



**ANALISIS PENENTU KINERJA KARYAWAN UD.
RAHMAT SEJAHTERA ANUGERAH (RSA) KEDIRI**

DETERMINANT ANALYSIS OF EMPLOYEE PERFORMANCE OF UD.

RAHMAT SEJAHTERA ANUGERAH (RSA) KEDIRI

SKRIPSI

Oleh

Alfian Indra Febian

NIM 110810201208

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS JEMBER

2019



**ANALISIS PENENTU KINERJA KARYAWAN UD.
RAHMAT SEJAHTERA ANUGERAH (RSA) KEDIRI**

DETERMINANT ANALYSIS OF EMPLOYEE PERFORMANCE OF UD.

RAHMAT SEJAHTERA ANUGERAH (RSA) KEDIRI

SKRIPSI

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

Oleh

Alfian Indra Febian

NIM 110810201208

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS JEMBER

2019

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

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alfian Indra Febian
NIM : 110810201208
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Analisis Penentu Kinerja Karyawan UD. Rahmat
Sejahtera Anugerah (RSA) Kediri

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

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

Jember, 17 Januari 2019

Yang menyatakan,

Alfian Indra F
NIM: 110810201208

PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul skripsi : Analisis Penentu Kinerja Karyawan UD. Rahmat
Sejahtera Anugerah (RSA) Kediri

Nama Mahasiswa : Alfian Indra Febian

NIM : 110810201208

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : S-1 Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Persetujuan : 25 Desember 2018

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Markus Apriono, MM.

NIP 196404041989021001

Prof. Tatang Ary Gumanti M. Bus. Acc. Ph.D.

NIP 196611251991031002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE, MM.

NIP 197805252003122002

PENGESAHAN

Judul Skripsi

**ANALISIS PENENTU KINERJA KARYAWAN UD. RAHMAT
SEJAHTERA ANUGERAH (RSA) KEDIRI**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Alfian Indra Febian

NIM : 1108102012098

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal:

17 Januari 2019

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

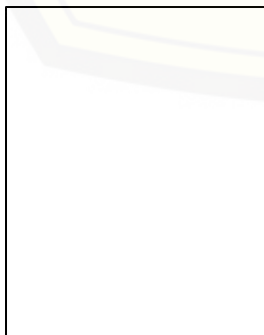
Susunan Tim Penguji

1. Ketua : **Drs. Agus Priyono, M.M** (.....)
NIP. 196010161987021001
2. Sekretaris : **Dr. Purnamie Titisari, SE, M.Si.** (.....)
NIP. 197501062000032001
3. Anggota : **Prof. Dr. Isti Fadah, M.Si.** (.....)
NIP. 196610201990022001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Jember



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

NIP. 197107271995121001

PERSEMBAHAN

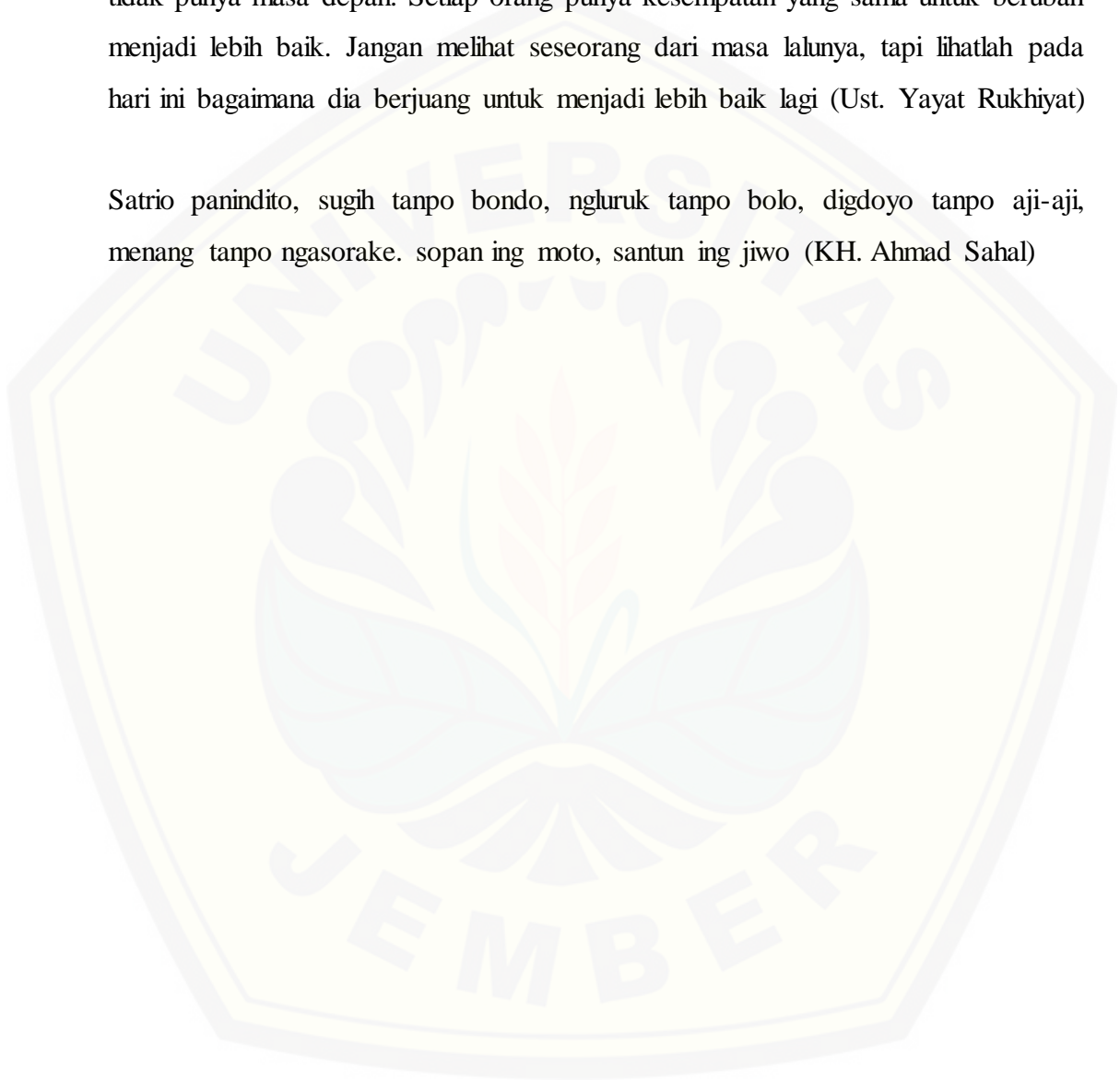
Skripsi ini kupersembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku, Bapak Djoko Soesilo dan Ibu Tri Umi Yulianti yang tidak pernah berhenti mendoakan dan selalu memberikan dukungan dan dorongan secara penuh serta segala pengorbanan yang telah diberikan selama ini.
2. Saudara – saudaraku tersayang, terimakasih atas dukungan dan semangat yang diberikan.
3. Guru dan Dosen yang telah membimbing dan memberikan ilmu yang sangat berharga bagiku.
4. Almamater yang aku banggakan Universitas Jember.

MOTTO

Tidak ada orang baik yang tidak punya masa lalu, dan tidak ada orang jahat yang tidak punya masa depan. Setiap orang punya kesempatan yang sama untuk berubah menjadi lebih baik. Jangan melihat seseorang dari masa lalunya, tapi lihatlah pada hari ini bagaimana dia berjuang untuk menjadi lebih baik lagi (Ust. Yayat Rukhiyat)

Satrio panindito, sugih tanpo bondo, ngluruk tanpo bolo, digdoyo tanpo aji-aji, menang tanpo ngasorake. sopan ing moto, santun ing jiwo (KH. Ahmad Sahal)



RINGKASAN

“ANALISIS PENENTU KINERJA KARYAWAN UD. RAHMAT SEJAHTERA ANUGERAH (RSA) KEDIRI”; Alfian Indra Febian; 110810201208; 2019; 60 Halaman; Jurusan Manajemen; Fakultas Ekonomi dan Bisnis; Universitas Jember.

Manajemen adalah sebuah seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi tersebut memberikan kenyataan kepada khalayak umum bahwa dasar pengelolaan bertumpu pada sumber daya manusia bukan material atau finansial. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas dalam organisasi, tujuannya adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, beberapa langkah internal sangat diperlukan dalam mewujudkan peningkatan produktivitas perusahaan yang tercermin melalui kinerja karyawan dalam bekerja. Apabila kinerja karyawan dalam suatu perusahaan meningkat maka produktivitas perusahaan juga akan mengalami peningkatan.

Berdasarkan fenomena tersebut,, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor yang menentukan kinerja karyawan pada UD. Rahmat Sejahtera Anugerah (RSA) Kediri secara parsial. Pada penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu lingkungan kerja dengan 7 indikator variabel dan kompensasi dengan 4 indikator variabel serta terdapat satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan 3 indikator variabel, sehingga terdapat 14 total indikator variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Rahmat Sejahtera Anugerah (RSA) Kediri yang berjumlah 45 orang. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan UD Rahmat Sejahtera Anugerah (RSA) Kediri. Sehingga indikator lingkungan kerja dengan indikator penerangan, suhu, suara, warna, tata ruang, keamanan dan hubungan antar karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian kompensasi

berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan UD. Rahmat Sejahtera Anugerah (RSA) Kediri. Sehingga indikator kompensasi dengan indikator ketepatan gaji, bonus, insentif, dan fasilitas sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



SUMMARY

“DETERMINANT ANALYSIS OF EMPLOYEE PERFORMANCE OF UD. RAHMAT SEJAHTERA ANUGERAH (RSA) KEDIRI”; Alfian Indra Febian, 110810201208; 2019; 60 Pages; Management Departement; Faculty of Economics and Business; University of Jember.

Management is an art to complete work through other people. This definition gives a reality to the general public that the basis of management rests on human resources not material or financial. Human resource management is needed to increase effectiveness in the organization, the aim is to provide the organization with an effective work unit. To achieve this goal, several internal steps are needed in realizing an increase in company productivity which is reflected in the work performance of employees. If the performance of employees in a company increases, the productivity of the company will also increase.

Based on this phenomenon, this study aims to analyze the factors that determine employee performance at UD. Rahmat Sejahtera Anugerah (RSA) Kediri partially. In this study there are two independent variables namely the work environment with 7 variable indicators and compensation with 4 variable indicators and there is one dependent variable, namely the performance of employees with 3 indicator variables, so there are 14 total indicator variables. The population in this study were all of employees on UD. Rahmat Sejahtera Anugerah (RSA) Kediri totaling 45 people. The analytical method used is Multiple Linear Regression Analysis.

The results showed that the work environment had a positive and significant effect partially on the employees performance of UD. UD. Rahmat Sejahtera Anugerah (RSA) Kediri. So that indicators of the work environment with lighting indicators, temperature, sound, color, spatial planning, security and relationships between employees greatly influence employee performance. Then compensation has a positive and significant effect partially on the employees performance of UD. Rahmat Sejahtera Anugerah (RSA) Kediri. So that the compensation indicator with

indicators of the accuracy of salaries, bonuses, incentives, and facilities greatly influences employee performance.



PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Allah SWT. atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Penentu Kinerja Karyawan UD. Rahmat Sejahtera Anugerah Kediri”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak. CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE, MM., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Drs. Markus Apriono, MM. selaku Dosen Pembimbing I dan Prof. Tatang Ary Gumanty, M.Bus.Acc.Ph.D., selaku Dosen Pembimbing II yang perhatian dan sabar memberikan segenap waktu serta pemikiran, bimbingan, semangat, juga nasehat yang sangat bermanfaat sehingga terselesaikannya karya tulis ini.
4. Dr. Sumani, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing selama penulis menjadi mahasiswa.
5. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah membimbing sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan studi.
6. Bapak Djoko Soesilo selaku owner UD. RSA Kediri dan para karyawannya yang telah memberikan bantuan berupa informasi mengenai keadaan pada perusahaan.
7. Teristimewa ayah dan Ibuku tercinta. Terima kasih atas moril dan materiil, juga semangat, doa, nasihat, kasih sayang, dan juga perhatian yang telah diberikan.
8. Sahabat empat serangkai yang selalu bersama tertawa bahagia diberbagai situasi dan kondisi.
9. *Special thanks to* Yuniasri Vidia Putri, Endang Pitriani, Uzlatussakinah, Ananda Choirul Rachmawati Budi Utami, Rudi Lukmantoro, Ahmad Maulid Hamdani, Teguh Priyo S., dan rekan-rekan lain yang namanya tidak dapat saya

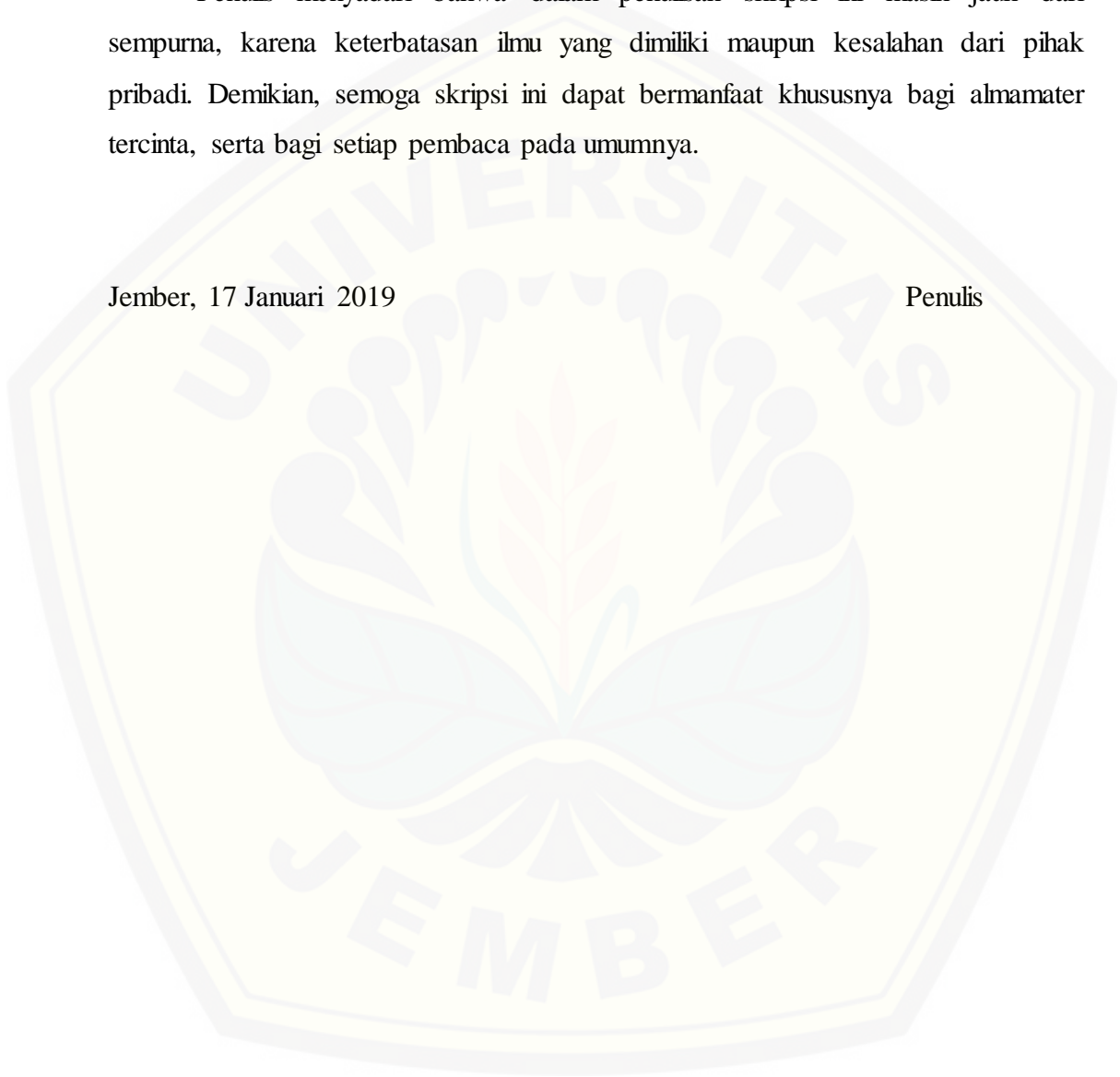
sebutkan satu-persatu, terima kasih atas bantuan, semangat, dan motivasinya selama berproses.

10. Seluruh rekan Manajemen angkatan 2011 Fakultas Ekonomi Universitas Jember, terimakasih untuk doa dan bantuannya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kesalahan dari pihak pribadi. Demikian, semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi almamater tercinta, serta bagi setiap pembaca pada umumnya.

Jember, 17 Januari 2019

Penulis

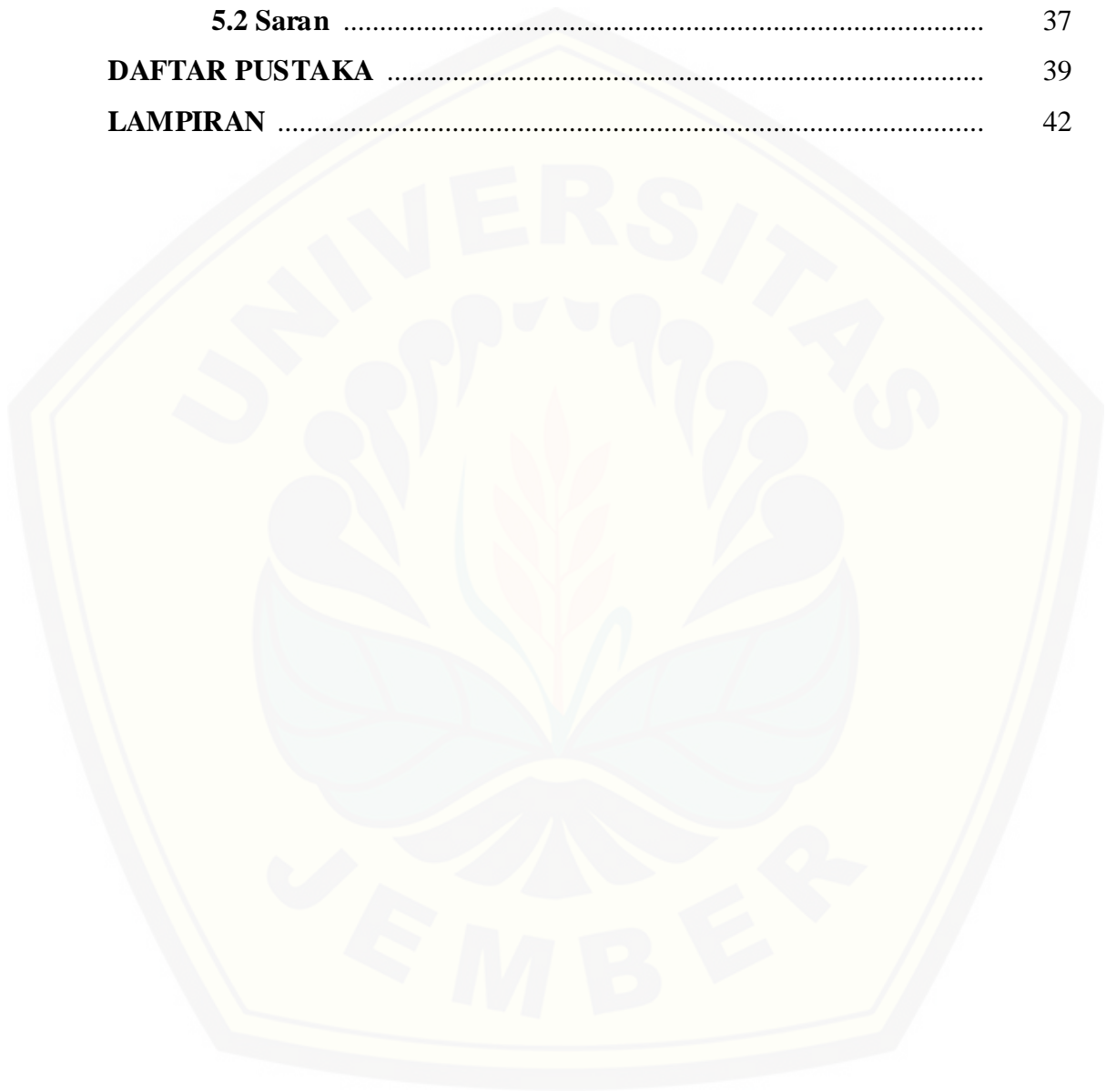


DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
PRAKATA	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Landasan Teori	5
2.1.1 Konsep Lingkungan Kerja	5
2.1.2 Konsep Kompensasi	6
2.1.3 Konsep Kinerja	6
2.2 Penelitian Terdahulu	7
2.3 Kerangka Konseptual	8
2.4 Hipotesis	9
BAB 3. METODE PENELITIAN	11
3.1 Rancangan Penelitian	11
3.2 Populasi dan Sampel	11

3.3 Jenis dan Sumber Data	11
3.4 Metode Pengumpulan Data	11
3.5 Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel	11
3.6 Skala Pengukuran Variabel	13
3.7 Metode Analisis Data	14
3.7.1 Uji Instrumen	14
3.7.2 Analisis Regresi Berganda	15
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	15
3.7.4 Uji Hipotesis	17
3.8 Kerangka Pemecahan Masalah	18
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	21
4.1 Karakteristik Responden	21
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	21
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	22
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	23
4.2 Deskripsi Data Penelitian	23
4.2.1 Lingkungan Kerja	24
4.2.2 Kompensasi	25
4.2.3 Kinerja Karyawan	25
4.3 Uji Instrumen Penelitian	26
4.3.1 Uji Validitas	26
4.3.2 Uji Reliabilitas	27
4.3.3 Uji Normalitas	28
4.4 Uji Asumsi Klasik	28
4.4.1 Uji Normalitas Model	29
4.4.2 Uji Multikolinearitas	29
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	30
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda	31
4.5.1 Uji T Parsial	32
4.6 Pembahasan	32
4.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	32

