



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN
KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN ADMINISTRASI
DAN KEUANGAN PTPN XI PG WRINGIN ANOM
KABUPATEN SITUBONDO**

*THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, OCCUPATIONAL
DISCIPLINE AND FINANCIAL COMPENSATION ON THE EMPLOYEES'
PERFORMANCE AT PTPN XI PG WRINGIN ANOM ADMINISTRATION
AND FINANCIAL SITUBONDO REGENCY*

SKRIPSI

Oleh :

**Saiful Ansori
NIM. 140810201102**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2018**



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN
KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN ADMINISTRASI
DAN KUANGAN PTPN XI PG WRINGIN ANOM
KABUPATEN SITUBONDO**

*THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, OCCUPATIONAL
DISCIPLINE AND FINANCIAL COMPENSATION ON THE EMPLOYEES'
PERFORMANCE AT PTPN XI PG WRINGIN ANOM ADMINISTRATION
AND FINANCIAL SITUBONDO REGENCY*

SKRIPSI

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

Oleh :

Saiful Ansori
NIM 140810201102

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2018**

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Saiful Ansori

NIM : 140810201102

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN ADMINISTRASI DAN KEUANGAN PTPN XI PG WRINGIN ANOM KABUPATEN SITUBONDO

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

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

Jember,
Yang menyatakan,

Saiful Ansori
NIM.140810201102

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN
KERJA, DAN KOMPENSASI FINANSIAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN
ADMINISTRASI DAN KEUANGAN PTPN XI PG
WRINGIN ANOM KABUPATEN SITUBONDO
Nama Mahasiswa : Saiful Ansori
NIM : 140810201102
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui Tanggal :

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dewi Prihatini, S.E., M.M., Ph.D.

NIP. 19690329 199303 2 001

Wiji Utami, S.E., M.Si.

NIP. 19740120 200012 2 001

Mengetahui,

Ketua Program Studi S-1 Manajemen

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

NIP. 19780525 200312 2 002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI
FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN ADMINISTRASI
DAN KEUANGAN PTPN XI PG WRINGIN ANOM KABUPATEN
SITUBONDO**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Saiful Ansori
NIM : 140810201102
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal :

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

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Drs. Budi Nurhardjo, M.Si. : (.....)
NIP. 19570310 198403 1 003

Sekretaris : Drs. Markus Apriono, M.M. : (.....)
NIP. 19640404 198902 1 001

Anggota : Tatok Endhiarto, S.E., M.Si. : (.....)
NIP. 19631128 198902 2 001



Foto 4 x 6

Mengetahui/Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

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

PERSEMBAHAN

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

1. Ibu saya, Sugiati yang selalu mendoakan dan memberikan kasih sayang serta pengorbanan hingga saat ini.
2. Kakak saya yang selalu mendoakan, memberikan tenaga dan pikiran, mendidik, meluangkan waktunya, dan selalu mendukung saya.
3. Keluarga Bapak Hosman yang selalu mendukung dan mendoakan saya.
4. Terima kasih untuk teman-teman saya grup Bayi tabung dan teman rumah di Situbondo.
5. Terimakasih kepada teman-teman KKN 42, yang telah mendukung dan mendoakan saya.
6. Terimakasih kepada anak kontrakan Tidar, yang selalu mendukung saya dan mendoakan.
7. Almamater Universitas Jember yang saya banggakan.

MOTTO

“Dan katakanlah, Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

(QS. At-Taubah: 105)

“Kita bisa mundur satu langkah untuk dapat meloncat lebih jauh”

(John Carke)

“Tidak ada alasan untuk percaya bahwa tidak akan ada perkembangan atau perubahan di masa depan”

(Arie Selinger)

“Orang yang paling bahagia tidak selalu memiliki hal-hal yang terbaru, tapi mereka hanya berusaha untuk menjadikan yang terbaik, dari setiap hal yang hadir dalam hidupnya”

(Cak Lontong)

“Terimalah orang apa adanya, seperti yang dia inginkan bukan anda inginkan karenayang dia inginkan, belum tentu sama dengan yang anda inginkan”

(Cak Lontong)

RINGKASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi dan Keuangan PTPN XI PG Wringin Anom Kabupaten Situbondo; Saiful Ansori; 140810201102; 2018; 60 Halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Setiap perusahaan ingin memiliki keunggulan bersaing dengan perusahaan lain dalam industri sejenis. Perusahaan berlomba-lomba untuk mengembangkan potensi SDM mereka sehingga memiliki kualitas yang bagus. Kriteria SDM yang berkualitas dapat dilihat saat mereka memiliki kinerja yang baik. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa diantaranya yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi finansial. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangat diperlukan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik pasti patuh terhadap peraturan-peraturan perusahaan dikarenakan kesadaran dan kesediaan mereka. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan kebutuhan karyawan terutama mengenai kompensasi finansial karena dengan terpenuhinya kebutuhan mendasar tersebut diharapkan meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan bagian administrasi dan keuangan PTPN XI PG Wringin Anom Kabupaten Situbondo.

Lokasi penelitian ini adalah PTPN XI PG Wringin Anom Kabupaten Situbondo. Penelitian ini merupakan *explanatory research* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausal antar variabel independen dan dependen. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yaitu semua anggota karyawan tetap bagian administrasi dan keuangan yang berada di kantor yang berjumlah 40 karyawan. Sumber data yang digunakan berupa sumber data primer dan sumber data sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, kuisisioner, observasi dan studi pustaka. Data yang diperoleh

selanjutnya dianalisis menggunakan beberapa metode analisis data seperti uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik (uji multikolinieritas, uji normalitas, dan uji heteroskedastisitas, uji hipotesis t dan koefisien determinasi berganda (R^2)).

Berdasarkan hasil uji instrumen, semua indikator telah memenuhi syarat valid yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel juga lebih dari 0,60 yaitu lingkungan kerja (0,718), disiplin kerja (0,803), kompensasi finansial (0,846), dan kinerja (0,770). Variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi finansial memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja dengan nilai analisis regresi linier berganda masing-masing variabel bebas sebesar (0,271), (0,266), dan (0,301). Berdasarkan uji hipotesis t diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial sebesar $4.301 > 1.684$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$), variabel disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial sebesar $2.867 > 1.684$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$), variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh secara parsial sebesar $3.912 > 1.684$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Ketiga variabel bebas tersebut memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja sebesar 69,3% (R^2).

Hasil jawaban responden terkait dengan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi finansial dan kinerja memperkuat hasil analisis penelitian. Hasil jawaban responden memiliki jawaban setuju yang menunjukkan hubungan positif pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel lingkungan kerja mendapatkan penilaian jawaban setuju dengan persentase nilai sebesar (56,5%), variabel disiplin kerja dengan jawaban setuju mendapatkan persentase nilai sebesar (56,7%), variabel kompensasi finansial dengan jawaban setuju mendapatkan persentase nilai sebesar (60%), dan variabel kinerja dengan jawaban setuju mendapatkan persentase nilai sebesar (60%).

Berdasarkan hasil analisis dan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi finansial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian administrasi dan keuangan PTPN XI PG Wringinanom Kabupaten Situbondo. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi finansial maka kinerja karyawan akan meningkat

SUMMARY

The Influence Of Work Environment, Occupational Discipline And Financial Compensation On The Employees' Performance At PTPN XI PG Wringin Anom Administration And Financial Situbondo Regency. Saiful Ansori; 140810201102; 2018; 60 Pages; Management Department, Economics and Business Faculty Jember University

Every companies want to have a competitive advantage with other companies within similar industry. Companies are competing to develop their human resource potential so it has good quality. Human resource criteria that have good quality can be seen when they have a good performance. Many factors can affect employee performance. Some of them are work environment, work discipline, and compensation financial. A comfortable and conducive work environment is needed for employees in doing his work. Employees who have good occupational discipline must be obedient against company regulations due to their awareness and willingness. In addition, the company must also pay attention to the needs of employees, especially regarding financial compensation because the fulfillment of these basic needs is expected increase employee morale and performance. This research aims to partially determine the variables of work environment, occupational discipline, and financial compensation on the performance of the administrative and financial employees of PTPN XI PG Wringin Anom office employees in Situbondo Regency

The location of this research is PTPN XI PG Wringin Anom Situbondo Regency. This research is explanatory research which aims to find out the relationship causal between independent and dependent variables. The sample selection in this research used a saturated sample technique, namely all 40 permanent employees in the administration and finance department. Source the data used is in the form of primary data sources and secondary data sources. The data collection method was used interview techniques, questionnaires, observation, and literature. The data obtained are then analyzed using several

methods of data analysis such as test instruments (validity test and reliability test), multiple linear regression analysis, test classical assumptions (multicollinearity test, normality test, and heteroscedasticity test, hypothesis test t and the coefficient of multiple determination (R^2).

Based on instrument tests, the indicators of each variables are valid ($R_{count} > R_{table}$). The result of reliability test of each variables is more than 0,60 score. Those are work environment (0,718), occupational discipline (0,803), financial compensation (0,846), and employees performance (0,770). Variables of work environment, occupational discipline, and financial compensation have positive effect on performance with the value of multiple linear regression analysis each independent variable is (0,271), (0,266), and (0,301). Based on hypothesis test, the result show that work environment variable has a partial effect of $4,301 > 1,684$ ($t_{count} > t_{table}$). Occupational discipline variables have a partial effect of $2,867 > 1,684$ ($t_{count} > t_{table}$). The financial compensation variable has a partial effect amounting to $3,912 > 1,684$ ($t_{count} > t_{table}$). The three independent variables have an influence together towards performance of 69,3% (R^2).

The result of the respondent's answers are related to the variable work environment, occupational discipline, financial compensation and performance reinforces the result of research analysis. The Results of respondents answer related to work environment, occupational discipline, financial compensation and performance have accumulated answers agree and strongly agree that shows a positive relationship on each independent variable on the dependent variable. According to the assessment criteria answer, the work environment variable gets the answer agreeing with the percentage value of (56,5%) , occupational discipline variables with the answer agreeing to get the percentage value of (56,7%), the financial compensation variable with the answer agreeing to get percentage value of (60%), and employees performance variable with answer the answer agree percentage value of 60%. This results support statement that if work environment, occupational discipline, and financial compensation increase then employees performance increases. Based on the results of the analysis and the results of respondents' answers it can be concluded that the variables of the work

environment, occupational discipline and financial compensation have a positive and significant effect on the performance of the administrative and financial employees of PTPN XI PG Wringinanom Situbondo Regency. This shows that the higher the work environment, work discipline and financial compensation, the employee's performance will increase.



PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi dan Keuangan PTPN XI PG Wringin Anom Kabupaten Situbondo”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, saya selaku penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

- a. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, SE., M.M., AK., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- b. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE., MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- c. Dewi Prihatini S.E., M.M., Ph.D. selaku Dosen Pembimbing Utama dan Wiji Utami S.E, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang selalu memberikan ide, saran dan motivasi, serta selalu meluangkan waktunya selama proses penyusunan dan penelitian skripsi ini.
- d. Drs. Budi Nurhardjo, M.Si., Drs. Markus Apriono, M.M., dan Tatok Endhiarto, S.E., M.Si. selaku dosen penguji yang telah memberikan saran serta masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
- e. Seluruh Dosen Jurusan Manajemen dan Staff Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- f. Ibu saya tercinta dan teristimewa Sugianti yang selalu mendoakan serta memberikan semangat.
- g. Terima kasih kepada kantor pusat PTPN XI di Surabaya dan General Manajer PTPN XI PG Wringin Anom Kabupaten Situbondo yang sudah memberikan izin penelitian kepada saya.

- h. Terima kasih kepada seluruh staff PTPN XI PG Wringin Anom kabupaten Situbondo terutama Ibu Wiwin KASI SDM yang sudah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
- i. Semua teman-teman Situbondo (Zainara, Went, Choles, Fikri, Ayek, Rizal, Mas Indra, Rival, Arief, Cacakna) yang sudah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
- j. Kakak Yuli Indrawati dan Heri Agus Prayitno yang selalu meluangkan waktunya, memberikan tenaga dan pikiran, dan selalu mendoakan.
- k. Keponakan tercinta (Alifia Herly Maritananda dan Nizarul Firdaus Na'im) yang selalu mendukung saya.
- l. Kekasih tercinta Rizky Juni Hayati yang selalu memberi semangat dan motivasinya.

Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada semua pihak yang telah membantu hingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik. Demikian semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi almamater tercinta, serta bagi setiap pembaca pada umumnya.

Jember, 24 Mei 2018

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	x
PRAKATA	xiii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Lingkungan Kerja.....	8
2.1.2 Disiplin Kerja.....	11
2.1.3 Kompensasi	13
2.1.4 Kinerja.....	16
2.2 Penelitian Terdahulu.....	18

2.3	Kerangka Konseptual.....	21
2.4	Hipotesis Penelitian	22
BAB 3. METODE PENELITIAN.....		24
3.1	Rancangan Penelitian.....	24
3.2	Populasi dan Sampel	24
3.3	Jenis dan Sumber Data	25
3.4	Metodologi Pengumpulan Data.....	25
3.5	Identifikasi Variabel.....	26
3.6	Definisi Operasional	26
3.6.1	Lingkungan Kerja.....	27
3.6.2	Disiplin Kerja.....	27
3.6.3	Kompensasi Finansial	28
3.6.4	Kinerja.....	28
3.7	Skala Pengukuran Variabel.....	28
3.8	Metode Analisis Data.....	29
3.8.1	Uji Instrumen	29
3.8.2	Analisis Regresi Linier berganda	30
3.8.3	Uji Asumsi Klasik	31
3.8.4	Uji Hipotesis	33
3.8.6	Koefisien Determinasi Berganda (R^2).....	33
3.9	Kerangka Pemecahan Masalah.....	35
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....		38
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	38
4.1.1	Sejarah Singkat dan Perkembangan Perusahaan.....	38
4.1.2	Visi dan misi	39
4.1.3	Struktur Organisasi dan uraian tugas karyawan.....	40
4.1.4	Jumlah karyawan tetap di perusahaan.....	41
4.2	Deskripsi Statistik Data atau Variabel Penelitian	42

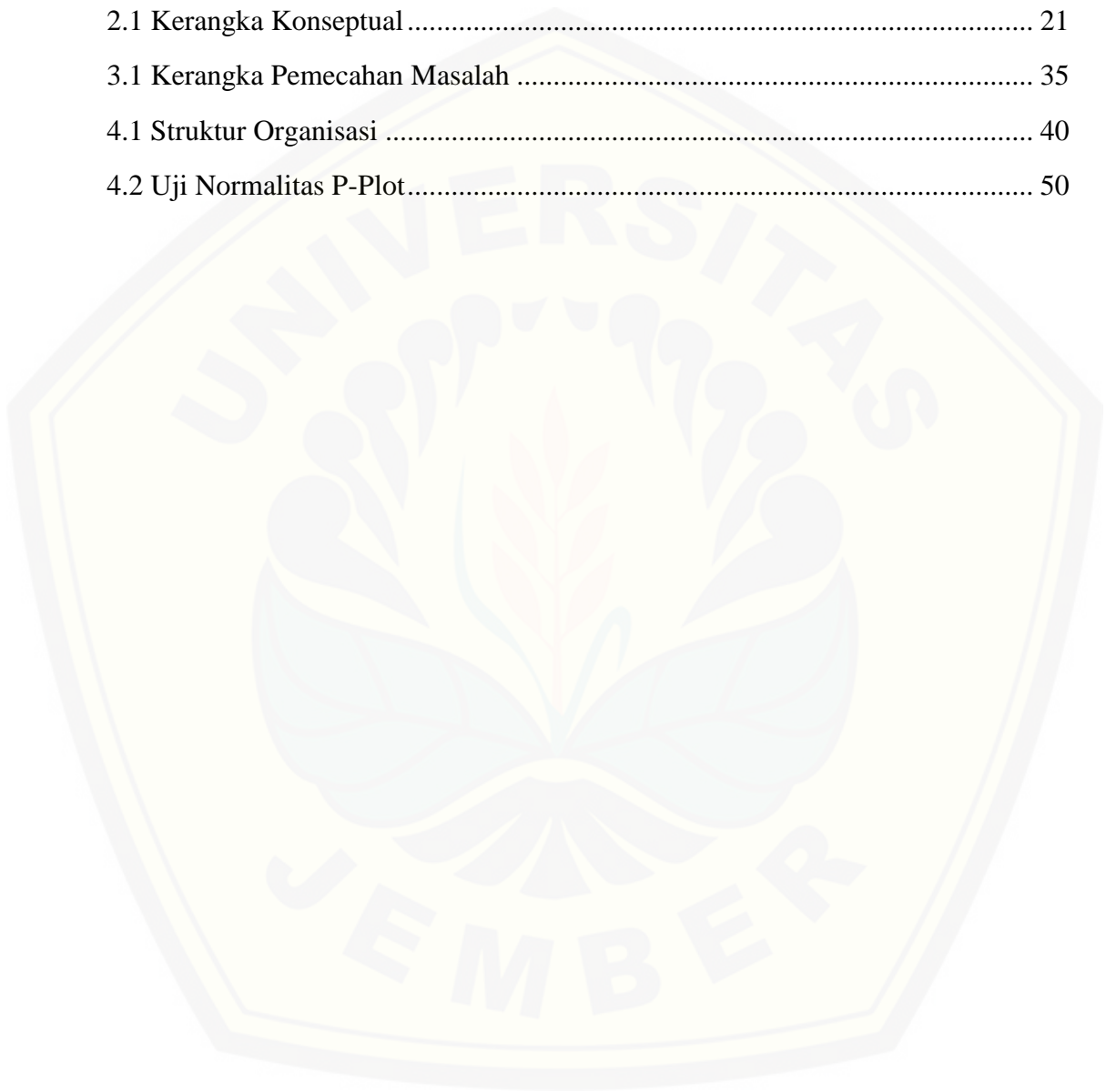
4.2.1	Karakteristik Responden	42
4.2.2	Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	43
4.3	Hasil Analisis Data.....	47
4.3.1	Uji Instrumen Data.....	47
4.3.2	Analisis Regresi Linier Berganda	48
4.3.3	Uji Asumsi Klasik	49
4.3.4	Uji Hipotesis (Uji t).....	51
4.3.5	Koefisien Determinasi Berganda (R ²).....	52
4.4	Pembahasan Hasil Penelitian	52
4.4.1	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.....	53
4.4.2	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja	54
4.4.3	Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja	55
4.5	Keterbatasan Penelitian	56
BAB 5.	KESIMPULAN DAN SARAN.....	57
5.1	Kesimpulan.....	57
5.2	Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Hasil Produksi Gula 2012-2016	4
2.1 Penelitian Terdahulu	20
3.1 Karyawan Kantor bagian administrasi dan keuangan.....	24
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	42
4.2 Karakteristik responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	42
4.3 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja	44
4.4 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja.....	45
4.5 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kompensasi Finansial	46
4.6 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja	46
4.7 Hasil Uji Validitas.....	47
4.8 Hasil Uji Reliabilitas	48
4.9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	49
4.10 Hasil Uji Multikolinieritas	50
4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	51
4.12 Hasil Uji t	51
4.13 Hasil Uji R^2	52

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual	21
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	35
4.1 Struktur Organisasi	40
4.2 Uji Normalitas P-Plot.....	50



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	61
2. Rekapitulasi Jawaban Responden	65
3. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	67
4. Hasil Uji Instrumen	72
5. Analisis Regresi Linier Berganda	75
6. Uji Asumsi Klasik	76
7. Hasil Uji Hipotesis dan Koefisien Determinasi Berganda (R^2)	77
8. R_{tabel}	78
I. t_{tabel}	79

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen yang penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan.

Persaingan yang ketat di era globalisasi menciptakan tuntutan kerja yang cukup tinggi. Dengan Kondisi persaingan tersebut membuat perusahaan berusaha mencapai target tertinggi dalam setiap kegiatan yang dikerjakannya. Peran Karyawan sebagai pelaksana kegiatan dalam setiap unit perusahaan diharapkan selalu mampu dalam bersaing dan menerima tuntutan kerja yang diberikan oleh perusahaan. Sucipto prayitno sebagai direktur komersil XI dalam melakukan kunjungan kerja mengatakan “sebelum di PTPN XI ini, saya sudah beberapa kali berinteraksi dengan perusahaan-perusahaan dengan berbagai kondisi, dan bisa saya simpulkan faktor terbesar yang membedakannya adalah kualitas Sumber Daya Manusia.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki, jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan akan mudah diperoleh, apabila kinerja menurun maka mengakibatkan kemunduran bagi perusahaannya. Menurut Mangkunegara (2009:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2011:260), kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Kinerja karyawan di dalam suatu



perusahaan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi finansial.

Perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. salah satunya aspek kondisi lingkungan kerja yang layak. Manajemen sebaiknya memperhatikan kondisi lingkungan kerja para karyawannya. lingkungan kerja merupakan suatu lingkup yang ada di tempat seseorang bekerja yang secara langsung dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikis sumber daya manusia. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis (Sedarmayanti, 2011:26). Kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan yang sedang bekerja. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Sedarmayanti, 2011:26).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. lingkungan kerja yang sesuai juga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan di suatu perusahaan, hal ini dikarenakan karyawan merasa senang dan betah berada di tempat kerja. Begitupun sebaliknya, apabila perusahaan kurang memberikan perhatian mengenai lingkungan kerja cenderung karyawan akan memiliki kebosanan dan menurunnya kinerja. Hal tersebut didukung penelitian oleh Yacinda dkk (2014) yang menunjukkan adanya pengaruh parsial positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kantor.

