

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA (STUDI PADA PEGAWAI SEWING DI
PT. TAINAN ENTERPRISES INDONESIA 5)**

**MARIO RAMADHAN
8215097536**



**Skripsi Ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2016**

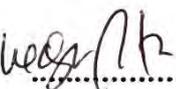
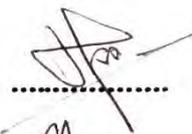
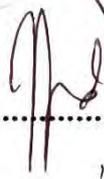
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Dedi Purwana ES, M.Bus

NIP: 19671207 199203 1001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.Si, M.Si</u> NIP: 19720506 200604 1 002	Ketua		21-01-2016
2. <u>Widya Parimita, SE, MPA</u> NIP: 19700605 200112 2 001	Sekretaris		21-01-2016
3. <u>Dra. Sholikhah, MM</u> NIP: 19620623 199003 2 001	Penguji Ahli		26-01-2016
4. <u>Dr. I Ketut Sudiardhitha M.Si</u> NIP: 19560207 198602 1 001	Pembimbing I		26-01-2016
5. <u>Agung Wahyu Handaru, ST, MM</u> NIP: 19781127 200604 1 001	Pembimbing II		21-01-2016

Tanggal Lulus : 11-01-2016

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan Karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum pernah dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 12 Januari 2016
Yang membuat pernyataan



Mario Ramadhan
No. Reg. 8215097536

ABSTRAK

Mario Ramadhan. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Tainan Enterprises Indonesia 5 Jakarta. Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi S1 Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2015.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja PT.Tainan Enterprises Indonesia 5. 2) untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja PT.Tainan Enterprises Indonesia 5. 3) untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja PT.Tainan Enterprises Indonesia 5. Sampel dalam penelitian ini adalah menilai kinerja karyawan di PT. Tainan Enterprises Indonesia 5. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 110 responden. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi berganda, dan alat analisis data menggunakan program SPSS versi 22. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan: 1) adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 sebesar 1.982 . 2) adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan Thitung sebesar 1.982. 3) kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap minat beli ulang dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan Fhitung sebesar 3.08

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja.

ABSTRAK

Mario Ramadhan – Influence Compensation and Work Environment on Performance PT.Tainan Enterprises Indonesia 5 jakarta. Thesis, Jakarta: Concentration Human Resource, Program Study Managment, Degree Management, Faculty Economics, Universitas Negeri Jakarta 2015

The purpose of this thesis is to find out the influence of the following variables: 1) The Compensation to the Performance of PT. Tainan Enterprises Indonesia 5, 2) the Working Environment and to the Performance PT. Tainan Enterprise Indonesia 5. 3) To find out the influence of Compensation, Working Environment to the Performance of PT. Tainan Enterprise Indonesia 5 Simultaneously. The number of samples in this research is 110 Respondents. This research is using quantitative research with multiple regression analysis technique and this research is using SPSS 22 as the analytical tools. The result of the hypothesis testing shows that there is the positive and significance influence between compensation and performance with significance level of 0.00 with T table value of 1.982. **2)** There is the positive and significant influence between work environment and performance with significance level of 0.00 and with T table value of 1.982 **3)** the independent variables simultaneously influencing the dependent variable with significance level 0.00 with F value of 3.8

Keywords: Compensation, Working Environment, and Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat serta karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Tainan Enterprises Indonesia 5”** sebagai syarat kelulusan Program Studi Strata Satu Manajemen.

Keberhasilan dalam penyusunan Skripsi ini berkat bantuan dari berbagai pihak, karena itu peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr.I Ketut R.Sudiarditha.Msi selaku dosen pembimbing pertama peneliti selama menyelesaikan Skripsi ini.
2. Bapak Agung Wahyu Handaru ST.MM selaku dosen pembimbing kedua peneliti selama menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Drs. Dedi Purwana, ES., M.Bus selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
4. Ibu Dr. Umi Mardiyati, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.
5. Bapak Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.Si, M.Si selaku Ketua Program Studi Strata Satu Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.
6. Para dosen dan seluruh civitas akademik Universitas Negeri Jakarta atas bantuan yang diberikan selama peneliti mengikuti studi.
7. Mas Pendi (*Staff* Jurusan Manajemen) yang telah banyak membantu dalam proses administrasi.

