



**PENGARUH KOMPENSASI, KEDISIPLINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA (Studi pada karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) ,  
Cabang Kalibaru Banyuwangi )**

*THE EFFECT OF COMPENSATION, DISCIPLINE, AND WORK  
ENVIRONMENT TO THE PERFORMANCE (THE STUDY OF PT. POS  
INDONESIA (PERSERO), IN KALIBARU BANYUWANGI)*

**SKRIPSI**

Oleh

**PANNJI GUMELAR PAMUNGKAS**

**NIM. 160810201346**

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

**2019**



**PENGARUH KOMPENSASI, KEDISIPLINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA (Studi pada karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) ,  
Cabang Kalibaru Banyuwangi )**

*THE EFFECT OF COMPENSATION, DISCIPLINE, AND WORK  
ENVIRONMENT TO THE PERFORMANCE (THE STUDY OF PT. POS  
INDONESIA (PERSERO), IN KALIBARU BANYUWANGI)*

**SKRIPSI**

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

Oleh

**PANNJI GUMELAR PAMUNGKAS**

**NIM. 160810201346**

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

**2019**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Pannji Gumelar Pamungkas

NIM : 16081021346

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh Kompensasi, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ( Studi Pada Karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO), Cabang Kalibaru Banyuwangi.

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 instansi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahaan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus saya junjung 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.

Jember, 2019

Yang Menyatakan

Pannji Gumelar Pamungkas

NIM . 160810201346

**TANDA PERSETUJUAN**

Judul Skripsi :PENGARUH KOMPENSASI, KEDISIPLINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA (STUDI PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO), CABANG KALIBARU BANYUWANGI).

Nama Mahasiswa : Pannji Gumelar Pamungkas

NIM : 160810201346

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 23 Januari

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dra. Sudarsih, M.Si

Drs. Sampeadi, MS

NIP. 1962121219920120001

NIP. 195604041985031002

Mengetahui,  
Ketua Program Studi S-1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M

NIP. 19780525 200312 2 002

**JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPENSASI, KEDISIPLINAN, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
(STUDI PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO),  
CABANG KALIBARU BANYUWANGI)**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

**Nama Mahasiswa : Pannji Gumelar Pamungkas**  
**NIM : 160810201346**  
**Jurusan : Manajemen**

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

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

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

**Ketua : Wiji Utami, S.E., M. Si. : (.....)**  
**NIP. 197401202000122001**

**Sekretaris : DrsNyoman Gede Krishnabudi, M. Agb. : (.....)**  
**NIP. 196304021988021001**

**Anggota : Drs. Eka Bambang Gusminto, M.M. : (.....)**  
**NIP. 196 702191992031001**

Foto 4 x 6

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Jember

**Dr.Muhammad Miqdad S.E.,M.M.,Ak.,CA**  
**NIP. 19710727 199512 1 001**

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur saya ucapkan kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang serta sholawat kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai rasa sayang dan terima kasih yang tidak terkira kepada:

1. Kedua orang tua saya tercinta, pak bejo dan bu lilis suryani. Terima kasih atas segala dukungannya, kasih sayang, semangat, motivasi, materi, dan doa sepenuh hati yang tiada henti.
2. Kakak dimas, kakak dini dan calon istri saya yaitu yuwanda selvia nancy. Terima kasih atas kasih sayang dan juga dukungannya dalam hal apapun.
3. Guru-guru saya TK, SD, SMP, dan SMA. Terimakasih telah memberikan bimbingan dan ilmu yang tidak bisa dihitung berapa banyaknya barakah dan doanya
4. Untuk teman, sahabat bahkan keluarga baru saya di bangku perkuliahan ini, MP Lanjutan, Konsentrasi SDM, KKN 16, Sahabat Traveling, grup Skripsian dan seluruh teman Alih Jenis angkatan 2016 tercinta, terima kasih untuk supportnya selama ini.
5. Almamater yang saya banggakan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNIVERSITAS JEMBER.

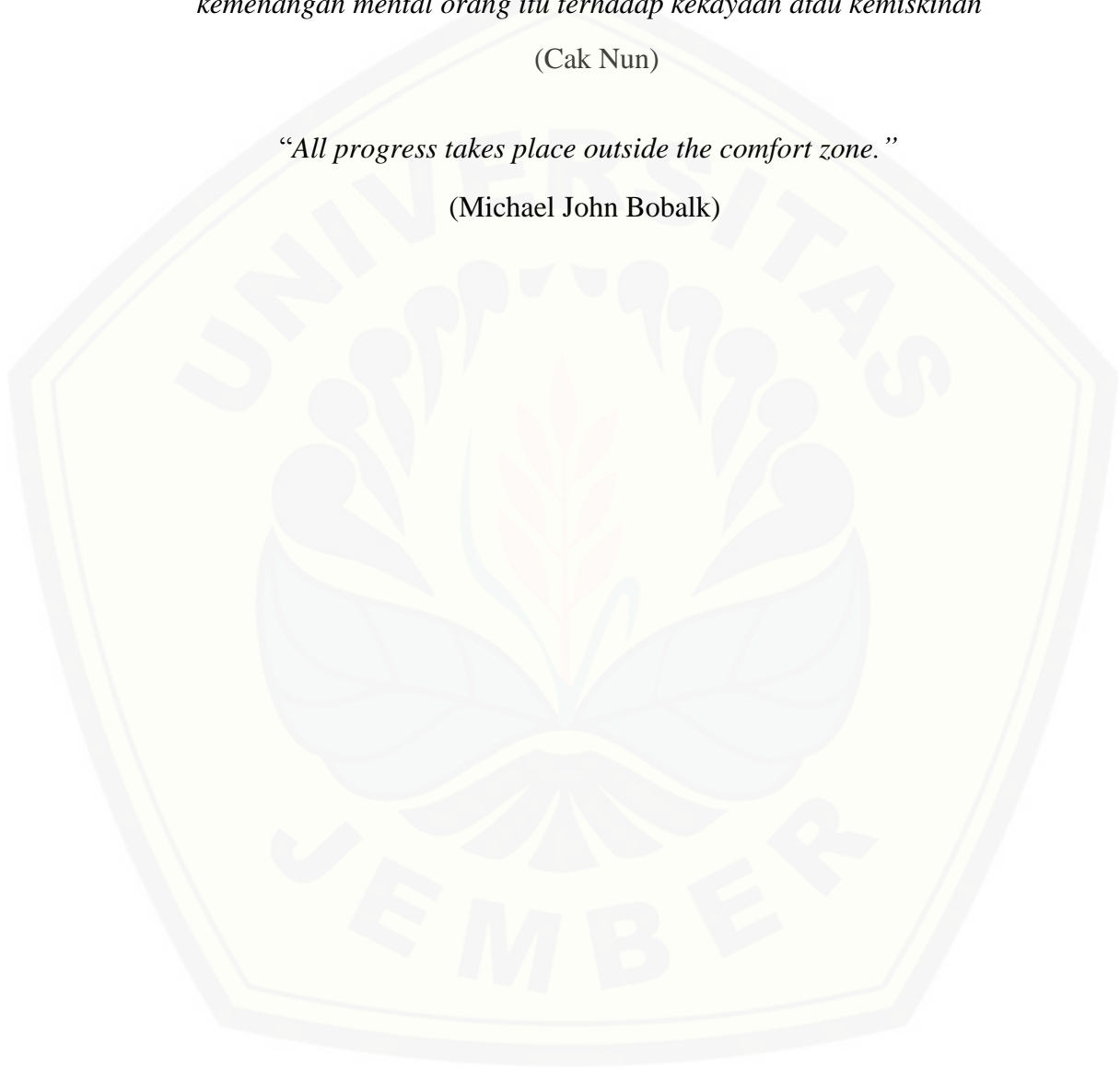
**MOTTO**

*“Orang sukses tidak identik dengan orang kaya dan orang gagal tidak identik dengan miskin. Menang kalahnya seseorang, sukses gagalnya seseorang tidak ditentukan oleh apakah ia kaya atau ia miskin, melainkan oleh kekalahan atau kemenangan mental orang itu terhadap kekayaan atau kemiskinan”*

(Cak Nun)

*“All progress takes place outside the comfort zone.”*

(Michael John Bobalk)





## RINGKASAN

**Pengaruh Kompensasi, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Study pada Karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Kalibaru Banyuwangi;** Pannji Gumelar Pamungkas; 160810201346; 2019; 87 halaman; Jurusan Mnaajemen; Fakultas Ekonomi dan Bisnis; Universitas Jember.

PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Kalibaru Banyuwangi merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang layanan pengiriman surat maupun paket barang. Tumbuh dan berkembang sangat tergantung dari besarnya kepercayaan masyarakat pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Kalibaru Banyuwangi. Kepercayaan masyarakat dapat diperoleh dengan memberikan pelayanan yang baik kepada para pelanggan yang merupakan tugas seluruh karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Kalibaru Banyuwangi. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Kalibaru Banyuwangi.. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah kompensasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. Pos Indonesia cabang Kalibaru Kanyuwangi. Penelitian ini dilakukan di Kalibaru Banyuwangi dan penelitian ini berjalan selama kurang lebih 2 bulan.

Penelitian ini adalah *explanatory research*. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Kalibaru Banyuwangi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan tehnik sampel. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 90 responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : 1) Hasil analisis regresi berganda pada Uji t terhadap hipotesis pertama  $H_1$  menunjukkan bahwa kompensai berpengaruh terhadap kinerja dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,308. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif artinya semakin tinggi tingkat kompensasi maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan ( $H_1$  diterima). 2) Hasil analisis regresi berganda pada Uji t terhadap hipotesis kedua  $H_2$  menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,437. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif artinya semakin besar tingkat kedisiplinan maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan ( $H_2$  diterima). 3) Hasil analisis regresi berganda pada Uji t terhadap hipotesis ketiga  $H_3$  menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,321. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif artinya semakin besar pengaruh lingkungan maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan ( $H_3$  diterima).

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa 1). Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja 2). Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja 3). Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.