Selain lingkungan kerja, faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2009:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu perusahaan diharapkan dapat menciptakan kedisiplinan bagi para karyawannya. Dengan kedisiplinan yang tinggi diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik. Menurut Siswanto (2006:291), disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan

tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. hal tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Arif Yusuf Hamali (2016) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kantor. Penelitian yang dilakukan oleh Ivan Maikhel dkk (2016) juga menyatakan hal yang sama dimana variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan kantor pajak Pratama Manado.

Selain faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja, faktor kompensasi finansial dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sastrohadwiryo dalam Septawan (2014:5), kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Rivai (2004:358) kompensasi dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari dua macam yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi tidak langsung. Perusahaan dapat memberikan kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung kepada para karyawannya. kompensasi finansial dirasa penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi dapat dijadikan tolak ukur kinerja mereka diantara karyawan yang lain, keluarga dan masyarakat. Dengan pemberian kompensasi finansial yang adil dan layak diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Faza Hudiya dan Drs Dadang Iskandar (2016) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan CV. Qitarabu Jaya. Penelitian yang dilakukan oleh Roihatul dkk (2016) juga menyatakan hal yang sama dimana variabel kompensasi finansial berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ).

Pabrik gula Wringin Anom didirikan pada tahun 1881 oleh *Factory* yang berkedudukan di Belanda. Pada tahun 1958, seluruh perusahaan milik Belanda di ambil alih dibawah kekuasaan pemerintahan RI dan dinasionalisasikan. Pada tahun 1969 diadakan reorganisasi dan dibentuk unit-unit. Pabrik gula Wringin

Anom merupakan salah satu unit usaha dari PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) XI yang berada di kota Situbondo dan bergerak dalam bidang usaha mengelola bahan baku tebu menjadi produksi utama gula pasir.

PT. Perkebunan Nusantara XI berencana meningkatkan kapasitas pabrik enam pabrik gula di lingkungannya pada 2018, tujuannya untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dengan peningkatan kapasitas pabrik ke depan, produksi gula kita bisa mencapai 634.654 ton, selain itu, rencana strategis lainnya adalah melakukan alih fungsi atau penutupan pabrik gula yang tidak efisien, di antaranya seperti PG Olean, PG Gending, PG Padjarakan, dan PG Wringinanom (direktur utama PTPN XI Moh Cholidi). Berikut ini tabel hasil produksi PG Wringin Anom sejak 5 tahun terakhir.

Tabel Hasil Produksi Gula PG Wringin Anom Kabupaten Situbondo pada tahun 2012 - 2016

Tahun	Jumlah Total Produksi Gula PG Wringin Anom	Gula Milik PG Wringin Anom	Gula Milik Petani
2012	11.400,7 ton	4.502,2 ton	6.898,5 ton
2013	11.181,0 ton	4.010,3 ton	7.170,7 ton
2014	13.019 ton	4.833 ton	8.186 ton
2015	11.144 ton	3.985 ton	7.159 ton
2016	10.250 ton	3.398 ton	6.662 ton

Sumber: www.ptpn11.com

Dari data diatas terlihat bahwa total produksi gula PG Wringin Anom pada tahun 2012-2016 cenderung menurun. Hal ini yang menjadi pertimbangan pihak PTPN XI dalam melanjutkan produksi gula pada PG Wringin Anom di tahun 2017 dan kedepannya.

Peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu strategi dalam pencapaian hasil produksi yang baik kedepannya terutama karyawan tetap bagian administrasi dan keuangan yang berada di kantor, karena karyawan bagian

administrasi dan keuangan mempunyai peran yang dominan dalam pencapaian hasil produksi. Dengan kinerja yang baik dari karyawan tetap diharapkan produksi gula semakin meningkat dan keberlangsungan hidup PG Wringin Anom terus berjalan.

PG Wringin Anom terletak di Jl. Raya Wringin Anom, kecamatan panarukan, kabupaten Situbondo, provinsi Jawa Timur. Letak kantor PG Wringin Anom berada berdekatan dengan pabrik produksi gula dan jalan pantura. Dalam peningkatan kinerja karyawan, ada beberapa faktor yang harus diperhatikan bagi perusahaan salah satunya yaitu terciptanya lingkungan kerja yang baik di kantor PTPN XI PG Wringin. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Sedamayanti, 2011:26). Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja karyawan, dengan lingkungan kerja yang baik diharapkan tujuan lebih mudah tercapai.

Selain lingkungan kerja, kedisiplinan karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan bagian administrasi dan keuangan PTPN XI PG Wringin Anom. Hasibuan (2009: 193) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Bambang (2002:43) menyatakan bahwa semakin baik kedisiplinan karyawan maka akan menunjukkan kinerja yang baik pula. Kedisiplinan yang tinggi sangat diharapkan bagi perusahaan, agar penyelesaian tugas lebih efektif dan efisien.

Selain lingkungan kerja dan disiplin kerja, hal yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan yaitu pemberian kompensasi, karena kompensasi merupakan salah satu faktor motivasi karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan. Rivai (2004: 358) mengatakan kompensasi dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari dua macam yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi tidak langsung. Perusahaan dapat memberikan kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung kepada para karyawannya. pemberian kompensasi finansial atau balas jasa berupa uang secara

langsung dan tidak langsung harus diperhatikan oleh PTPN XI PG Wringin Anom. Kompensasi finansial menjadi hal dasar dalam meningkatkan kinerja karyawan. dengan pemberian kompensasi yang baik, perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang cakap dan kinerja yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi dan Keuangan PTPN XI PG WRINGIN ANOM KABUPATEN SITUBONDO”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian administrasi dan keuangan pada PTPN XI PG Wringin Anom Kabupaten Situbondo?
- b. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian administrasi dan keuangan pada PTPN XI PG Wringin Anom Kabupaten Situbondo?
- c. Apakah kompensasi finansial secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian administrasi dan keuangan pada PTPN XI PG Wringin Anom Kabupaten Situbondo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian administrasi dan keuangan pada PTPN XI PG Wringin Anom Kabupaten Situbondo.

- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian administrasi dan keuangan pada PTPN XI PG Wringin Anom Kabupaten Situbondo.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian administrasi dan keuangan pada PTPN XI PG Wringin Anom Kabupaten Situbondo.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak antara lain:

- a. Bagi Perusahaan

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

- b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi finansial terhadap kinerja.

- c. Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan gelar sarjana. Selain itu, penelitian ini dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan serta mengaplikasikan teori yang diterima selama kuliah dengan kenyataan di lapangan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:26), lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Arep dan Tanjung (2004:46), mengatakan faktor motivasi yang berhubungan nyata terhadap kondisi pemberdayaan pegawai di antaranya yaitu kondisi lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik. Dari berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat memotivasi karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja dapat menambah kenyamanan dan konsentrasi karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja yang dimiliki. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi karyawan menimbulkan penurunan kinerja karyawan, karena semangat bekerja menjadi menurun dan tidak betah dalam menjalankan kewajibannya. Penurunan kinerja karyawan tersebut akan berdampak buruk bagi perusahaan.

Menurut Sedarmayanti dalam Wulan (2011:21), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik :

a. Lingkungan kerja Fisik

Pengertian lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2011:26), adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Nitisemito (2002:183), lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan dan lain-lain. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu atau kondisi fisik yang ada di sekitar tempat

kerja karyawan atau pegawai yang secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2011:28), indikator lingkungan kerja fisik sebagai berikut :

1. Tata Ruang

Rancangan ruang kerja meliputi kesesuaian pengaturan ruang kerja. Rancangan ruang kerja mempunyai dampak terhadap kenyamanan dan produktivitas karyawan. ruang kerja untuk karyawan yang tugasnya membutuhkan konsentrasi tinggi akan berbeda dengan karyawan lain mempunyai tugas yang tidak memerlukan konsentrasi tinggi.

2. Rancangan peralatan pekerjaan

Rancangan pekerjaan meliputi peralatan kerja. Peralatan yang tidak sesuai dapat menimbulkan ketidaknyamanan kerja. Bahkan untuk tugas yang sederhana bila digunakan alat yang tidak sesuai akan menimbulkan permasalahan dan mengakibatkan kurangnya efisiensi kerja.

3. Penerangan

Penerangan merupakan faktor paling penting yang berhubungan dengan kenyamanan kerja. Penerangan memegang peranan penting pada tugas-tugas tertentu.

4. Pengaturan suhu udara

Pengaturan suhu udara adalah faktor penting dalam kenyamanan kerja karyawan. suhu udara yang terlalu panas bagi karyawan akan menurunkan semangat kerja karyawan. dalam keadaan demikian akan menambahkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan proses kerja meskipun tidak sengaja. Pertukaran udara yang seimbang akan menjadikan karyawan segar dan nyaman.

5. Kebisingan

Bising biasanya dianggap sebagai bunyi atau suara yang tidak diinginkan, yang mengganggu dan menjengkelkan. Mc Cornist dalam Munandar (2002:86) menyatakan bahwa bunyi atau suara yang tidak diinginkan ialah

bunyi yang memiliki hubungan informasi dengan tugas atau aktifitas yang dilaksanakan.

6. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat di anggap sebagai pencemaran, karena dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

7. Dekorasi tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruangan kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

8. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaanya.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan baik hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan atasan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2011:28). Dengan terciptanya suasana kerja yang baik berupa hubungan kerja yang terjalin secara harmonis antar karyawan maupun dengan atasan akan menimbulkan semangat kerja bagi karyawan dan mempengaruhi kinerja karyawan yang bersangkutan.

Menurut Sedarmayanti (2011:30), indikator lingkungan kerja non fisik antara lain :

- 1) Struktur kerja, yaitu sejauh mana pekerjaan yang diberikan kepada karyawan memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- 2) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana karyawan merasa bahwa pekerjaan menjadi tanggung jawab serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- 3) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian, serta menghargai mereka.

- 4) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- 5) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar baik antar rekan kerja ataupun pimpinan.

2.1.2 Disiplin kerja

Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto, 2006:291). Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi (Handoko, 2008:208). Siagian (2005:305) juga berpendapat bahwa pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai lainnya. Dari beberapa pendapat tersebut dapat di rumuskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah suatu kegiatan manajemen dalam perusahaan untuk meningkatkan kesediaan dan kesadaran karyawan dalam mematuhi peraturan dan norma yang ada serta bersedia menerima sanksi apabila melanggar.

Terdapat tiga tipe kegiatan pendisiplinan yaitu disiplin preventif, korektif, dan progresif (Handoko, 2008:208).

a. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para pegawai, sehingga dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri masing-masing bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing.

c. Disiplin Progresif

Disiplin progresif mengandung pengertian perusahaan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilakukan. Disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu pegawai memperbaiki kesalahan.