8. Ayah tercinta H.Waluyo Darsono dan ibunda HJ.Roswita Syarief yang telah memberikan bantuan moral, materi, maupun spiritual kepada peneliti dalam menyelesaikan Skripsi ini.
9. Kedua kakak yaitu Rosadi Sujadmiko dan Putri yang telah memberikan bantuan moral, semangat, dan spiritual.
10. Adik saya dan keponakan saya Andika Triputra dan Aqila Saci Kayana yang telah memberikan semangat dan motivasi.
11. Staff Cahaya Timur (Kang Ujang, Mang Budi), Kang Umay, Mba Har, Teddy Aditya dan Hazmi Romdhoni yang telah membantu memberikan masukan, arahan dan bantuan selama pembuatan skripsi ini.
12. CCK Mahuhhamad Adnan, Andrian Wicaksono, Bayu Ebtantriyo, Tyara Apriana, Febri Harith, Rizki Jatmika, Mury Putri Damar Sakti, Tyara Sistarini yang telah memberikan hiburan dan masukan selama pengerjaan skripsi walaupun tidak memberikan solusi sama sekali.
13. Teman-teman mahasiswa program studi Strata Satu Manajemen angkatan 2008, 2009 dan 2010 Universitas Negeri Jakarta yang selalu memberi semangat, saran dan kritik.

Peneliti menyadari atas berbagai kekurangan dalam Skripsi ini. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat peneliti harapkan. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Jakarta, Januari 2016

Peneliti

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN ORIGINALITAS	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka	12
2.1.1 Kinerja	12
2.1.2 Kompensasi.....	24
2.1.3 Lingkungan Kerja	32
2.2 <i>Review</i> Penelitian yang relevan.....	40
2.3 Kerangka Pemikiran.....	51
2.4 Hipotesis	53

BAB III. OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian	55
3.2 Metode Penelitian	56
3.3 Metode Penentuan Populasi dan Sampel	56
3.4 Operasionalisasi Variabel Penelitian	59
3.5 Skala Penelitian	63
3.6 Prosedur Pengumpulan Data	64
3.7 Metode Analisis	65
3.8 Analisis Regresi	69

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskriptif Unit Analisis	72
4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan	83

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	114
5.2 Implikasi Manajerial	115
5.3 Saran	116

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
I.1	Perbandingan Gaji Karyawan.....	6
I.2	Kuesioner PraRiset.....	8
2.1	Matriks Penelitian Terdahulu.....	49
3.1	Jumlah Karyawan.....	58
3.2	Kisi Kisi Instrumen Kinerja.....	61
3.3	Operasionalisasi Variabel.....	62
3.4	Bobot Skor Skala Likert.....	63
3.5	Standar Penilaian Kinerja Karyawan.....	65
4.1	Uji Validitas.....	84
4.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	86
4.3	Analisis Deskriptif Kinerja.....	88
4.4	Analisis Deskriptif Kompensasi.....	90
4.5	Persentase Tingkat Kompensasi.....	92
4.6	Skor Nilai Kompensasi.....	93
4.7	Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja.....	95
4.8	Persentase Lingkungan Kerja.....	98
4.9	Skor Nilai Lingkungan Kerja.....	99
4.10	Uji Normalitas.....	100
4.11	Uji Linearitas.....	102
4.12	Hasil Uji Linearitas Antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja.....	103
4.13	Uji Multikolinearitas.....	104

4.14	Uji Heterokedastisitas.....	105
4.15	Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda.....	107
4.16	Hasil Uji F.....	109
4.17	Hasil Analisis Determinasi.....	111
4.18	Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis Berdasarkan Hasil Analisis Regresi Linear.....	112