4.6.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	34
4.7 Keterbatasan Penelitian	36
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	37
5.1 Kesimpulan	37
5.2 Saran	37
DAFTAR PUSTAKA	39
LAMPIRAN	42

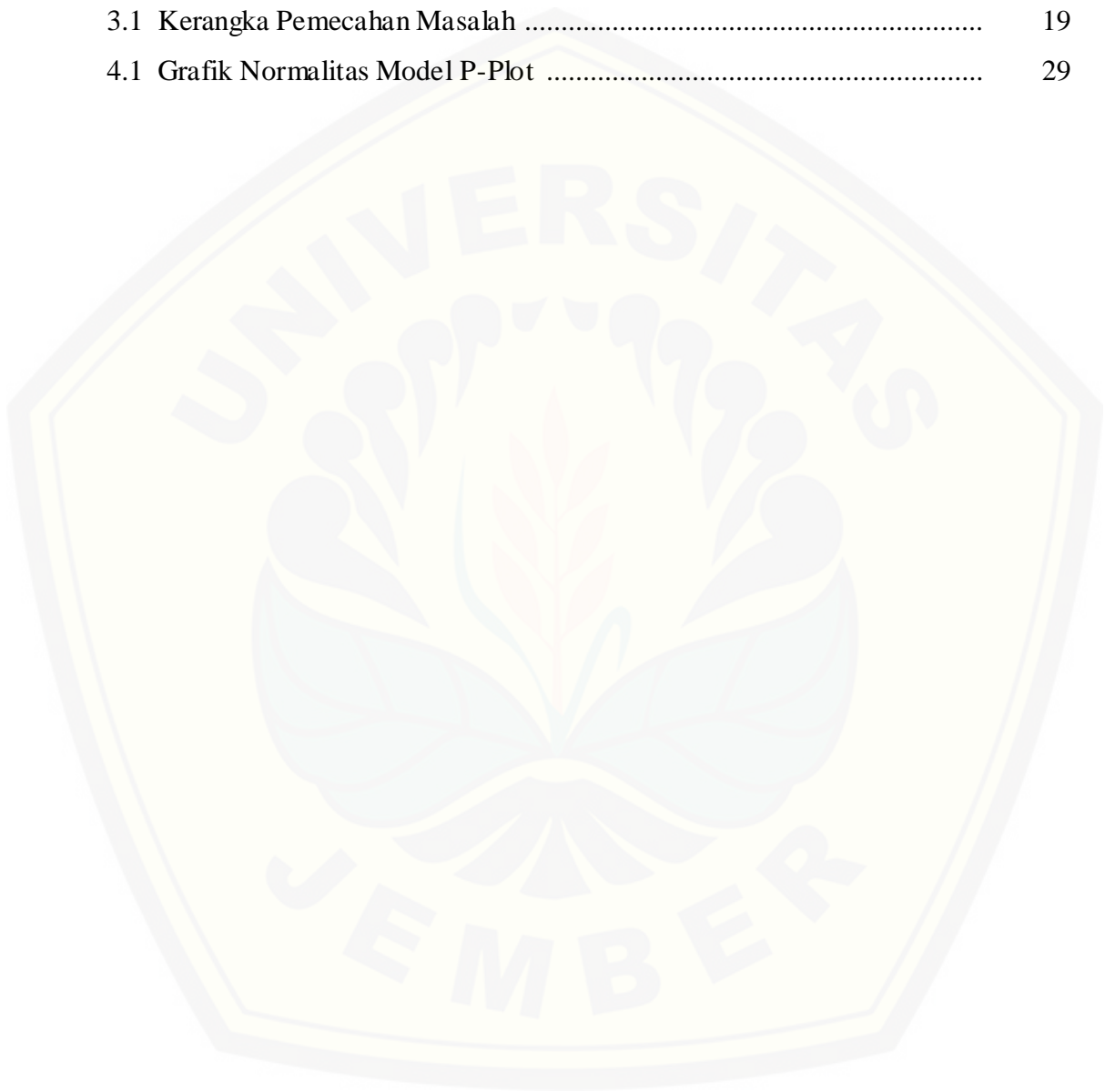


DAFTAR TABEL

	Halaman
4.1 Bagian-bagian Karyawan	21
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	21
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	22
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	23
4.5 Deskripsi Data Penelitian	24
4.6 Hasil Uji Validitas	26
4.7 Hasil Uji Reliabilitas	27
4.8 Hasil Uji Normalitas Data	28
4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	30
4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	30
4.11 Hasil Uji Regresi Berganda	31

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual	9
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	19
4.1 Grafik Normalitas Model P-Plot	29



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. RANGKUMAN PENELITIAN TERDAHULU	42
2. KUESIONER PENELITIAN	44
3. DAFTAR JAWABAN RESPONDEN	48
4. UJI VALIDITAS LINGKUNGAN KINERJA	52
5. UJI VALIDITAS KOMPENSASI	53
6. UJI VALIDITAS KINERJA KARYAWAN	54
7. UJI RELIABILITAS dan UJI NORMALITAS DATA	55
8. UJI NORMALITAS MODEL	56
9. UJI MULTIKOLINEARITAS dan HETEROSKEDASTISITAS	57
10. ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA	59

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Proses produksi sebuah perusahaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien tergantung pada kinerja karyawan perusahaan tersebut. Sumber daya lain tidak akan berjalan jika sumber daya manusia tidak ada. Sumber daya manusia adalah penggerak sumber daya lain. Selain itu, sumber daya manusia adalah penentu bagi keberhasilan suatu perusahaan. Walaupun modal perusahaan besar, teknologi yang digunakan sudah mumpuni, jaringan pemasaran luas serta matangnya rencana dan strategi perusahaan, tidak akan berarti sama sekali tanpa ada orang-orang yang menggerakkan, melaksanakan, dan merealisasikan rencana tersebut. Sumber daya manusia merupakan kunci dari efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan. Artinya, dasar pengelolaan sebuah organisasi ada pada sumber daya manusianya, bukan material maupun finansial. Peningkatan efektivitas dalam sebuah organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas.

Jika kinerja karyawan semakin baik, maka perusahaan dapat dengan cepat mencapai tujuan yang telah direncanakan. Jika kinerja karyawan kurang baik, maka perusahaan akan sulit dalam mencapai tujuan. Perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan.

Salah satu aspek yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat penting diperhatikan sebab lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan bekerja secara langsung. Lingkungan kerja dapat memengaruhi kondisi fisik dan psikis sumber daya manusia. Lingkungan kerja dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja psikis dan lingkungan kerja fisik (Sedarmayanti, 2009:21). Lingkungan kerja dapat menciptakan gairah kerja, dan akan mendongkrak produktivitas dan prestasi kerja. Karyawan akan merasa nyaman jika bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang baik. Jika karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, maka lingkungan kerja tersebut dapat dikatakan baik atau sesuai (Sedarmayanti, 2009:12).

Selain lingkungan kerja, kompensasi juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi sangat penting dan mendasar dalam sebuah pengelolaan sumber daya manusia. Dalam upaya meningkatkan efektivitas perusahaan, salah satu cara yang dapat ditempuh suatu perusahaan adalah memberikan rasa puas kepada karyawan atas kompensasi yang didapatkannya. Jika karyawan merasa puas bekerja pada suatu perusahaan maka kinerja akan ikut meningkat. Segala sesuatu yang diterima karyawan dari perusahaan sebagai balas jasanya disebut kompensasi (Handoko, 2011:155). Dengan memberikan kompensasi yang sesuai, maka karyawan akan merasa dihargai atas kerja keras ditempat mereka bekerja. Mereka akan merasa puas dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan, jika kompensasi diberikan secara benar.

Dari uraian diatas jelas bahwa lingkungan kerja dan kompensasi dapat memengaruhi kinerja karyawan. Beberapa penelitian mendukung pernyataan tersebut misalnya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (Rustini, 2015), kompensasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Sudiardhita, 2013), terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Kasmawati, 2014), terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Hidayah, 2016).

Mengacu pada sejumlah bukti empiris atas ditemukannya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, menarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan objek berbeda. Penelitian ini berfokus pada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. RSA Kediri. UD. RSA merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan pangan yang bertempat di Kecamatan Mojojoto Gang 4 Kota Kediri. Beberapa produk yang diproduksi oleh UD. RSA adalah cincau, nata de coco, jelly, mutiara, dawet, dan lain sebagainya. Bahan-bahan tersebut merupakan bahan yang digunakan sebagai campuran dalam minuman es. Kegiatan operasional pada perusahaan ini mencakup semua proses produksi, mulai dari pemrosesan barang mentah sampai menjadi barang jadi dan siap untuk dijual kepada para konsumen.

Saat ini jumlah karyawan pada UD. RSA adalah sebanyak 45 orang. Sebagian besar karyawan telah bekerja pada perusahaan sejak pertama kali perusahaan berdiri.

Hasil pengamatan awal menunjukkan bahwa terdapat beberapa permasalahan berkaitan dengan lingkungan kerja dan kompensasi pada karyawan pada UD. RSA Kediri. Dari faktor lingkungan kerja permasalahan yang terjadi adalah kebersihan pada tempat kerja yang kurang terjaga dan penataan ruang kerja yang kurang rapih. Terdapat sampah sisa bahan baku yang tercecer pada lantai yang mana hal ini sangat tidak sesuai dengan estetika kebersihan, kemudian beberapa mesin produksi yang penataannya kurang benar sehingga mempersempit ruang kerja para karyawan. Selain itu juga terdapat masalah pada sistem kompensasi perusahaan. Sistem penggajian perusahaan terhadap karyawan diberikan setiap bulan, namun terkadang terjadi *delay* ataupun keterlambatan. Sangat jelas bahwa setiap karyawan yang bekerja, hal yang paling di tunggu-tunggu adalah gaji. Karyawan membutuhkan kompensasi dengan jumlah yang sesuai dan pemberiannya tepat waktu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini dikhawatirkan dapat mengakibatkan ketidaknyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari yang nantinya akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, diharapkan pemilik perusahaan bijak dalam mengelola perusahaannya. Dapat memberikan kesejahteraan bagi karyawan-karyawannya sehingga antara perusahaan dan karyawannya dapat saling memberikan timbal balik dan sama-sama saling menguntungkan yang nantinya akan mempercepat perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

