



**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN TETAP BAGIAN PRODUKSI PT
TEMPRINA MEDIA GRAFIKA
JEMBER**

*THE EFFECT OF COMPENSATION, ENVIRONMENTAL WORK
AND ORGANIZATIONAL CULTURE TO THE PERFORMANCE
OF REGULAR PRODUCTION EMPLOYEE PT TEMPRINA
MEDIA GRAFIKA JEMBER*

SKRIPSI

Oleh:

Supriyani

NIM. 130810201041

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2017**



**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN TETAP BAGIAN PRODUKSI PT
TEMPRINA MEDIA GRAFIKA JEMBER**

*THE EFFECT OF COMPENSATION, ENVIRONMENTAL WORK
AND ORGANIZATIONAL CULTURE TO THE PERFORMANCE
OF REGULAR PRODUCTION EMPLOYEE PT TEMPRINA
MEDIA GRAFIKA JEMBER*

SKRIPSI

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

Oleh:

Supriyani

NIM. 130810201041

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2017**

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

SURAT PERNYATAAN

Nama : Supriyani
Nim : 130810201041
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Karyawan Tetap Bagian Produksi PT Temprina Media Grafika Jember

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

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

Jember,
Yang menyatakan,

Supriyani
130810201041

TANDAPERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bagian Produksi PT Temprina Media Grafika Jember

Nama Mahasiswa : Supriyani

NIM : 130810201041

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Disetujui Tanggal : Mei 2017

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Muhammad Syaharudin M.M.
NIP.197912212088122002

Tatok Endhiarto, SE,M.Si
NIP.196004041989021001

Menyetujui

Ketua Program Studi
S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah S, S.E, M.M.
NIP. 197805252003122022

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP BAGIAN PRODUKSI PT TEMPRINA MEDIA GRAFIKA JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Supriyani
Nim : 130810201041
Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal

2017

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

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Dra. Sudarsih, M.Si
NIP. 196212121992012001 : (.....)

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

Anggota : Gusti Ayu Wulandari, S.E., M.M
NIP.198309122008122001 : (.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA

NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, saya ucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang serta sholawat kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai bentuk tanggungjawab, bakti, dan ungkapan terimakasih yang tidak terkira kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada hamba-Nya untuk kemudahan penyusunan skripsi ini;
2. Orangtuaku tercinta, Ibu supatmi dan Bapak Saimo yang telah mendoakan dan memberi kasih sayang serta pengorbanan selama ini;
3. Adikku tersayang Fauzi Abdillah.
4. Hanas Nur Wijaya yang telah memberikan doa dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Guru-guru sejak Taman Kanak-kanak sampai Perguruan Tinggi yang telah memberikan ilmu dan membimbing dengan penuh kesabaran.
6. Teman-teman seperjuangan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
7. Almamater yang saya banggakan UNIVERSITAS JEMBER.

MOTTO

Maka bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar dan sekali-kali janganlah orang-orang yang tidak meyakini (kebenaran ayat-ayat Allah) itu menggelisahkan kamu.

(QS. Ar Rum:60)

For every dark night, there's a brighter day.

(Tupac)

Mendahului atau Tertinggal, kita tidak terlambat hanya saja kita berjalan pada zona waktu kita masing-masing untuk menuju keberkahan

(Supriyani)

RINGKASAN

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bagian Produksi PT Temprina Media Grafika Jember; Supriyani; 130810201041; 2017; 109 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Sumber daya manusia merupakan asset penting dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Peran sumber daya manusia menjadi vital sebab manusia sebagai pelaku utama dalam menjalankan usaha. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia guna pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan salah satu indikator pengukurannya adalah melalui kinerja. Kinerja adalah hasil kerja karyawan secara individu pada periode waktu tertentu. Kinerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satu faktor tersebut adalah kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi. Hal ini dapat ditandai adanya permasalahan yang berkaitan dengan penurunan kinerja pada saat kompensasi meningkat, suara bising ditempat kerja yang dapat mengganggu karyawan serta masih adanya kesalahpahaman antar karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan tetap bagian produksi. Objek pada penelitian ini adalah PT Temprina Media Grafika Jember dengan populasi seluruh karyawan tetap sebanyak 47 orang dan sampelnya seluruh populasi yaitu sebanyak 47 responden. Dalam kajian ini jumlah indikator variabel seluruhnya berjumlah 18, Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan tetap bagian produksi PT Temprina Media Grafika Jember

SUMMARY

The Effect of Compensation, Enviromental Work and Organisational Culture to The Performance of Reguler Production Employees ofPT Temprina Media Grafika Jember; Supriyani; 130810201041; 2017; 109 pages; Department of Management; Faculty of Economic and Business; University of Jember.

Human sources are important assets in order to reach the purposes of a company. The role of human resources become salient because human as a primer doer in conducting a business. Therefore, human resources are needed to gain the purposes of the company. The indicator of realisation ofthe goals of the company is by measuring the performance. Performance is the employees working results individually in a particular period of time. The performance can be affected by many factors. One of them is the compensation of environmental work and organizational culture. This can be signed by knowing some problems which are correlating the descent of working performance when the compensation rises, some noises in the environmental work that can bother the employees as well as the existence of misunderstanding between employees.

This research is aimed to know and analyse the effect of compensation, working environment and cultural organisation towards the performance of regular production employees. The object of this research is PT Temprina Media Grafika Jember with all fixed employees' population about 47 people and the samples are all population which are 47 despondences. In this research, the amount of indicator variable is 18, the analysis methodology used in this research is double linear regression analysis.

The result of this research shows that compensation, environmental work and organizational culture affects partially significant toward the performance of the regular production employees of PT Temprina Media Grafika Jember

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bagian Produksi PT Temprina Media Grafika Jember.”.Penyusunan skripsi ini digunakan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis. Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, saya selaku penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Dr. Handriyono M.Si., selaku ketua Jurusan S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Bapak Drs. Muhammad Syaharudin M.M., selaku Dosen Pembimbing Utama dan Bapak Drs. Tatok Endhiarto, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing Anggota yang selalu memberikan ide, saran dan motivasi, serta selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses penyusunan dan penelitian skripsi ini.
5. Dra. Sudarsih, M.Si, Wiji Utami, S.E., M.Si, Gusti Ayu Wulandari, S.E., M.Mselaku dosen penguji yang telah memberikan saran serta masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Chairul Saleh, S.E, M.Si selaku dosen pembimbing akademik dan yang selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama

proses belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

7. Seluruh dosen dan staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan bantuannya kepada saya sampai akhirnya dapat menyelesaikan studi ini.
8. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta Ibu Supatmi dan Bapak Saimo, terima kasih atas doa, pengorbanan, dukungan moril dan materiil sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Adikku tersayang Fauzi Abdillah yang telah memberikan doa, semangat untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh keluarga besarku yang turut mendoakan dan memberikan dukungan.
10. Hanas Nur Wijaya, yang mendoakan dan selalu memberikan semangat dalam penyusunan skripsi ini.
11. Terima kasih untuk sahabatku, Tantik, Nurlita, Aan, Seli, Wulan, Eka, Suci, Rena, Nila, Vina yang telah menjadi bagian dalam perjalanan kuliah ini.
12. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih atas kebersamaannya selama kuliah serta semangat dan doa yang senantiasa terlimpahkan untuk saya.
13. Seluruh pihak yang telah banyak memberikan bantuan, dorongan dan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu. Terima kasih sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga Allah SWT selalu memberikan Hidayah dan Rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis juga berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember,

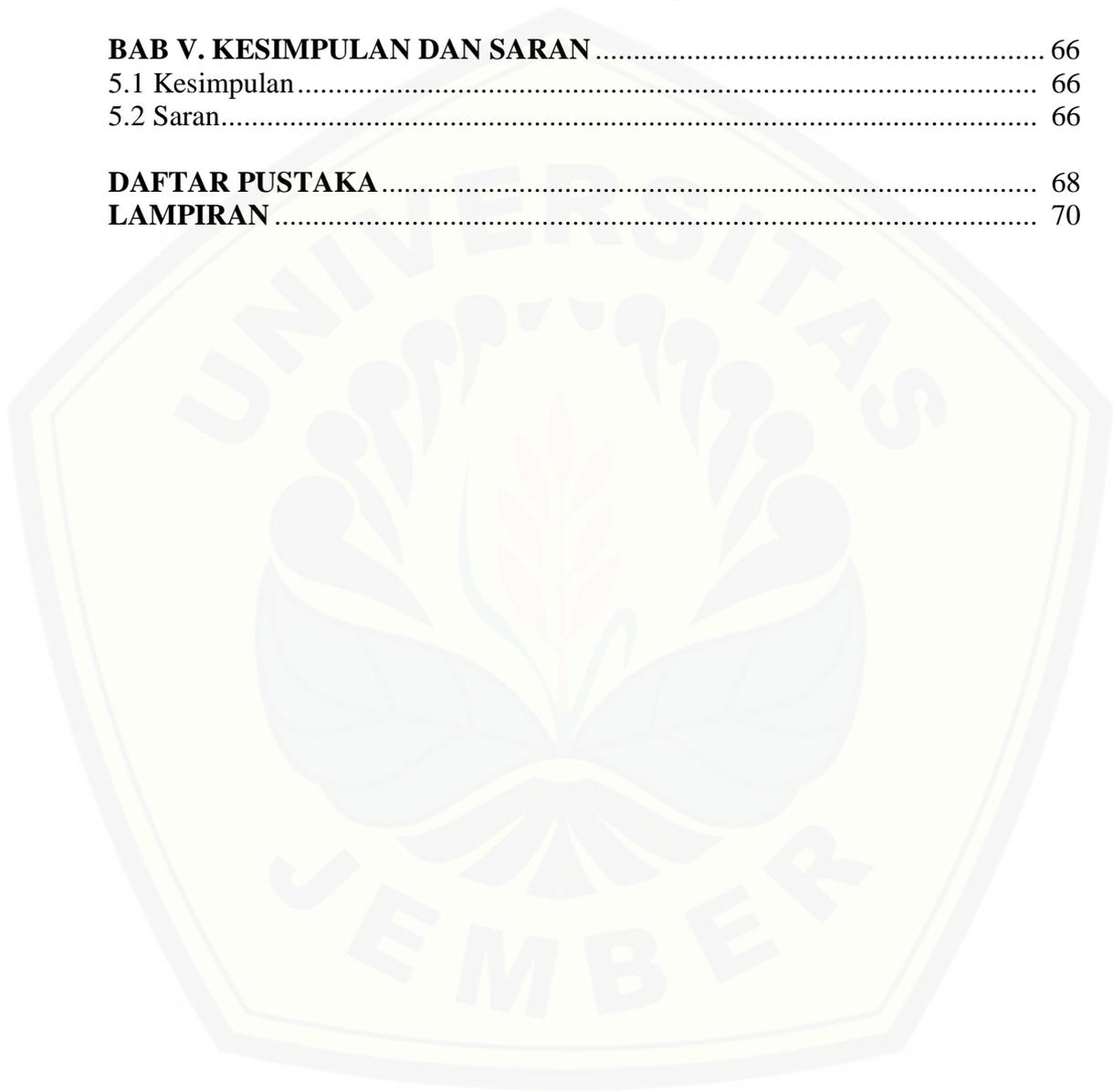
Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Kompensasi.....	7
2.1.2 Lingkungan Kerja	12
2.1.3 Budaya Organisasi.....	13
2.1.4 Kinerja	16
2.2 Keterkaitan Antar Variabel.....	20
2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	20
2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	20
2.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	20
2.3 Penelitian Terdahulu	21
2.4 Kerangka Konseptual	25
2.5 Hipotesis	25
2.5.1 Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja	25
2.5.2 Lingkungan Kerja Berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja	26
2.5.3 Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja	26
BAB 3. METODE PENELITIAN	28
3.1 Rancangan Penelitian	28
3.2 Populasi dan Sampel	28
3.2.1 Populasi	28