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
2.1	Kerangka Pemikiran.....	53
4.1	Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
4.2	Karateristik Responden Berdasarkan Umur.....	74
4.3	Karateristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	75
4.4	Karateristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	77
4.5	Karateristik Responden Berdasarkan Bagian.....	78
4.6	Karateristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	79
4.7	Karateristik Responden Berdasarkan Penghasilan Perbulan.....	80
4.8	Karateristik Responden Berdasarkan Fasilitas Kerja.....	81
4.9	Karateristik Responden Berdasarkan Kondisi Kerja.....	82

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul
1	Kuesioner Penelitian
2	Hasil Kuesioner Validitas Instrumen X1
3	Hasil Kuesioner Validitas Instrumen X2
5	Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi
6	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Lingkungan Kerja</i>
8	Hasil Uji Realibilitas
9	Instrumen Penelitian Variabel Promosi Penjualan
10	Instrumen Penelitian Variabel <i>Hedonic Shopping Motivation</i>
11	Instrumen Penelitian Variabel <i>Impulse Buying</i>
12	Hasil Uji Normalitas
13	Hasil Uji Linearitas
14	Hasil Uji Heteroskedastisitas
15	Hasil Uji Multikolinieritas
16	Hasil Uji t
17	Hasil Uji F

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya sebuah kehidupan berorganisasi dipengaruhi oleh faktor manusia. Manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya, semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan akan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Karena sumber daya manusia merupakan suatu hal yang unik, perusahaan membutuhkan pasokan sumber daya manusia yang banyak dan berkualitas, demi mengimbangi ketatnya persaingan era globalisasi seperti saat sekarang ini. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan masalah yang sering muncul disetiap perusahaan. Hampir seluruh masalah utama perusahaan berhubungan dengan kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan beberapa penelitian yang menyebutkan bahwa ada masalah kinerja karyawan di perusahaan.

Menurut Colquitt lePine dan Wesson kinerja merupakan nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Apabila perilaku karyawan positif, maka

akan berkontribusi secara positif pula terhadap tujuan perusahaan, demikian pula dengan sebaliknya.¹

Kinerja karyawan yang baik akan mendatangkan keuntungan bagi perusahaannya, namun akan berbeda hasilnya apabila kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut kurang maka hasil yang diperoleh tidak maksimal sehingga mengakibatkan kerugian bagi perusahaan atau keuntungan yang tidak maksimal, seperti terjadi pada PT. Tainan Enterprises Indonesia. PT. Tainan Enterprises Indonesia bergerak di bidang garmen yang memproduksi baju, levis, rok, jaket, coat yang terletak di Cilincing permasalahan yang menjadi perhatian pada perusahaan ini terletak pada kinerja karyawan yang dapat dilihat dari tidak terpenuhinya target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan. Dimana kinerja karyawan selalu mengalami penurunan setiap bulannya selama tahun 2014 yang mengakibatkan hasil produksi mereka menurun dan menghambat pengiriman ekspor mereka,

¹Colquit Jason A Jeffery. A. Lepine dan Michael J. Wesson, Organization Behaviour: Improving Performance and Commitment in the workplace, (Newyork : The Mc Grawhil, 2009), h.38