## SUMMARY

***Effects of Compensation, Discipline and Work Environment on Performance (Study of PT Pos Indonesia (PERSERO) Employees Kalibaru Banyuwangi Branch; Pannji Gumelar Pamungkas; 160810201346; 2019; 87 pages; Management Department; Faculty of Economics and Business; Jember University.***

*PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kalibaru Banyuwangi Branch is one of the State-Owned Enterprises (BUMN) which is engaged in mailing and package packages. Growing and developing depends on the amount of public trust in PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kalibaru Banyuwangi Branch. Community trust can be obtained by providing good service to customers which is the duty of all employees of PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kalibaru Banyuwangi Branch. High employee performance is expected by PT. Pos Indonesia (PERSERO) Branch Kalibaru Banyuwangi .. This study aims to examine whether compensation, discipline and work environment affect the performance of employees of PT. Pos Indonesia Kalibaru Banyuwangi branch. This research was conducted in Kalibaru Banyuwangi and this study ran for approximately 2 months.*

*This research is explanatory research. The population used in this study are all employees of PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kalibaru Banyuwangi Branch. The sampling technique in this study is using sample techniques. The number of samples in this study were 90 respondents. The type of data used in this study is quantitative. The analytical tool used in this study is multiple linear regression.*

*Based on the results of the analysis of this study, the following conclusions can be drawn: 1) The results of multiple regression analysis on the t test of the first hypothesis H1 indicate that compensation affects performance by looking at the significance level of 0.308. The relationship shown by the regression coefficient is positive, meaning the higher the compensation level, the higher the level of employee performance (H1 accepted). 2) The results of multiple regression analysis on the t test of the second hypothesis H2 indicate that discipline influences performance by looking at the significance level of 0.437. The relationship shown by the regression coefficient is positive, meaning the greater the level of discipline, the higher the level of employee performance (H2 is accepted). 3) The results of multiple regression analysis on the t test of the third hypothesis H3 indicate that the work environment has an effect on performance by looking at the significance level of 0.321. The relationship shown by the regression coefficient is positive, meaning the greater the environmental influence, the higher the level of employee performance (H3 is accepted).*

*The conclusion of this study is that 1). Compensation has an effect on performance 2). Discipline affects performance 3). Work environment influences performance.*

## PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah penulis ucapkan atas kehadiran ALLAH SWT, karena atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh kompensasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja (Study pada karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO, cabang kalibaru banyuwangi”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan ini masih sangat banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan daripada kemampuan penulis. Dalam penyusunan Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

- a. Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- b. Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- c. Dra. Sudarsih, M.Si, selaku dosen pembimbing utama yang telah banyak memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, serta telah meluangkan waktunya sehingga Skripsi ini mampu terselesaikan.
- d. Drs. Sampeadi , M.S., selaku dosen pembimbing anggota yang telah banyak memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran dan meluangkan waktunya untuk membimbing sehingga Skripsi ini mampu terselesaikan.
- e. Wiji Utami, S.E., M.Si, Drs. Nyoman Gede Krishnabudi, M.Agb., dan Drs. Eka Bambang Gusminto, M.M. selaku dosen penguji yang telah memberikan kritik dan saran untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
- f. Seluruh Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah membantu selama perkuliahan.
- g. Kedua orang tuaku Bapak Bejo dan Ibu Lilis Suryani yang telah memberikan kasih sayang, motivasi, dukungan doa dan materi selama ini.
- h. Kakakku Dimas, Dini dan Calon istriku Yuwanda Selvia Nancy . Terimakasih atas kasih sayang, dukungan doa, perhatian dan bantuannya yang telah diberikan untuk penulis selama ini.
- i. Seluruh teman-teman Alih Jenis Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember angkatan 2016.
- j. Teman-temanku KKN 16 yang telah memberi banyak pelajaran hidup yang berharga.
- k. Seluruh pihak yang telah banyak memberikan bantuan dan dorongan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu. Terimakasih sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga Allah SWT selalu memberikan Hidayah dan Rahmat kepada semua pihak yang telah membantu skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis sadar akan keterbatasan dan kurang sempurnanya penulisan Skripsi ini, oleh karena itu segala saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember, 23 Januari 2019

Penulis



**DAFTAR ISI**

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	vii
<b>RINGKASAN</b> .....	viii
<b>SUMMARY</b> .....	ix
<b>PRAKATA</b> .....	x
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	7
2.1 Landasan Teori .....	7
2.1.1 Kompensasi .....	7
2.1.2 Kedisiplinan .....	11
2.1.3 Lingkungan Kerja .....	13
2.1.4 Kinerja Karyawan .....	16
2.2 Penelitian Terdahulu .....	19
2.3 Kerangka Konseptual .....	22
2.4 Hipotesis Penelitian .....	22
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN</b> .....	24
3.1 Rancangan Penelitian .....	24
3.2 Populasi dan Sampel .....	24
3.2.1 Populasi .....	24
3.2.2 Sampel .....	24
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	25
3.3.1 Jenis Data .....	25
3.3.1 Sumber Data .....	25
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	25
3.5 Identifikasi Variabel .....	26
3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran Variabel ....	26
3.6.1 Definisi Operasional Variabel .....	26
3.6.1 Skala Pengukuran Variabel .....	29
3.7 Metode Analisi Data .....	29



3.7.1 Uji Instrumen .....	29
3.7.2 Uji Normalitas .....	31
3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda .....	31
3.7.4 Uji Asusmi Klasik .....	32
3.7.5 Uji Hipotesis .....	33
3.8 Kerangka Pemecahan Masalah.....	34
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>36</b>
4.1 Gambaran Umum .....	36
4.1.1 Sejarah PT. Pos Indonesia (PERSERO) .....	36
4.1.2 Visi dan Misi PT. Pos Indonesia (PERSERO).....	37
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia (PERSERO) .....	38
4.1.4 Tugas dan Tanggung Jawab .....	39
4.2 Deskriptif Statistik Data .....	40
4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden .....	40
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	42
4.2.2.1 Deskriptif Variabel Kompensasi .....	42
4.2.2.2 Deskriptif Variabel Kedisiplinan .....	43
4.2.2.3 Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja .....	44
4.2.2.4 Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan .....	45
4.3 Hasil Analisis Data .....	45
4.3.1 Uji Instrumen .....	45
4.3.2 Uji Normalitas .....	47
4.3.3 Analisis Linier Berganda .....	48
4.3.4 Uji Asumsi Klasik .....	49
4.4 Uji Hipotesis.....	51
4.4.1 Uji T .....	51
4.4.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	51
4.5 Pembahasan .....	52
4.5.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan .....	52
4.5.2 Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan .....	54
4.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ...	55
4.6 Keterbatasan Penelitian .....	56
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>57</b>
Kesimpulan.....	57
Saran.....	57
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>59</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>61</b>

TABEL

2.1 Penelitian Terdahulu .....	21
4.1 Karakteristik Responden .....	40
4.2 Jenis Kelamin .....	41
4.3 Tingkat Pendidikan .....	41
4.4 Lama Bekerja .....	42

4.5 Deskriptif Variabel Kompensasi .....	43
4.6 Deskriptif Variabel Kedisiplinan .....	43
4.7 Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja .....	44
4.8 Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan .....	45
4.9 Hasil Uji Validitas .....	46
4.10 Hasil Reliabilitas .....	47
4.11 Hasil Uji Normalitas .....	47
4.12 Hasil Regresi Linear Berganda .....	48
4.13 Hasil Pengujian Multikolinieritas .....	49
4.14 Hasil Uji t .....	51
4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	52

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Konseptual Penelitian .....	22
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah .....	34
4.1 Struktur Organisasi Rumah Batik Rolla Jember .....	38
4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	50



## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi atau perusahaan pasti memiliki tujuan yang harus dicapai. Untuk bisa mewujudkan tujuan tersebut, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu strategi yang harus ditempuh oleh organisasi atau perusahaan adalah dengan memperkuat sumber daya manusia yang telah dimiliki karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor strategis dan fundamental dalam organisasi. Menurut Sudarmanto (2009:5), peran dari sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan dan kegagalan organisasi atau perusahaan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia bisa dikatakan asset yang sangat penting bagi perusahaan, karena setiap perusahaan membutuhkan peran sumber daya manusia untuk dapat melangsungkan kegiatan dan mengembangkan kualitas perusahaan agar mempunyai daya saing yang tinggi.

Sumber daya manusia sebagai seorang yang siap dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi tentunya memiliki tujuan yang berbeda-beda, maka dari itu kemampuan sumber daya manusia yang dibutuhkan akan berbeda-beda pada setiap organisasi (Rivai, 2005:23). Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, meningkatkan kedisiplinan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Setiap organisasi harus memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik. Pengukuran kinerja penting dilakukan karena berguna sebagai acuan meningkatkan kinerja organisasi tersebut agar lebih baik lagi dimasa yang akan datang. Menurut Simamora (2002:21), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan

organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang kompeten terutama di era globalisasi saat ini. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67). Dengan demikian kinerja merupakan elemen penting yang diukur dari ukuran pekerjaan suatu objek.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi kinerja karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan.

Sastrohadiwiryo (2003:181), menyatakan bahwa kompensasi sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan wajib memberikan imbalan atau kompensasi sebagai ganti kontribusi karyawan kepada organisasi, sehingga terjadi timbal balik yang menguntungkan bagi kedua belah pihak. Menurut Handoko (2011:155), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dengan kompensasi, karyawan akan merasa dihargai atas kerja keras didalam perusahaan tempat kerja mereka. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tidak hanya kompensasi saja yang menunjang kinerja karyawan supaya menjadi lebih baik untuk mencapai suatu tujuan, kedisiplinan juga bisa menunjang kinerja karyawan. Kedisiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Sastrohadiwiryo (2002:291) menjelaskan kedisiplinan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankan dan tidak

mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan tentunya mempunyai harapan agar karyawannya dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Selain kompensasi dan kedisiplinan, lingkungan kerja juga berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang dapat mengikat antara orang-orang yang ada didalamnya. Menurut Sedarmayanti (2001:12) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Menurut Sedarmayanti (2001:22), Dalam hal ini yang dibahas adalah bagian dari lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. lingkungan fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Kalibaru Banyuwangi merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang layanan pengiriman surat maupun paket barang. Tumbuh dan berkembang sangat tergantung dari besarnya kepercayaan masyarakat pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Kalibaru Banyuwangi. Kepercayaan masyarakat dapat diperoleh dengan memberikan pelayanan yang baik kepada para pelanggan yang merupakan tugas seluruh karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Kalibaru Banyuwangi. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Kalibaru Banyuwangi. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan

secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan bertahan dalam persaingan global.