Rivai (2004:444), mengemukakan bahwa terdapat indikator-indikator yang mempengaruhi kedisiplinan antara lain,

- a. Kehadiran, keberadaan karyawan di perusahaan dalam jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- b. Ketaatan pada peraturan kerja, karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaannya.
- c. Ketaatan pada standar kerja, hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi, karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- e. Bekerja dengan etis, beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke rekan kerja atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2.1.3 Kompensasi

Menurut Simamora dalam (Badriyah, 2015:54), mendefinisikan bahwa kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*Financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. 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. Menurut Handoko dalam septawan (2014:5), adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka.

Berdasarkan pendapat dari tiga ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu upaya balas jasa perusahaan kepada karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan. Sistem kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi/perusahaan yang pada akhirnya memungkinkan organisasi/perusahaan memperoleh, memelihara, serta mempekerjakan sejumlah karyawan yang berkinerja tinggi untuk kepentingan bersama.

Berikut ini adalah tujuan dan bagaimana pentingnya memperhatikan kompensasi:

a. Mendapatkan karyawan yang cakap

Persaingan di era globalisasi saat ini terlihat semakin dibutuhkannya sumber daya manusia yang memiliki kecakapan diatas rata-rata. Banyak organisasi yang saat ini sulit mendapatkan sumber daya manusia yang 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 pemberian kompensasi-kompensasi yang menarik.

b. Mempertahankan karyawan yang sudah ada

Pada umumnya, setiap orang akan menginginkan untuk memperoleh kesejahteraan, kebutuhan ini dapat diperoleh dari organisasi tempat mereka bekerja. Terdapat organisasi yang merekrut sumber daya manusianya dari

perusahaan lain, hal ini dengan mempertimbangkan karyawan tersebut memiliki kualitas kerja yang bagus. Untuk mengatasi tindakan itu, organisasi tertentu memertahankan dan memperbaiki sistem kompensasi agar menarik bagi karyawannya. Dengan kompensasi yang menarik tersebut dapat mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki sekarang.

c. Meningkatkan produktivitas

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

d. 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. Biasanya biaya ini, sebagai pilihan organisasi dalam menggunakan komputer dan mesin-mesin atau pindah ke daerah yang upah tenaga kerjanya lebih murah.

e. 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.

f. Sasaran strategis

Banyak perusahaan dalam menjalankan usahanya menginginkan 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.

Menurut Rivai (2004:358) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

a. Kompensasi finansial

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

1. Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.
2. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

b. Kompensasi non finansial

Kompensasi non finansial terdiri dari aman atas jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan, dan kondusif.

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

- a. Gaji, imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang diterima setiap bulan. Sesuai dengan hasil kerja yang dicapai.
- b. Insentif, tambahan kompensasi diluar gaji, berupa bayaran tambahan berdasarkan prestasi kerja, jumlah kehadiran dan lain-lain.
- c. Tunjangan, kompensasi yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan karyawan. seperti, tunjangan jabatan, asuransi kesehatan, program pensiun, dan lain-lain.
- d. Fasilitas, kompensasi non finansial yang berupa saran dan prasarana yang diberikan untuk menunjang kelancaran pekerjaan.

2.1.4 Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2011:260), kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dengan kurun waktu tertentu.

Menurut Moehariono (2010:63-64), dalam suatu organisasi dikenal ada tiga jenis kinerja yang dapat dibedakan yaitu : operasional, administrasi dan strategi.

a. Kinerja Operasional

Kinerja ini berkaitan dengan efektifitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan, seperti modal, bahan baku, teknologi, dan lain sebagainya, yaitu seberapa penggunaan tersebut secara maksimal untuk mencapai visi dan misinya.

b. Kinerja Administrasi

Kinerja ini berkaitan dengan kinerja administrasi yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan. Selain itu, berkaitan dengan kinerja mekanisme aliran informasi antar unit kerja dalam organisasi.

c. Kinerja Strategi

Kinerja ini berkaitan atas kinerja perusahaan, dievaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan, khususnya secara strategi perusahaan menjalankan visi dan misinya.

Menurut Kasmir (2016), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja sebagai berikut:



1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya.

3. Motivasi kerja

Dorongan bagi seseorang dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya. Misalnya pemberian kompensasi finansial yang sesuai, hal ini akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat, karena upah yang dibayarkan oleh perusahaan sudah sesuai. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik.

4. Lingkungan kerja

Suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

5. Disiplin kerja

Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Menurut Mangkunegara (2011:67), kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat

menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerja sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin membaik.

5. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaannya yang sudah menjadi kewajiban seorang karyawan.

2.2 Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan untuk menentukan beberapa hal, yaitu dijadikan dasar dan perbandingan yang berhubungan dengan teori sistematika penelitian yang dilakukan. Berikut penelitian terdahulu menjadi referensi peneliti untuk melakukan penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Arif Yusuf Hamali (2016) bertujuan untuk menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Bank BNI 1946 (Persero) Tbk Kantor Cabang Asia Afrika Bandung, dengan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas (X) dan variabel kinerja sebagai variabel terikat (Y). Penelitian tersebut memiliki populasi 45 orang dengan teknik sampel acak sederhana (*Simple Random Sampling*), analisis deskriptif, dan analisis asosiatif

serta menunjukkan hasil kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank BNI 1946 (Persero) Tbk Kantor Cabang Asia Afrika.

Penelitian yang dilakukan oleh Ivan Maikhel Djiko dkk (2016) bertujuan untuk menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pajak Pratama Manado, dengan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas (X) dan variabel kinerja sebagai variabel terikat (Y). Penelitian tersebut memiliki populasi 42 orang dengan analisis korelasi dan regresi serta menunjukkan hasil kesimpulan a) disiplin kerja mempunyai arti penting dengan nilai yang digunakan dalam meningkatkan kinerja pegawai, b) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pajak Pratama Manado, c) terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai secara nyata.

Penelitian yang dilakukan Faza Hudiya Tamma dan Drs. Dadang Iskandar, MM (2016) bertujuan menjelaskan pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus CV. QITARABU JAYA UTAMA), dengan variabel kompensasi finansial sebagai variabel bebas (X) dan variabel kinerja sebagai variabel terikat (Y). Penelitian tersebut memiliki populasi 66 orang dengan teknik sampel jenuh, metode analisis deskriptif, dan analisis regresi sederhana serta menunjukkan hasil kesimpulan secara kausal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Roihatul Musyafi' dkk (2016) bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang), dengan variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial sebagai variabel bebas (X) dan variabel kinerja sebagai variabel terikat (Y). Penelitian tersebut memiliki populasi 50 orang dengan metode analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda, yang menunjukkan hasil kesimpulan 1) secara simultan variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) secara parsial kedua variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yacinda Chresstela Prasidya Norianggono dkk (2014) bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya), dengan variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik sebagai variabel bebas (X) dan variabel kinerja sebagai variabel terikat (Y). Penelitian tersebut memiliki populasi 75 orang dengan metode analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda, yang menunjukkan hasil kesimpulan 1) secara simultan lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 2) secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1 : Penyajian Rangkuman Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel penelitian	Metode Analisis	Hasil Kesimpulan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Arif Yusuf Hamali (2016)	Disiplin Kerja (X_1) dan Kinerja (Y)	Analisis Deskriptif Analisis Asosiatif	Variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja pegawai pada PT Bank BNI 1946 (Persero) Tbk Kantor Cabang Asia Afrika Bandung.
2	Ivan Maikhel Djiko dkk (2016)	Disiplin Kerja (X_1), dan Kinerja (Y)	Analisis Korelasi Analisis Regresi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja mempunyai arti penting dengan nilai yang digunakan dalam meningkatkan kinerja pegawai. 2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pajak Pratama Manado. 3. Terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai secara nyata.
3	Faza Hudiya Tamma dan Drs Dadang Iskandar, MM (2015)	Kompensasi finansial (X_1) dan kinerja karyawan (Y)	Analisis Deskriptif Analisis Regresi Sederhana	Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. QITARABU JAYA UTAMA.

dilanjutkan halaman 21

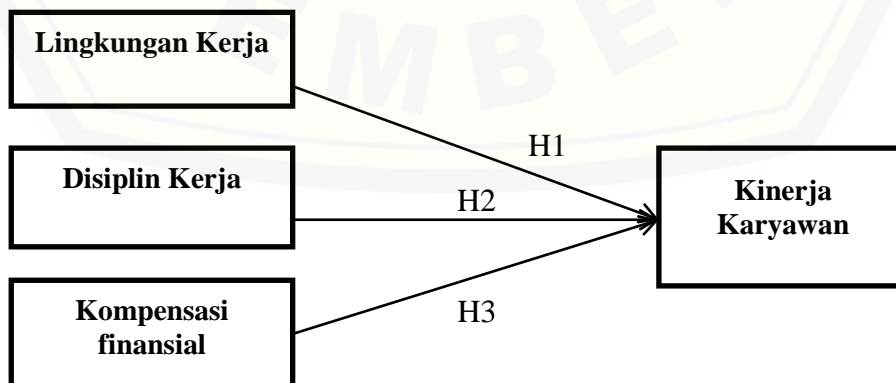
lanjutan halaman 20

4	Roihatul Musyafi' dkk (2016)	Kompensasi finansial (X_1), kompensasi non finansial (X_2) dan Kinerja (Y)	Analisis Deskriptif Analisis Regresi Linier Berganda	1) Secara simultan variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. 2) Secara parsial kedua variabel mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
5	Yacinda Chresstela Prasyda Norianggono dkk (2014)	Lingkungan kerja fisik (X_1), Lingkungan kerja non fisik (X_2) dan Kinerja (Y)	Analisis Statistik Deskriptif Analisis Regresi Linier Berganda	1) Secara simultan lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2) Secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: data diolah 2018

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah dalam menganalisis pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menjadikan disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas. Ketiga variabel tersebut diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja sebagai variabel terikat pada karyawan bagian administrasi dan keuangan PTPN XI PG Wringin Anom Situbondo. Kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1: Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan : \longrightarrow uji variabel secara parsial

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi (Kuncoro, 2011:47). Dengan kata lain hipotesis muncul karena adanya penelitian terdahulu dan teori-teori berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

2.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang baik, lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak yang positif bagi karyawan tersebut. Menurut Mangkunegara (2009:86), lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Hal ini didukung oleh penelitian Yacinda dkk. (2014), yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang dapat diambil oleh peneliti yaitu,

H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi dan keuangan pada PTPN XI PG Wringin Anom Situbondo.

