp.	Kompensasi (X1)				Lingkungan Kerja (X2)									
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
69	3,236	1,644	2,576	2,258	1,000	2,638	2,490	2,541	2,394	3,582	1,000	2,611	3,697	2,698
70	3,236	3,877	2,576	2,258	2,559	4,085	3,919	4,009	2,394	3,582	2,392	1,000	3,697	2,698
71	2,057	2,561	4,070	3,601	1,000	2,638	2,490	2,541	2,394	2,229	1,000	4,140	3,697	2,698
72	2,057	3,877	4,070	3,601	1,000	2,638	2,490	2,541	2,394	3,582	1,000	2,611	3,697	2,698
73	3,236	2,561	4,070	5,089	2,559	2,638	2,490	4,009	3,786	1,000	3,650	4,140	3,697	1,000
74	2,057	2,561	2,576	3,601	4,118	4,085	2,490	4,009	2,394	2,229	1,000	2,611	3,697	2,698

Lanjutan

Resp.	Kepuasan Kerja (Y)					Kinerja Karyawab (Y)				
	Z1.1	Z1.2	Z1.3	z1.4	Z1.5	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5
1	2,801	2,514	1,000	2,817	2,529	2,503	1,000	3,386	2,372	3,723
2	2,801	3,605	2,504	2,817	3,670	3,973	2,411	3,386	1,000	2,281
3	2,801	2,514	1,000	2,817	3,670	1,000	1,000	3,386	1,000	2,281
4	2,801	3,605	2,504	1,811	3,670	2,503	2,411	2,057	2,372	3,723
5	2,801	2,514	2,504	1,811	2,529	2,503	2,411	3,386	2,372	2,281
6	4,135	3,605	4,098	4,129	4,809	2,503	2,411	3,386	2,372	2,281
7	2,801	4,882	2,504	2,817	4,809	3,973	3,823	4,867	3,717	2,281
8	4,135	3,605	2,504	4,129	4,809	3,973	3,823	4,867	2,372	2,281
9	2,801	4,882	2,504	2,817	4,809	3,973	2,411	3,386	3,717	3,723
10	2,801	3,605	1,000	4,129	3,670	2,503	2,411	3,386	1,000	3,723
11	2,801	2,514	1,000	2,817	2,529	2,503	2,411	4,867	2,372	3,723
12	4,135	3,605	2,504	4,129	3,670	2,503	1,000	1,000	2,372	3,723
13	4,135	2,514	1,000	4,129	2,529	1,000	1,000	3,386	1,000	3,723
14	4,135	3,605	2,504	4,129	3,670	2,503	2,411	2,057	2,372	3,723
15	1,785	1,000	2,504	1,000	1,000	3,973	2,411	3,386	2,372	2,281
16	4,135	2,514	2,504	2,817	3,670	2,503	2,411	2,057	1,000	2,281
17	2,801	2,514	1,000	2,817	2,529	2,503	2,411	2,057	1,000	3,723
18	4,135	1,704	2,504	4,129	2,529	3,973	2,411	3,386	1,000	2,281
19	4,135	2,514	2,504	4,129	3,670	2,503	2,411	3,386	1,000	3,723
20	4,135	3,605	2,504	2,817	3,670	2,503	3,823	3,386	3,717	3,723
21	4,135	2,514	2,504	2,817	2,529	3,973	2,411	3,386	2,372	2,281
22	1,785	2,514	1,000	1,811	2,529	1,000	1,000	2,057	1,000	1,000
23	5,870	1,704	1,000	2,817	2,529	2,503	2,411	3,386	2,372	2,281