1.2 Perumusan Masalah

Karyawan akan merasa aman dan nyaman ketika bekerja dalam lingkungan kerja yang baik, sehingga bisa bekerja dengan lebih optimal. Selain itu faktor kompensasi juga dapat memberikan keyakinan karyawan terhadap perusahaan dalam meningkatkan taraf hidup para karyawan. Kedua faktor tersebut apabila dapat terlaksana dengan baik, secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut maka rumusan

masalah dalam penelitian adalah “apakah lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. RSA Kediri?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada UD. RSA Kediri.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi kalangan akademisi, bagi perusahaan, dan penelitian selanjutnya.

a. Bagi kalangan akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi para akademisi dalam melengkapi dan mengembangkan penelitian terkait manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pemilik perusahaan guna evaluasi dan perbaikan manajemen sumber daya manusia khususnya pengelolaan kinerja karyawan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Konsep Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan sekitar tempat dimana karyawan bekerja dan lingkungan tersebut dapat memengaruhi kinerja para karyawan (Nitisemito, 2002:183). Lingkungan kerja adalah tempat, alat, perkakas, dan bahan yang digunakan oleh karyawan sebagai media untuk menyelesaikan pekerjaannya (Sedarmayati, 2011:2). Berdasarkan paparan diatas, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang secara langsung maupun tidak dapat memengaruhi kinerja karyawan. Jadi, secara umum pengertian lingkungan kerja adalah kondisi maupun suasana tempat kerja karyawan yang secara langsung ataupun tidak dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Sedarmayanti (2009:21) juga memaparkan bahwa lingkungan kerja dibagi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja karyawan dan semua sesuatu yang berbentuk fisik yang ada disekitar tempat kerja yang secara langsung atau tidak akan memengaruhi kinerja karyawan. Adapun lingkungan kerja fisik itu antara lain adalah penerangan, temperature, kelembaban ditempat kerja, udara, suara bising, getaran mekanis ditempat kerja, bau tidak sedap, ruang gerak, tata warna, musik, dan keamanan. Lingkungan kerja non fisik adalah situasi dan kondisi hubungan kerja antar karyawan, baik hubungan sesama karyawan maupun antara atasan dan bawahan dalam sebuah organisasi.

Lingkungan kerja dapat memberikan efek secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Rasa aman dan nyaman karyawan ketika bekerja akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Tanggung jawab karyawan dapat dengan cepat terselesaikan dengan dukungan lingkungan kerja yang kondusif, karena memberi perasaan yang nyaman kepada karyawan ketika mereka bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif juga akan membentuk hubungan yang harmonis antar divisi dalam perusahaan.

2.1.2 Konsep Kompensasi

Kompensasi merupakan semua pendapatan karyawan yang diperoleh dari perusahaan sebagai balas jasa berupa uang maupun barang, langsung maupun tidak langsung. Kompensasi merupakan hak karyawan yang telah bekerja dalam sebuah perusahaan. Kompensasi merupakan kewajiban perusahaan yang harus dibayarkan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan (Hasibuan, 2005). Menurut Hariandja (2002:244), kompensasi adalah seluruh balas jasa dari perusahaan terhadap karyawan berupa gaji atau upah, bonus, insentif, tunjangan, dan lain sebagainya karena karyawan telah menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Kesimpulan kompensasi dari pendapat ahli diatas adalah seluruh pendapatan yang diterima karyawan sebagai balas jasa perusahaan atas pekerjaan yang telah diemban karyawannya. Bentuk penghargaan organisasi terhadap para karyawan dapat berupa uang maupun barang.

Simamora (2004:442) menyatakan terdapat 4 indikator untuk mengukur kompensasi karyawan yaitu, gaji atau upah, intensif, tunjangan, dan fasilitas. Gaji atau upah merupakan balas jasa perusahaan terhadap karyawannya yang umum digunakan. Biasanya dihitung perjam kerja, harian, mingguan, maupun bulanan. Intensif adalah tambahan gaji selain gaji pokok yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya. Tunjangan merupakan tambahan dari perusahaan terhadap karyawan. Berupa asuransi kesehatan, pensiun, kendaraan dari perusahaan, liburan yang ditanggung oleh perusahaan. Fasilitas merupakan segala sesuatu yang disediakan perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

2.1.3 Konsep Kinerja

Kinerja adalah sesuatu yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya atau output dari suatu pekerjaan (Mangkunegara, 2006:9). Kinerja dapat diukur dari tingkat kualitasnya dan seberapa kuantitas yang dihasilkan. Jadi hasil ataupun output dari suatu proses disebut kinerja. Jika output tersebut berasal dari kerja karyawan, maka hal itu dinamakan kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai karyawan

dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut (Hasibuan, 2005).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam pencapaian tanggung jawab pekerjaan yang diberikan perusahaan (Simamora, 2004:338). Tiga komponen penting deskripsi kinerja adalah :

- a. Tujuan; berkaitan arah dan rambu-rambu yang ada pada perusahaan yang mengatur bagaimana seharusnya perilaku kerja yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan,
- b. Ukuran digunakan perusahaan untuk melihat karyawan telah mencapai kinerja yang diharapkan ataupun belum, dan
- c. Penilaian kinerja akan memberikan motivasi terhadap karyawan untuk lebih meningkatkan kualitas kinerja mereka.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah strategi organisasional, batasan situasional, dan atribut individual (Abdulloh, 2006). Ketiga faktor tersebut berpengaruh dan menghasilkan perilaku individu yang memiliki konsekuensi terhadap kinerja. Robbins dan Judge (2007:228) menjelaskan terdapat tiga kriteria yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Ketiga kriteria tersebut adalah kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kualitas adalah hasil akhir yang dicapai telah memenuhi standart perusahaan, kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dari proses kinerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu proses kinerja telah sesuai dengan yang telah ditentukan sebelumnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang manajemen sumber daya manusia telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, salah satunya mengenai loyalitas karyawan dan peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian terdahulu yang dirangkum sebagai berikut.

Menurut Rustini (2015) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja pada komitmen organisasi dan implikasinya pada kinerja pengelola anggaran pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah

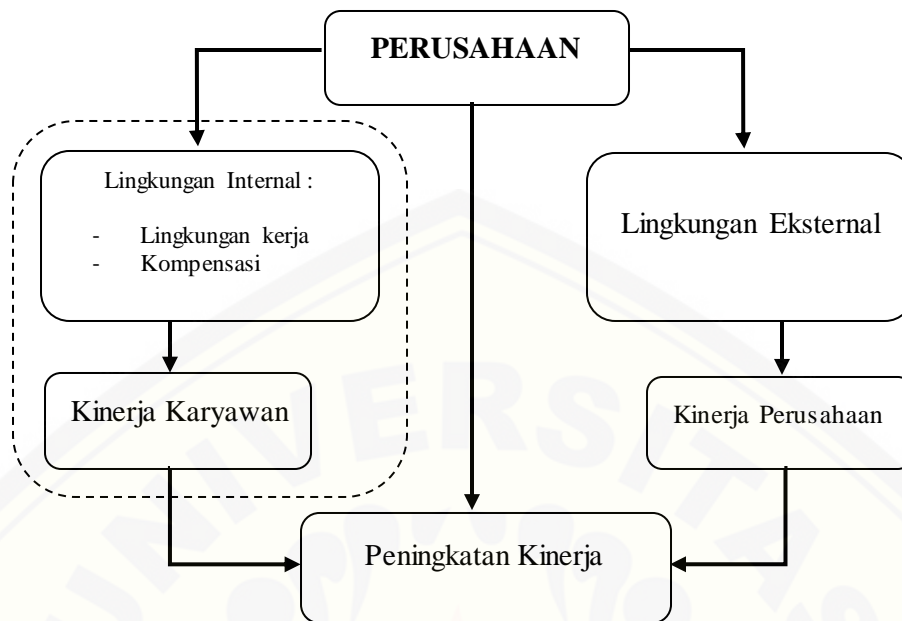
Kabupaten Tabanan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Sudiardhita (2013) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap komitmen serta dampaknya pada kinerja karyawan Hotel Bintang di daerah pengembangan pariwisata Bali menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi, kompetensi, serta komitmen terhadap kinerja karyawan. Menurut Kasmawati (2014) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Menurut Hidayah (2016) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kinerja sebagai variabel intervening pada karyawan bagian keuangan dan akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Menurut Khasanah (2016) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan waroeng spesial sambal (SS) Yogyakarta, memperlihatkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Jika dilihat dari hasil-hasil peneliti di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas dan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai dan lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan loyalitas karyawan. Dengan loyalitas karyawan yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan membantu mempercepat perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.3 Kerangka Konsep

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang sudah dipaparkan diatas, penelitian ini akan berfokus pada analisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. RSA Kediri. Kerangka konseptual pada penelitian ini ditunjukkan dalam Gambar 2.1 :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Kinerja dapat digunakan untuk menilai kesetiaan karyawan dilihat dari kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan pada organisasinya (Hasibuan, 2005).

2.4 Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Tempat kerja dan semua yang berada di sekitar tempat kerja yang secara langsung atau tidak dapat memengaruhi kinerja para karyawan (Sugiyarti, 2012:75). Dukungan dan semangat dari sesama tim kerja, kepercayaan, dan solidaritas antar karyawan yang tinggi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja (Mahmudi, 2005:2). Prediksi ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rustini (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, Kasmawati (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan Khasanah (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi serta lingkungan kerja berpengaruh

positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan bukti empiris tersebut, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Rahmat Sejahtera Anugerah Kediri

2.4.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Faktor kompensasi juga diyakini bisa memberikan kepuasan karyawan sehingga akan memberikan motivasi terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya (Bernardin dan Russel, 1993:373). Hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudiardhita (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan Hidayah (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan teori dan bukti empiris tersebut, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

H2 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Rahmat Sejahtera Anugerah Kediri

BAB 3. Metode Penelitian

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *Explanatory Research*. Penelitian ini menganalisis pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja dan kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

3.2 Populasi dan Sampel

Seluruh karyawan UD. Rahmat Sejahtera Anugerah Kediri merupakan populasi pada penelitian ini yaitu seluruhnya berjumlah 45 orang. Semua karyawan menjadi target penelitian. Teknik sampel pada penelitian ini adalah total sampling atau sampel jenuh karena populasi yang kecil dan berjumlah kurang dari 100 sampel.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer, yaitu kuesioner yang diberikan kepada responden. Data penelitian bersumber dari kuesioner yang diisi oleh responden.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam sebuah penelitian sangat membutuhkan data yang relevan agar didapatkan hasil yang akurat. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner. Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara menyebarkan serangkaian pernyataan terkait dengan penelitian secara tertulis kepada responden.