2.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan harus bisa mengarahkan para karyawan untuk disiplin dalam bekerja. Menurut Fathoni (2006:172), kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka perusahaan sulit mencapai tujuannya. Kedisiplinan adalah suatu kunci keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuan. Hal ini didukung oleh penelitian Ivan Maikhel dkk (2016) dan Arif Yusuf Hamali (2016), yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang dapat diambil oleh peneliti yaitu,

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian administrasi dan keuangan pada PTPN XI PG Wringin Anom Situbondo.

2.4.3 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi sangat penting untuk memotivasi karyawan dalam bekerja dan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas, sehingga tujuan perusahaan secara garis besar akan tercapai (Hasibuan, 2009:121). Selain itu, besarnya kompensasi finansial yang diberikan dapat dijadikan tolak ukur kinerja karyawan diantara karyawan yang lain, keluarga dan masyarakat. Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini di dukung oleh penelitian Faza Hudiya Tamma, Drs. Dadang Iskandar, MM (2015) dan Roihatul Musyafi' dkk (2016), yang menyatakan bahwa variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. oleh karena itu, hipotesis yang dapat diambil oleh peneliti yaitu,

H₃ : Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian administrasi dan keuangan pada PTPN XI PG Wringin Anom Situbondo.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan. Penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian *explanatory research*, yaitu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memperoleh informasi dan data yang mendasar mengenai seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan bagian administrasi dan keuangan pada PTPN XI PG Wringin Anom Situbondo.

3.2 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan yaitu semua karyawan tetap bagian administrasi dan keuangan yang berada di kantor PTPN XI PG Wringin Anom Situbondo yang berjumlah 40 orang. Terdiri dari manajer akuntansi dan keuangan, sekretariat, sumber daya manusia, pengadaan, keuangan, kasir, asisten manajer akuntansi dan keuangan, humas, dan akuntansi. Berikut tabel karyawan tetap yang berada di kantor beserta jumlah karyawan.

Tabel Karyawan Bagian Administrasi dan Keuangan PTPN XI PG Wringin Anom Kabupaten Situbondo

No	Posisi/Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Manajer Akuntansi dan asisten manajer	2
2	Sekretariat	6
3	Sumber Daya Manusia	3
4	Pengadaan	7
5	Keuangan	6
6	Kasir	6
7	Pakam dan Humas	7
8	Akuntansi dan Hasil	3

Sumber : diolah oleh peneliti

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sampel jenuh atau sensus. Sampel jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2011:122).

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kualitatif yang dikuantitatifkan, karena data diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan statistika. Sumber data pada penelitian ini yaitu,

a. Sumber data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber asli. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran angket yang berisi kuesioner terkait lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi finansial dan kinerja kepada karyawan tetap bagian administrasi dan keuangan PTPN XI PG Wringin Anom Situbondo.

b. Sumber data sekunder.

Data sekunder adalah data yang tidak diperoleh langsung. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian merupakan pendukung data primer. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari studi pustaka, jurnal dan internet terkait variabel yang diteliti (lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi finansial, dan kinerja) dan data lainnya, untuk membantu menyelesaikan permasalahan pada penelitian ini.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data bertujuan untuk mendapatkan data-data yang sesuai dan dibutuhkan dalam penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder:

a. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai tehnik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Selain itu, wawancara dilakukan untuk mengetahui validitas dalam penyebaran kuesioner.

b. Observasi

Data dikumpulkan dengan mengamati tingkah laku individu atau kelompok dan mencatat hal-hal yang dianggap penting terkait penelitian. Peneliti mengamati tingkah laku responden yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja.

c. Kuisisioner

Data dikumpulkan dengan cara memberikan pernyataan-pernyataan tertulis untuk dijawab secara tertulis oleh responden. Kuisisioner diberikan langsung kepada responden yang akan diteliti. Kuisisioner yang diberikan kepada responden berkaitan dengan variabel bebas (lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi finansial) dan variabel tetap (kinerja).

d. Studi Pustaka

Studi pustaka dalam penelitian ini diambil dari beberapa sumber, seperti membaca literatur yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diambil dan informasi yang terkait dengan organisasi dan kebutuhan penelitian.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

- a. Variabel Bebas (*Independent Variabel*), Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kompensasi Finansial (X_3)
- b. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*), Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Kinerja (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan variabel yang digunakan dalam penelitian untuk mempermudah pengukuran dan memberikan penyerderhanaan

serta informasi terhadap penelitian ini. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

3.6.1 Lingkungan Kerja (X_1)

Segala kondisi yang berada di tempat kerja karyawan bagian administrasi dan keuangan pada PTPN XI PG Wringin Anom Situbondo. indikator lingkungan kerja yang digunakan pada penelitian ini mengacu pada pendapat menurut Sedarmayanti (2011:30), yaitu:

- 1) Tata Ruang, pola ruangan yang sedemikian rupa untuk mempermudah karyawan dalam bekerja.
- 2) Rancangan peralatan pekerjaan, peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.
- 3) Penerangan, pencahayaan yang ada di ruangan kerja karyawan.
- 4) Kebisingan, Suara-suara bising dari luar kantor tidak menurunkan konsentrasi karyawan dalam bekerja.
- 5) Kelancaran komunikasi, adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar baik antar rekan kerja ataupun pimpinan.

3.6.2 Disiplin Kerja (X_2)

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan bagian administrasi dan keuangan dalam mematuhi peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan PTPN XI PG Wringin Anom Situbondo. Indikator-indikator disiplin kerja ini mengacu pada pendapat menurut Rivai (2004:444), yaitu:

- 1) Kehadiran, keberadaan karyawan di perusahaan pada jam kerja yang ditentukan.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja, karyawan taat pada peraturan kerja seperti tata tertib di perusahaan.
- 3) Tingkat kewaspadaan tinggi, karyawan teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3.6.3 Kompensasi Finansial (X3)

Kompensasi finansial adalah balas jasa berupa uang yang diberikan oleh PTPN XI PG Wringin Anom Situbondo kepada para karyawan atas pekerjaannya. Indikator- indikator kompensasi finansial mengacu pada pendapat menurut Hasibuan (2012:86) yaitu,

- 1) Gaji, imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang diterima setiap bulan.
- 2) Insentif, tambahan kompensasi diluar gaji, berupa bayaran berdasarkan prestasi kerja.
- 3) Tunjangan, kompensasi yang diberikan kepada karyawan secara tidak langsung dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan karyawan, seperti asuransi kesehatan.

3.6.4 Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan bagian administrasi dan keuangan pada PTPN XI PG Wringin Anom Situbondo dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dengan kurun waktu tertentu. Indikator kinerja mengacu pada pendapat menurut Mangkunegara (2011:67), antara lain:

- 1) Kualitas kerja, hasil kerja karyawan yang sesuai dengan standar-standar yang ditentukan oleh perusahaan.
- 2) Tanggung jawab, kemampuan karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, serta bersedia menerima resiko atas kesalahan pekerjaannya.
- 3) Kerja sama, kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

3.7 Skala Pengukuran

Variabel lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), kompensasi finansial (X3) dan kinerja (Y) dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2014:93), skala linkert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat,

dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Penilaian atas indikator diberi skor sebagai berikut,

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

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Alat ukur untuk menguji validitas pada penelitian ini menggunakan korelasi *pearson product moment*, yaitu dengan cara mengkorelasikan setiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5% dengan menggunakan rumus (Priyatno, 2010:90):

$$r = \frac{(\sum XY) - (\sum X \sum Y / N)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi
- X = Nilai variable
- Y = Nilai total variable
- n = Jumlah data

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikansi *pearson product moment*. Suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut

memberikan nilai signifikansi $< 0,05$ (5%) dan $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Apabila data penelitian tidak valid, maka peneliti dapat memperbaiki dengan cara menambah atau mengganti pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang diberikan kepada responden.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran kembali terhadap obyek yang sama pada kurun waktu yang berbeda. Menurut Arikunto (2013:213), penelitian ini uji realibilitas dilakukan dengan melihat koefisien *Cronbach Alpha* yaitu,

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

Keterangan:

α = Koefisien reliabilitas

r = Koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = Jumlah variabel bebas

Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 (Prayitno, 2010:97). Apabila data penelitian tidak valid, maka peneliti dapat memperbaiki atau menambah pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang diberikan pada responden.

3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio, jika menggunakan skala selain yang disebutkan maka tidak dapat melakukan perhitungan. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut (Sugiyono, 2010:277):

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

Keterangan:

Y : Variabel Kinerja Karyawan

X₁ : Variabel Lingkungan Kerja

X₂ : Variabel Disiplin Kerja

X₃ : Variabel Kompensasi Finansial

a : Konstanta

b : Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e : Kesalahan Pengganggu

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari gejala multikolinearitas, heteroskedastisitas dan gejala normalitas. Model regresi dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) yakni tidak terdapat multikolinearitas, tidak terdapat heteroskedastisitas, tidak terdapat autokorelasi dan berdistribusi normal menurut Ghozali (2013). Jika terdapat multikolinearitas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasanya standar error. Dengan adanya autokorelasi mengakibatkan penaksir masih tetap bias dan masih tetap konsisten hanya saja menjadi tidak efisien. Dalam uji asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, antara lain:

a. Uji Multikolienaritas

Uji multikolineaitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas atau variabel independen (Imam Ghozali, 2013:91). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam penelitian ini yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Metode pengambilan keputusan dalam penelitian ini yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF dengan ketentuan,

- 1) Jika nilai $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$, maka terdapat masalah multikolinearitas
- 2) Jika nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$, maka tidak terdapat masalah multikolinearitas

b. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas diperlukan untuk mengetahui kecenderungan data untuk masuk dalam daerah uji atau mendekati titik tengah dari garis uji. Sebaran data yang tidak normal akan mempengaruhi hasil analisis penelitian. Dasar pengambilan keputusan menurut Santoso (2002) dapat dilihat sebagai berikut:

- 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.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana ada hubungan linear secara sempurna antara variabel independen dalam model regresi (Priyatno, 2012:93). Uji yang digunakan yaitu uji glejser yang dilakukan dengan cara meregresikan variabel bebas dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi variabel bebas dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Jika pada uji heteroskedastisitas terjadi gangguan maka perlu perbaikan dengan beberapa cara seperti menggunakan WLS (*Weighted Least Square*) apabila nilai standar deviasi diketahui dan menggunakan *White's*

Heterocedasticity Consistant Variance dan *Standart Error* apabila nilai standar deviasi tidak diketahui.