Seiring berjalannya waktu, PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Kalibaru Banyuwangi bisa dikatakan kurang memaksimalkan kinerja para karyawan tetap dan tidak tetap. Hal tersebut dapat dilihat dari menurunnya target yang dicanangkan perusahaan. Penurunan kinerja ini disebabkan oleh faktor internal yang ada pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Kalibaru Banyuwangi . Faktor internal antara lain kurang adilnya pembagian kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan tetap dan tidak tetap yang menimbulkan suasana kerja kurang kondusif. Menurut kepala PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Kalibaru Banyuwangi para karyawan tetap dan tidak tetap merasa pemberian kompensasi tidak sebanding dengan kontribusi yang mereka berikan kepada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Kalibaru Banyuwangi. Masalah internal lainnya yaitu kinerja karyawan. Hal ini terlihat seperti adanya karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap yang sering terlambat, adanya karyawan tetap dan tidak tetap yang bersifat pasif terhadap pekerjaan dan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu kondisi PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Kalibaru Banyuwangi belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan pekerjaan yang dapat dilihat dari sistem penerangan yang kurang pada saat pengawasan pengiriman dan penerimaan kiriman pos, kurang baiknya penataan alat-alat perkantoran pada area PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Kalibaru Banyuwangi sehingga mengganggu karyawan pada saat berkerja dan kurangnya komunikasi antara karyawan tetap dan tidak tetap sehingga kurang terjalin hubungan yang harmonis yang dapat menurunkan kinerja karyawan tetap dan tidak tetap.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah terjadi, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ( Study Pada Karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) , Cabang Kalibaru Banyuwangi )”**.

## 1.2 Rumusan Masalah



Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) cabang Kalibaru Banyuwangi?
- b. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) cabang Kalibaru Banyuwangi?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) cabang Kalibaru Banyuwangi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

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

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) cabang Kalibaru Banyuwangi.
- b. Mengetahui dan menganalisis kedisiplinan terhadap kinerja pada karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) cabang Kalibaru Banyuwangi.
- c. Mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) cabang Kalibaru Banyuwangi.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang bisa di dapatkan oleh berbagai pihak dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Instansi

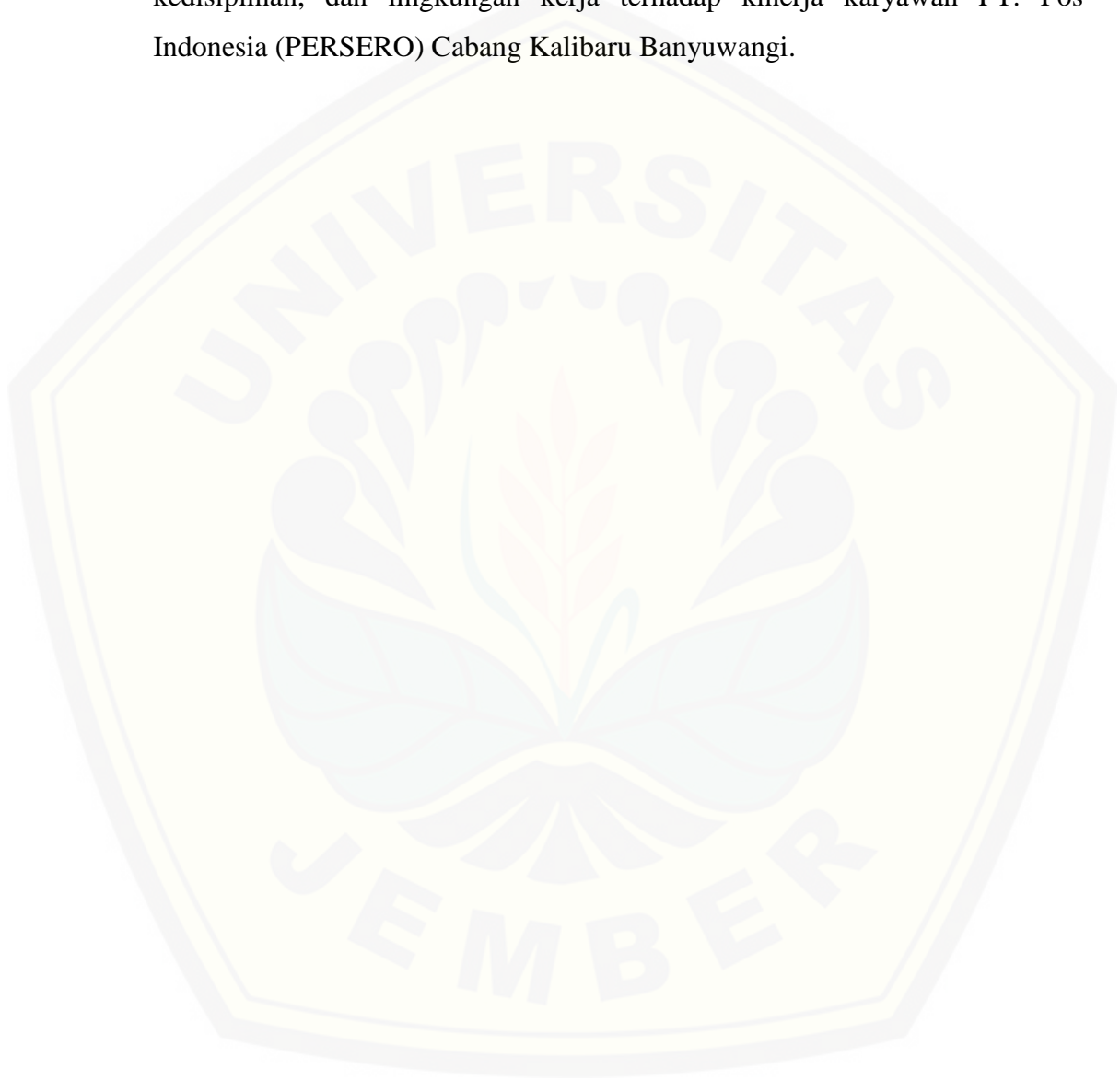
Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai dasar pertimbangan terkait pengaruh kompensasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja untuk memperbaiki dan mengembangkan manajemen.

- b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat digunakan sebagai informasi bidang manajemen.

- c. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan. Selain itu, penelitian ini dapat menambah wawasan bagi peneliti karena dapat mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama bangku kuliah terutama untuk mengetahui kompensasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Kalibaru Banyuwangi.





## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Kompensasi

##### 2.1.1.1 Pengertian Kompensasi

Pemberian kompensasi adalah sangat penting bagi pegawai guna merangsang seseorang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi. Menurut Handoko (2003:114) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Mulyadi (2014:11) kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan/organisasi. Suatu kompensasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktifitas bagi kepentingan organisasi Sondang (2005:253). Di samping itu, kompensasi juga berfungsi sebagai penghargaan bagi pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan ke dalam dua jenis kompensasi, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Menurut Rivai (2004:358), kompensasi dibagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

#### 1. Kompensasi finansial

Kompensasi finansial terbagi atas dua yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung (tunjangan):

- a) Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji atau upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham,
- b) Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi

lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

## 2. Kompensasi non finansial

Kompensasi non finansial terdiri atas peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi pujian, perasaan nyaman dalam bertugas, menyenangkan dan kondusif.

Menurut Simamora (2004:455), menyatakan indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi karyawan sebagai berikut:

### 1) Gaji

Imbalan balas jasa yang berbentuk finansial dan non finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara adil dan sesuai dengan hasil kerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

### 2) Tunjangan

Asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

### 3) Insentif

Tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji yang diberikan perusahaan.

### 4) Fasilitas

Pada umumnya berhubungan dengan peralatan yang diberikan perusahaan untuk menunjang kinerja karyawan.

## 2.1.1.2 Tujuan Kompensasi

Menurut Rivai (2004:359), mengemukakan tujuan kompensasi sebagai berikut:

### 1) Memperoleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsive terhadap penawaran dan permintaan pasar karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diinginkan.

### 2) Mempertahankan karyawan yang ada

Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

### 3) Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan dibayarkan dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap karyawan dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

### 4) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.

### 5) Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar dibawah atau diatas standar.

### 6) Mengikuti aturan hukum

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

### 7) Memfasilitasi pengertian

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh manajemen sumber daya manusia, manajer operasi dan para karyawan.

### 8) Meningkatkan efisiensi administrasi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi sumber daya manusia dengan optimal. Tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.

#### 2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi besar kompensasi

Menurut Hasibuan (2012:119) Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi sebagai berikut :

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dibanding lowongan yang ada maka akan relatif besar.

2) Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Bila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Jika yang terjadi sebaliknya maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi semakin besar dan sebaliknya bila produktivitasnya buruk maka kompensasinya kecil.

5) Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Penetapan ini sangat penting agar pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

6) Biaya Hidup (*Cost Of Living*)

Bila biaya hidup didasrah tersebut tinggi maka tingkat kompensasi atau upah semakin besar. Tetapi sebaliknya jika tingkat biaya hidup di daerah tersebut rendah maka tingkat kompensasi relatif kecil.

7) Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang memiliki posisi jabatan lebih tinggi maka akan menerima gaji/upah lebih besar. Sebaliknya karyawan dengan jabatan lebih rendah akan memperoleh gaji /kompensasi lebih kecil.

8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya umumnya akan lebih besar dan sebaliknya.

9) Kondisi Perekonomian Nasional

Bila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat gaji/kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika kondisi perekonomian depresi maka tingkat gaji/kompensasi rendah karena terdapat pengangguran.

### 2.1.2 Kedisiplinan

Kedisiplinan dapat didefinisikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi nya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan oleh pimpinan (Sastrohadiwiryono, 2005:291).

Sutrisno (2014:89) menyimpulkan bahwa kedisiplinan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Melalui kedisiplinan akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki kedisiplinan tinggi.

Menurut Veitzal Rivai (2004:444), Kedisiplinan adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma soaial yang berlaku. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat dikatakan bahwa disiplin adalah sikap dari individu atau kelompok yang mencerminkan ketaatan dan kepatuhan yang berlaku didalam suatu organisasi. Sedangkan pengertian disiplin dapat dikatakan sebagai sikap dari seseorang atau kelompok yang taat dan patuh terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku, dalam melakukan tugas dan kewajiban pada suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Kedisiplinan dibagi menjadi dua tipe tindakan yaitu preventif dan korektif. kedisiplinan preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para



karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Sedangkan disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut yang dilakukan oleh karyawan (Handoko, 2008:128). Menurut Ahmad Tohardi dikutip dari AS. Moenir (2002:394) kedisiplinan itu dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

1) Kedisiplinan terhadap waktu

Merupakan kedisiplinan terhadap ketepatan waktu, seperti masuk kerja yang tepat waktu ataupun masuk lebih awal dari waktu yang ditentukan.