3.2.2 Sampel	28
3.3 Jenis dan Sumber Data	28
3.3.1 Jenis data	28
3.3.2 Sumber data	29
3.4 Metode Pengumpulan Data	29
3.4.1 Kuesioner	29
3.4.2 Studi Pustaka	29
3.5 Identifikasi Variabel	29
3.5.1 Variabel <i>Independent</i>	29
3.5.2 Variabel <i>Dependent</i>	30
3.6 Definisi Operasional Variabel	30
3.6.1 Kompensasi	30
3.6.2 Lingkungan Kerja	31
3.6.3 Budaya Organisasi	31
3.6.4 Kinerja	32
3.7 Skala Pengukuran	32
3.8 Uji Instrumen	33
3.8.1 Uji Validitas	33
3.8.2 Uji Reliabilitas	34
3.9 Uji Normalitas	34
3.10 Metode Analisis Data	34
3.10.1 Analisis Regresi Linear Berganda	34
3.10.2 Uji Asumsi Klasik	35
3.11 Uji Hipotesis	36
3.11.1 Uji t	36
3.12 Kerangka Pemecahan Masalah	38
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Gambaran Umum	40
4.1.1 Sejarah Singkat PT Temprina Media Grafika Jember	40
4.1.2 Visi dan Misi PT Temprina Media Grafika Jember	42
4.1.3 Struktur Organisasi PT Temprina Media Grafika Jember	43
4.1.4 <i>Job Description</i>	43
4.2 Deskripsi Statistik Data Atau Variabel Penelitian	50
4.2.1 Karakteristik Responden	50
4.2.2 Deskripsi Variabel Kompensasi	51
4.2.3 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	52
4.2.4 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi	54
4.2.5 Deskripsi Variabel Kinerja	55
4.3 Hasil Analisis Data	56
4.3.1 Uji Validitas	56
4.3.2 Uji Reliabilitas	57
4.4 Uji Normalitas Data	58
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda	58
4.6 Uji Asumsi Klasik	60
4.6.1 Uji Multikolinearitas	60
4.6.2 Uji Heteroskedastisitas	61

4.7 Uji Hipotesis	61
4.7.1 Uji t	61
4.8 Pembahasan	62
4.8.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	62
4.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	64
4.8.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	65
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	66
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN	70



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel 4.3 Jawaban Responden terhadap Variabel Kompensasi	52
Tabel 4.4 Jawaban Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja	53
Tabel 4.5 Jawaban Responden terhadap Variabel Budaya Organisasi	54
Tabel 4.6 Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja.....	55
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	57
Tabel 4.9 Hasil Regresi Linear Berganda	58
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	61
Tabel 4.12 Hasil Uji t.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	25
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Temprina Media Grafika Jember	43



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	69
Lampiran 2. Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden	73
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	78
Lampiran 4. Output Uji Reliabilitas	82
Lampiran 5. Output Uji Normalitas Data.....	84
Lampiran 6. Output Analisis Regresi Linear Berganda	85
Lampiran 7. Output Uji Multikolinearitas	86
Lampiran 8. Output Uji Heteroskedastisitas	87
Lampiran 9. Output Uji t.....	88
Lampiran 10. Tabel T	89
Lampiran 11 Tabel R	90



BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dunia usaha pada era globalisasi semakin ketat. Perusahaan berlomba mendapatkan sumber daya paling potensial dalam menjalankan usahanya. Persaingan tersebut menuntut perusahaan melakukan berbagai cara terbaik agar dapat bertahan. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan adalah berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia (karyawan). Sumber daya manusia merupakan asset penting karena sumber daya manusia mampu memberikan sumbangan usaha pencapaian tujuan perusahaan. Peran sumber daya manusia menjadi vital sebab manusia sebagai pelaku utama dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Meskipun pada sisi yang lain, kemajuan teknologi mulai menggantikan beberapa peran manusia namun teknologi tersebut juga tidak dapat berjalan tanpa campur tangan manusia.

Kualitas sumber daya manusia dapat diukur dari hasil kerja karyawan secara individu. Menurut Mangkunegara (2005:9) mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan. Kinerja karyawan khususnya bagi karyawan perusahaan manufaktur salah satunya dapat dilihat dari kualitas produk yang dihasilkan. Kualitas produk yang dihasilkan tersebut akan mempengaruhi kepuasan konsumen sehingga penjualan perusahaan dapat meningkat.

Kinerja karyawan seringkali dikaitkan dengan pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam melaksanakan kegiatan produksi perusahaan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku diantaranya adalah kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi. Faktor-faktor tersebut merupakan sebagian dari kumpulan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai atau karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2010:155). Kompensasi merupakan bentuk timbal balik atas jasa yang diberikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Pemberian kompensasi ini menjadi bentuk tanggungjawab perusahaan kepada karyawan atas sumbangan pikiran, tenaga serta bertujuan untuk kesejahteraan karyawan. Kompensasi yang diberikan akan membuat karyawan memaksimalkan kontribusinya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan yang ditandai dengan meningkatnya kinerja.

Lingkungan kerja juga perlu diperhatikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito: 2000:183). Dalam hal ini yang dibahas adalah bagian dari lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik. Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja secara fisik akan mendorong karyawan melakukan pekerjaan dengan perasaan yang senang karena lingkungan disekitarnya yang nyaman sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga kinerjanya meningkat.

Dalam upaya pencapaian tujuan, setiap perusahaan tidak lepas dari budaya organisasi. Budaya organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip dan tradisi dan cara bekerja yang dianut oleh dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi (Robbins, 2010:63). Budaya organisasi membentuk sebuah *behavior* atau perilaku yang pada akhirnya akan berpengaruh pada cara bekerja seorang karyawan. Budaya organisasi yang dipegang dan diterapkan sebaik-baiknya akan menjadi salah satu faktor meningkatnya kinerja karyawan.

PT Temprina Media Grafika Jember merupakan perusahaan manufaktur yang beralamat di jalan Imam Bonjol No 129 dan bergerak dibidang percetakan. Sebagai salah satu perusahaan percetakan yang memiliki jejaring terbesar di Indonesia menjadikan PT Temprina Media Grafika Jember selalu berusaha meningkatkan kualitasnya melalui infrastruktur mutakhir dan sumber

daya manusia terbaik. PT Temprina Media Grafika Jember melayani pencetakan surat kabar, tabloid, majalah, buku pelajaran, surat suara pemilu dan pilkada dan lain-lain. Mengingat perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang percetakan maka karyawan yang dimiliki juga sebagian besar berada pada bagian produksi. Produk utama yang dihasilkan di perusahaan ini adalah koran. Hal ini dikarenakan PT Temprina Media Grafika Jember lahir dari bagian produksi Jawa Pos. Selain itu, perkembangan PT Jawa Pos perlu didukung oleh perusahaan percetakan yang mempunyai karyawan berkualitas. Karyawan yang berkualitas akan dapat memenuhi layanan perusahaan berkaitan dengan kualitas produk, kuantitas maupun ketepatan waktu pengerjaan.

PT Temprina Media Grafika Jember telah menetapkan standar untuk menghasilkan produk dengan kualitas yang baik, mulai dari bagian desain hingga bagian *finishing*. Namun pada prakteknya masih ditemukan kerusakan pada beberapa produk. Salah satu kerusakan produk ini disebabkan oleh faktor manusia. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ilham (2012) tentang Analisis Pengendalian Kualitas Produk dengan Menggunakan Statistical Process Control (SPC) pada PT. Bosowa Media Grafika (Tribun Timur) menyatakan bahwa faktor-faktor yang menjadi penyebab kerusakan pada produk disebabkan oleh faktor manusia, mesin, lingkungan dan bahan baku. Penelitian lain yang dilakukan oleh Fakhri (2010) tentang Analisis Pengendalian Kualitas Produksi di PT. Masscom Graphy Dalam Upaya Mengendalikan Tingkat Kerusakan Produk menggunakan alat bantu statistik menyatakan bahwa faktor penyebab kerusakan pada produk disebabkan oleh faktor manusia/ pekerja, mesin produksi, metode kerja, material atau bahan baku dan lingkungan kerja. Berdasarkan data penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penyebab kerusakan pada produk.