3.8.4 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh signifikan antara variabel independent terhadap variabel dependent. Proses pengujian mengacu pendapat menurut Prayitno (2012) ;

Keterangan :

t = test signifikan dengan angka korelasi

b_i = koefisien regresi

$Se(b_i)$ = standart error dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji t ;

1) $H_0 : b_i = 0, I = 1,2,3$

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

2) $H_a : b_i \neq 0, I = 1,2,3$

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

3) *Level of significane 5%*.

a. Kriteria pengambilan keputusan Jika $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$: H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap terikat.

b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$: H_0 ditolak berarti ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.8.5 Koefisien Determinasi Berganda R^2

Koefisien determinasi berganda untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh variabel bebas ($X_1, X_2,$ dan X_3) secara bersama terhadap variabel terikat (Y). Adapun formulasinya menurut Priyatno (2010:146), sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b_1 \Sigma X_1 Y + b_2 \Sigma X_2 Y + b_3 \Sigma X_3 Y}{\Sigma Y^2}$$

Keterangan :

R^2 = koefisien penentu berganda

b = koefisien regresi berganda

Y = kinerja

X_1 = lingkungan kerja

X_2 = disiplin kerja

X_3 = kompensasi finansial

Nilai R terletak antara 0 dan 1

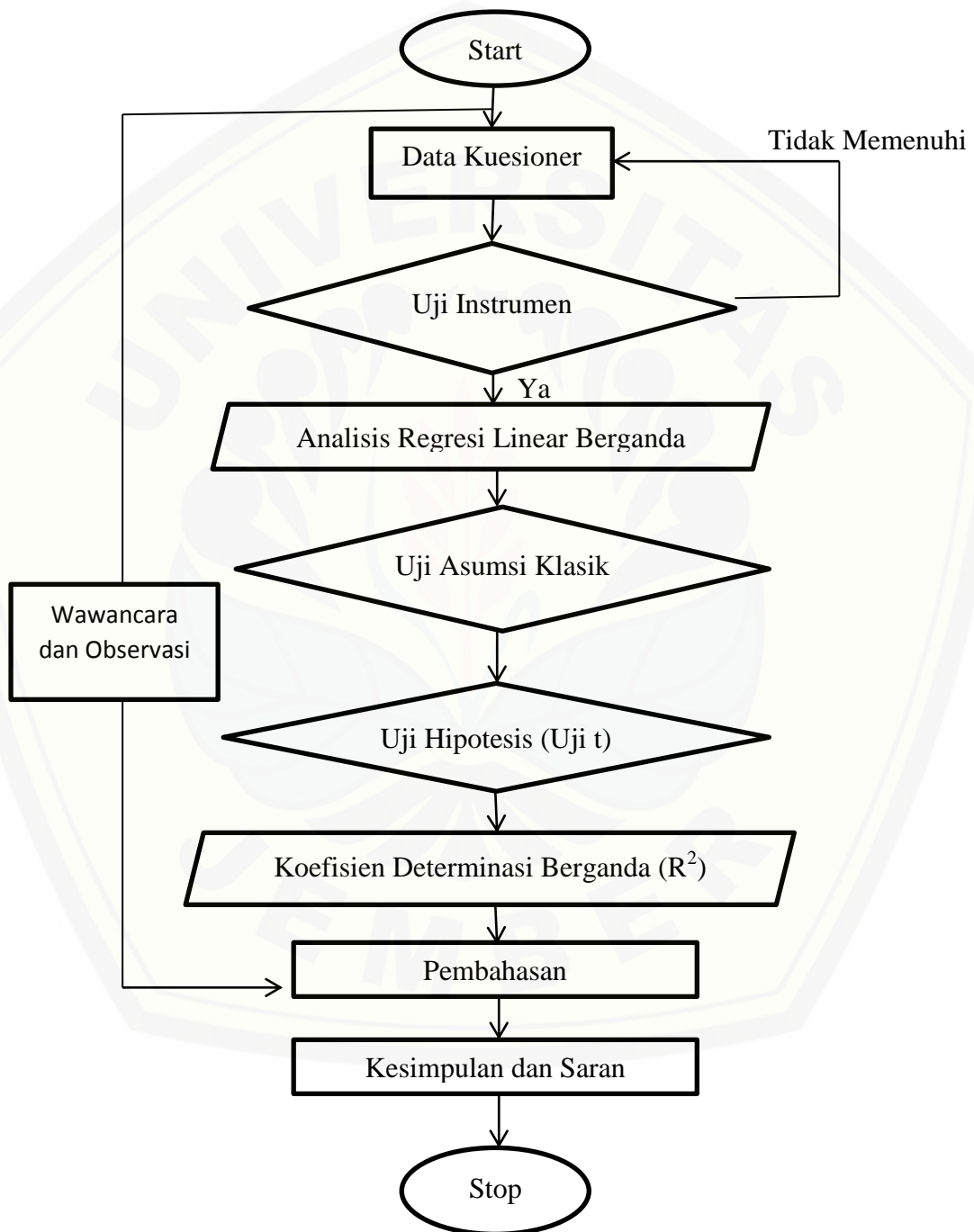
1) $R^2 = 0$ berarti tidak ada hubungan antara variabel X dan Y

2) $R^2 = 1$ berarti ada hubungan antara variabel X dan Y

jika nilai R^2 mendekati 1 maka semakin tepat garis regresi untuk mewakili data hasil observasi dan sebaliknya.

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah bertujuan untuk menjelaskan tahap-tahap yang dilakukan mulai dari awal penelitian hingga penelitian selesai yang disajikan dalam bentuk gambar. Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini :

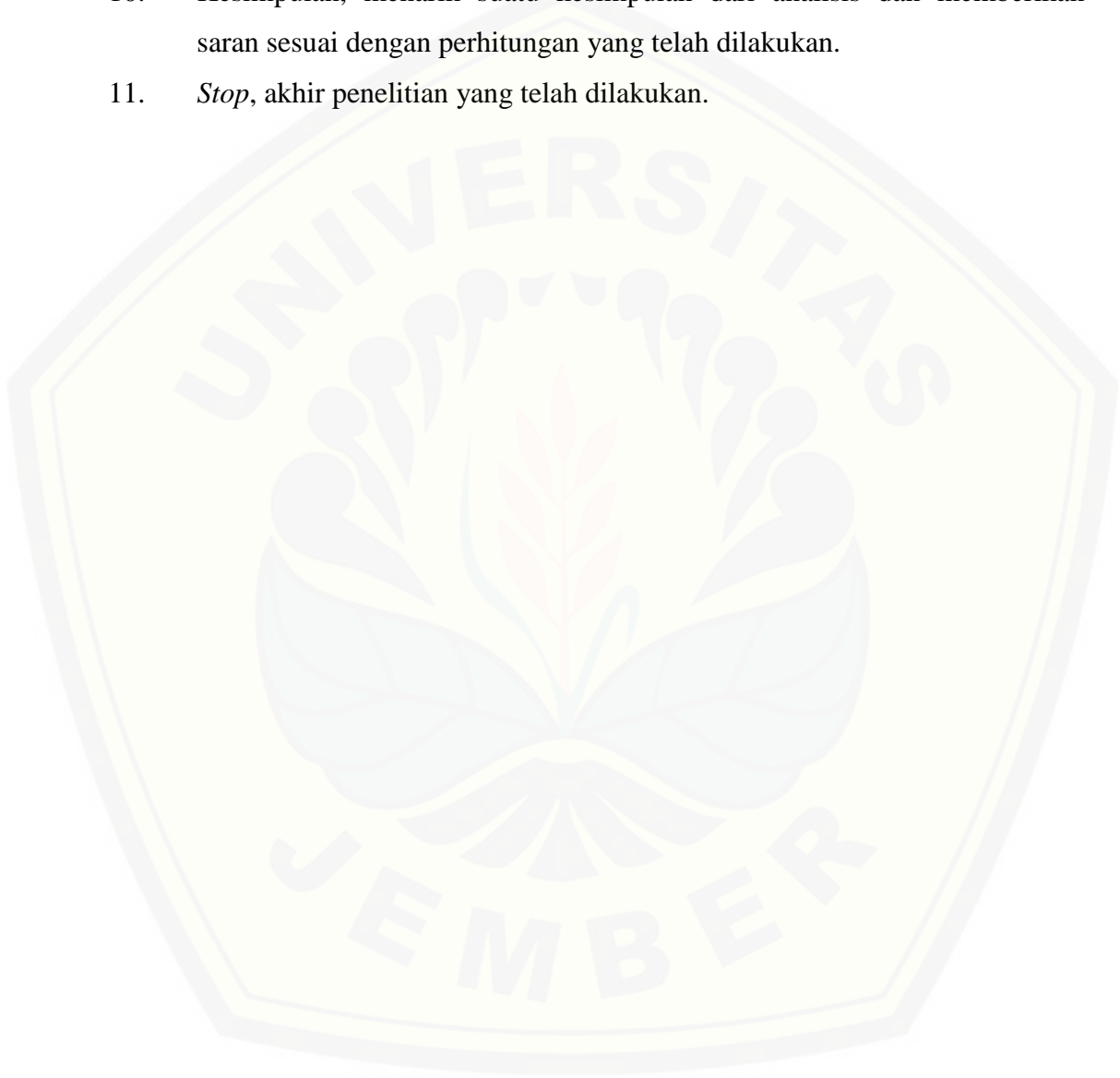


Gambar : Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

1. *Start*, yaitu tahap awal sebelum melakukan penelitian.
2. Wawancara dilakukan kepada narasumber. Observasi dilakukan di lingkungan perusahaan terkait variabel-variabel yang diteliti. Hasil kedua kegiatan tersebut digunakan untuk mendapatkan informasi yang relevan terkait penelitian.
3. Data kuesioner yang telah dijawab oleh responden, dikumpulkan dan dihitung dengan skala ukur yang ditentukan.
4. Uji instrumen untuk data kuesioner, uji ini meliputi Uji validitas untuk mengetahui layak atau tidaknya suatu instrumen untuk digunakan. Uji reliabilitas, untuk mengetahui konsisten dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Apabila kedua uji di atas tidak memenuhi maka langkah yang harus dilakukan yaitu menambah dan atau memperbaiki item-item kuesioner yang digunakan.
5. Analisis regresi linear berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (*independent variabel*) terhadap variabel terikat (*dependent variabel*).
6. Uji asumsi klasik. Setelah melakukan analisis regresi linear berganda, model regresi harus terbebas dari gejala multikolinearitas, heteroskedastisitas dan model regresi harus berdistribusi normal. Penanganan multikolinearitas antara lain, mengeluarkan satu atau lebih variabel bebas yang mempunyai korelasi tinggi, penambahan data baru, dan menggunakan PLS (*Partial Least Square*). Penanganan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu menggunakan WLS (*Weighted Least Square*) atau menggunakan *White's Heterocedasticity Consistant Variance* dan *Standart Error*.
7. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier berganda ini terdapat hubungan secara parsial antara variabel X dan Y.
8. Koefisien Determinasi Berganda (R^2) dihitung untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) secara bersama (simultan) terhadap variabel terikat (Y).