2) Kedisiplinan terhadap tingkah laku dan perbuatan

Merupakan ketaatan terhadap peraturan dan prosedur kerja yang ada diorganisasi atau perusahaan tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sebagai suatu upaya untuk menimbulkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi yang didasarkan pada peraturan dan perundang-undangan.

Kedisiplinan adalah sikap mental atau keadaan seseorang atau kelompok organisasi dimana ia berniat untuk patuh, taat dan tunduk terhadap peraturan, perintah dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasi. Menurut Rivai (2004:444) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, diantaranya :

1) Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.



## 2) Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja, mereka akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

## 3) Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke konsumen atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja.

### 2.1.3 Lingkungan Kerja

#### 2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Gomes (2003:25) lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik dan/atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya. Menurut Sedarmayati (2007:208) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut karyawan dan waktu yang lebih banyak serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001:12).

Menurut Sedarmayanti (2001:22) secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

#### 1) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:22) lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik meliputi peralatan kerja, pelayanan karyawan yaitu pelayanan makanan, pelayanan kesehatan dan

penyediaan kamar mandi serta kondisi kerja yaitu penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan/pemilihan warna, ruang gerak yang diperlukan, dan keamanan kerja.

## 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:22), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Sedarmayanti (2001:22) indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

### 1) Penerangan

Penerangan atau pencahayaan ditempat bekerja dapat berasal dari lampu dan sinar matahari yang masuk melalui ventilasi ditempat kerja.

### 2) Dekorasi atau Ruang Gerak

Tempat kerja ditata sedemikian rupa sehingga alat-alat yang digunakan tidak mengganggu aktivitas para karyawan.

### 3) Suhu Udara

Suhu udara merupakan hal yang penting diperhatikan oleh perusahaan, suhu udara diatur sedemikian rupa sehingga dapat diterima oleh karyawan.

### 4) Suara Bising

Suara bising yang tidak diperkirakan oleh karyawan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja

### 5) Keamanan Bekerja

Perusahaan menjamin keamanan setiap karyawan untuk tidak terjadi tindakan kriminal Antar Karyawan.

### 6) Hubungan Antar Karyawan

Hubungan karyawan antar rekan kerja maupun atasan dapat terjalin dengan komunikasi yang baik dan mampu bekerja sama dengan baik.

## 2.1.3.2 Dampak Lingkungan Kerja

Pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi

atau perusahaan. Soetjipto (2004:87) menyatakan beberapa pengaruh atau dampak dari lingkungan kerja, antara lain:

1) Kenyamanan karyawan

Kenyamanan dalam bekerja biasanya akan berdampak pada kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu, ketika kenyamanan karyawan telah diterima dengan baik dalam arti lingkungan kerja mendukung, maka karyawan akan maksimal dalam bekerja.

2) Perilaku karyawan

Perilaku kerja yaitu dimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Sikap yang diambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan mereka lakukan di lingkungan tempat kerja mereka. Lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih dan memiliki tingkat gangguan minimum sangat disukai oleh para pekerja. Ketika karyawan mendapati lingkungan kerja yang kurang mendukung, perilaku karyawan saat di tempat kerja juga cenderung berubah. Misalnya dengan menurunnya kedisiplinan, munculnya keinginan untuk keluar dari perusahaan, tanggung jawab yang rendah, serta meningkatnya absensi.

3) Kinerja karyawan

Jika kondisi kerja karyawan terjamin maka akan berdampak pada naiknya kinerja karyawan secara berkelanjutan. Kinerja karyawan menurun ketika perusahaan tidak memperhatikan fasilitas pendukung karyawannya dalam bekerja. Ketersediaan fasilitas dapat menyokong kinerja karyawan agar semakin baik.

4) Tingkat stres karyawan

Lingkungan yang tidak kondusif akan berpengaruh terhadap tingkat stres karyawan. Ketika karyawan tidak dapat mengatasi stresnya dengan baik, bisa berakibat pada buruknya pelayanan karyawan.

### 2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Wahyudi dan Suryono (2006:5), lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1) Fasilitas kerja

Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang, serta prosedur yang tidak jelas.

## 2) Gaji dan tunjangan

Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan pekerja.

## 3) Hubungan kerja

Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

### 2.1.4 Kinerja

#### 2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67). Sedangkan menurut Manullang (2008:14), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Mangkunegara (2013: 75) menyatakan bahwa empat indikator kinerja sebagai berikut:

#### 1) Kualitas

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

#### 2) Kuantitas

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

### 3) Pelaksanaan tugas

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

### 4) Tanggung jawab

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

#### 2.1.4.2 Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan (2010:91), dalam penilaian kinerja terdapat beberapa pilihan dalam penentuan mengenai yang sebaiknya melakukan penilaian tersebut antara lain:

##### 1) Penilaian Informal

Penilaian informal adalah penilaian (tanpa *authority*) melakukan penilaian mengenai kualitas kerja dan pelayanan yang diberikan oleh masing-masing pegawai baik atau buruk. Penilai ini adalah masyarakat, konsumen dan atau rekan. Hasil penelitian mereka sangat objektif dan bermanfaat untuk dipertimbangkan oleh penilai formal dalam menentukan kebijaksanaan.

##### 2) Penilai formal

Penilai formal adalah seseorang yang mempunyai wewenang formal menilai bawahannya di dalam maupun di luar pekerjaan dan berhak menetapkan kebijaksanaan selanjutnya terhadap setiap individu pegawai. Hasil penilai formal inilah yang akan menentukan nasib setiap pegawai apakah dipindahkan secara vertikal atau horizontal, diberhentikan atau balas jasanya dinaikkan. Penilaian formal ini dibedakan atas penilai individual dan penilai kolektif.

##### 3) Penilai individual

Penilai individual adalah seorang atasan langsung yang secara individual menilai perilaku dan prestasi kerja setiap pegawai yang menjadi bawahannya.

##### 4) Penilai kolektif

Penilai kolektif adalah suatu tim yang secara bersama-sama melaksanakan penilaian kinerja pegawai.



#### 2.1.4.3 Tujuan penilaian kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja karyawan dalam jangka waktu atau periode tertentu. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja. Mangkunegara (2014:9) menyatakan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkat kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu dirubah.

#### 2.1.4.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2010:6), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

##### 1) Faktor Individu

Faktor Individu secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Dengan adanya integrasi yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam



mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi kemampuan potensi, yaitu kecerdasan pikiran atau *intelegensi Quotient* (IQ) dan kecerdasan *Emotional Quotient* (EQ).

## 2) Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang. Pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang karir dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Sekalipun jika faktor lingkungan organisasi kurang menunjang maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosi baik, sebenarnya tetap dapat berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi itu dapat dirubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya serta pemacu motivasi.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan bagi penulis dalam melakukan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian terdahulu digunakan sebagai perbandingan dan tolak ukur untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya. Beberapa penelitian terdahulu yang terkait, meneliti faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja menunjukkan hasil yang berbeda-beda, dimana terdapat persamaan dan perbedaan dalam hal variabel yang digunakan, objek penelitian, serta periode penelitian. Beberapa penelitian terdahulu yang digunakan penulis, antara lain:

Penelitian yang dilakukan oleh Taufiqi Wildani Adiputra (2016) melakukan penelitian dengan tujuan mencari pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi Terhadap kinerja karyawan PT Nur Semesta Indah Cabang Jember. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 30 karyawan dan diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan variabel independen yaitu Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi (X3). Sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis disimpulkan

bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu yaitu Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja (Y). Perbedaan pada variabel ini yaitu, Kedisiplinan (X2) sedangkan penelitian terdahulu menggunakan Motivasi (X3).

Penelitian yang dilakukan oleh Fiqi Indrata Hidayat (2017) melakukan penelitian dengan tujuan mencari pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi pegawai PT. Perkebunan Nusantara XII (PERSERO) Kecamatan Glenmore Banyuwangi. Variabel independen pada penelitian ini adalah Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>). Variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah analisis Regresi Linier Berganda. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 90 karyawan dan diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel. Hasil dari penelitian ini yaitu kepemimpinan (X<sub>1</sub>), motivasi (X<sub>2</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu yaitu disiplin kerja (X<sub>3</sub>) dan Kinerja (Y). Perbedaan pada variabel ini yaitu, Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) sedangkan penelitian terdahulu menggunakan Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>).

Penelitian yang dilakukan oleh Jaka Gumelar Pratama (2015) melakukan penelitian dengan tujuan mencari pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Fajar Elektronik Jember. Variabel independen dalam penelitian ini ialah pengaruh lingkungan kerja (X<sub>1</sub>), komunikasi (X<sub>2</sub>) dan motivasi (X<sub>3</sub>) sedangkan variabel dependen yaitu prestasi karyawan (Y). Metode penelitian yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan jumlah sampel dari penelitian sebesar 30 orang. Hasilnya variabel Lingkungan kerja (X<sub>1</sub>), komunikasi (X<sub>2</sub>) dan motivasi (X<sub>3</sub>) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu yaitu Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Kinerja (Y). Perbedaan pada variabel ini yaitu, Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Kedisiplinan (X<sub>2</sub>)

sedangkan penelitian terdahulu menggunakan Komunikasi (X2) dan Motivasi (X3).