PT Temprina Media Grafika Jember memberikan kompensasi kepada karyawan berdasarkan kinerja karyawan, semakin tinggi kinerja maka kompensasi yang diterima juga semakin besar dan sebaliknya. Namun pada saat karyawan mendapatkan kompensasi tinggi terdapat beberapa karyawan yang justru memiliki

kinerja menurun. Hal ini terjadi karena berkurangnya rasa tanggungjawab seorang karyawan yang merasa telah cukup dengan kompensasi tinggi sehingga tidak perlu untuk bekerja keras.

Dalam melakukan pekerjaan, seorang karyawan juga memerlukan lingkungan kerja fisik sebagai bagian dari lingkungan kerja untuk menunjang kinerjanya. Lingkungan kerja fisik ini secara langsung bersinggungan dengan karyawan khususnya pada karyawan produksi karena berhubungan dengan banyak mesin dan alat produksi lainnya. Perusahaan percetakan ini juga memiliki beberapa mesin besar dengan berbagai fungsi yang berbeda. Oleh karena itu, penataan mesin harus dipertimbangkan sebaik mungkin untuk membuat karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan tidak merasa terganggu ruang geraknya ketika harus bersinggungan dengan mesin-mesin produksi tersebut. Penataan mesin di PT Temprina Media Grafika Jember sudah cukup baik akan tetapi suara yang ditimbulkan oleh mesin saat beroperasi dalam jangka panjang menyebabkan karyawan menjadi terganggu dan kurang konsentrasi. Hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan khususnya pada bagian produksi

PT Temprina Media Grafika Jember merupakan salah satu perusahaan yang sudah berdiri sejak 21 tahun yang lalu. Lamanya perusahaan ini berdiri tentu telah memiliki nilai, norma maupun aturan yang secara terus menerus dipakai oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang dikenal sebagai budaya organisasi. Budaya organisasi akan mendukung terciptanya hubungan yang baik antar karyawan maupun karyawan dengan atasan. Budaya organisasi ini meliputi aturan dan komunikasi antar karyawan. Namun di PT Temprina Media Grafika Jember masih sering terjadi kesalahpahaman dalam komunikasi antara karyawan satu dengan karyawan pada proses produksi. Fenomena tersebut menyebabkan proses produksi terhambat dan menurunkan kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

- a. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap bagian produksi PT Temprina Media Grafika Jember?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap bagian produksi PT Temprina Media Grafika Jember?
- c. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap bagian produksi PT Temprina Media Grafika Jember?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan tetap bagian produksi pada PT Temprina Media Grafika Jember.
- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tetap bagian produksi pada PT Temprina Media Grafika Jember.
- c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan tetap bagian produksi pada PT Temprina Media Grafika Jember.

1.4 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, yaitu:

- a. Bagi perusahaan

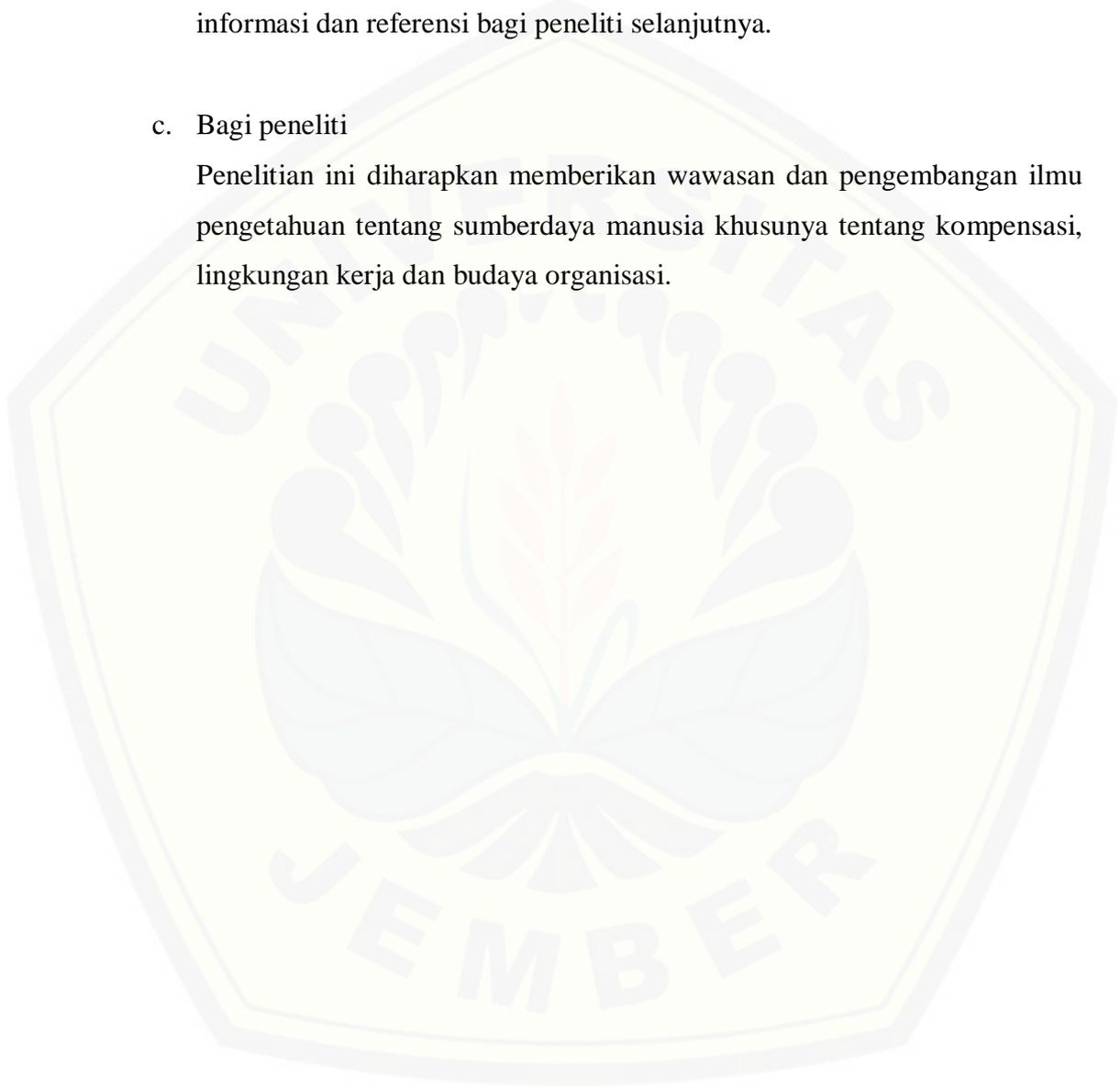
Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pendukung bagi pihak PT Temprina Media Grafika Jember untuk meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya pengambilan keputusan yang berkaitan dengan sumberdaya manusia.

b. Bagi akademisi dan peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu memperluas wawasan ilmu terutama yang berkaitan dengan sumberdaya manusia serta dapat memberikan informasi dan referensi bagi peneliti selanjutnya.

c. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan memberikan wawasan dan pengembangan ilmu pengetahuan tentang sumberdaya manusia khususnya tentang kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kebijakan penetapan kompensasi merupakan salah satu hal yang penting dan harus strategis karena kompensasi erat kaitannya dengan semangat kerja karyawan. Menurut Wilson (2012:255) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Sedangkan menurut Hadari (2000:315) kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

b. Pentingnya Kompensasi

Berikut ini adalah tujuan dan bagaimana pentingnya memerhatikan kompensasi:

1) Mendapatkan Karyawan Yang Cakap

Berkembangnya industri terlihat semakin dibutuhkannya sumberdaya manusia yang memiliki kecakapan diatas rata-rata. Banyak organisasi yang tidak mampu mendapatkan sumberdaya manusia sesuai dengan kebutuhan karena jumlah penawaran yang semakin kecil. Organisasi akan bersaing untuk mendapatkan SDM yang berkualitas. Salah satu pilihan yang dapat dilakukan adalah menawarkan fasilitas kompensasi yang menarik.

2) Mempertahankan karyawan yang sudah ada

Pada umumnya, setiap orang akan menginginkan untuk memperoleh kesejahteraan, kebutuhan ini dapat diperoleh dari organisasi tempatnya bekerja. Terdapat organisasi yang merekrut sumberdaya manusianya dari perusahaan lain dengan mempertimbangkan karyawan tersebut sudah memiliki kualitas kerja yang baik. Untuk

mengatasi tindakan itu, organisasi tertentu mempertahankan dan memperbaiki sistem kompensasi agar menarik bagi karyawannya. Sistem administrasi kompensasi yang menarik akan dapat mempertahankan sumberdaya manusia yang dimiliki sekarang.

3) Meningkatkan produktivitas

Program kompensasi yang menarik akan dapat memotivasi dan kepuasan karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Produktivitas merupakan suatu variabel dependen yang dicari faktor pengaruhnya. Beberapa penelitian menyebutkan bahwa kompensasi berkaitan dengan produktivitas.

4) Memperoleh keunggulan kompetitif

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki kontribusi penting dalam organisasi. Sebagian besar biaya yang dikeluarkan untuk kebutuhan usaha dialokasikan pada biaya sumber daya manusia. Besarnya biaya ini, sebagai pilihan organisasi adalah menggunakan komputer dan mesin-mesin atau pindah ke daerah yang upah tenaga kerjanya lebih murah.