3.5 Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel penelitian ini adalah variabel independen atau variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1), dan kompensasi (X_2). dan variabel dependen atau variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

3.5.1 Definisi variabel pada penelitian ini, adalah :

a. Lingkungan kerja (X_1)

Lingkungan kerja adalah tempat kerja, semua alat maupun perkakas, dan bahan yang digunakan oleh karyawan sebagai media untuk menyelesaikan pekerjaannya, termasuk juga metode dan pengaturan kerjanya yang secara langsung atau tidak akan memengaruhi kinerja karyawan. Sedarmayanti (2009) menyatakan indikator lingkungan kerja terdiri atas penerangan ruangan, suhu pada tempat kerja, suara bising, pewarnaan pada tempat kerja, ruang gerak, keamanan kerja, dan hubungan antar karyawan. Penerangan merupakan pengaturan intensitas pencahayaan pada tempat kerja, penerangan harus terang namun tidak menyilaukan mata. Suhu merupakan temperatur pada lingkungan kerja, suhu yang baik adalah yang tidak terlalu panas maupun tidak terlalu dingin. Suara merupakan bunyi-bunyi asing yang tidak diinginkan telinga yang dapat mengganggu komunikasi antar karyawan sehingga dapat mengganggu proses kinerja karyawan. Pewarnaan merupakan dekorasi tata warna pada tempat kerja sehingga bisa menambah semangat kerja karyawan. Ruang gerak atau tata ruang dengan penataan yang baik dan rapih akan memudahkan karyawan dalam berpindah dari satu tempat ke tempat lain sehingga menunjang dan mempercepat kinerja karyawan. Keamanan kerja harus senantiasa terjaga sehingga karyawan merasa nyaman dan tenang menyelesaikan tugasnya. Hubungan antar karyawan yang terjaga dengan baik, akan menimbulkan keselarasan antar karyawan karena satu karyawan dengan karyawan lain pada suatu perusahaan saling melengkapi untuk menyelesaikan suatu proses produksi.

b. Kompensasi (X_2)

Kompensasi adalah semua sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai balas jasa atas kinerja mereka dalam suatu waktu tertentu. Indikator kompensasi menurut Simamora (2004:442) terdiri dari gaji pokok, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Gaji pokok merupakan konsistensi gaji karyawan yang biasanya dibayarkan dalam tarif per jam, mingguan, maupun bulanan. Insentif merupakan tambahan diluar gaji pokok karyawan yang bersifat tidak tetap seperti

contohnya adalah pemberian bonus apabila karyawan dapat mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan. Tunjangan merupakan hak istimewa selain kompensasi seperti contohnya tunjangan hari raya. Fasilitas merupakan sarana yang diberikan perusahaan kepada karyawan seperti jaminan kesehatan, kendaraan beserta tempat parkirnya.

c. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh atau dicapai karyawan menurut standar dan kriteria yang ditetapkan organisasi disebut sebagai kinerja. Menurut Robbins dan Judge (2007:338) terdapat tiga indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kualitas merupakan mutu atau derajat baik buruknya suatu barang yang dihasilkan dari proses produksi yang harus sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kuantitas merupakan besaran atau jumlah barang yang dihasilkan dari proses produksi yang seharusnya . Ketepatan waktu merupakan *timeliness* yang berarti jangka waktu penyelesaian suatu proses produksi yang sesuai dengan jadwal yang sudah direncanakan sebelumnya.

3.6 Skala Pengukuran Variabel

Teknik pengukuran data yang diperoleh dari hasil kuesioner akan diukur dengan menggunakan skala Likert. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok mengenai fenomena sosial. Dengan skala Likert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut diisikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2010:93). Pemberian skor dalam penelitian ini sebagai berikut:

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

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen Penelitian

Uji Instrumen penelitian ada tiga yaitu uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas data.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat validasi terhadap data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dengan menggunakan korelasi *Product Moment Pearson's*. Pada uji ini setiap pertanyaan dikorelasi dengan total skor kemudian membandingkan hasilnya dengan angka kritis pada pada signifikansi 5%. Cara mengukur validitas adalah dengan cara menguji taraf signifikansi *Product Moment Pearson's*. validnya suatu variabel dapat diketahui apabila variabel tersebut mempunyai nilai signifikansi < 5% (Prayitno, 2010:70).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner, dan kuesioner merupakan indikator sebuah variabel. Reliabelnya suatu kuesioner dapat dilihat dari konsistensi jawaban dari responden dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005:41). Uji reliabilitas akan menunjukkan seberapa besar pengukuran yang memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pada objek yang sama. *One shot* merupakan cara yang dilakukan untuk mengukur reliabilitas melalui uji statistik *cronbach alpha* (α). Reliabelnya suatu variabel bisa dilihat jika nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Ghozali, 2005:42).

c. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi suatu data. Pengujian ini menggunakan uji *Shapiro-Wilk*. Berikut ini adalah langkah untuk uji *Shapiro-Wilk* :

1) Merumuskan hipotesis

H_0 : Data berdistribusi normal.

H_a : Data berdistribusi tidak normal.

- 2) Menentukan taraf signifikansi dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$
- 3) Kriteria pengujian
Jika probabilitas (p-value) $> \alpha$ maka H_0 diterima
Jika probabilitas (p-value) $< \alpha$ maka H_0 ditolak
- 4) pengambilan keputusan
Apabila H_0 diterima (p-value $> \alpha$), maka data berdistribusi normal. Apabila H_0 ditolak (p-value $< \alpha$), maka data berdistribusi tidak normal.

3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini adalah salah satu analisis yang bertujuan mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Metode ini menghubungkan satu variabel dependen dengan banyak variabel independen. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel bebasnya adalah lingkungan kerja dan kompensasi. Variabel-variabel tersebut disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut :

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

keterangan :

Y	=	Kinerja karyawan
a	=	Konstanta
X_1	=	Lingkungan kerja
X_2	=	Kompensasi
b_1 dan b_2	=	Koefisien regresi
e	=	Standart error

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas dan gejala multikolinearitas. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias

jika memenuhi BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) yakni tidak terdapat heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan otokorelasi (Sudrajat, 1988:64).

a. Uji Normalitas

Uji ini berbeda dengan uji normalitas sebelumnya, uji yang dimaksud adalah uji normalitas model. Uji normalitas model adalah asumsi variabel pengganggu atau residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk mendapatkan model regresi linier yang baik.

Mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik (Latan dan Temalagi, 2013:42). Dasar pengambilan keputusan antara lain pada uji normalitas data adalah:

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

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk menguji adanya korelasi antara variabel – variabel bebas dalam suatu model regresi. Kolinieritas ganda terjadi jika terdapat hubungan yang sempurna antar variabel bebas sehingga sulit memisahkan pengaruh setiap variabel secara individu terhadap variabel terikat. Cara untuk melihat terjadinya Multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dengan ketentuan apabila nilainya lebih besar dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas begitu pula sebaliknya apabila nilai *tolerance* kurang dari 0,1 maka terjadi multikolinearitas. Cara yang kedua adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan ketentuan apabila nilai VIF ≥ 10 , maka terjadi multikolinearitas. Begitu sebaliknya, jika nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas (Gujarati, 2006). Cara untuk mengatasi masalah multikolinearitas adalah dengan menghilangkan salah satu atau lebih variabel yang memiliki korelasi tinggi dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk menguji terjadinya kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam sebuah model regresi. Cara untuk melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser atau Uji Park. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas yang digunakan adalah uji Glejser.

Menurut Gujarati (2006), pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap seluruh variabel bebas. Jika nilai signifikan lebih besar dari 5%, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Atau apabila hasil regresi absolut terhadap seluruh variabel bebas mempunyai nilai t hitung yang tidak signifikan, maka dapat dikatakan bahwa model penelitian lolos dari adanya heteroskedastisitas.

Tahap perbaikan yang dilakukan jika terjadi heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan metode *Weight Least Square* (WLS). Perbaikan heteroskedastisitas dengan WLS dapat dilakukan dengan langkah sebagai berikut (Gujarati, 2006:96) .

- 1) Mendapatkan nilai prediktor terlebih dahulu kemudian menghitung nilai bobot untuk melakukan pembobotan terhadap nilai variabel dependen dan variabel independen.
- 2) Pembobotan dilakukan dengan pengalihan masing-masing variabel nilai bobot.
- 3) Melakukan uji heteroskedastisitas kembali terhadap hasil nilai pembobotan.

Transformasi dilakukan dengan mengestimasi regresi dengan cara melakukan pembobotan data atas nilai pada variabel dependen dan variabel independen dengan suatu faktor pengali (pembobot) yaitu masing-masing observasi Y dan X dibagi dengan deviasi standarnya sendiri dan melakukan regresi *Ordinary Least Square* (OLS) atas data yang telah ditransformasi.

3.7.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t.

Uji t bertujuan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen pada regresi linier berganda secara parsial. Langkah-langkah melakukan uji t adalah sebagai berikut.

a. Merumuskan hipotesis

1) Hipotesis 1

H_{01} : Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_{a1} : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Hipotesis 2

H_{02} : Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_{a2} : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Memilih tingkat signifikansi (α)

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5%.

c. Menghitung t – hitung (t – statistik) :

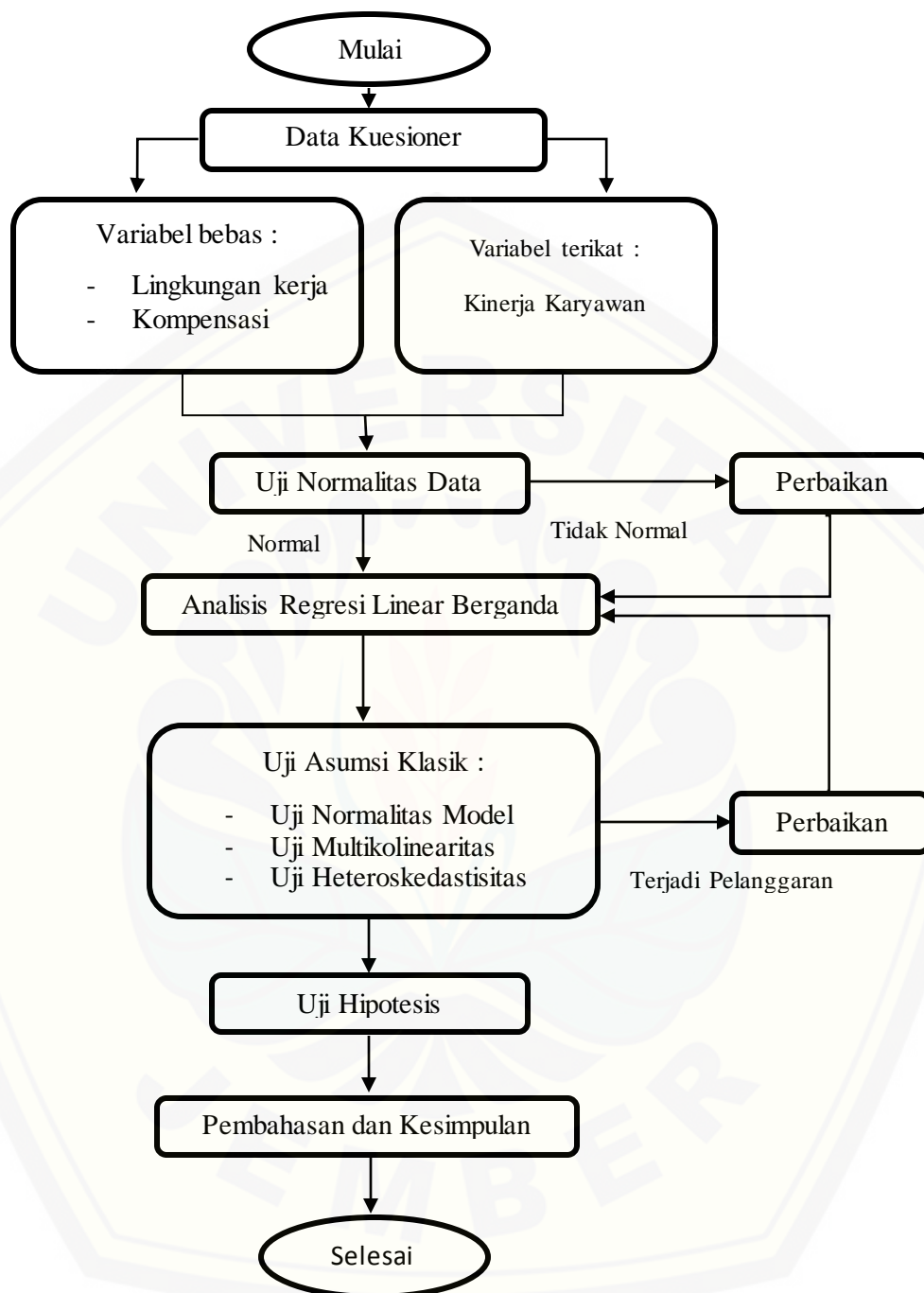
1) Apabila $t_{\text{Hitung}} > t_{\text{Tabel}}$ maka H_a diterima (H_o ditolak)