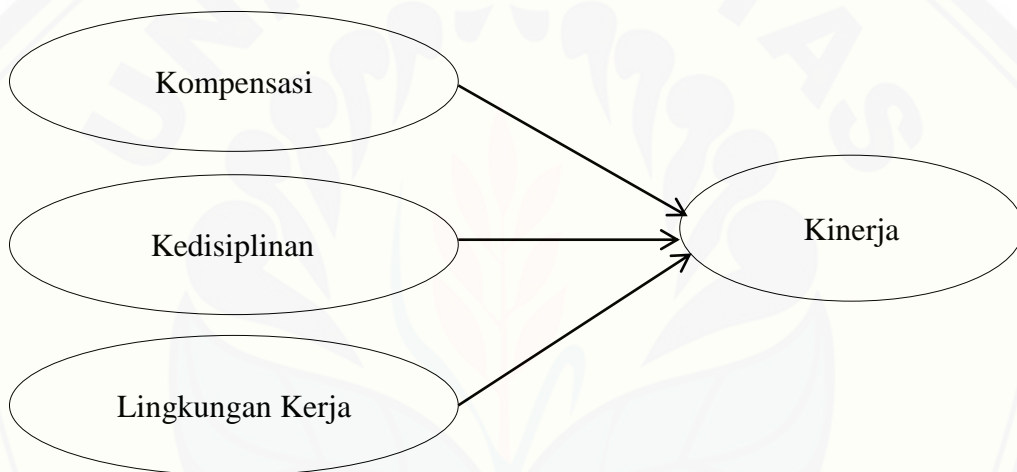
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

<b>NO</b>	<b>Nama Peneliti (Tahun)</b>	<b>Variabel-variabel penelitian</b>	<b>Metode Analisis</b>	<b>Hasil (Kesimpulan)</b>
<b>1</b>	Taufiqi Wildani Adiputra (2016)	Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (X3), kinerja (Y)	Analisis regresi linier berganda	Kompensasi signifikan terhadap lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
<b>2</b>	Fiqi Indrata Hidayat (2017)	Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ), Motivasi (X <sub>2</sub> ), Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> ), kinerja (Y).	Analisis regresi linier berganda	Kepemimpinan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
<b>3</b>	Jaka Gumelar Pratama (2015)	lingkungan kerja (X <sub>1</sub> ), komunikasi (X <sub>2</sub> ) motivasi (X <sub>3</sub> ) kinerja (Y).	Analisis Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerjasignifikan terhadap kinerja, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Sumber: Jaka Gumelar Pratama (2015), Taufiqi Wildani Adiputra (2016), Fiqi Indrata Hidayat (2017).

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini digunakan untuk menjelaskan pokok permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk menguji tiga (3) hubungan variabel yaitu Kompensasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu maka dimunculkan sebuah kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

### 2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:70), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berikut adalah beberapa hipotesis yang diajukan dari peneliti ini:

#### 2.4.1 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Menurut Handoko (2011:155), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Taufiqi Wildani Adiputra (2016) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H<sub>1</sub>: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO), Cabang Kalibaru Banyuwangi.

#### 2.4.2 Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2002:291) menjelaskan kedisiplinan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Fiqi Indrata Hidayat (2017) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa Kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII (PERSERO) Glenmore Banyuwangi. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub> : Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO), Cabang Kalibaru Banyuwangi.

#### 2.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Menurut Gomes (2003:25) lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik dan/atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya. Jaka Gumelar Pratama (2015) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. PLN (PERSERO). Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H<sub>3</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO), Cabang Kalibaru Banyuwangi.



## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan penelitian

Rancangan penelitian merupakan suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian Arikunto (2002:6).

Penelitian yang akan dilakukan merupakan penelitian eksplanatori (*explanatory research*) yaitu menguji keterkaitan antar beberapa variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian bersifat kuantitatif dengan objek karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO), Cabang Kalibaru Banyuwangi. Pada objek tersebut akan dianalisis kompensasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO), Cabang Kalibaru Banyuwangi.

### 3.2 Populasi dan sampel

#### 3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Hermawan (2009:145), populasi berkaitan dengan seluruh kelompok orang atau benda yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Kalibaru Banyuwangi yang berjumlah 90 karyawan.

#### 3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiono (2008:116). Dalam menentukan sampel diperlukan suatu metode pengambilan sampel yang tepat agar diperoleh sampel yang representatif dan dapat menggambarkan keadaan populasi secara maksimal. Pengambilan calon anggota sampel dari populasi dilakukan secara menyeluruh kepada karyawan dan menggunakan sensus sebagai teknik sampling. Kuncoro (2009:104) menyatakan

bahwa sensus merupakan jenis sampling yang menggunakan jumlah sampel yang merupakan jumlah keseluruhan dari jumlah populasi.

### **3.3 Jenis dan sumber data**

#### **3.3.1 Jenis Data Penelitian**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian kuantitatif. Hal ini dikarenakan data yang diperoleh nantinya merupakan data berupa angka. Data yang diperoleh maka selanjutnya akan diolah menggunakan *software* SPSS yang selanjutnya akan dianalisis.

#### **3.3.2 Sumber Data**

##### **a. Data primer**

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari pengumpulan data dari objek risetnya Sumarsono (2004:69). Data primer diperoleh dari jawaban penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) , Cabang Kalibaru Banyuwangi. Data yang diperoleh berupa pernyataan yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian berupa kompensasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

##### **b. Data sekunder**

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti Sumarsono (2004: 69). Sumber data sekunder diperoleh dari jurnal-jurnal, buku, penelitian terdahulu, internet, dan skripsi yang telah dipublikasikan yang berkaitan dengan variabel kompensasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **3.4 Metode pengumpulan data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **a. Wawancara**

Wawancara adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan wawancara secara langsung dengan pihak instansi terkait. Wawancara pada penelitian ini menghasilkan data berupa informasi

mengenai karyawan seperti nama karyawan, jumlah karyawan, bagian divisi, masalah yang ada pada perusahaan dan lain sebagainya.

b. Kuesioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pernyataan kepada responden yang berhubungan dengan variabel yang diteliti oleh peneliti. Daftar pernyataan yang dijadikan landasan dalam menentukan kuisisioner pada penelitian ini yaitu berhubungan dengan kompensasi, kedisiplinan, lingkungan kerja serta bagaimana kinerja karyawan.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah cara atau teknik pengumpulan data yang bersumber dari buku, jurnal, literature maupun internet dengan penelitian yang akan dilakukan.

### 3.5 Identifikasi Variabel

Variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini antara lain:

1. *Independent variable* atau variabel bebas (X), yaitu variabel yang tidak tergantung pada variabel lain. Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas yaitu:
  - a. Variabel kompensasi (X1)
  - b. Variabel kedisiplinan (X2)
  - c. Variabel lingkungan kerja (X3)
2. *Dependent variable* atau variabel terikat (Y), yaitu variabel yang terikat dengan variabel lainnya. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja (Y).

### 3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran Variabel

#### 3.6.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan variabel yang digunakan dalam penelitian untuk mempermudah pengukuran variabel dan berfungsi sebagai batasan-batasan pada objek yang akan diteliti. definisi operasional variabel dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Kompensasi (X1)

Variabel independen kompensasi (X1) merupakan gaji atau imbalan yang

diberikan PT. Pos Indonesia (PERSERO) , Cabang Kalibaru Banyuwangi kepada karyawan atas kontribusi yang diberikan. Dalam penelitian ini kompensasi menggunakan indikator sebagai berikut :

a. Gaji

Pemberian besarnya gaji karyawan sesuai dengan hasil kerja karyawan.

b. Tunjangan

Pemberian Tambahan pendapatan diluar gaji yang diterima karyawan dari perusahaan.

c. Insentif

Penghargaan/ ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitasnya tinggi, sifatnya tetap atau sewaktu-waktu..

d. Fasilitas

Pemberian fasilitas kepada karyawan dari perusahaan bertujuan agar karyawan semakin termotivasi untuk bekerja.

2. Variabel Kedisiplinan (X2)

Variabel independen Kedisiplinan (X2) yaitu sikap dari individu atau kelompok yang mencerminkan ketaatan dan kepatuhan yang berlaku di PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Kalibaru Banyuwangi. Dalam penelitian ini kedisiplinan menggunakan indikator sebagai berikut :

a. Kehadiran

Keberadaan karyawan di perusahaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

b. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan senantiasa mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan.

c. Bekerja etis

Sikap sopan yang dimiliki karyawan dalam berinteraksi dilingkungan kerja.

3. Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Variabel independen lingkungan Kerja (X3) merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja di PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Kalibaru

Banyuwangi. Dalam penelitian ini lingkungan kerja menggunakan sebagai berikut:

a. Penerangan

Penerangan atau pencahayaan ditempat bekerja dapat berasal dari lampu dan sinar matahari yang masuk melalui ventilasi ditempat kerja.

b. Dekorasi atau Ruang Gerak

Tempat kerja ditata sedemikian rupa sehingga alat-alat yang digunakan tidak mengganggu aktivitas para karyawan.

c. Suhu Udara

Suhu udara merupakan hal yang penting diperhatikan oleh perusahaan, suhu udara diatur sedemikian rupa sehingga dapat diterima oleh karyawan.

d. Suara Bising

Suara bising yang tidak diperkirakan oleh karyawan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

e. Keamanan Bekerja

Perusahaan menjamin keamanan setiap karyawan untuk tidak terjadi tindakan kriminal antar karyawan.

f. Hubungan Antar Karyawan

Hubungan karyawan antar rekan kerja maupun atasan dapat terjalin dengan komunikasi yang baik dan mampu bekerja sama dengan baik.

4. Variabel Kinerja (X4)

Variabel dependen kinerja (X4) adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Kalibaru Banyuwangi. Indikator kinerja yaitu:

a. Kualitas

Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tingkat standart pelayanan yang sudah ditetapkan perusahaan.

b. Kuantitas

Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan perusahaan.



c. Pelaksanaan tugas

Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan proses yang ditetapkan perusahaan.

d. Tanggung jawab

Kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### 3.6.2 Skala pengukuran variabel

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala *likert* untuk pengukuran variabel. Sugiyono (2012:107) mengatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, yang kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Hasil jawaban diberi skor sebagai berikut

- |                        |       |          |
|------------------------|-------|----------|
| a. Sangat Setuju       | (SS)  | : Skor 5 |
| b. Setuju              | (S)   | : Skor 4 |
| c. Netral              | (N)   | : Skor 3 |
| d. Tidak Setuju        | (TS)  | : Skor 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju | (STS) | : Skor 1 |

## 3.7 Metode analisis data

### 3.7.1 Uji instrumen

Uji instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data, agar data yang diperoleh memiliki tingkat akurasi dan konsisten tinggi. Oleh karena itu, instrumen penelitian harus valid dan reliabel.

a. Uji validitas

Uji validitas merupakan derajat ukuran penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *pearson product moment*, dengan rumus sebagai berikut (Pardede dan Manurung (2014:31):

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

Di mana:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi *product moment*

$n$  = jumlah pengamatan

$\sum x$  = jumlah pengamatan dari nilai X

$\sum y$  = jumlah pengamatan dari nilai Y

Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika  $r$  hasil positif, serta  $r$  hasil  $>$   $r$  tabel dan signifikan  $<$  5% maka variabel tersebut valid.
2. Jika  $r$  hasil positif, serta  $r$  hasil  $<$   $r$  tabel, dan signifikan  $>$  5% maka variabel tersebut tidak valid.