5) Aturan hukum

Penetapan kompensasi juga harus disesuaikan dengan peraturan hukum baik peraturan nasional maupun daerah. Organisasi dituntut agar taat atas aturan yang berkaitan dengan kompensasi karena menyangkut kebutuhan hidup orang-orang dalam suatu negara atau daerah tertentu. Setiap organisasi harus membayar upah tenaga kerjanya sesuai upah minimum yang ditetapkan setiap pemerintah daerahnya.

6) Sasaran strategis

Banyak perusahaan dalam menjalankan usahanya menginginkan yang industrinya. Untuk dapat bersaing, organisasi membutuhkan tenaga-tenaga yang memiliki kompetensi tinggi. Dapat diketahui bahwa untuk memperoleh tenaga-tenaga yang berkualitas baik harus

mengeluarkan biaya yang besar pula. Suatu strategi yang hampir setiap organisasi melakukan kebijakan yang sama adalah memperbaiki sistem administrasi kompensasinya.

c. Jenis Kompensasi

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan ada dibagi dalam beberapa jenis. Menurut Mila (2013:168) mengemukakan bahwa kompensasi pada umumnya dibedakan menjadi dua, yaitu:

1) Kompensasi langsung (*Direct Compensation*)

Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diterima pegawai dalam bentuk uang. Kompensasi langsung dapat berupa upah, gaji, insentif, tunjangan lain.

2) Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*)

Kompensasi tidak langsung meliputi imbalan finansial yang tidak mencakup dalam kompensasi langsung. Menurut Handoko (dalam Mila, 2001:168) kompensasi tidak langsung adalah balas jasa pelengkap atau tunjangan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan kemampuan perusahaan yaitu berupa pelayanan pegawai dalam upaya penciptaan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan.

d. Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012:86) indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi adalah:

1) Gaji

Imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang diterima setiap bulan. Sesuai dengan hasil kerja yang dicapai.

2) Insentif

Tambahan kompensasi diluar gaji, berupa bayaran tambahan berdasarkan prestasi kerja, jumlah kehadiran dan lain-lain.

3) Tunjangan

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Seperti, tunjangan jabatan, asuransi kesehatan, program pensiun, dan lain-lain.

4) Fasilitas

Kompensasi non finansial yang berupa sarana dan prasarana yang diberikan untuk menunjang kelancaran pekerjaan.

e. Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Melayu (2008:127) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah:

1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relative kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relative semakin besar.

2) Kemampuan dan ketersediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan ketersediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan ketersediaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relative kecil.

3) Serikat buruh atau organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya

Pemerintah dan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting agar pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya hidup (*living cost*)

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relative kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari di Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

7) Posisi jabatan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini karena seorang yang mendapatkan kewenangan dan tanggungjawab yang besar mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar juga.

8) Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balasan jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilan lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9) Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar karena mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disquashed unemployment*).

10) Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial,keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial,kecelakaan) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

2.1.2 Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, 2000:183). Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitaran tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- 1) lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- 2) lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya dan lain-lain).

b. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:26) berpendapat bahwa indikator lingkungan kerja fisik adalah:

1) Kebisingan di tempat kerja

Suara yang terlalu bising akan mengakibatkan terganggunya konsentrasi karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu perlu diperhatikan agar produktivitas karyawan dapat meningkat.

2) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan

akibat yang tidak diinginkan. Geteran yang berlebih akan mengganggu konsentrasi bekerja.

3) Bau tidak sedap di tempat kerja

Penggunaan AC yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

4) Tata warna di tempat kerja

Warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain.

5) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi berhubungan dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

6) Musik di tempat kerja

Ada beberapa orang yang suka bekerja dengan iringan musik yang lembut, hal ini dikaitkan dengan suasana, waktu dan tempat yang dapat membangkitkan rangsangan pegawai untuk bekerja.

7) Keamanan di tempat kerja

Keamanan menjadi penting karena jika keamanan diperhatikan maka karyawan yang bekerja akan merasa tenang dan aman ditempat kerja. dalam hal ini dapat melibatkan Satpam.

2.1.3 Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Pada setiap organisasi memiliki budaya masing-masing, ini dijadikan sebagai identitas atau pembeda dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi ini dapat menjadikan sebuah organisasi bertahan dan berkembang di bidangnya. Menurut Kreiner dan Kinicki (2014) budaya organisasi adalah perangkat ditasumsi yang dibagi dan diterima secara implisit begitu saja serta dipegang oleh satu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam. Menurut Fahmi

(2013:50) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2013:547) budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain.

b. Kerangka Berfikir Budaya Organisasi

Menurut Darsono *et al* (2016:274) hakikatnya budaya organisasi adalah alat untuk menafsirkan dan mereaksi kondisi objektif, dan budaya organisasi dapat dijadikan sumber keunggulan kompetitif. Budaya organisasi memiliki kerangka berfikir sebagai berikut:

- 1) Budaya organisasi adalah seperangkat kontribusi nilai dari para anggota organisasi sebagai dasar untuk berfikir dan bertindak dalam situasi tertentu.
- 2) Budaya organisasi memiliki dua unsur nilai: (a) terminal values yaitu hasil kerja seluruh anggota organisasi dan (b) instrumental value yaitu alat untuk mencapai sasaran.
- 3) Budaya organisasi dapat memberi dampak positif terhadap keefektifan organisasi karena: (a) dapat melahirkan keunggulan kompetitif (b) dapat memperbaiki struktur organisasi dan (c) dapat memotivasi para anggota organisasi untuk bekerja keras mencapai tujuan organisasi.
- 4) Budaya organisasi harus ditransformasikan kepada para anggota melalui: (a) program pendidikan dan pelatihan, (b) melalui cerita heroic, ritual, dan semboyan-semboyan yang diucapkan oleh para anggota organisasi.
- 5) Budaya organisasi dapat dibangun dan dikembangkan dari interaksi para anggota, para manajer, para pemilik, dan pihak luar. Budaya mewakili perasaan pemilik, manajemen, karyawan dan pihak luar yang mempunyai hubungan dengan organisasi yang bersangkutan.

c. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Tika (2006) memiliki fungsi yaitu:

- 1) Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok.
- 2) Sebagai perikat bagi staf dalam suatu organisasi
- 3) Mempromosikan stabilitas sistem sosial.
- 4) Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku staf.
- 5) Membentuk perilaku para staf
- 6) Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi
- 7) Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan.
- 8) Sebagai alat komunikasi.
- 9) Sebagai penghambat berinovasi

d. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Sunyoto (2015:149), indikator budaya organisasi adalah:

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko
Sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif dan mengambil resiko.
- 2) Perhatian terhadap detail
Sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan posisi (kecermatan, analisis dan perhatian terhadap hasil).
- 3) Orientasi hasil
Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil.
- 4) Orientasi orang
Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- 5) Orientasi tim

Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasar tim, bukan berdasar pada individu.

6) Keagresifan

Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukan santai-santai.

7) Kemantapan

Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo bukannya pertumbuhan.

Sedangkan menurut Luthans (2006:550), indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Norma, merupakan standart perilaku karyawan yang menjadi pegangan tentang kesesuaian antara kemampuan karyawan dan tugas yang diberikan.
- 2) Filosofi, adanya aturan atau kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan dan pelanggan diperlakukan dalam berinteraksi.
- 3) Aturan, terdapat standar yang harus dipatuhi tentang pencapaian kinerja karyawan organisasi. Karyawan baru harus mempelajari teknik, prosedur, dan menyesuaikan diri dengan standar yang ada agar diterima sebagai anggota kelompok.
- 4) Komunikasi, menunjukkan bagaimana cara setiap anggota saling berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu di luar organisasi.

2.1.4 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Sri (2009:49) kinerja merupakan penampilan kerja karyawan itu sendiri dan taraf potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan dan organisasi. Jadi kinerja merupakan hasil output dari suatu proses. Jika output tersebut berasal dari karyawan maka hal itu dinamakan

kinerja karyawan. Menurut Simamora (2004:409) kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan. Sedangkan menurut Kasmir (2015:182) kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Artinya, dalam kinerja mengandung unsur standart pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang baik.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2015:183) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Pengetahuan
- 3) Rancangan kerja
- 4) Kepribadian
- 5) Motivasi kerja
- 6) Kepemimpinan
- 7) Gaya kepemimpinan
- 8) Budaya organisasi
- 9) Kepuasan kerja
- 10) Lingkungan kerja
- 11) Loyalitas
- 12) Komitmen
- 13) Disiplin kerja

c. Indikator Kinerja

Menurut Moehariono (2010:80), ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori, yaitu :

- 1) Efektif
Indikator ini mengukur derajat kesesuaian *output* yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
- 2) Efisien
Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan *output* dengan biaya serendah mungkin.
- 3) Kualitas
Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- 4) Ketepatan waktu
Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk.
- 5) Produktivitas
Indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.
- 6) Keselamatan
Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

Sedangkan menurut Kasmir (2015:208) kinerja dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu:

- 1) Kualitas (mutu)
Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna bentuk produk maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan

rendah maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.

2) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat kuantitas (jumlah) dihasilkan seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit atau jumlah siklus yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target, atau melebihi dari target yang ditetapkan.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya, ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan adalah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya.

5) Pengawasan

Hampir seluruh pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh karena itu, setiap aktivitas memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja seringkali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering juga dikatakan sebagai hubungan antar seseorang.