Lanjutan

Resp.	Kepuasan Kerja (Y)					Kinerja Karyawab (Y)				
	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5
24	1,000	1,000	4,098	1,000	1,000	3,973	3,823	4,867	3,717	3,723
25	2,801	2,514	2,504	4,129	1,538	2,503	2,411	2,057	1,000	2,281
26	4,135	3,605	4,098	4,129	4,809	3,973	3,823	4,867	3,717	2,281
27	4,135	2,514	2,504	1,811	2,529	2,503	2,411	3,386	2,372	3,723
28	4,135	3,605	2,504	4,129	3,670	3,973	2,411	3,386	2,372	3,723
29	4,135	3,605	2,504	1,811	3,670	2,503	2,411	3,386	2,372	3,723
30	4,135	1,704	1,000	2,817	1,538	2,503	3,823	3,386	2,372	3,723
31	2,801	3,605	2,504	4,129	2,529	2,503	1,000	3,386	1,000	3,723
32	2,801	2,514	1,000	4,129	2,529	1,000	2,411	3,386	2,372	1,000
33	4,135	3,605	2,504	4,129	2,529	2,503	1,000	2,057	2,372	2,281
34	4,135	2,514	1,000	2,817	2,529	2,503	2,411	3,386	2,372	2,281
35	4,135	1,704	2,504	4,129	3,670	2,503	2,411	2,057	1,000	3,723
36	1,785	2,514	2,504	2,817	2,529	2,503	2,411	3,386	2,372	1,000
37	4,135	3,605	4,098	2,817	3,670	2,503	2,411	4,867	3,717	3,723
38	4,135	3,605	2,504	4,129	2,529	2,503	2,411	3,386	2,372	2,281
39	4,135	3,605	2,504	2,817	2,529	1,000	2,411	3,386	2,372	3,723
40	4,135	3,605	1,000	2,817	2,529	2,503	3,823	4,867	1,000	3,723
41	4,135	3,605	2,504	4,129	3,670	2,503	2,411	3,386	2,372	2,281
42	4,135	4,882	2,504	2,817	3,670	2,503	2,411	3,386	2,372	3,723
43	4,135	3,605	1,000	2,817	2,529	2,503	1,000	3,386	1,000	3,723
44	4,135	2,514	2,504	4,129	2,529	2,503	1,000	3,386	2,372	2,281
45	4,135	4,882	1,000	2,817	2,529	2,503	2,411	3,386	2,372	1,000
46	4,135	3,605	2,504	4,129	3,670	2,503	2,411	3,386	2,372	3,723

Lanjutan

Resp.	Kepuasan Kerja (Y)					Kinerja Karyawab (Y)				
	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5
47	2,801	3,605	2,504	2,817	2,529	1,000	3,823	3,386	1,000	3,723
48	4,135	3,605	1,000	2,817	3,670	2,503	3,823	3,386	1,000	3,723
49	4,135	2,514	1,000	2,817	2,529	2,503	1,000	3,386	2,372	3,723
50	2,801	3,605	2,504	2,817	2,529	3,973	3,823	3,386	2,372	3,723
51	4,135	1,704	2,504	4,129	3,670	2,503	1,000	3,386	2,372	3,723
52	4,135	1,000	2,504	1,811	3,670	3,973	3,823	4,867	3,717	3,723
53	5,870	3,605	2,504	4,129	2,529	2,503	2,411	2,057	2,372	3,723
54	2,801	2,514	1,000	2,817	2,529	2,503	1,000	3,386	2,372	3,723
55	2,801	3,605	2,504	2,817	3,670	3,973	2,411	3,386	1,000	2,281
56	2,801	2,514	1,000	2,817	3,670	1,000	1,000	3,386	1,000	2,281
57	2,801	3,605	2,504	1,811	3,670	2,503	2,411	2,057	2,372	3,723
58	2,801	2,514	2,504	1,811	2,529	2,503	2,411	3,386	2,372	2,281
59	4,135	3,605	4,098	4,129	4,809	2,503	2,411	3,386	2,372	2,281
60	2,801	4,882	2,504	2,817	4,809	3,973	3,823	4,867	3,717	2,281
61	4,135	3,605	2,504	4,129	4,809	3,973	3,823	4,867	2,372	2,281
62	2,801	4,882	2,504	2,817	4,809	3,973	2,411	3,386	3,717	3,723
63	2,801	3,605	1,000	4,129	3,670	2,503	2,411	3,386	1,000	3,723
64	2,801	2,514	1,000	2,817	2,529	2,503	2,411	4,867	2,372	3,723
65	4,135	3,605	2,504	4,129	3,670	2,503	1,000	1,000	2,372	3,723
66	4,135	2,514	1,000	4,129	2,529	1,000	1,000	3,386	1,000	3,723
67	4,135	3,605	2,504	4,129	3,670	2,503	2,411	2,057	2,372	3,723
68	1,785	1,000	2,504	1,000	1,000	3,973	2,411	3,386	2,372	2,281
69	4,135	2,514	2,504	2,817	3,670	2,503	2,411	2,057	1,000	2,281

Lanjutan

Resp.	Kepuasan Kerja (Y)					Kinerja Karyawab (Y)				
	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5
70	2,801	2,514	1,000	2,817	2,529	2,503	2,411	2,057	1,000	3,723
71	4,135	1,704	2,504	4,129	2,529	3,973	2,411	3,386	1,000	2,281
72	4,135	2,514	2,504	4,129	3,670	2,503	2,411	3,386	1,000	3,723
73	4,135	3,605	2,504	2,817	3,670	2,503	3,823	3,386	3,717	3,723
74	4,135	2,514	2,504	2,817	2,529	3,973	2,411	3,386	2,372	2,281