Suatu pertanyaan yang ditanyakan valid dapat juga dilihat dari nilai signifikasinya, apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 5% maka data tersebut dapat dikatakan valid atau berdistribusi normal. Dengan nilai signifikan sebesar 5%. Sedangkan jika nilai signifikansinya lebih besar dari 5% maka data tersebut tidak valid atau tidak berdistribusi normal.

b. Uji reliabilitas

Menurut Ghazali (2015:47) realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Untuk menguji reliabilitas dengan menggunakan uji stastik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Pengujian penelitian menggunakan reliabilitas metode *Alpha* ( $\alpha$ ) yang digunakan dalam metode *Cronbach Alpha* yaitu sebagai berikut:

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

di mana:

$\alpha$  = koefisien reabilitas

$r$  = koefisien rata-rata kolerasi antar variabel

$k$  = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60.

### 3.7.2 Uji normalitas data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, variabel intervening atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal (Imam Ghozali, 2011:110).

Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogrov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Kriteria pengujian dilihat dengan besaran *kolmogrov-smirnov test* sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan yang dihasilkan  $> \alpha$ , maka  $H_0$  diterima, artinya data tersebut terdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikan yang dihasilkan  $< \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya data tersebut tidak terdistribusi normal.

Apabila nantinya data yang diperoleh tidak terdistribusi normal, maka peneliti akan melakukan transformasi data ke dalam bentuk logaritma, log, akar, kuadrat atau bentuk lainnya. Selain itu, peneliti juga dapat menggunakan *Central Limit Theori* yang menyatakan bahwa semakin banyak data yang kita ambil dari populasi, maka data tersebut akan mendekati distribusi normal.

### 3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Rochaety *et.al.* (2007:138), regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah variabel kinerja karyawan. Sementara, yang menjadi variabel bebasnya adalah kompensasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja. Model hubungan prestasi karyawan dengan

variabel-variabel bebasnya tersebut disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

$\alpha$	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien Regresi
$X_1$	= Variabel Kompensasi
$X_2$	= Variabel Kedisiplinan
$X_3$	= Variabel Lingkungan Kerja
$Y$	= Kinerja Karyawan
$\varepsilon$	= Standart Error

#### 3.7.4 Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi ketika melakukan analisis linier berganda. Uji asumsi klasik penting dilakukan untuk menghasilkan estimator yang linier tidak bias dengan varian yang minimum (*Best Linier Unbiased Estimator* = BLUE), yang berarti model regresi tidak mengandung masalah. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

##### a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian dari asumsi yang berkaitan bahwa antara variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan yang lainnya. Salah satu cara untuk melihat terjadinya multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan ketentuan apabila nilai  $VIF < 5$  dan nilai *tolerance* > 0.05, maka dapat dinyatakan tidak ada multikolinieritas (Gurajati dan Porter, 2009:234).

##### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu model pengujian yaitu dengan uji Gletser untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi. Uji

Gletser dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap seluruh variabel bebas (Gujarati dan Porter, 2009:237). Jika nilai signifikan lebih dari 0,05 atau 5%, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Gejala terjadinya heteroskedastisitas dapat dilihat melalui ada tidaknya pola tertentu pada grafik, di mana sumbu X dan Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ( $Y_{\text{prediksi}} - Y_{\text{sesungguhnya}}$ ) yang telah di *unstandardized*.

### 3.7.5 Uji hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis merupakan suatu prosedur yang dilakukan dalam penelitian dengan tujuan untuk mengambil keputusan menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Uji hipotesis dilakukan dengan menaksir parameter populasi berdasarkan data sampel melalui uji statistik inferensial, yaitu untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan menerima atau menolak pernyataan tersebut (Kurniawan dan Puspitaningtyas 2016:103).

Menurut Ghozali (2013:83), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas (*independent variable*) secara individual dalam menerangkan variabel terikat (*dependent variable*). Adapun rumus yang digunakan untuk mendapatkan nilai  $t_{\text{hitung}}$  menurut Sanusi (2011:138) adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

t = Hasil hitung

b = Koefisien regresi variabel bebas

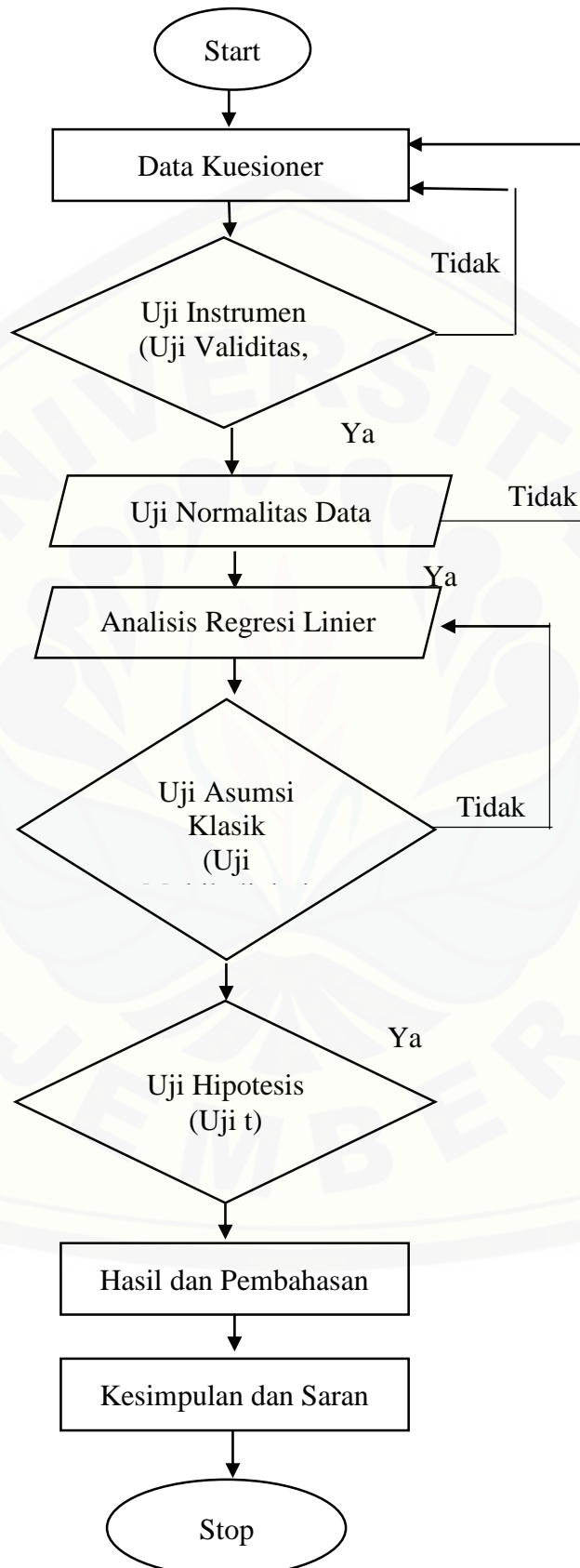
Sb = Kesalahan standard koefisien regresi (standard error dari variabel bebas)

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Apabila  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. Apabila  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.



## 3.8 Kerangka pemecahan masalah



Gambar 3.1 : Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan gambar:

- a. *Start* merupakan tahap awal atau persiapan penelitian.
- b. Pengumpulan Data : (wawancara, kuesioner, dan studi pustaka) data kuesioner merupakan data awal yang digunakan untuk di uji instrumen. Sedangkan data lainnya digunakan sebagai bahan tambahan untuk menyimpulkan hasil dan pembahasan
- c. Uji validitas dan uji reliabilitas yaitu pengujian terhadap data untuk mengetahui validitas (kesahihan) dan reliabilitas (keandalan) yang digunakan sesuai.
  - 1) Tidak artinya data tidak valid dan tidak reliabel maka kembali ke para peneliti.
  - 2) Ya artinya data valid dan reliabel maka lanjut pada penguji selanjutnya.
- d. Uji normalitas data untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak
  - 1) Tidak artinya data tidak valid dan tidak reliabel maka kembali ke para peneliti.
  - 2) Ya artinya data valid dan reliabel maka lanjut pada penguji selanjutnya.
- e. Uji data dengan analisis linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- f. Uji asumsi klasik Uji asumsi klasik yaitu untuk mengetahui adanya multikolinieritas, heteroskedastisitas
- g. Melakukan uji hipotesis yang merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disetiap variabel yang diukur yaitu dengan uji t.
- h. Hasil dan pembahasan, yaitu tahapan dimana peneliti menjelaskan hasil dari penelitian yang dilakukan.
- i. Analisis data diatas akan diperoleh hasil analisis yang akan mengarah pada kesimpulan dan saran.
- j. *Stop*, merupaan akhir dari seluruh penelitian.

## BAB 5. PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan tentang pengaruh variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Kedisiplinan ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan ( $Y$ ) maka dapat diambil beberapa kesimpulan seperti berikut ini:

- a. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kalibaru Banyuwangi.
- b. Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kalibaru Banyuwangi.
- c. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kalibaru Banyuwangi.

### 5.2 Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut

- a. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan bagi perusahaan dalam pencapaian hasil yang maksimal. Pertimbangan untuk membangun kualitas perusahaan yaitu:
  - 1) Kompensasi ditingkatkan dengan cara melihat kebutuhan karyawan terlebih dahulu, setelah itu memberikan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.
  - 2) Kedisiplinan dapat ditingkatkan dengan cara memberikan penghargaan untuk karyawan yang disiplin.
  - 3) Lingkungan Kerja dapat ditingkatkan dengan mengadakan evaluasi secara berkala untuk mengetahui kebutuhan karyawan sehingga dapat menentukan fasilitas yang akan ditambahkan.

- b. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan teori terbaru serta teori yang lebih lengkap penjelasan tentang variabel kompensasi, kedisiplinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan sehingga hasil penelitian lebih detail.



## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rodaskarya.
- Alex S. Nitisemito. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi V*. Jakarta: Rindia Cipta.
- Ghozali. 2015. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*”. Semarang : UNDIP.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Gujarati, Damodar. 2009. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta : Erlangga.
- Handoko, T. Hani, 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Juliandi A, Irfan, Manurung. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Manullang, 2008. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mulyadi. 2014. *Sistem Akuntansi*. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Rivai. 2005. “*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari teori Praktik*”. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.