2.2 Keterkaitan Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan hal penting bagi karyawan sebagai individu karena kompensasi mencerminkan nilai atas pekerjaan yang telah dilakukan. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja. Menurut Sinambela (2016:224) berpendapat bahwa kompensasi dapat memotivasi pegawai baik dalam pengawasan, prestasi kerja, maupun komitmen organisasional. Apabila kompensasi dikelola dengan baik akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik. Oleh karena itu, dengan pemberian kompensasi yang tinggi maka diharapkan karyawan memiliki kinerja yang tinggi.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang nyaman baik berupa tata ruang, pencahayaan dan aspek lain akan memiliki dampak positif bagi karyawan. Dalam hal ini lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh langsung bagi karyawan. Hal ini dapat dilihat apabila lingkungan fisik mengalami gangguan maka secara langsung akan berdampak pada konsentrasi kerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Moehariono (2010:358) mengatakan bahwa budaya perusahaan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dan sikap dari para karyawannya terhadap konsumen, supplier, bahkan terhadap satu sama lainnya. Tertanamnya budaya organisasi pada diri karyawan akan membuat karyawan merasa memiliki tanggung jawab untuk mematuhi semua peraturan yang ada. Budaya organisasi

akan membuat karyawan memiliki hubungan baik dalam bekerja sama sehingga mendorong karyawan untuk lebih mudah meningkatkan kinerjanya.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penyusunan penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Mengenai Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel yang diteliti	Alat Analisis	Hasil Kesimpulan
1	Yacinda Chresstela Prasyda Norianggono (2014)	Lingkungan kerja Fisik, Lingkungan kerja non Fisik, Kinerja	Regresi Linear Berganda	Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
2	Dofi Caesaria (2016)	Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja	Regresi Linear Berganda	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3	Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani (2015)	Kompensasi, kinerja	Regresi Linear Berganda	Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4	Ali baba (2014)	Kompetensi, komunikasi, budaya organisasi	Regresi Linear Berganda	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5	Fisla Wirda (2007)	Budaya organisasi, kinerja	Analisis jalur (<i>path analysis</i>)	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Yacinda Chresstela Prasyda Norianggono (2014), Dofi (2016), Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani (2015), Ali baba(2014), Fisla Wirda (2007)

1. Penelitian yang dilakukan oleh Yacinda Chresstela Prasidya Norianggono pada tahun 2014 yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dari suatu perusahaan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menggunakan analisis regresi linear berganda dimana populasi berjumlah 310 orang, dan sampelnya 75 orang dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa:
 - a) Hasil uji t variabel lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusa kota Surabaya, hal ini dilihat dari hasil signifikansi yang lebih kecil dari alpha yang dipakai yaitu sebesar 0.05 sehingga $0.033 < 0,05$.
 - b) Berdasarkan hasil regresi linear berganda diperoleh nilai variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 0,081 yang berarti bahwa ada pengaruh variabel lingkungan non fisik tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih besar daripada alpha yang dipakai sebesar 0.05 sehingga $0,081 > 0,05$.
 - c) Kesimpulan penelitian secara simultan adalah dilihat dari nilai Adjusted R² (R square) sebesar 0,144 atau 14,4%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase kontribusi pengaruh variabel independen (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) terhadap variabel dependen (kinerja) sebesar 14,4% atau variasi variabel terikat (kinerja karyawan). sedangkan sisanya sebesar 85% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Dofi Caesaria Hadiningtyas pada tahun 2016 yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Banyuwangi Genteng”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 cabang Banyuwangi. Sampel dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang telah

bekerja selama 5 tahun dengan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini adalah :

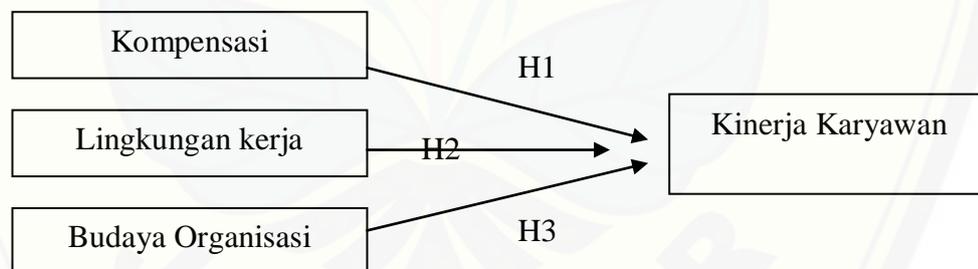
- a) Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ditunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) adalah 0,383 dan nilai t hitung 2,656. Nilai koefisien regresi ini signifikan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan *p value* sebesar 0,010. Hasil ini dipertegas dengan hasil perhitungan nilai t hitung dan t tabel. Nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% dan df (derajat kebebasan) $n-1 = 54$ adalah 1,673. Dengan demikian nilai t hitung $2,656 > t$ tabel 1,673. Hasil pengujian ini menginterpretasikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pada taraf signifikansi 5% atau kata lain H1 diterima.
 - b) Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) yang menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja dikonfirmasi pada tabel 8. Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X2) adalah 0,303 dan nilai t hitung 2,726. Nilai koefisien regresi ini signifikan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan *p value* sebesar 0,009 sebesar 2,007. Hasil ini dipertegas dengan hasil perhitungan nilai t hitung dan t tabel. Nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% dan df (derajat kebebasan) $n-1 = .54$ adalah 1,673. Dengan demikian, nilai t hitung $2,726 > t$ tabel 1,673. Hasil pengujian ini menginterpretasikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada taraf signifikan 5% atau dengan kata lain H2 diterima.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani tahun 2015 yang tujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dalam bentuk finansial maupun non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Kopanitia. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 50 karyawan. Hasil penelitian adalah sebagai berikut:

- a) Kompensasi finansial memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,284 > 0,287$) dan tingkat signifikansi ($0,027 < 0,05$) maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.
 - b) Kompensasi non finansial memiliki nilai t hitung lebih besar t tabel ($2,126 > 0,356$) dan tingkat signifikansi ($0,039 < 0,05$) maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.
4. Penelitian yang dilakukan Ali Baba pada Tahun 2014 yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Semen Bosowa Maros⁷. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan program SPSS 20. Sampel dalam penelitian ini adalah 93 responden karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah:
- a) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Semen Bosowa Maros yaitu Kompetensi memiliki nilai t sebesar (1,285) nilai koefisien B sebesar (0,881), dan tingkat signifikan sebesar 0,002. Hal ini menandakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif sebesar (88,1%) terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikan sebesar 0,002 artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 - b) Komunikasi memiliki nilai t sebesar 12.604 nilai koefisien B (0,995) dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menandakan bahwa koefisien komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kinerja karyawan dengan tingkat signifikan 0,000.
 - c) Budaya organisasi memiliki nilai t sebesar 4.405 nilai koefisien B sebesar (0,320), dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menandakan bahwa koefisien budaya organisasi memiliki pengaruh negatif sebesar (0,320) terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 artinya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Fiska Wirda pada tahun 2007 yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada politeknik negeri padang. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dan sampel yang digunakan adalah 60 orang. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah dalam menganalisis pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi sebagai variabel bebas dan variabel tersebut diasumsikan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja sebagai variabel terikat. Kerangka konseptual tersebut digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka konseptual

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis penelitian ini adalah:

2.5.1 Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan kajian teori yang dikemukakan oleh Wilson (2012:254) salah satu cara manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja, kepuasan kerja dan motivasi adalah melalui kompensasi. Kompensasi menjadi faktor

penting dalam hal produktivitas karyawan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu penelitian dilakukan Edrick Leonardo (2015) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap bagian produksi PT Temprina Media Grafika Jember.

2.5.2 Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan kajian teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2010:26) manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat dan nyaman.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Yacinda (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh signifikan dan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap bagian produksi PT Temprina Media Grafika Jember.

2.5.3 Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2015) mengungkapkan bahwa kepatuhan organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi mempengaruhi budaya organisasi.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Fisla (2005) menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

H3 : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap bagian produksi PT Temprina Media Grafika Jember



BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan termasuk jenis penelitian *explanatory research* yang mana menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini dilakukan di PT Temprina Media Grafika Jember yang mana untuk menjelaskan pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan tetap baik pengujian secara parsial.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini menggunakan populasi seluruh karyawan tetap bagian produksi yang ada di PT Temprina Media Grafika Jember yaitu sebanyak 47 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016:118). Peneliti ini menggunakan teknik sensus yang mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 orang yaitu sebanyak 47 orang.

3.3 Jenis Dan Sumber Data

3.3.1 Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan menggunakan skala likert.

3.3.2 Sumber Data

Data primer adalah data yang secara khusus dikumpulkan untuk kebutuhan riset yang sedang berjalan (Amirullah, 2013:116). Data ini berupa data yang diperoleh secara langsung dari PT Temprina Media Grafika Jember berupa jawaban responden melalui kuesioner, profil maupun gambaran perusahaan.

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan tidak hanya untuk keperluan suatu riset tertentu saja (Amirullah, 2013:116). Data sekunder diperoleh dari sumber tertentu seperti jurnal dan buku literatur .

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah metode survey dengan menggunakan alat pengumpulan data. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.4.1 Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan secara tertulis yang disebarakan kepada karyawan tetap bagian produksi PT Temprina Media Grafika Jember.

3.4.2 Studi pustaka

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mencari informasi dan data yang berkaitan serta mendukung penelitian ini.

3.5 Identifikasi Variabel penelitian

Dalam penelitian ini, akan digunakan variabel-variabel sebagai berikut:

3.5.1 Variabel *independent* (X_1), adalah variabel bebas yang tidak tergantung pada variabel lain. Variabel independent dalam penelitian ini ada tiga, yaitu kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan budaya organisasi (X_3).