LAMPIRAN 3. HASIL UJI INSTRUMEN

I. Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.524**	.042	.165	.736**
	Sig. (2-tailed)		.000	.725	.160	.000
	N	74	74	74	74	74
X1.2	Pearson Correlation	.524**	1	.090	-.009	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000		.447	.940	.000
	N	74	74	74	74	74
X1.3	Pearson Correlation	.042	.090	1	.411**	.527**
	Sig. (2-tailed)	.725	.447		.000	.000
	N	74	74	74	74	74
X1.4	Pearson Correlation	.165	-.009	.411**	1	.564**
	Sig. (2-tailed)	.160	.940	.000		.000
	N	74	74	74	74	74
X1	Pearson Correlation	.736**	.695**	.527**	.564**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74

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

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2	
X2.1	Pearson Correlation	1	.255 [†]	.083	.262 [†]	.273 [†]	-.112	.311**	.227	.158	.028	.470**
	Sig. (2-tailed)		.028	.482	.024	.019	.344	.007	.052	.179	.816	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.2	Pearson Correlation	.255 [†]	1	.443**	.311**	.192	.017	.243 [†]	-.239 [†]	.077	.231 [†]	.516**
	Sig. (2-tailed)	.028		.000	.007	.101	.886	.037	.041	.515	.048	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.3	Pearson Correlation	.083	.443**	1	.222	.139	.138	.080	-.187	.169	.307**	.503**
	Sig. (2-tailed)	.482	.000		.057	.236	.242	.500	.110	.151	.008	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.4	Pearson Correlation	.262 [†]	.311**	.222	1	.351**	-.140	.387**	-.186	.057	.220	.502**
	Sig. (2-tailed)	.024	.007	.057		.002	.234	.001	.112	.627	.059	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.5	Pearson Correlation	.273 [†]	.192	.139	.351**	1	.150	.439**	.168	.534**	.137	.690**
	Sig. (2-tailed)	.019	.101	.236	.002		.202	.000	.152	.000	.244	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.6	Pearson Correlation	-.112	.017	.138	-.140	.150	1	-.035	-.268 [†]	.059	-.035	.580
	Sig. (2-tailed)	.344	.886	.242	.234	.202		.765	.021	.620	.769	.002
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.7	Pearson Correlation	.311**	.243 [†]	.080	.387**	.439**	-.035	1	.157	.326**	.084	.601**
	Sig. (2-tailed)	.007	.037	.500	.001	.000	.765		.183	.005	.476	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.8	Pearson Correlation	.227	-.239 [†]	-.187	-.186	.168	-.268 [†]	.157	1	.170	-.134	.507
	Sig. (2-tailed)	.052	.041	.110	.112	.152	.021	.183		.149	.255	.036
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.9	Pearson Correlation	.158	.077	.169	.057	.534**	.059	.326**	.170	1	.485**	.657**
	Sig. (2-tailed)	.179	.515	.151	.627	.000	.620	.005	.149		.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.10	Pearson Correlation	.028	.231 [†]	.307**	.220	.137	-.035	.084	-.134	.485**	1	.558**
	Sig. (2-tailed)	.816	.048	.008	.059	.244	.769	.476	.255	.000		.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X2	Pearson Correlation	.470**	.516**	.503**	.502**	.690**	.580	.601**	.507	.657**	.558**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.036	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74

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

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

Correlations

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z
Z.1	Pearson Correlation	1	.220	.041	.560**	.357**	.636**
	Sig. (2-tailed)		.059	.729	.000	.002	.000
	N	74	74	74	74	74	74
Z.2	Pearson Correlation	.220	1	.100	.344**	.638**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.059		.398	.003	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74
Z.3	Pearson Correlation	.041	.100	1	.014	.265*	.349**
	Sig. (2-tailed)	.729	.398		.908	.023	.002
	N	74	74	74	74	74	74
Z.4	Pearson Correlation	.560**	.344**	.014	1	.430**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.908		.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74
Z.5	Pearson Correlation	.357**	.638**	.265*	.430**	1	.839**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.023	.000		.000
	N	74	74	74	74	74	74
Z	Pearson Correlation	.636**	.750**	.349**	.713**	.839**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74	74