2) Apabila $t_{\text{Hitung}} \leq t_{\text{Tabel}}$ maka H_a ditolak (H_o diterima)

d. Menarik kesimpulan

3.8 Kerangka Pemecahan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka susunan kerangka pemecahan masalah pada penelitian ini ditunjukkan pada gambar 3.1:



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

- a. Mulai merupakan tahap awal penelitian.
- b. Pengumpulan data yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden
- c. Uji validitas dan reliabilitas merupakan sebuah tahapan untuk mengetahui keandalan dan kesesuaian alat ukur yang digunakan.
- d. Uji normalitas adalah tahap untuk menguji apakah data yang dimiliki berdistribusi normal atau tidak.
- e. Analisis regresi linear berganda untuk menghitung pengaruh secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat..
- f. Uji asumsi klasik adalah tahap lanjutan untuk menguji model regresi apakah telah memenuhi kriteria atau tidak dengan menggunakan uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas model.
- g. Uji hipotesis menggunakan uji t untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial
- h. Pembahasan, yaitu melakukan pembahasan berdasarkan hasil pengolahan data.
- i. Kesimpulan merupakan sebuah tahapan yang dilakukan peneliti guna menarik keseluruhan isi penelitian berdasarkan langkah – langkah analisis yang telah dilakukan sebelumnya dan memberikan saran
- j. Selesai merupakan akhir dari kegiatan penelitian

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian adalah seluruh karyawan UD. RSA Kediri. berdasarkan hasil analisis regresi, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. RSA Kediri. Artinya semakin baik lingkungan kerja pada sebuah perusahaan, kinerja karyawan akan semakin meningkat pula.
- b. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. RSA Kediri. Artinya semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya, kinerja karyawan juga akan meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Bagi Akademisi
 - 1) Objek perusahaan harus lebih besar dan dengan struktur organisasi yang lebih tinggi
 - 2) Pada perusahaan lain dengan karyawan yang lebih banyak dan dengan pendidikan minimal SMA.
- b. Bagi Perusahaan
 - 1) Variabel lingkungan kerja, skor paling rendah adalah pada indikator suara. Untuk meningkatkan kinerja karyawan diharapkan pihak perusahaan melakukan evaluasi kembali terkait suara bising yang dihasilkan oleh mesin-mesin produksi, sebab kerasnya suara yang dihasilkan dapat mengganggu kenyamanan dan menurunkan konsentrasi serta mempersulit komunikasi antar karyawan yang akibatnya adalah kinerja karyawan menjadi tidak optimal.

- 2) Variabel kompensasi skor terendah terdapat pada indikator tunjangan. Untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan diharapkan pihak perusahaan untuk lebih memperhatikan sistem kompensasi khususnya yang terkait dengan tunjangan. Karyawan adalah aset utama perusahaan, tanpa adanya karyawan sebuah perusahaan tidak akan bisa bergerak melakukan produksinya. Oleh karena itu, mensejahterakan karyawan adalah hal yang paling mendasar yang harus dilakukan setiap perusahaan terhadap karyawannya. Pemberian kompensasi yang sesuai merupakan sebuah motivasi karyawan sehingga totalitas karyawan dalam bekerja semakin bertambah baik.

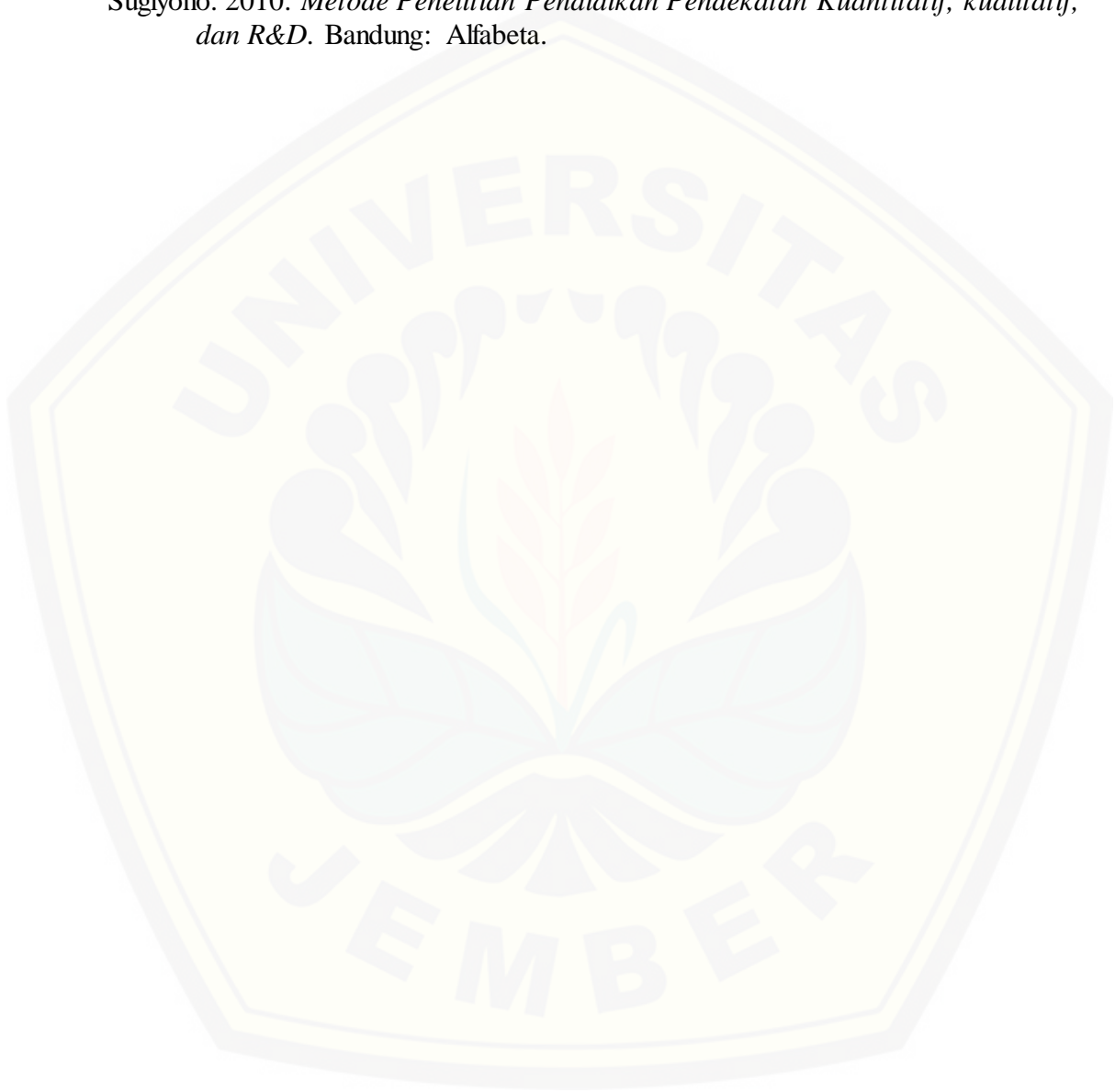
DAFTAR PUSTAKA

- Abdulloh. 2006. Pengaruh Budaya Organisasional, *Locus of Control* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat. *Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Bernardin, H.J. dan Russel, J.E. 1993. *Human Research Management*. New Jersey: International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall.
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. *Dasar-dasar Ekonometrika*. Terjemahan oleh Julius A. Mulyadi S.E. 2006. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T.H. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hariandja, M.T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, S.P.M. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayah, N. 2016. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan Dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta)". Tidak Dipublikasikan. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Khasanah, N.F. 2016. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta (Studi pada Waroeng SS Samirano dan Jalan Kaliurang)". Tidak Dipublikasikan. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kismawati. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sermani Steel Makassar". Tidak Dipublikasikan. *Skripsi*. Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

- Latan dan Temalagi. 2013. *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A.P. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Raflika Aditama.
- Nitisemito, A. 2002. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Gahlia Indonesia.
- Prayitno. 2010. *Layanan Bimbingan Kelompok Dan Konseling Kelompok*. Padang: Universitas Negeri Padang
- Robbins, S.P, dan Judge T.A. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusntini, N.K.A. 2015. "Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja pada komitmen organisasi dan implikasinya pada kinerja pengelola anggaran". Tidak Dipublikasikan. *Skripsi*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: CV Mandar Maju.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudiardhita, I.K.R. 2013. "Pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap komitmen serta dampaknya pada kinerja karyawan". Tidak Dipublikasikan. *Skripsi*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Sudrajat. 1988. *Mengenal Ekonometrika Pemula*. Cetakan kedua. Bandung: CV. Ari-Nico.

Sugiyarti, G. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang). *Jurnal Ilmiah*, 1(2) : 73.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.