3.5.2 Variabel *dependent* (Y), adalah variabel terikat yang bergantung pada variabel yang lain. Variabel *dependent* (Y) yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional menjelaskan definisi pada masing-masing variabel dan memaparkan apa saja yang menjadi indikator variabel yang diteliti. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

3.6.1 Kompensasi

Kompensasi merupakan segala bentuk timbal balik yang diberikan PT Temprina Media Grafika Jember kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang diembankan. Indikator kompensasi menurut Hasibuan (2012:86) yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Gaji

Merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang diterima setiap bulan. Sesuai dengan tingkat bagian dan hasil kerja yang dicapai untuk memenuhi kebutuhan.

b. Insentif

Berupa tambahan kompensasi diluar gaji, berupa tambahan bayaran atas kehadiran, prestasi kerja dan lain-lain.

c. Tunjangan

Kompensasi tambahan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, seperti asuransi kesehatan, tunjangan jabatan dan lain-lain.

d. Fasilitas

Kompensasi *non financial* yang berupa saran dan prasarana yang diberikan untuk menunjang lancarnya pekerjaan yang dilakukan.

3.6.2 Lingkungan kerja

Merupakan segala macam fasilitas yang diberikan ditempat kerja guna mendukung kelancaran karyawan dalam bekerja sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:26) yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Kebisingan di tempat kerja
Suara yang ditimbulkan dari mesin-mesin produksi maupun dari faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam bekerja.
- b. Penerangan cahaya ditempat kerja
Penerangan di tempat kerja ini berupa cahaya yang berasal dari lampu maupun ventilasi didalam ruangan.
- c. Temperatur di tempat kerja
Temperatur atau suhu merupakan keadaan yang disesuaikan dengan kondisi tubuh karyawan.
- d. Kelembaban di tempat kerja
Merupakan gabungan antara temperatur, suhu dan udara yang berada diruang kerja karyawan.
- e. Sirkulasi udara di tempat kerja
Sirkulasi udara ditempat kerja berasal dari ventilasi maupun jendela ditempat kerja yang menjadi jalan keluar masuknya udara.
- f. Keamanan di tempat kerja
Keamanan di tempat kerja karyawan di perusahaan ini adalah adanya petugas keamanan atau satpam yang menjamin rasa aman bagi karyawan.

3.6.3 Budaya organisasi

Merupakan aturan atau kebiasaan yang telah disepakati oleh semua anggota perusahaan yang digunakan sebagai salah satu pedoman dalam menjalankan proses produksi perusahaan. Indikator yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko, merupakan nilai yang harus di miliki karyawan dalam bekerja dikarenakan perusahaan bergerak di bidang percetakan yang memerlukan inovasi.
- b. Keagresifan, inisiatif karyawan untuk segera mengerjakan pekerjaannya.
- c. Aturan, terdapat standar yang harus dipatuhi tentang pencapaian kinerja karyawan perusahaan berupa teknik, prosedur dan peraturan lain.
- d. Komunikasi, cara setiap karyawan saling berinteraksi, dan cara karyawan berhubungan dengan sesama karyawan maupun dengan atasan.

3.6.4 Kinerja

Merupakan hasil kerja karyawan PT Temprina Media Grafika Jember secara individu yang diperoleh dalam periode waktu tertentu. Indikator kinerja menurut Sunyoto (2015:149) dan Luthans (2006:550) yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas
Kualitas merupakan suatu ukuran sebuah produk yang dihasilkan.
- b. Kuantitas
Kuantitas merupakan jumlah yang ditentukan untuk dicapai dari proses produksi.
- c. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu merupakan jangka waktu penyelesaian dari setiap produk yang dipesan.
- d. Pengawasan
Pengawasan merupakan bentuk pengawasan dari devisi pengendalian mutu/kualitas produk.

3.7 Skala Pengukuran

Untuk memperoleh data yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja digunakan pengukuran dengan skala likert. Menurut Sugiyono (2014:168) skala likert digunakan untuk mengukur

sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Metode ini meminta responden untuk memberikan tanggapan terhadap 5 pertanyaan yang ditentukan dengan ketentuan skor sebagai berikut:

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) : skor 1
- b. Tidak Setuju (TS) : skor 2
- c. Cukup setuju (CS) : skor 3
- d. setuju (S) : skor 4
- e. Sangat Setuju (SS) : skor 5

3.8 Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas ini berfungsi untuk mengukur seberapa valid data dari kuesioner yang disebar. Dalam mengukur validitas data digunakan rumus korelasi berdasarkan *Pearson Product Moment*, dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan tingkat signifikansi 5%, dan membandingkan hasil korelasi dengan tingkat signifikansi (Prayitno, 2010:70). Rumus *Pearson Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

keterangan :

- r_{xy} : nilai validitas atau koefisien korelasi
 n : jumlah responden atau sampel
 x : skor pertanyaan tertentu (variabel *independent*)
 y : skor pertanyaan total (variabel *dependent*)

Validitas dilakukan dengan menguji tingkat signifikansi *Pearson Product Moment*. Suatu instrument dikatakan valid jika instrument tersebut memberikan nilai signifikansi <5% (Prayitno, 2010:70)

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih (Prayitno, 2010:75). Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran kendali terhadap subjek yang sama.

Menurut Prayitno (2010:75) Pengujian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan reliabilitas metode alpha (α) yang menggunakan metode *cronbach* dengan rumus:

$$\alpha = \left[\frac{kr}{1 + (k-1)r} \right]$$

keterangan :

α : koefisien reliabilitas

k : banyaknya variabel bebas

r : koefisien rata-rata korelasi antar variabel

pengukuran dilakukan dengan menguji statistic *Cronbach's Alpha*. suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

3.9 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Kreteria pengujian dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov* adalah:

- a. Apabila signifikansi > 0,05%, maka data berdistribusi normal.
- b. Apabila signifikansi < 0,05%, maka data tidak berdistribusi normal

3.10 Metode Analisis Data

3.10.2 Analisis regresi linear berganda

Menurut Sanusi (2014:135) regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi sederhana, yaitu menambah jumlah variabel

bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan antar variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X).

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan tetap bagian produksi PT Temprina Media Grafika Jember digunakan analisis regresi linear berganda yang dinyatakan dalam rumus:

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

Keterangan :

Y : Kinerja

e : variabel pengganggu

X_1 : pengaruh kompensasi

X_2 : pengaruh lingkungan kerja

X_3 : pengaruh budaya organisasi

a : konstanta

$b_1b_2b_3$: koefisien regresi

3.10.3 Uji asumsi klasik

Model regresi linear berganda harus memenuhi asumsi yang ditetapkan agar menghasilkan nilai koefisien agar tidak bias. Adapun beberapa pelanggaran asumsi klasik yaitu:

a) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2016:33) Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi koelaborasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Uji multikolinearitas ini penting dilakukan karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen

Salah satu cara untuk melihat terjadinya multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *Tolerance Value And Variance Inflation Factor* (VIF). Multikolinearitas terjadi bila nilai VIF < 10 (Gujarati, 2015:417).

b) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan adanya varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Sebaliknya, apabila varian variabel pada model regresi tersebut memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut dengan homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas. Menurut Sanusi (2014:135) menyatakan bahwa gejala heteroskedastisitas diuji dengan metode *glejser* dengan cara menyusun regresi antara nilai absolute residual dengan variabel bebas. Apabila masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolute residual ($\alpha = 0,05$) maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.11 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui hasil signifikansi pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang ada pada model. Uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini adalah:

3.11.2 Uji t

Uji ini digunakan secara parsial untuk menguji pada masing-masing variabel. Analisis yang digunakan pada penelitian ini, untuk membuktikan signifikan atau tidaknya variabel pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap karyawan tetap PT Temprina Media Grafika Jember. Menurut Prayitno (2010:68) rumus yang digunakan adalah:

$$t = \frac{bi}{Se (bi)}$$

Keterangan :

t : tes signifikansi dengan angka korelasi

bi : koefisien regresi

$Se (bi)$: *standart error* dari koefisien korelasi

Langkah-langkah penentuan uji t adalah :

a) Menentukan formulasi H_0 dan H_1

$H_0 : b_i = 0, i = 1,2,3$

H_0 diterima dan H_1 ditolak, tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$H_1 : b_i \neq 0, i = 1,2,3$