- Rochaety, Eti, Ratih Tresnati, dan Abdul Majid Latief. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sastrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sastrohadiwiryo, B.S. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Soetjipto, Budi W. 2004. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- Simamora, Henry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM (teori dimensi Pengukuran dan implementasi dalam organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Sumarsono. 2004. *“Metode Riset Sumber Daya Manusia”*. Jember : Graha Ilmu
- Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Kencana.

**Lampiran 1.****Kuesioner Penelitian**

Kepada:

Yth.

Bapak/Ibu/Saudara

Karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) , Cabang Kalibaru Banyuwangi.

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat menyelesaikan program studi S1, saya selaku mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember bermaksud melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi, dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) , Cabang Kalibaru Banyuwangi)”**.

Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti memohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk berpartisipasi dengan mengisi pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang terlampir. Saya akan sangat menghargai setiap jawaban yang diberikan dengan tetap menjamin kerahasiaannya, serta tidak akan berpengaruh terhadap kedudukan dan status. Hasil dari angket ini semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian.

Demikian surat permohonan ini saya buat atas ketersediaan dan partisipasinya telah berkenan meluangkan waktu untuk kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Peneliti

Pannji Gumelar Pamungkas

NIM 160810201346

**IDENTITAS PRIBADI RESPONDEN**

1. No. Responden : (diisi peneliti)
2. Umur :
3. Jenis Kelamin : Perempuan / Laki-laki (coret yang tidak perlu)
4. Lama bekerja :
5. Pendidikan terakhir :

**Petunjuk Pengisian Kuisioner**

1. Pernyataan ini mohon diisi dengan sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada.
2. Berikan tanda *Checklist* (✓) pada salah satu jawaban pernyataan yang sesuai dengan yang Anda alami dan rasakan. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban pernyataan, yaitu sebagai berikut.
  - a. Sangat Setuju (SS)
  - b. Setuju (S)
  - c. Netral (N)
  - d. Tidak Setuju (TS)
  - e. Sangat Tidak Setuju (STS)

**KUESIONER**

## a. Kuesioner Kompensasi

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	S
1.	Besarnya gaji yang saya terima dari PT. Pos Indonesia Cabang Kalibaru Banyuwangi sesuai dengan hasil kerja saya.					
2.	Saya mendapatkan tunjangan atas pekerjaan saya di PT. Pos Indonesia Cabang Kalibaru Banyuwangi					
3	Selama melakukan pekerjaan diluar jam kerja, saya mendapatkan insentif dari PT. Pos Indonesia Cabang Kalibaru Banyuwangi atas kinerja yang saya hasilkan					
4	Selama bekerja di PT. Pos Indonesia Cabang Kalibaru Banyuwangi ini saya mendapatkan fasilitas yang layak.					

## b. Kuesioner Kedisiplinan

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya berada di PT. Pos Indonesia Cabang Kalibaru Banyuwangi sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan					
2.	Saya mematuhi peraturan yang telah ditentukan PT. Pos Indonesia Cabang Kalibaru Banyuwangi.					
3.	Saya bersikap sopan di lingkungan kerja PT. Pos Indonesia Cabang Kalibaru Banyuwangi					



## c. Kuesioner Lingkungan Kerja

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Pencahayaan di PT. Pos Indonesia Cabang Kalibaru Banyuwangi memadai, sehingga mendukung penyelesaian pekerjaan saya.					
2.	Penataan ruang kerja yang nyaman mendukung aktivitas pekerjaan yang saya lakukan di PT. Pos Indonesia Cabang Kalibaru Banyuwangi.					
3.	Pendingin udara di ruang kerja saya berfungsi dengan baik sehingga saya merasa nyaman dalam bekerja di PT. Pos Indonesia Cabang Kalibaru Banyuwangi					
4.	Pengaturan ruang di PT. Pos Indonesia Cabang Kalibaru Banyuwangi baik sehingga menciptakan ruangan yang tenang untuk saya dari suara bising.					
5.	Saya merasa aman saat bekerja, karena PT. Pos Indonesia Cabang Kalibaru Banyuwangi memberikan jaminan keselamatan bagi karyawan.					
6	Saya merasa interaksi, komunikasi serta hubungan antar rekan kerja di PT. Pos Indonesia Cabang Kalibaru Banyuwangi berjalan dengan baik.					

## d. Koesioner Kinerja

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya memiliki kualitas yang sesuai dengan standar yang diinginkan oleh PT .Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Kalibaru Banyuwangi.					
2.	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan oleh PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Kalibaru Banyuwangi.					
3.	Saya melaksanakan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan yang di berikan oleh PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Kalibaru Banyuwangi.					
4.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Kalibaru Banyuwangi.					

## Lampiran 2. Jawaban Responden

No	X11	X12	X13	X14	X1	X21	X22	X23	X2	X31	X32	X33	X34	X35	X36	X3	Y11	Y12	Y13	Y14	Y1
1	4	3	3	4	14	4	4	4	12	4	3	4	4	4	4	23	4	4	3	4	15
2	3	4	3	3	13	4	4	4	12	3	3	4	4	4	3	21	4	3	3	4	14
3	4	3	4	4	15	4	3	4	11	4	3	3	3	3	4	20	3	4	3	3	13
4	2	3	3	3	11	4	4	4	12	3	4	4	4	4	3	22	4	3	4	4	15
5	2	4	4	4	14	3	2	4	9	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	11
6	5	3	5	5	18	2	2	2	6	4	4	4	4	4	4	24	2	4	4	4	14
7	4	3	4	4	15	5	5	5	15	3	5	5	5	5	3	26	5	3	5	5	18
8	3	2	2	2	9	4	4	4	12	3	4	4	4	4	3	22	4	3	4	4	15
9	4	2	4	4	14	3	3	4	10	2	2	3	2	2	2	13	3	2	2	3	10
10	3	4	3	4	14	2	4	4	10	2	4	4	3	3	4	20	4	2	4	4	14
11	4	5	4	4	17	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
12	3	3	5	4	15	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
13	4	3	5	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
14	5	4	5	4	18	4	4	5	13	4	4	5	5	5	4	27	4	4	4	5	17
15	4	3	5	4	16	4	4	4	12	5	4	4	4	4	5	26	4	5	4	4	17
16	5	3	4	4	16	5	4	4	13	5	4	4	5	5	4	27	4	5	4	4	17
17	4	3	3	4	14	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
18	4	3	4	4	15	4	5	5	14	4	5	5	4	4	5	27	5	4	4	5	18
19	4	4	4	4	16	3	5	4	12	3	5	4	4	4	3	23	5	3	4	4	16
20	5	4	3	4	16	3	5	4	12	3	5	4	3	3	2	20	5	3	4	4	16
21	4	4	4	4	16	4	5	5	14	4	4	5	4	3	4	24	4	4	4	4	16
22	4	4	4	4	16	4	5	5	14	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
23	4	3	4	4	15	4	4	4	12	4	4	4	3	4	4	23	4	3	4	4	15
24	4	4	5	5	18	3	4	5	12	5	5	4	5	4	5	28	4	5	5	5	19
25	4	3	4	4	15	4	5	5	14	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	15
26	4	4	5	4	17	5	5	5	15	4	4	4	3	4	4	23	4	4	5	4	17
27	3	4	5	4	16	3	5	4	12	3	3	4	4	3	3	20	3	4	5	4	16
28	5	5	5	4	19	4	4	4	12	4	4	4	5	5	5	27	5	5	5	4	19
29	3	3	3	3	12	4	4	5	13	2	2	3	3	3	2	15	3	3	3	3	12
30	5	5	5	4	19	4	5	4	13	4	4	4	5	5	4	26	5	5	5	4	19
31	5	5	5	4	19	4	5	5	14	4	4	4	5	5	4	26	5	5	5	4	19
32	5	5	5	4	19	4	5	4	13	4	4	4	5	5	4	26	5	5	5	4	19
33	5	5	5	4	19	4	5	5	14	4	4	4	5	5	4	26	5	5	5	4	19
34	5	5	5	2	17	4	4	5	13	4	4	4	5	3	2	22	5	5	5	2	17

35	5	5	5	4	19	4	4	4	12	4	4	4	5	3	5	25	5	5	5	4	19
36	5	4	5	2	16	4	4	4	12	4	4	3	4	5	5	25	5	4	5	2	16
37	3	4	3	4	14	4	4	4	12	4	4	4	4	3	3	22	3	4	3	4	14
38	3	5	3	5	16	3	4	4	11	4	4	5	5	3	3	24	3	5	3	5	16
39	4	4	4	4	16	5	4	4	13	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	15
40	4	5	4	2	15	5	5	4	14	4	4	3	5	3	4	23	4	5	4	2	15
41	4	4	4	2	14	3	4	5	12	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	2	14
42	4	4	4	4	16	5	4	5	14	3	3	4	5	2	4	21	4	4	4	4	16
43	4	5	4	5	18	5	5	4	14	5	5	5	4	4	4	27	4	5	4	5	18
44	4	4	4	4	16	5	4	5	14	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	16
45	4	5	4	4	17	4	5	4	13	2	4	2	5	4	4	21	4	5	4	4	17
46	4	5	4	4	17	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	17
47	4	4	4	4	16	4	4	4	12	2	4	2	4	4	4	20	4	4	4	4	16
48	4	4	4	4	16	4	4	4	12	3	3	3	5	4	4	22	4	4	4	4	16
49	5	5	5	4	19	5	5	4	14	2	4	3	4	4	5	22	5	5	5	4	19
50	4	5	4	4	17	5	4	4	13	4	4	2	5	4	4	23	4	5	4	4	17
51	4	5	5	5	19	5	5	5	15	5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	5	19
52	4	5	4	3	16	4	4	5	13	5	4	3	5	3	4	24	4	5	4	3	16
53	4	5	5	5	19	5	5	5	15	5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	5	19
54	2	3	3	3	11	4	4	3	11	3	3	3	3	3	5	20	2	3	3	5	13
55	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	20
56	4	2	2	5	13	3	3	4	10	3	2	3	3	3	4	18	4	2	2	5	13
57	4	4	4	2	14	4	5	4	13	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	2	14
58	4	4	4	3	15	4	4	4	12	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	3	15
59	4	4	4	2	14	4	5	4	13	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	2	14
60	3	3	3	3	12	3	3	4	10	4	3	3	3	3	4	20	3	3	3	3	12
61	4	5	5	4	18	5	4	4	13	4	5	4	4	4	4	25	4	5	4	4	17
62	4	5	5	5	19	5	5	4	14	5	4	4	4	4	4	25	4	5	5	4	18
63	4	4	3	4	15	5	5	5	15	4	3	4	4	4	4	23	4	5	5	5	19
64	4	2	4	4	14	5	5	5	15	4	3	4	4	4	4	23	4	4	3	4	15
65	4	4	3	3	14	4	4	4	12	2	4	4	4	4	4	22	4	2	4	4	14
66	3	3	3	3	12	4	4	4	12	4	3	3	4	3	4	21	4	4	3	3	14
67	4	5	4	4	17	3	3	4	10	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	12
68	4	4	3	4	15	4	4	4	12	5	4	4	4	4	5	26	4	5	4	4	17
69	4	3	3	4	14	3	3	3	9	4	3	4	4	4	4	23	4	4	3	4	15
70	3	3	3	4	13	3	3	3	9	3	3	4	4	4	3	21	4	3	3	4	14