9. Pembahasan adalah penjelasan dan pendalaman atas hasil-hasil analisa statistik yang dilengkapi temuan-temuan lapang berasal dari informasi yang diperoleh melalui wawancara dan diperkuat oleh pendapat ahli atau penelitian terdahulu melalui kajian pustaka.
10. Kesimpulan, menarik suatu kesimpulan dari analisis dan memberikan saran sesuai dengan perhitungan yang telah dilakukan.
11. *Stop*, akhir penelitian yang telah dilakukan.



BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan bagian administrasi dan keuangan pada PTPN XI PG Wringin Anom Kabupaten Situbondo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan bagian administrasi dan keuangan pada PTPN XI PG Wringin Anom Kabupaten Situbondo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Kompensasi finansial secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan bagian administrasi dan keuangan pada PTPN XI PG Wringin Anom Kabupaten Situbondo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi finansial yang sesuai akan meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan pada penelitian ini, terdapat beberapa saran yang ditujukan kepada pihak instansi dan akademisi sebagai berikut:

- a) Pihak PTPN XI PG Wringin Anom Kabupaten Situbondo agar terus mempertahankan tata ruang yang ada di kantor bagian administrasi dan keuangan dengan cara tetap menciptakan kebersihan ruangan dan selalu mengatur penataan perlengkapan dan peralatan yang baik untuk mempermudah para karyawannya, karena indikator tata ruang memiliki persepsi yang baik bagi karyawan. selain itu, perusahaan sebaiknya

memperbaiki atau menambah penerangan yang ada di kantor pada semua divisi agar karyawan bisa lebih berkonsentrasi lagi dalam bekerja.

- b) Pihak PTPN XI PG Wringin Anom Kabupaten Situbondo agar terus meningkatkan disiplin kerja karyawannya dengan melakukan pengawasan yang ketat agar karyawan lebih disiplin dalam melakukan pekerjaannya. Serta adanya tindakan yang tegas terhadap karyawan yang kurang disiplin harus dilakukan sehingga kinerja karyawan tersebut meningkat.
- c) Pihak PTPN XI PG Wringin Anom Kabupaten Situbondo agar terus mempertahankan pemberian kompensasi finansial (gaji, insentif, dan tunjangan), sehingga karyawan dapat termotivasi dan semangat dalam bekerja serta meningkatkan kinerja para karyawan. .
- d) Untuk penelitian selanjutnya yang memilih tema yang sama, sebaiknya menambahkan variabel-variabel baru yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti, motivasi, beban kerja, dan lain sebagainya. Diharapkan dapat menggunakan alat analisis yang lebih kompleks. Hal tersebut digunakan untuk mendapatkan hasil keakuratan penelitian karena lebih mendekati kondisi yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Analisa, W. A. 2011. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan DISPERINDAG Kota Semarang. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi: Universitas Diponegoro Semarang.
- Arep, Ishak dan Tanjung Hendri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPEC.
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Djiko, I. M. Areros, W. A. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pajak Pratama Manado. *Jurnal Adminisrasi Bisnis*.
- Fathoni, A. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank BNI 1946 Tbk. *Banking and Management Review*, 1 (5): 575-585.
- Handoko, T. H. 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan M. S. P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan M. S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- <http://id.beritasatu.com/agribusiness/ptpn-xi-dongkrak-produksi-6-pabrik-gula>
<http://ptpn11.co.id>
<http://sucipt0.blogspot.com/2012/11/uji-normalitas.html>
- Kuncoro, M. 2011. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Musyafi, R. Utami, H. N. Mayowan, Y. 2016. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2 (39): 149-157.
- Nitisemito, A. S. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Norianggono, Y. C. P. Hamid, J. Ruhana, I. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bai Nusra di Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2 (8): 1-10.
- Prayitno, D. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Rudiansyah, F. 2014. Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. ISSN:1987-6285
- Santoso, S. 2002. *Buku latihan SPSS Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komptindo
- Sastrohadiwiryo B. S. 2006. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Septawan. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta BPFE.
- Siagian, S. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN
- Sugiyono. 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tamma, F. H. Iskandar, D. 2015. Pengaruh Kompensasi Fianansial Terhadap Kinerja Karyawan CV. Qitarabu Jaya Utama. *E-Proceeding of management*, 2 (3).
- Wahyudi, B. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kepada,

Yth. Bapak/ Ibu/ Saudara/i

Karyawan Kantor PTPN XI PG Wringin Anom Kabupaten Situbondo

Di

Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat menyelesaikan program studi S1, saya selaku mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi. Adapun judul skripsi yang saya ambil adalah “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pada PTPN XI PG Wringin Anom Kabupaten Situbondo”.

Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti mohon dengan hormat agar Bapak/Ibu/Saudara dapat berpartisipasi dalam pengisian daftar pernyataan berdasarkan keadaan yang sebenar-benarnya. Peneliti tidak akan mempublikasikan jawaban yang diberikan dan menjamin kerahasiaan jawaban sesuai dengan kode etik penelitian ilmiah, karena data tersebut hanya digunakan dalam penelitian ini.

Terima kasih atas kesediaan dan kerja sama Bapak/Ibu/Saudara yang telah berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya,

Saiful Ansori

(140810201102)

IDENTITAS PRIBADI RESPONDEN

1. No. Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Umur : tahun
3. Jenis Kelamin : (L/P)
4. Pendidikan :
 - a. SLTP
 - b. SLTA
 - c. Diploma
 - d. Strata
5. Lama Bekerja : bulan/tahun

PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

1. Pernyataan dibawah ini mohon dijawab dengan jujur dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada.
2. Berilah tanda (X) pada salah satu dari 5 jawaban disetiap pernyataan, sesuai dengan apa yang anda alami dan rasakan selama ini.

KUESIONER**❖ Lingkungan Kerja**

1. Menurut saya, penataan ruangan kantor sudah baik untuk mempermudah pekerjaan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
2. Menurut saya, perusahaan memberikan peralatan yang sesuai.

- a. Sangat Setuju
b. Setuju
c. Netral
- d. Tidak Setuju
e. Sangat Tidak Setuju
3. Saya merasa Penerangan yang ada di ruangan kerja sudah baik
- a. Sangat Setuju
b. Setuju
c. Netral
- d. Tidak Setuju
e. Sangat Tidak Setuju
4. Saya tetap berkonsentrasi dalam bekerja meskipun ada suara bising
- a. Sangat Setuju
b. Setuju
c. Netral
- d. Tidak Setuju
e. Sangat Tidak Setuju
5. Saya berkomunikasi baik dengan siapa saja di perusahaan.
- a. Sangat Setuju
b. Setuju
c. Netral
- d. Tidak Setuju
e. Sangat Tidak Setuju

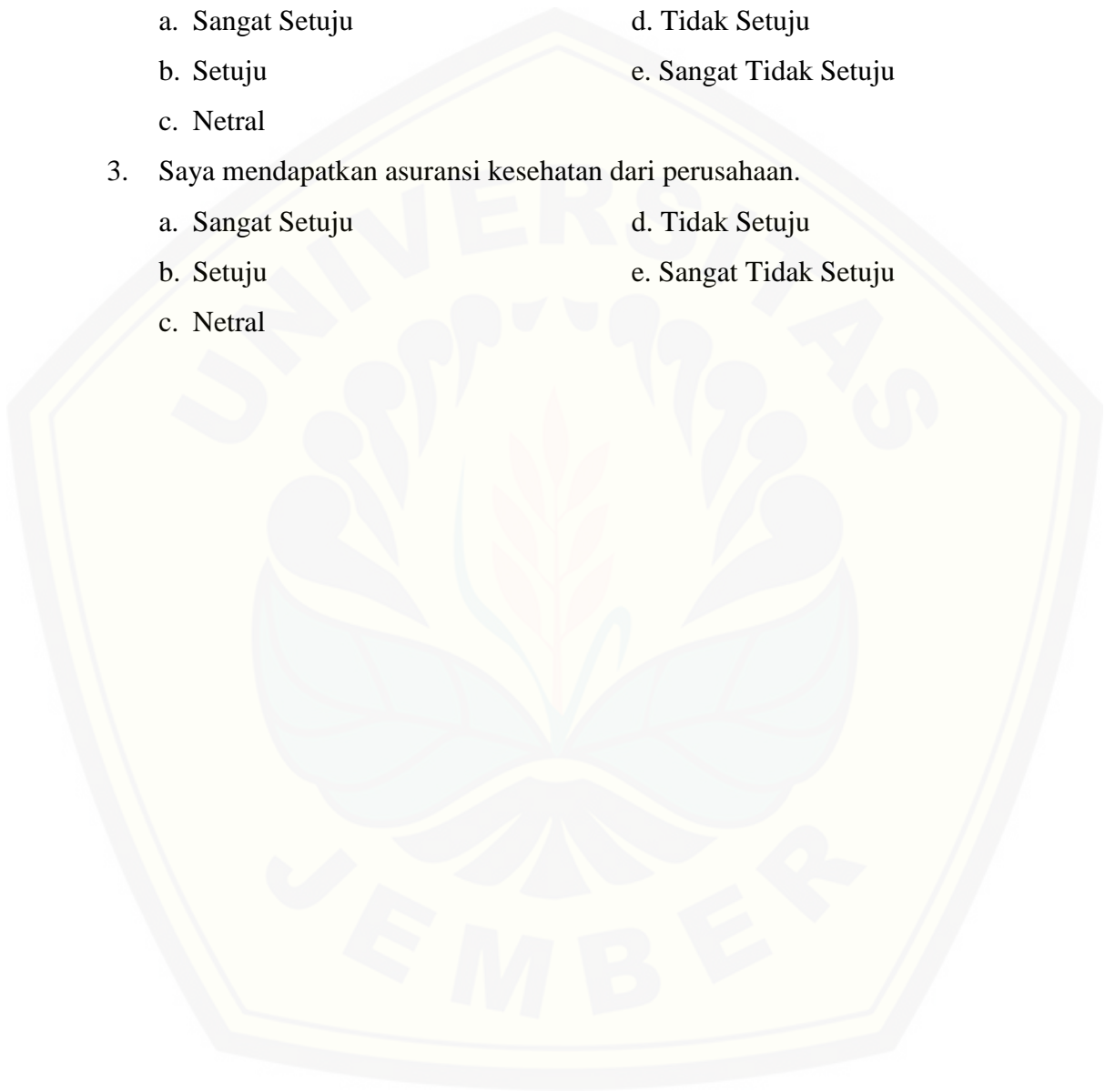
❖ **Disiplin Kerja**

1. Saya selalu berada di kantor sesuai dengan jam kerja.
- a. Sangat Setuju
b. Setuju
c. Netral
- d. Tidak Setuju
e. Sangat Tidak Setuju
2. Saya selalu mentaati tata tertib di perusahaan.
- a. Sangat Setuju
b. Setuju
c. Netral
- d. Tidak Setuju
e. Sangat Tidak Setuju
3. Saya selalu teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
- a. Sangat Setuju
b. Setuju
c. Netral
- d. Tidak Setuju
e. Sangat Tidak Setuju