H_0 ditolak dan H_1 diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

b) Menentukan level of significant

Dalam penelitian ini menggunakan $\alpha = 0,05$

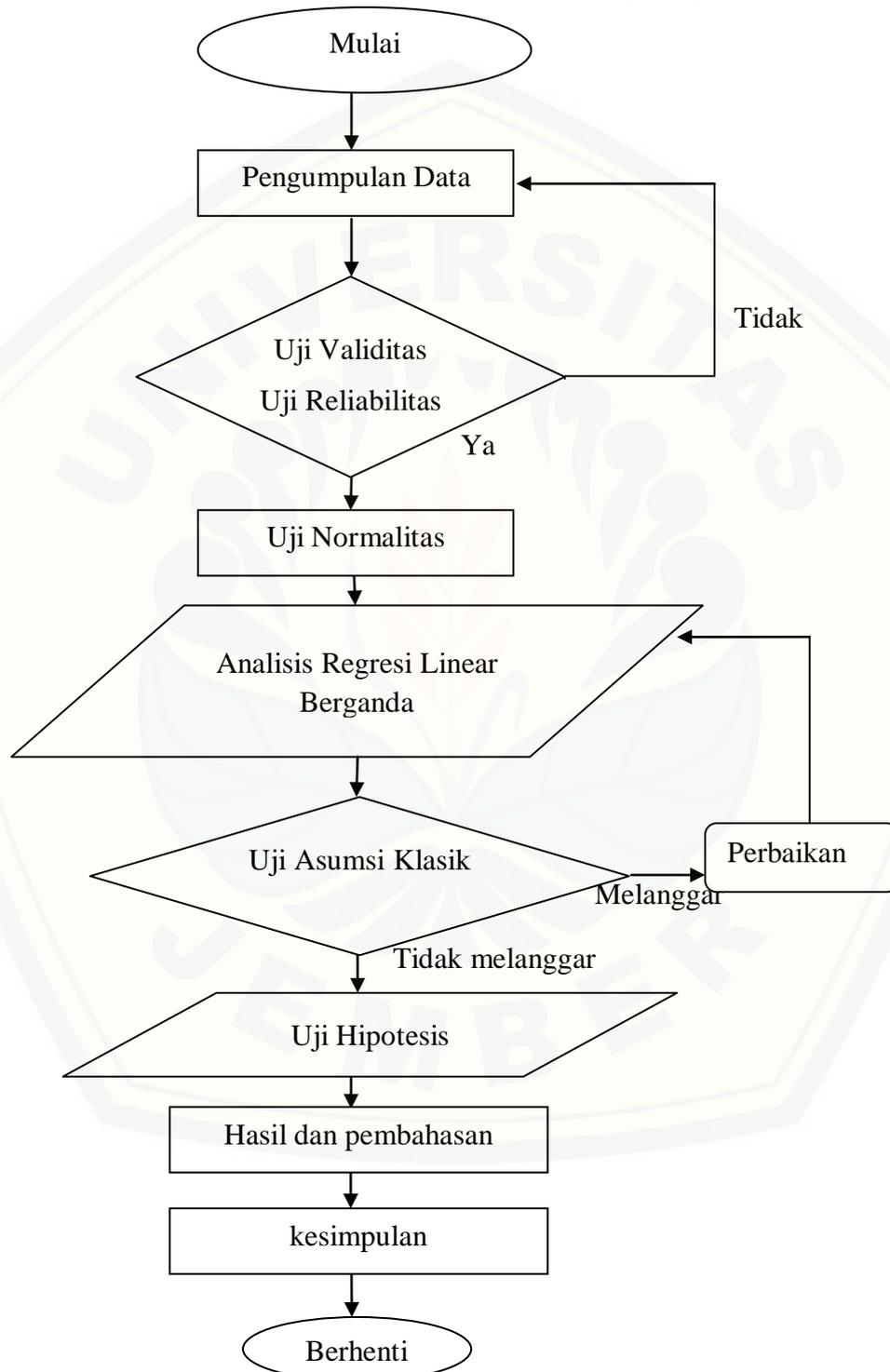
c) Kriteria pengambilan keputusan

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$: H_0 ditolak dan H_a diterima (jika terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen).

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$: H_0 diterima atau H_a ditolak (jika tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen).

3.12 Kerangka Pemecahan Masalah

Berikut ini adalah kerangka pemecahan masalah pada penelitian ini:



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

1. Mulai
Merupakan tahap awal atau persiapan sebelum melakukan penelitian.
2. Pengumpulan data
Tahap pengumpulan data merupakan pengumpulan data melalui wawancara, ataupun penyebaran kuesioner untuk mendapatkan data primer maupun sekunder.
3. Uji instrument data
Alat yang digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang dibagikan sudah valid atau reliabel.
4. Uji normalitas data
Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak.
5. Analisis regresi linear berganda
Merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui adanya atau tidaknya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.
6. Uji asumsi klasik
Pengolahan data setelah analisis linear berganda, dimana pengolahan data ini bertujuan untuk melakukan pendugaan parameter yang sesuai dengan model yang dikembangkan. Yaitu mencari apakah suatu model bermasalah atau tidak.
7. Uji hipotesis
Penelitian ini menggunakan uji t melakukan uji signifikansi untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas dan variabel terikat.
8. Hasil dan pembahasan
Menginterpretasikan hasil penelitian yang telah diuji.
9. Kesimpulan dan saran
Untuk mengambil kesimpulan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, serta saran terhadap perhitungan yang telah dilakukan.
10. Berhenti
Menunjukkan penelitian telah selesai.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT Temprina Media Grafika Jember. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan PT Temprina Media Grafika Jember akan meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT Temprina Media Grafika Jember. Dalam hal ini yang dibahas adalah lingkungan kerja fisik. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang ada di tempat kerja akan meningkatkan kinerja karyawan PT Temprina Media Grafika Jember.
- c. Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT Temprina Media Grafika Jember. Artinya semakin baik budaya organisasi yang dibangun dan dipegang oleh perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Temprina Media Grafika Jember.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka disarankan sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan

- 1) Kompensasi

Kompensasi menjadi salah satu alasan seorang karyawan memasuki sebuah perusahaan. Sistem kompensasi yang diberikan atau diterapkan oleh perusahaan hendaknya dipertahankan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2) Lingkungan kerja

Perusahaan hendaknya mempertimbangkan lagi penataan mesin produksi yang ada. Jarak mesin satu dengan mesin lainnya yang terlalu dekat menyebabkan ruang terlihat sempit dan gerak karyawan menjadi kurang leluasa. Oleh karena itu, diharapkan penataan yang lebih baik akan semakin menunjang peningkatan kinerja karyawan.

3) Budaya organisasi

Perusahaan hendaknya menciptakan budaya organisasi yang kompetitif. Budaya organisasi terutama yang berkaitan dengan komunikasi antar karyawan perlu ditingkatkan lagi agar terjalin kerjasama yang baik antar karyawan. Dengan demikian kinerja dan tujuan perusahaan dapat tercapai melalui budaya organisasi yang kompetitif tersebut.

- b. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya melakukan penelitian pada skala yang lebih besar agar dapat diketahui pengaruh dari variabel apabila diletakkan pada skala yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2009. *Manajemen Personalia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Ali Baba. 2014. *Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Basowa Maros*. Volume 18, Nomor 4, Desember 2014 : 524 – 540. Jurnal Ekonomi dan Keuangan.
- Amirullah. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen*. Malang: Bayumedia.
- Anwar Sanusi. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Danang Sunyoto dkk. 2015. *Teori Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: CAPS.
- Darsono Prawironegoro, dkk. 2016. *Manajemen SDM Abad 21 (Sumberdaya Manusia)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Dofi Caesaria Hadiningtyas. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Banyuwangi Genteng*. Artikel ilmiah mahasiswa 2016.
- Duwi Prayitno. 2010. *Paham Analisis Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Gujarati, N. Damodar & Dawn C.Porter. 2015. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Salemba Empat.
- H. Handari Nawawi. 1999. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Melayu Hasibuan. S.P. 2014. *Manajemen Sumberdaya Manusia edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imam Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, edisi ke 3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, Robert&Kinicki, Angelo. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

- Leonardo, Edrick dkk. 2015. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kopanitia. Vol 3 No 2. AGORA.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi (alih bahasa V.A Yuwono, dkk)*. Edisi bahasa indonesia. Yogyakarta : ANDI
- Mila Badriyah. 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Dana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sri Wahyu Lely Setyanti. 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia I*. Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Jember.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- T. Hani Handoko. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Yacinda Chrestela Prasadya Norianggono. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan PT Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusa di Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis.

Lampiran 1**KUESIONER PENELITIAN**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/i

Karyawan PT Temprina Media Grafika Jember

Dengan hormat,

Berkaitan dengan penelitian yang akan saya lakukan dalam rangka penyusunan skripsi sebagai syarat pengambilan gelar strata 1 (S1) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Karyawan Tetap Bagian Produksi PT Temprina Media Grafika Jember”, maka saya:

Nama : Supriyani

NIM : 130810201041

Fakultas/jurusan : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk berkenan membantu saya untuk memberikan informasi-informasi berdasarkan kuesioner yang sudah tersedia dalam penelitian ini. Informasi yang diberikan bersifat tertutup, dalam arti hanya digunakan dalam proses penelitian ini serta menjaga kerahasiaan identitas dan jawaban responden yang sudah diberikan.

Peneliti mengucapkan terimakasih banyak kepada Bapak/Ibu/Sdr/i atas bantuan dan kerjasamanya untuk kesediaannya mengisi kuesioner ini. Serta mohon maaf apabila terdapat kata-kata yang tidak berkenan.

Hormat saya,

Supriyani

130810201041

KUESIONER PENELITIAN

No. Responden	
---------------	--

A. Data responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin : Laki-laki / Perempuan (*)
3. Umur :

(*) coret yang tidak perlu

B. Petunjuk pengisian

1. Pernyataan-pernyataan berikut mohon diisi sesuai dengan keadaan yang ada dan sebenarnya.
2. Berikan tanda centang (√) pada salah satu jawaban disetiap pernyataan.
3. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban, yaitu :

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Tidak Setuju T(S)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

A. Kompensasi

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan					
2	Upah tambahan berdasarkan pencapaian yang melebihi target					
3	Tunjangan yang diberikan perusahaan meningkatkan kesejahteraan karyawan					
4	Fasilitas yang diberikan perusahaan sangat memadai					

B. Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Suara mesin dapat mengganggu pekerjaan					
2	Perlengkapan penerangan dalam ruangan sudah memadai					
3	Suhu yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan					
4	Kelambaban di tempat saya bekerja cukup baik					
5	Sirkulasi udara yang baik menjadikan ruangan lebih nyaman					
6	Adanya petugas keamanan membuat saya aman selama bekerja					

C. Budaya organisasi

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Inovasi yang baik diperlukan dalam pekerjaan saya					
2	Apabila saya rajin maka pekerjaan cepat selesai					
3	Aturan yang ditetapkan perusahaan dapat menjadi acuan saya dalam bekerja					
4	Komunikasi yang baik antar semua karyawan dapat memperlancar pekerjaan					

D. Kinerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan					
2	Saya dapat mencapai output sesuai target perusahaan					
3	Batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan kemampuan saya					
4	Adanya pengawasan kualitas dapat meningkatkan ketertiban kerja					

Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden

X1				
4	4	3	3	14
3	4	4	3	14
4	4	4	3	15
4	4	4	4	16
4	3	3	4	14
3	3	4	3	13
3	4	4	4	15
4	3	4	4	15
4	4	3	3	14
4	4	3	3	14
4	3	4	4	15
3	3	3	4	13
3	4	3	3	13
4	4	3	3	14
3	4	4	3	14
3	4	4	4	15
4	4	3	3	14
4	4	4	3	15
3	3	4	3	13
4	4	4	3	15
4	3	4	4	15
4	3	3	4	14
4	4	4	3	15
4	4	3	4	15
5	4	4	4	17
4	3	4	4	15
4	3	4	4	15
4	4	4	3	15
4	4	3	4	15
4	3	4	4	15
4	4	4	3	15
4	3	4	4	15
5	4	4	5	18
5	5	5	4	19
5	4	4	4	17
5	5	5	4	19
5	5	5	4	19
5	4	5	4	18
5	5	4	5	19
5	4	4	4	17
4	4	3	3	14

X1				
3	4	4	3	14
4	4	4	3	15
4	4	4	4	16
4	3	3	4	14
3	3	4	3	13
3	4	4	4	15

X2						
3	4	4	4	3	3	21
4	4	3	4	4	4	23
3	4	3	3	3	4	20
3	4	3	4	4	4	22
4	4	4	3	3	4	22
4	4	3	4	4	3	22
4	3	4	4	4	4	23
3	3	3	4	4	3	20
3	4	4	4	3	4	22
3	3	3	4	3	3	19
3	4	4	3	4	4	22
4	3	4	3	3	4	21
4	4	3	3	4	3	21
3	3	4	3	3	4	20
4	4	3	4	4	4	23
4	4	3	3	4	3	21
4	3	4	4	3	3	21
3	4	3	4	4	3	21
3	4	4	3	4	4	22
3	4	3	4	4	3	21
3	3	4	3	4	4	21
3	4	4	4	3	4	22
3	3	4	3	4	4	21
3	4	4	3	4	4	22
3	3	4	4	3	4	21
3	3	4	3	4	4	21
3	3	4	3	4	3	20
3	4	3	4	4	3	21
4	3	3	4	4	3	21
3	4	4	3	4	4	22
3	4	3	4	4	3	21

X2						
4	4	3	4	4	3	22
5	5	5	4	5	5	29
4	5	5	4	5	4	27
5	4	5	5	4	5	28
4	4	5	4	5	5	27
4	5	5	4	5	4	27
5	4	4	5	4	5	27
4	4	5	4	5	5	27
4	5	5	4	5	5	28
3	4	4	4	3	3	21
4	4	3	4	4	4	23
3	4	3	3	3	4	20
3	4	3	4	4	4	22
4	4	4	3	3	4	22
4	4	3	4	4	3	22
4	3	4	4	4	4	23

X3				
3	4	4	4	15
4	4	3	4	15
4	4	3	4	15
3	4	3	3	13
4	3	4	4	15
4	3	4	4	15
4	4	3	3	14
4	4	3	4	15
4	3	4	4	15
4	4	4	4	16
4	4	3	4	15
4	4	4	4	16
4	3	4	4	15
4	3	4	4	15
4	4	4	4	16
4	3	4	4	15
3	4	3	4	14
3	4	4	3	14
4	3	4	4	15
4	4	3	4	15

X3				
4	4	4	3	15
4	4	4	3	15
4	4	3	3	14
4	4	4	3	15
4	3	4	4	15
3	4	4	4	15
4	4	4	3	15
4	4	3	4	15
3	4	3	4	14
4	3	4	4	15
4	4	3	4	15
4	4	4	3	15
4	4	5	5	18
4	5	4	5	18
5	4	5	5	19
5	5	4	5	19
5	5	5	4	19
4	3	3	3	13
5	5	5	4	19
4	5	5	4	18
3	4	4	4	15
4	4	3	4	15
4	4	3	4	15
3	4	3	3	13
4	3	4	4	15
4	3	4	4	15
4	4	3	3	14

Y				
4	4	3	3	14
4	3	4	3	14
4	4	4	3	15
4	4	4	3	15
3	3	4	3	13
3	4	4	4	15
3	4	4	4	15
4	4	3	3	14
3	4	3	4	14

Y				
3	4	4	3	14
4	3	3	3	13
4	3	4	4	15
3	4	3	4	14
3	4	3	4	14
4	3	3	4	14
3	4	3	3	13
4	4	3	4	15
3	3	4	3	13
3	3	4	3	13
3	4	3	3	13
3	3	4	3	13
3	3	4	3	13
4	3	4	4	15
3	4	4	3	14
3	4	4	3	14
4	4	3	4	15
3	4	4	3	14
4	3	4	4	15
4	4	4	3	15
3	4	3	4	14
3	3	4	3	13
3	3	4	3	13
4	5	4	5	18
5	5	4	5	19
5	5	4	4	18
4	4	5	4	17
4	5	4	4	17
4	3	4	4	15
4	5	5	4	18
4	4	5	4	17
4	4	3	3	14
4	3	4	3	14
4	4	4	3	15
4	4	4	3	15
3	3	4	3	13
3	4	4	4	15
3	4	4	4	15

Lampiran 3

Output Uji Validitas

		Correlations				
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1
x1.1	Pearson Correlation	1	.426**	.322*	.475**	.823**
	Sig. (2-tailed)		.003	.027	.001	.000
	N	47	47	47	47	47
x1.2	Pearson Correlation	.426**	1	.327*	.011	.640**
	Sig. (2-tailed)	.003		.025	.942	.000
	N	47	47	47	47	47
x1.3	Pearson Correlation	.322*	.327*	1	.234	.671**
	Sig. (2-tailed)	.027	.025		.114	.000
	N	47	47	47	47	47
x1.4	Pearson Correlation	.475**	.011	.234	1	.619**
	Sig. (2-tailed)	.001	.942	.114		.000
	N	47	47	47	47	47
x1	Pearson Correlation	.823**	.640**	.671**	.619**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47

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

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

Correlations

	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2
x2.1	Pearson Correlation	1	.303*	.330*	.432**	.386**	.710**
	Sig. (2-tailed)		.038	.023	.002	.007	.005
	N	47	47	47	47	47	47
x2.2	Pearson Correlation	.303*	1	.251	.228	.462**	.621**
	Sig. (2-tailed)	.038		.089	.123	.001	.047
	N	47	47	47	47	47	47
x2.3	Pearson Correlation	.330*	.251	1	.080	.355*	.709**
	Sig. (2-tailed)	.023	.089		.593	.014	.000
	N	47	47	47	47	47	47
x2.4	Pearson Correlation	.432**	.228	.080	1	.248	.497**
	Sig. (2-tailed)	.002	.123	.593		.092	.414
	N	47	47	47	47	47	47
x2.5	Pearson Correlation	.386**	.462**	.355*	.248	1	.700**
	Sig. (2-tailed)	.007	.001	.014	.092		.018
	N	47	47	47	47	47	47
x2.6	Pearson Correlation	.403**	.292*	.677**	.122	.345*	.736**
	Sig. (2-tailed)	.005	.047	.000	.414	.018	.000
	N	47	47	47	47	47	47
x2	Pearson Correlation	.710**	.621**	.709**	.497**	.700**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47

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

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

Correlations

		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3
x3.1	Pearson Correlation	1	.176	.402**	.331*	.691**
	Sig. (2-tailed)		.236	.005	.023	.000
	N	47	47	47	47	47
x3.2	Pearson Correlation	.176	1	.127	.118	.543**
	Sig. (2-tailed)	.236		.394	.428	.000
	N	47	47	47	47	47
x3.3	Pearson Correlation	.402**	.127	1	.358*	.737**
	Sig. (2-tailed)	.005	.394		.014	.000
	N	47	47	47	47	47
x3.4	Pearson Correlation	.331*	.118	.358*	1	.677**
	Sig. (2-tailed)	.023	.428	.014		.000
	N	47	47	47	47	47
x3	Pearson Correlation	.691**	.543**	.737**	.677**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47

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

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

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y
y1	Pearson Correlation	1	.315*	.119	.334*	.683**
	Sig. (2-tailed)		.031	.426	.022	.000
	N	47	47	47	47	47
y2	Pearson Correlation	.315*	1	.041	.447**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.031		.783	.002	.000
	N	47	47	47	47	47
y3	Pearson Correlation	.119	.041	1	.075	.452**
	Sig. (2-tailed)	.426	.783		.617	.001
	N	47	47	47	47	47
y4	Pearson Correlation	.334*	.447**	.075	1	.724**
	Sig. (2-tailed)	.022	.002	.617		.000
	N	47	47	47	47	47
Y	Pearson Correlation	.683**	.722**	.452**	.724**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	
	N	47	47	47	47	47

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

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

Lampiran 4

Output Uji Reliabilitas

a. X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	5

b. X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	7

c. X3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	5

d. Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	5

Lampiran 5

Output Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.87684443
	Absolute	.107
Most Extreme Differences	Positive	.098
	Negative	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z		.736
Asymp. Sig. (2-tailed)		.652

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 6

Output Analisis Regresi Linear Berganda

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,818 ^a	,669	,649	,907

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.516	1.461		1.038	.305
	x1	.274	.124	.298	2.211	.032
	x2	.220	.092	.360	2.381	.022
	x3	.263	.122	.262	2.156	.037

a. Dependent Variable: y

Lampiran 7

Output Uji Multikolinearitas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x3, x1, x2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: y

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	x1	.424	2.357
	x2	.337	2.967
	x3	.519	1.925

a. Dependent Variable: y

Lampiran 8

Output Uji Heteroskedastisitas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x3, x1, x2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: RES2

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.353	.691		1.959	.057
	x1	.034	.059	.132	.577	.567
	x2	-.005	.044	-.032	-.124	.902
	x3	-.064	.058	-.231	-1.112	.272

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 9

Output Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	1.516	1.461		1.038	.305
1	x1	.274	.124	.298	2.211	.032
	x2	.220	.092	.360	2.381	.022
	x3	.263	.122	.262	2.156	.037

a. Dependent Variable: y

Lampiran 10 Titik Persentase Distribusi T (Df = 41 –80)

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

Lampiran 11 Tabel r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322

34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432