71	4	3	4	4	15	3	3	3	9	3	3	4	4	4	4	22	3	3	3	4	13
72	4	4	4	4	16	4	4	5	13	3	4	4	4	4	2	21	4	3	4	4	15
73	5	4	4	4	17	4	4	5	13	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	16
74	4	4	4	4	16	4	4	5	13	4	4	4	4	4	2	22	5	4	4	4	17
75	2	2	3	4	11	4	4	5	13	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	16
76	4	3	3	4	14	2	4	3	9	4	3	4	4	4	4	23	2	2	3	4	11
77	5	4	4	5	18	4	4	4	12	3	3	4	4	4	4	22	4	3	3	4	14
78	4	5	4	5	18	5	5	5	15	4	4	5	5	5	4	27	5	4	4	5	18
79	4	3	3	4	14	5	4	5	14	5	4	5	5	5	4	28	4	5	4	5	18
80	4	3	3	4	14	3	4	4	11	3	3	4	4	4	3	21	4	3	3	4	14
81	4	4	4	4	16	3	4	4	11	3	3	4	4	4	3	21	4	3	3	4	14
82	4	4	4	4	16	4	5	5	14	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
83	4	3	4	4	15	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
84	4	4	4	4	16	4	4	4	12	3	4	4	4	4	3	22	4	3	4	4	15
85	4	4	2	4	14	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
86	4	4	4	4	16	2	4	4	10	4	2	4	4	4	4	22	4	4	2	4	14
87	4	5	5	5	19	4	4	3	11	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
88	4	4	4	4	16	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	19
89	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
90	4	4	3	4	15	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16



## Lampiran 3. Deskriptif Variabel

a. Variabel Kompensasi ( $X_1$ )**X11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	4.4	4.4	4.4
3	11	12.2	12.2	16.7
4	59	65.6	65.6	82.2
5	16	17.8	17.8	100.0
Total	90	100.0	100.0	

**X12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	5.6	5.6	5.6
3	24	26.7	26.7	32.2
4	37	41.1	41.1	73.3
5	24	26.7	26.7	100.0
Total	90	100.0	100.0	

**X13**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	3.3	3.3	3.3
3	22	24.4	24.4	27.8
4	42	46.7	46.7	74.4
5	23	25.6	25.6	100.0
Total	90	100.0	100.0	

**X14**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	7.8	7.8	7.8
3	9	10.0	10.0	17.8
4	62	68.9	68.9	86.7
5	12	13.3	13.3	100.0
Total	90	100.0	100.0	

b. Variabel Kedisiplinan ( $X_2$ )**X21**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	4.4	4.4	4.4
3	16	17.8	17.8	22.2
4	50	55.6	55.6	77.8
5	20	22.2	22.2	100.0
Total	90	100.0	100.0	

**X22**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	2.2	2.2	2.2
3	8	8.9	8.9	11.1
4	52	57.8	57.8	68.9
5	28	31.1	31.1	100.0
Total	90	100.0	100.0	

**X23**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.1	1.1	1.1
3	6	6.7	6.7	7.8
4	54	60.0	60.0	67.8
5	29	32.2	32.2	100.0
Total	90	100.0	100.0	

c. Variable Lingkungan Kerja ( $X_3$ )**X31**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	7.8	7.8	7.8
3	20	22.2	22.2	30.0
4	49	54.4	54.4	84.4
5	14	15.6	15.6	100.0
Total	90	100.0	100.0	

**X32**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	4.4	4.4	4.4
3	20	22.2	22.2	26.7
4	55	61.1	61.1	87.8
5	11	12.2	12.2	100.0
Total	90	100.0	100.0	

**X33**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	3.3	3.3	3.3
3	14	15.6	15.6	18.9
4	60	66.7	66.7	85.6
5	13	14.4	14.4	100.0
Total	90	100.0	100.0	

**X34**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.1	1.1	1.1
3	11	12.2	12.2	13.3
4	53	58.9	58.9	72.2
5	25	27.8	27.8	100.0
Total	90	100.0	100.0	

**X35**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	2.2	2.2	2.2
3	18	20.0	20.0	22.2
4	55	61.1	61.1	83.3
5	15	16.7	16.7	100.0
Total	90	100.0	100.0	

**X36**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	6.7	6.7	6.7
3	14	15.6	15.6	22.2
4	59	65.6	65.6	87.8
5	11	12.2	12.2	100.0
Total	90	100.0	100.0	



## d. Variabel Kinerja (Y)

**Y11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	4.4	4.4	4.4
3	9	10.0	10.0	14.4
4	61	67.8	67.8	82.2
5	16	17.8	17.8	100.0
Total	90	100.0	100.0	

**Y12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	5.6	5.6	5.6
3	20	22.2	22.2	27.8
4	38	42.2	42.2	70.0
5	27	30.0	30.0	100.0
Total	90	100.0	100.0	

**Y13**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	3.3	3.3	3.3
3	19	21.1	21.1	24.4
4	49	54.4	54.4	78.9
5	19	21.1	21.1	100.0
Total	90	100.0	100.0	

**Y14**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	6.7	6.7	6.7
3	10	11.1	11.1	17.8
4	59	65.6	65.6	83.3
5	15	16.7	16.7	100.0
Total	90	100.0	100.0	

## Lampiran 4. Validitas data

a. Variabel Kompensasi ( $X_1$ )

		Correlations				
		X11	X12	X13	X14	X1
X11	Pearson Correlation	1	.386	.503	.169	.717
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.112	.000
	N	90	90	90	90	90
X12	Pearson Correlation	.386	1	.494	.138	.753
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.195	.000
	N	90	90	90	90	90
X13	Pearson Correlation	.503	.494	1	.200	.795
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.059	.000
	N	90	90	90	90	90
X14	Pearson Correlation	.169	.138	.200	1	.521
	Sig. (2-tailed)	.112	.195	.059		.000
	N	90	90	90	90	90
X1	Pearson Correlation	.717	.753	.795	.521	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90	90

b. Variabel Kedisiplinan ( $X_2$ )

Correlations

		X21	X22	X23	X2
X21	Pearson Correlation	1	.513	.474	.834
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	90	90	90	90
X22	Pearson Correlation	.513	1	.514	.825
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	90	90	90	90
X23	Pearson Correlation	.474	.514	1	.789
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	90	90	90	90
X2	Pearson Correlation	.834	.825	.789	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90

c. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

## Correlations

		X31	X32	X33	X34	X35	X36	X3
X31	Pearson Correlation	1	.423	.456	.397	.382	.399	.764
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
X32	Pearson Correlation	.423	1	.455	.445	.468	.203	.725
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.055	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
X33	Pearson Correlation	.456	.455	1	.311	.417	.020	.637
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.003	.000	.854	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
X34	Pearson Correlation	.397	.445	.311	1	.531	.237	.699
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003		.000	.025	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
X35	Pearson Correlation	.382	.468	.417	.531	1	.296	.743
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.005	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
X36	Pearson Correlation	.399	.203	.020	.237	.296	1	.538
	Sig. (2-tailed)	.000	.055	.854	.025	.005		.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
X3	Pearson Correlation	.764	.725	.637	.699	.743	.538	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90	90	90	90



## d. Variabel Kinerja (Y)

## Correlations

		Y11	Y12	Y13	Y14	Y1
Y11	Pearson Correlation	1	.362	.553	.088	.699
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.409	.000
	N	90	90	90	90	90
Y12	Pearson Correlation	.362	1	.587	.101	.773
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.342	.000
	N	90	90	90	90	90
Y13	Pearson Correlation	.553	.587	1	.133	.822
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.210	.000
	N	90	90	90	90	90
Y14	Pearson Correlation	.088	.101	.133	1	.468
	Sig. (2-tailed)	.409	.342	.210		.000
	N	90	90	90	90	90
Y1	Pearson Correlation	.699	.773	.822	.468	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90	90

## Lampiran. 5 Reliabilitas data

a. Variabel Kompensasi ( $X_1$ )**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.650	4

b. Variabel Kedisiplinan ( $X_2$ )**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	3

c. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ )**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	6

## d. Variabel Kinerja (Y)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.636	4

Lampiran 6. Normalitas data

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98631521
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.052
	Negative	-.056
Kolmogorov-Smirnov Z		.527
Asymp. Sig. (2-tailed)		.944
a. Test distribution is Normal.		

## Lampiran 7. Analisis Regresi Linier berganda

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y1

**a. Tabel R****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 <sup>a</sup>	.780	.772	1.003

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y1

**b. Tabel Uji F****ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	307.208	3	102.403	101.716	.000 <sup>a</sup>
	Residual	86.581	86	1.007		
	Total	393.789	89			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y1

c. Tabel Uji t

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.946	1.024		-1.900	.061		
X1	.308	.057	.317	5.446	.000	.753	1.329
X2	.437	.073	.350	5.971	.000	.743	1.346
X3	.321	.047	.442	6.883	.000	.621	1.610

a. Dependent Variable: Y1



## Lampiran 8. Uji Asumsi Klasik

## a. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.753	1.329
X2	.743	1.346
X3	.621	1.610

a. Dependent Variable: Y1

## b. Uji Heteroskedisitas

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.297	.576		2.250	.027
	X1	.001	.032	.004	.036	.971
	X2	.012	.041	.038	.303	.763
	X3	-.028	.026	-.146	-1.076	.285

a. Dependent Variable: RES\_2