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

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

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.448**	.315**	.393**	-.064	.668**
	Sig. (2-tailed)		.000	.006	.001	.590	.000
	N	74	74	74	74	74	74
Y.2	Pearson Correlation	.448**	1	.461**	.359**	.019	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.875	.000
	N	74	74	74	74	74	74
Y.3	Pearson Correlation	.315**	.461**	1	.346**	-.066	.679**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000		.003	.574	.000
	N	74	74	74	74	74	74
Y.4	Pearson Correlation	.393**	.359**	.346**	1	.041	.703**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.003		.727	.000
	N	74	74	74	74	74	74
Y.5	Pearson Correlation	-.064	.019	-.066	.041	1	.288*
	Sig. (2-tailed)	.590	.875	.574	.727		.013
	N	74	74	74	74	74	74
Y	Pearson Correlation	.668**	.743**	.679**	.703**	.288*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.013	
	N	74	74	74	74	74	74

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

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

II. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.705	11

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.768	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.743	6

LAMPIRAN 4. HASIL ANALISIS JALUR (PATH ANALYSIS)

1. Analisis jalur persamaan pertama

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.637	.498		9.317	.000
	Z.X1	.017	.003	.350	5.576	.000
	Z.X2	.012	.001	.645	10.276	.000

a. Dependent Variable: Z

2. Analisis Jalur Persamaan Kedua

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.465	.790		10.716	.000
	Y.X1	.011	.003	.274	3.544	.001
	Y.X2	.013	.001	.809	9.508	.000
	ZY	.005	.002	.182	2.160	.034

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 5. HASIL UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.999	2.963		3.375	.001		
	X1	.123	.130	.113	2.945	.003	.835	1.197
	X2	.278	.080	.441	3.477	.001	.740	1.351
	Z	.120	.099	.166	1.918	.027	.646	1.549

a. Dependent Variable: Y

2. Uji Heteroskedastisitas

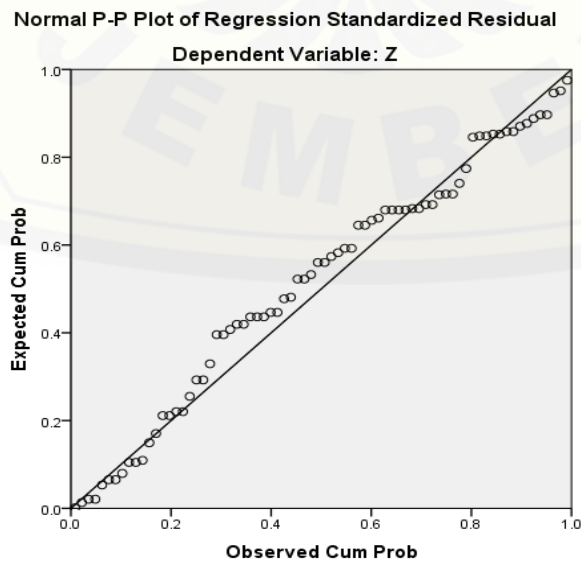
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.851E-15	2.963		.000	1.000
	X1	.000	.130	.000	.000	1.000
	X2	.000	.080	.000	.000	1.000
	Z	.000	.099	.000	.000	1.000

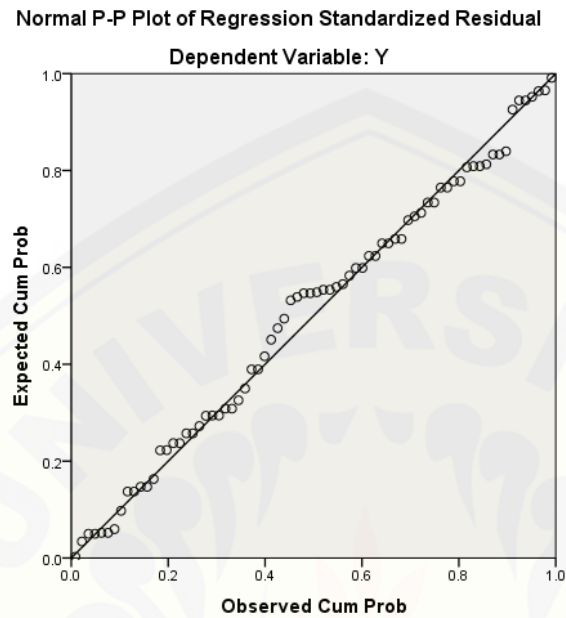
a. Dependent Variable: RES2

3. Uji Normalitas Model

a. Hasil Uji Normalitas untuk persamaan pertama yaitu kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebagai berikut:



- b. Hasil uji normalitas persamaan kedua yaitu kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :



LAMPIRAN 6. TABEL DISTRIBUSI NILAI r tabel

Distribusi Nilai r tabel Signifikansi 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

LAMPIRAN 7. TABEL PRESENTASE DISTRIBUSI t

Tabel Presentase Distrbusi t (df= 81 – 120)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526