❖ **Kompensasi Finansial**

1. Saya menerima gaji sesuai dengan yang diharapkan.

- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
2. Saya mendapatkan bonus atas prestasi kerja yang dihasilkan.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
3. Saya mendapatkan asuransi kesehatan dari perusahaan.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju



Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisisioner

NO	Lingkungan Kerja					X1	Disiplin Kerja			X2	Kompensasi Finansial			X3	Kinerja Karyawan			Y
	1	2	3	4	5		1	2	3		1	2	3		1	2	3	
1	4	4	4	5	4	21	5	4	5	14	3	4	3	10	4	4	4	12
2	4	5	4	5	4	22	4	5	4	13	4	4	5	13	5	4	4	13
3	4	5	4	4	3	20	4	4	4	12	3	4	3	10	4	3	4	11
4	5	5	5	4	4	23	4	4	3	11	5	5	5	15	4	5	5	14
5	5	3	4	4	4	20	4	5	5	14	5	4	4	13	5	5	4	14
6	4	4	4	4	5	21	4	5	5	14	4	4	5	13	5	4	4	13
7	4	4	3	5	3	19	4	5	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12
8	4	4	4	4	3	19	5	4	5	14	4	3	4	11	4	4	4	12
9	2	4	3	5	5	19	4	4	4	12	3	3	3	9	4	3	3	10
10	4	5	4	4	4	21	4	4	4	12	3	3	3	9	4	5	4	13
11	4	5	2	4	4	19	5	4	5	14	3	4	5	12	4	5	4	13
12	4	4	4	4	4	20	4	4	5	13	4	4	4	12	5	5	4	14
13	4	4	2	5	4	19	5	5	5	15	5	4	4	13	4	5	4	13
14	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	4	4	4	12	5	5	4	14
15	4	5	4	4	4	21	5	4	5	14	3	4	3	10	4	5	4	13
16	5	2	4	2	4	17	4	5	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12
17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
18	4	2	5	5	4	20	5	4	4	13	4	5	5	14	4	4	5	13
19	5	5	4	5	4	23	4	5	5	14	5	4	4	13	5	5	4	14
20	4	4	3	3	4	18	3	4	3	10	3	2	4	9	4	4	3	11
21	3	4	3	5	5	20	4	5	3	12	3	4	3	10	4	3	4	11
22	4	4	2	4	5	19	5	5	5	15	5	5	5	15	4	5	5	14
23	5	4	5	4	4	22	3	4	4	11	4	5	4	13	4	4	5	13
24	4	4	4	5	4	21	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
25	4	4	5	4	4	21	4	4	3	11	3	4	3	10	4	3	4	11
26	3	5	4	4	5	21	4	4	4	12	5	5	5	15	4	5	5	14
27	5	3	4	4	4	20	5	5	5	15	4	5	5	14	4	5	5	14
28	4	3	4	4	4	19	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
29	4	3	2	3	3	15	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
30	4	4	3	4	4	19	5	4	4	13	4	4	5	13	5	4	4	13
31	5	5	3	5	4	22	4	4	4	12	3	4	4	11	5	4	5	14
32	3	4	4	4	5	20	5	4	4	13	4	4	4	12	4	3	5	12
33	4	4	4	4	4	20	5	4	4	13	4	4	4	12	4	3	4	11
34	3	4	3	4	4	18	5	4	4	13	4	4	4	12	5	4	4	13
35	3	4	3	4	5	19	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
36	2	2	2	3	5	14	2	5	2	9	4	5	5	14	5	2	2	9
37	4	4	4	4	3	19	4	2	4	10	4	4	4	12	5	3	5	13

38	4	4	4	4	3	19	4	5	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12
39	4	5	4	3	5	21	5	5	4	14	4	4	5	13	4	5	5	14
40	2	3	3	2	2	12	2	3	3	8	2	3	2	7	3	2	3	8



Lampiran 3. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian❖ Lingkungan Kerja (X_1)**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	7.5	7.5	7.5
	3.00	5	12.5	12.5	20.0
	4.00	24	60.0	60.0	80.0
	5.00	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	7.5	7.5	7.5
	3.00	5	12.5	12.5	20.0
	4.00	21	52.5	52.5	72.5
	5.00	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	12.5	12.5	12.5
	3.00	9	22.5	22.5	35.0
	4.00	22	55.0	55.0	90.0
	5.00	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	5.0	5.0	5.0
	3.00	4	10.0	10.0	15.0
	4.00	23	57.5	57.5	72.5
	5.00	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.5	2.5	2.5
	3.00	6	15.0	15.0	17.5
	4.00	23	57.5	57.5	75.0
	5.00	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

❖ Disiplin Kerja (X_2)**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	5.0	5.0	5.0
	3.00	2	5.0	5.0	10.0
	4.00	22	55.0	55.0	65.0
	5.00	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.5	2.5	2.5
	3.00	1	2.5	2.5	5.0
	4.00	24	60.0	60.0	65.0
	5.00	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.5	2.5	2.5
	3.00	5	12.5	12.5	15.0
	4.00	22	55.0	55.0	70.0
	5.00	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

❖ **Kompensasi Finansial (X_3)****X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.5	2.5	2.5
	3.00	10	25.0	25.0	27.5
	4.00	23	57.5	57.5	85.0
	5.00	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.5	2.5	2.5
	3.00	4	10.0	10.0	12.5
	4.00	28	70.0	70.0	82.5
	5.00	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.5	2.5	2.5
	3.00	7	17.5	17.5	20.0
	4.00	21	52.5	52.5	72.5
	5.00	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

❖ Kinerja

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.5	2.5	2.5
	4.00	28	70.0	70.0	72.5
	5.00	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	5.0	5.0	5.0
	3.00	7	17.5	17.5	22.5
	4.00	18	45.0	45.0	67.5
	5.00	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.5	2.5	2.5
	3.00	3	7.5	7.5	10.0
	4.00	26	65.0	65.0	75.0
	5.00	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 4 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Lingkungan Kerja (X_1)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.190	.418**	.178	-.128	.593**
	Sig. (2-tailed)		.241	.007	.272	.430	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.190	1	.108	.396*	.127	.650**
	Sig. (2-tailed)	.241		.506	.011	.435	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.418**	.108	1	.125	-.054	.579**
	Sig. (2-tailed)	.007	.506		.442	.743	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.178	.396*	.125	1	.228	.662**
	Sig. (2-tailed)	.272	.011	.442		.157	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	-.128	.127	-.054	.228	1	.372*
	Sig. (2-tailed)	.430	.435	.743	.157		.018
	N	40	40	40	40	40	40
X1	Pearson Correlation	.593**	.650**	.579**	.662**	.372*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.018	
	N	40	40	40	40	40	40

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

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

Disiplin Kerja (X_2)

		Correlations			
		X2.1	X2.2	X2.3	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.148	.655**	.830**
	Sig. (2-tailed)		.362	.000	.000
	N	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.148	1	.201	.562**
	Sig. (2-tailed)	.362		.214	.000
	N	40	40	40	40

X2.3	Pearson Correlation	.655**	.201	1	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.214		.000
	N	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	.830**	.562**	.844**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40

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

Kompensasi Finansial (X₃)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.541**	.650**	.865**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40
X3.2	Pearson Correlation	.541**	1	.549**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40
X3.3	Pearson Correlation	.650**	.549**	1	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40
X3	Pearson Correlation	.865**	.801**	.878**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40

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

Kinerja (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.154	-.020	.432**
	Sig. (2-tailed)		.344	.902	.005
	N	40	40	40	40
Y.2	Pearson Correlation	.154	1	.456**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.344		.003	.000
	N	40	40	40	40
Y.3	Pearson Correlation	-.020	.456**	1	.725**
	Sig. (2-tailed)				
	N				

	Sig. (2-tailed)	.902	.003		.000
	N	40	40	40	40
Y	Pearson Correlation	.432**	.862**	.725**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	
	N	40	40	40	40

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

b. Uji Reliabilitas

X₁

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.718	6

X₂

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	4

X₃

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	4

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	4

Lampiran 5 Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.717	.693	.78186

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55.768	3	18.589	30.409	.000 ^b
	Residual	22.007	36	.611		
	Total	77.775	39			

a. Dependent Variable: Y

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

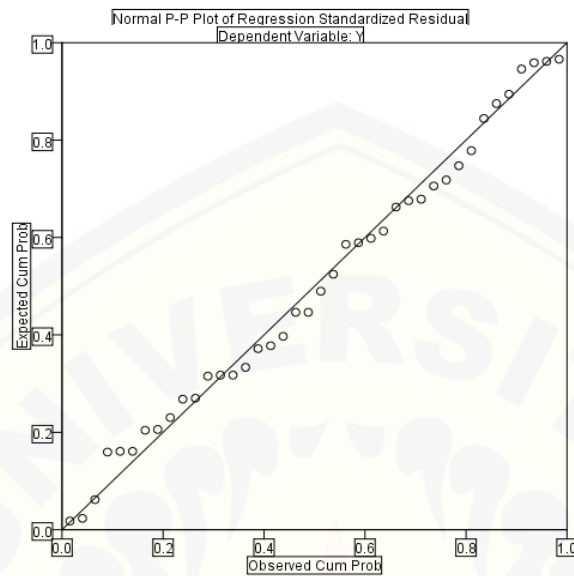
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.165	1.293		.128	.899
	X1	.271	.063	.437	4.301	.000
	X2	.266	.093	.301	2.867	.007
	X3	.301	.077	.375	3.912	.000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Model



b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.165	1.293		.128	.899		
X1	.271	.063	.437	4.301	.000	.762	1.312
X2	.266	.093	.301	2.867	.007	.713	1.403
X3	.301	.077	.375	3.912	.000	.857	1.168

a. Dependent Variable: Y

c. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.084	.712		2.927	.006
X1	-.002	.035	-.009	-.050	.960
X2	-.076	.051	-.271	-1.479	.148
X3	-.042	.042	-.166	-.990	.329

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 7. Uji Hipotesis dan Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

a. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.165	1.293		.128	.899
	X1	.271	.063	.437	4.301	.000
	X2	.266	.093	.301	2.867	.007
	X3	.301	.077	.375	3.912	.000

a. Dependent Variable: Y

b. Uji Koefisienan Determinasi Berganda (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.717	.693	.78186

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

Lampiran 8 Rtabel

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

Lampiran 9 Ttabel

d.f	T _{0,10}	T _{0,05}	T _{0,025}	T _{0,01}	T _{0,005}	d.f
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	40
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	41
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	42
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	43
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	44
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	45
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	46
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	47
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	48
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	49
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	50
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	51
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	52
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	53
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	54
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	55
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	56
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	57
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	58
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	59
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	60
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	61
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	62
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	63
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	64
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	65
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	66
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	67
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	68
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	69
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	70
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	71
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	72
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	73
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	74
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	75
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	76
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	77
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	78