LAMPIRAN 1

Rangkuman Penelitian Terdahulu

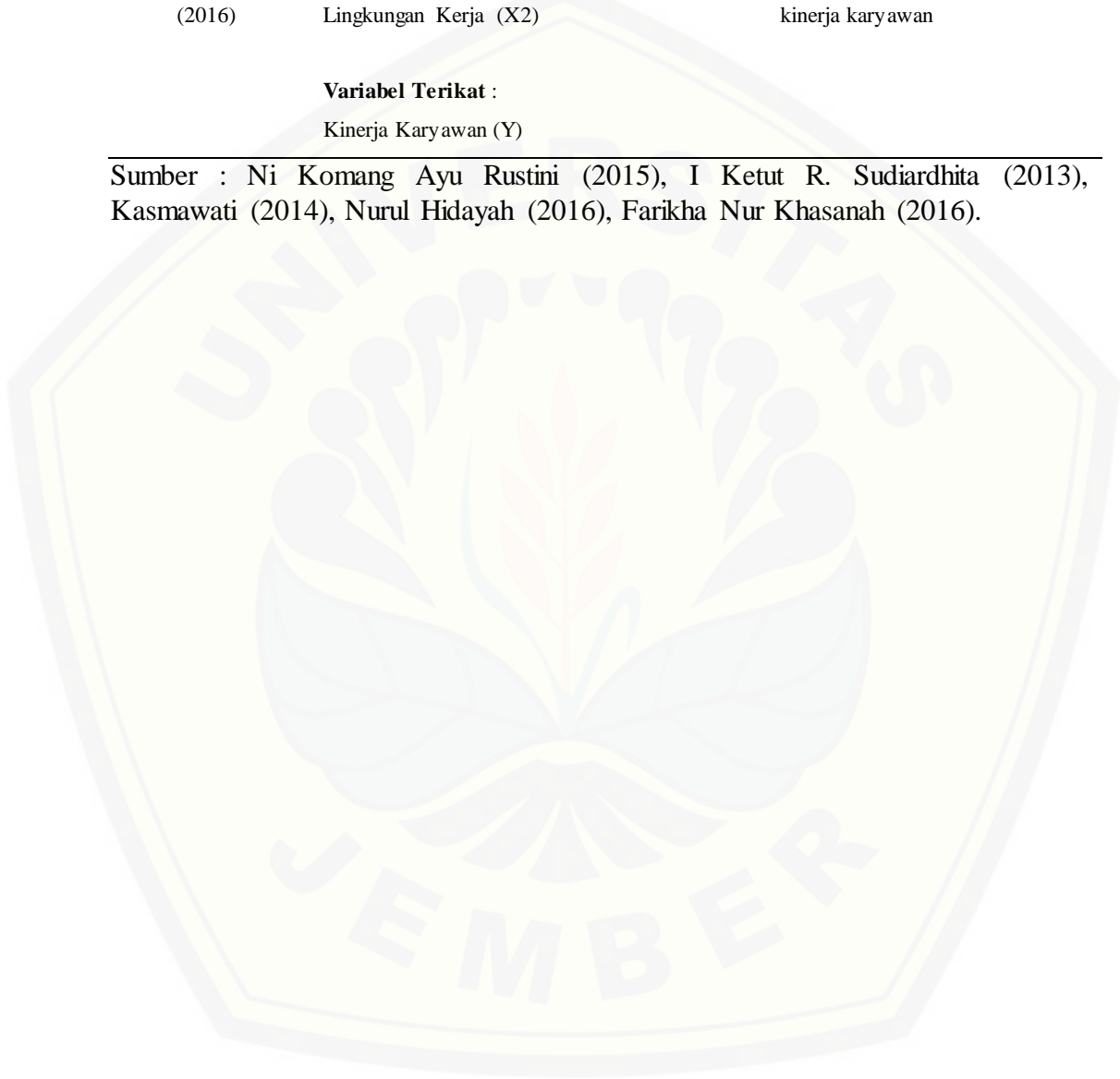
No	Nama	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			Data	
1	Ni Komang Ayu Rustini (2015)	Variabel bebas: Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) Variabel intervening: Komitmen Organisasi (X3), Variabel terikat: Kinerja (Y)	Analisis Jalur	Kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen pengelola anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja.
2	I Ketut R. Sudiardhita (2013)	Variabel Bebas : Kompensasi (X1), Kompetensi (X2), Komitmen (X3), Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y)	<i>Discriptive Survey</i> <i>dan Explanatory</i> <i>Survey</i>	Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dengan komitmen karyawan dengan korelasi sedang, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan maupun parsial antara kompensasi dan kompetensi terhadap komitmen karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan maupun parsial antara kompensasi, kompetensi, serta komitmen terhadap kinerja karyawan.
3	Kasmawati (2014)	Variabel bebas : Lingkungan Kerja (X), Variabel terikat : Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Sederhana	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
4	Nurul Hidayah (2016)	Variabel Bebas : Kompensasi (X) Variabel Intervening : Kepuasan kerja (Z)	Analisis Regresi Linear Sederhana dan Analisis Jalur	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan

Variabel Terikat : kepuasan kerja sebagai variabel
Kinerja Karyawan (Y) intervening

5 Farikha Nur **Variabel Bebas :** Analisis Regresi Kompensasi dan lingkungan kerja
Khasanah Kompensasi (X1) Linear Berganda berpengaruh positif terhadap
(2016) Lingkungan Kerja (X2) kinerja karyawan

Variabel Terikat :
Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Ni Komang Ayu Rustini (2015), I Ketut R. Sudiardhita (2013), Kasmawati (2014), Nurul Hidayat (2016), Farikha Nur Khasanah (2016).



LAMPIRAN 2**Kuesioner Penelitian**

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu/Karyawan

Sehubungan dengan adanya tugas akhir berbasis penelitian (skripsi) sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di lingkup Universitas Jember, maka saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Alfian Indra
NIM : 110810201208
Fakultas / Jurusan : Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
Perguruan Tinggi : Universitas Jember
Judul Skripsi : Analisis Penentu Kinerja Karyawan UD. Rahmat Sejahtera Anugerah Kediri

Memohon kesediaan Bapak/Ibu/Karyawan untuk memberikan informasi dan berkenan menjawab pertanyaan yang tertera dalam kuesioner penelitian. Peneliti menjamin atas kerahasiaan identitas pribadi dan jawaban yang Bapak/Ibu berikan.

Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner penelitian tersebut, saya tidak lupa menyampaikan ucapan terimakasih.

Jember, 25 November 2015

Hormat saya,

Alfian Indra

Lembar Kuesioner

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nomor responden :.....(diisi oleh peneliti)
2. Umur :.....tahun
3. Pendidikan terakhir :.....
4. Lama bekerja :.....

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Pertanyaan berikut ini mohon diisi dengan benar dan sesuai dengan keadaan serta kenyataan yang ada.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada salah satu kolom setiap pertanyaan sesuai dengan apa yang anda alami dan rasakan saat ini. terdapat 5 kategori jawaban, yaitu:
 - a. Sangat Setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Netral (N)
 - d. Tidak Setuju (TS)
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)

III. Daftar Pernyataan

1. Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Intensitas cahaya pada tempat kerja sudah cukup memadai. Cukup terang namun tidak menyilaukan mata.					
2.	Suhu pada tempat kerja sudah sesuai dan bisa diteloransi tubuh sehingga membuat nyaman dalam bekerja.					
3.	Suara bising yang dihasilkan oleh mesin produksi tereduksi dengan baik sehingga tidak mengganggu komunikasi dan konsentrasi.					
4.	Tempat kerja dengan warna cat abu-abu membuat suasana tempat kerja menjadi tampak menyenangkan dan menarik.					
5.	Ruang kerja tertata dengan rapih sehingga memperluas ruang gerak dan mempercepat dalam menyelesaikan pekerjaan.					
6.	Cukup merasa nyaman dalam bekerja dengan jaminan keamanan yang berikan perusahaan.					
7.	Komunikasi antara karyawan dengan atasan maupun dengan sesama karyawan terjalin dengan baik sehingga minim terjadinya miskomunikasi.					

2. Kompensasi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Pemberian gaji sesuai dengan kesepakatan awal dan tepat pada tanggal yang sudah ditentukan sebelumnya.					
2.	Perusahaan memberikan bonus apabila karyawan dapat mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan.					
3.	Pemberian tunjangan hari raya setiap tahun kepada setiap karyawan.					
4.	Perusahaan memberikan fasilitas berupa jaminan kesehatan, kendaraan beserta tempat parkirnya.					

3. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Hasil Produksi sesuai dengan standart mutu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.					
2.	Jumlah produksi sesuai kuantitas yang ditentukan oleh perusahaan.					
3.	Produksi dapat selesai sesuai target waktu yang ditentukan oleh perusahaan.					

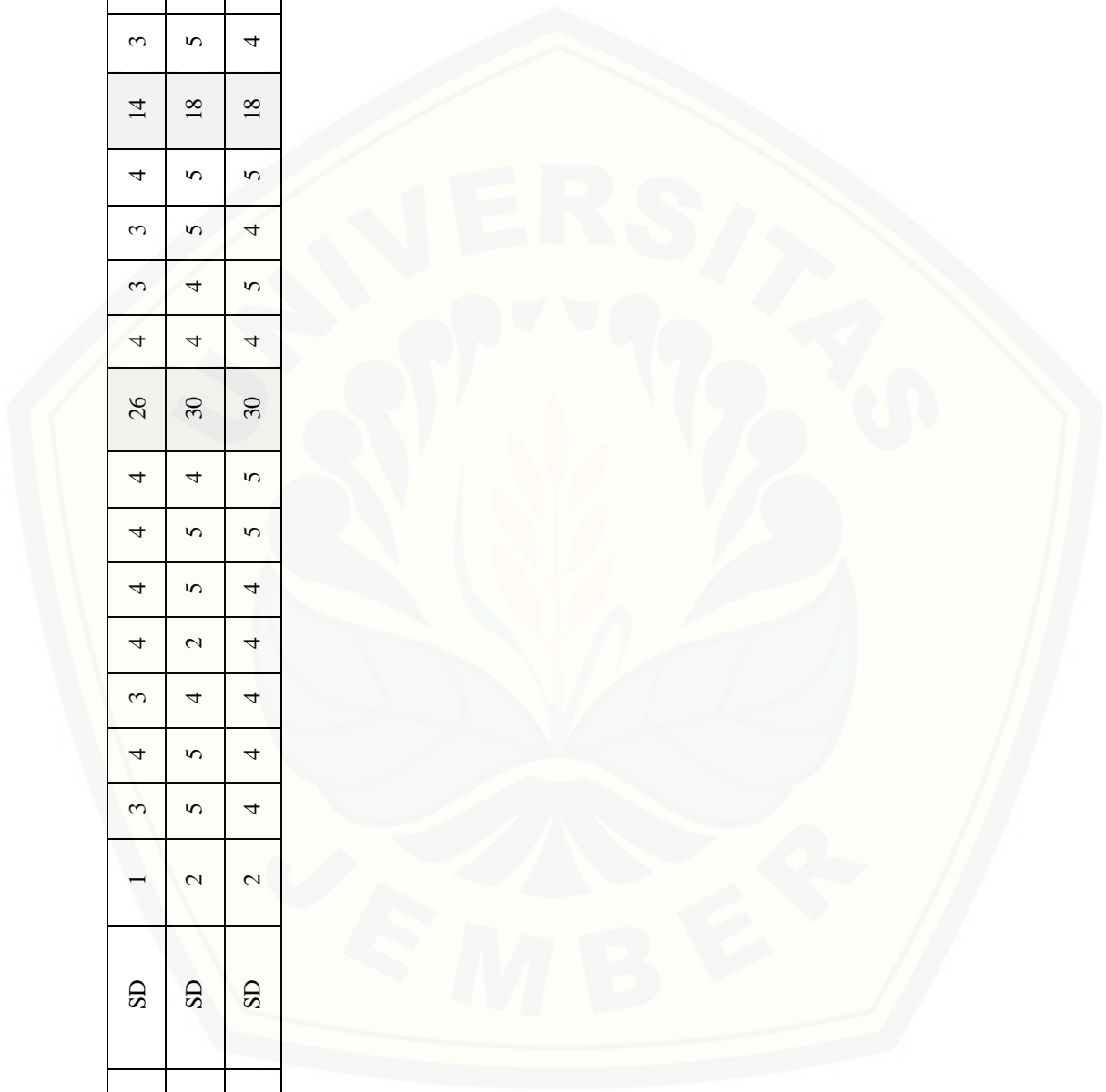
LAMPIRAN 3

DAFTAR JAWABAN RESPONDEN

No	Nama	Umur	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Lingkungan Kerja							Jml	Kompensasi			Jml	Kinerja Karyawan			Jml						
					1	2	3	4	5	6	7		1	2	3		4	5	6		7	1	2	3		
1	Wawan	32	SMA	16	5	5	4	3	5	4	3	3	29	4	3	3	4	14	5	5	4	14	5	5	4	14
2	Faizin	26	SMA	5	3	4	3	2	3	3	3	21	1	1	1	3	6	2	2	2	2	6	2	2	2	6
3	Paimo	27	SMP	11	4	3	4	4	5	4	5	29	4	4	4	4	16	4	3	4	4	11	4	3	4	11
4	Towil	18	SD	1	5	5	4	4	5	4	4	31	4	4	4	4	16	5	5	4	4	14	5	5	4	14
5	Paijo	23	SMP	3	4	2	3	3	5	5	5	27	4	2	2	3	11	4	2	2	2	8	4	2	2	8
6	Enyak	25	SMA	10	5	4	3	5	4	5	3	29	5	4	3	5	17	5	4	3	5	12	5	4	3	12
7	Rendi	24	SMA	4	4	5	4	5	5	5	5	33	4	5	4	5	18	4	5	4	5	13	4	5	4	13
8	Ipuk	20	SD	6	5	5	5	5	4	4	4	32	5	5	5	5	20	5	5	5	5	15	5	5	5	15
9	Jaki	22	SD	10	4	3	4	4	4	4	4	27	4	3	3	4	14	4	3	3	4	10	4	3	3	10
10	Abdul Aziz	24	SD	2	4	3	4	5	4	4	4	28	4	3	4	5	16	4	3	4	5	11	4	3	4	11

11	Afidah	29	SMP	1	5	4	4	4	5	4	4	4	3	29	5	2	4	4	5	16	5	2	4	11
12	Agung	18	SD	7	4	2	3	5	5	5	5	5	5	29	4	2	2	5	5	13	4	2	2	8
13	Riswanto	23	SMP	6	5	2	2	5	5	5	5	5	5	29	5	2	2	5	5	14	5	2	2	9
14	Agus Gozali	32	SMA	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	31	4	4	4	4	16	4	4	4	12	
15	Ahmad	17	SD	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	30	4	5	4	4	17	4	4	5	13	
16	Arifin	24	SMP	1	3	4	4	4	4	4	5	4	5	29	1	4	4	4	13	1	4	4	9	
17	Alfian	33	SD	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	27	1	4	4	4	13	1	4	4	9	
18	Anggi	17	SMP	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	2	4	14	4	4	2	10	
19	Angga	30	SMA	2	5	2	2	4	4	4	4	4	4	25	5	2	2	4	13	5	2	2	9	
20	Ari	20	SMP	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	5	5	15	
21	Budoyo	37	SD	1	4	2	2	4	4	4	4	4	4	24	4	2	2	4	12	4	2	2	8	
22	Darto	34	SD	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	5	17	5	5	5	15	
23	Djamil	22	SMP	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	33	4	4	5	5	18	5	5	4	14	
24	Nur Rohman	30	SMA	2	5	4	4	4	5	5	5	4	4	31	4	4	4	3	15	5	4	4	13	
25	Imam	23	SMP	7	4	4	4	4	5	4	4	4	4	29	4	4	4	5	17	4	4	4	12	
26	Arif Hidayat	34	SD	2	5	5	5	5	5	5	5	4	3	32	5	4	4	4	17	5	5	5	15	

43	Wagiman	37	SD	1	3	4	3	4	4	4	4	4	26	4	3	3	4	14	3	4	3	10
44	Wahyu A.	25	SD	2	5	5	4	2	5	5	4	4	30	4	4	5	5	18	5	5	4	14
45	Wanto F.	26	SD	2	4	4	4	4	4	5	5	30	4	4	5	4	5	18	4	4	4	12



LAMPIRAN 5

Uji Validitas Kompensasi

		Correlations				
		Gaji_Pokok	Insentif	Tunjangan	Fasilitas	Jumlah
Gaji_Pokok	Pearson Correlation	1	.084	.122	.299*	.513**
	Sig. (2-tailed)		.585	.426	.046	.000
	N	45	45	45	45	45
Insentif	Pearson Correlation	.084	1	.747**	.285	.790**
	Sig. (2-tailed)	.585	.000	.057	.000	.000
	N	45	45	45	45	45
Tunjangan	Pearson Correlation	.122	.747**	1	.502**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.426	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45
Fasilitas	Pearson Correlation	.299*	.285	.502**	1	.665**
	Sig. (2-tailed)	.046	.057	.000		.000
	N	45	45	45	45	45
Jumlah	Pearson Correlation	.513**	.790**	.859**	.665**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45

LAMPIRAN 6

Uji Validitas Kinerja Karyawan

Correlations

		Kualitas	Kuantitas	Ketepatan_ Waktu	Jumlah
Kualitas	Pearson Correlation	1	.166	.295*	.652**
	Sig. (2-tailed)		.275	.049	.000
	N	45	45	45	45
Kuantitas	Pearson Correlation	.166	1	.620**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.275	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45
Ketepatan_Waktu	Pearson Correlation	.295*	.620**	1	.839**
	Sig. (2-tailed)	.049	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45
Jumlah	Pearson Correlation	.652**	.780**	.839**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45

LAMPIRAN 7

Uji Reliabilitas**Lingkungan Kinerja****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.725	8

Kompensasi**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	5

Kinerja Karyawan**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	4

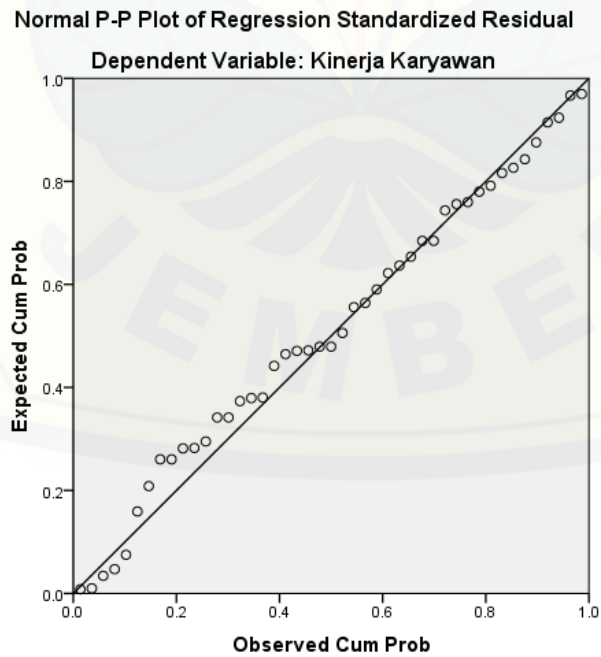
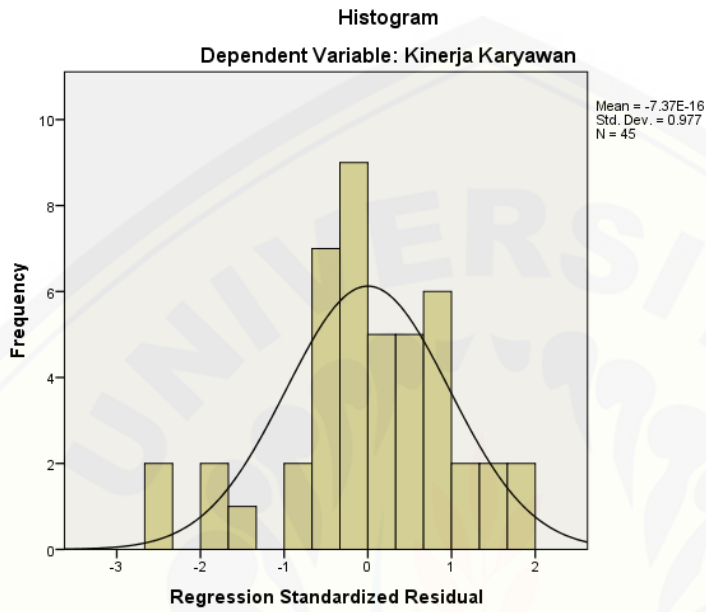
Uji Normalitas Data**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Lingkungan_kinerja	.135	45	.038	.977	45	.503
Kompensasi	.131	45	.051	.957	45	.090
Kinerja_Karyawan	.131	45	.052	.959	45	.115

a. Lilliefors Significance Correction

LAMPIRAN 8

Uji Normalitas Model



LAMPIRAN 9

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-4.602	1.900		-2.422	.020		
Lingkungan Kerja	.457	.089	.623	5.110	.000	.545	1.836
Kompensasi	.202	.099	.248	2.036	.048	.545	1.836

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Heteroskedastisitas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi, Lingkungan Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: RES2

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.135 ^a	.018	-.028	.85751

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.577	2	.289	.392	.678 ^b
	Residual	30.883	42	.735		
	Total	31.460	44			

a. Dependent Variable: RES2

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.875	1.205		.726	.472		
	Lingkungan Kerja	.033	.057	.122	.587	.560	.545	1.836
	Kompensasi	-.056	.063	-.183	-.886	.381	.545	1.836

a. Dependent Variable: RES2



LAMPIRAN 10

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi, Lingkungan_Kinerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.812 ^a	.659	.643	1.353	.659	40.671	2	42	.000	1.355

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	148.809	2	74.405	40.671	.000 ^b
	Residual	76.835	42	1.829		
	Total	225.644	44			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan_Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-4.602	1.900		-2.422	.020	-8.437	-.767					
Lingkungan Kerja	.457	.089	.623	5.110	.000	.276	.637	.791	.619	.460	.545	1.836
Kompensasi	.202	.099	.248	2.036	.048	.002	.402	.669	.300	.183	.545	1.836

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