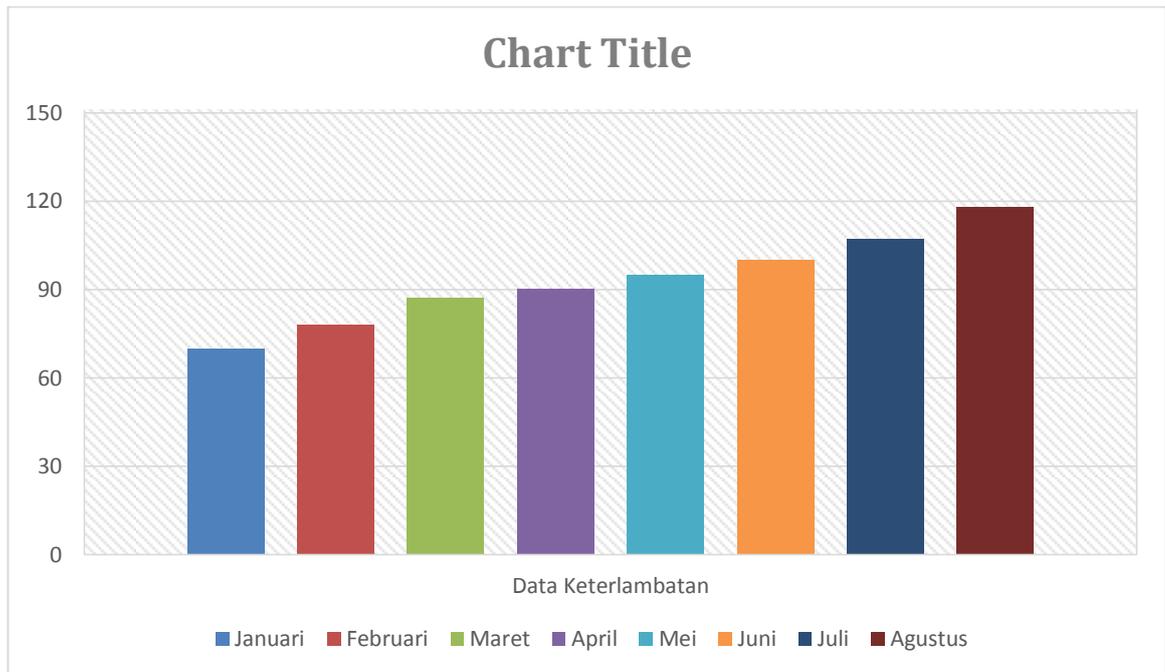


Chart 1.1 data keterlambatan karyawan PT.Tainan Enterprises Indonesia 5 2015²

Sumber : data diolah oleh peneliti

Penggunaan data dimulai tahun 2012 dengan pertimbangan sejalan dengan penggunaan sistem absensi yang bermula dari absen kartu menjadi sidik jari. Pada sajian data absensi karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia 5 terjadi peningkatan jumlah absensi karyawan setiap bulanya. Banyaknya karyawan yang datang terlambat mengindikasikan bahwa kinerja karyawan relatif rendah. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sedamayanti dalam Adireto yang menyatakan bahwa beberapa organisasi dapat mengetahui tingkat kinerja (personil yang tidak efektif) dengan memperhatikan/menilai beberapa faktor yang termasuk pula keterlambatan dan kehadiran karyawan. Terjadinya ketidakefektifan atau menurunnya kinerja seorang pegawai, salah satunya disebabkan oleh faktor tersebut, kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai

²Sumber data diolah oleh peneliti 2015

dalam kerjanya. Dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya.³

Pendapat yang serupa juga disebutkan Fuad Mas'ud yaitu, kinerja karyawan dapat dilihat dari data keterlambatan, ketepatan waktu keterlambatan mencerminkan kedisiplinan seorang karyawan dalam bekerja. Dengan kata lain, apabila karyawan terlambat akan menyebabkan kinerja yang menurun.⁴ Dipertegas oleh Darwito yang dalam penelitiannya menggunakan data keterlambatan karyawan sebagai acuan yang dipakai untuk mengetahui menurunnya kinerja karyawan. Karena keterlambatan merupakan masalah karena yang berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan, penurunan efisiensi dan penurunan kinerja.⁵

Asumsi bahwa, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan selain dapat dilihat dari tingkat keterlambatan, tapi juga dapat dilihat dari tingkat kemangkiran karyawan itu sendiri, yang semakin menunjukkan bahwa rendahnya kompensasi dapat berpengaruh terhadap semangat karyawan untuk datang ke kantor. Ini dapat dilihat pada chart 1.2 dimana ada peningkatan jumlah absensi karyawan yang tidak hadir setiap bulanya. Bulan Januari sebanyak 43 karyawan tidak hadir, bulan februari terdapat peningkatan sebanyak 51 karyawan, bulan maret terdapat peningkatan sebanyak 66 karyawan, bulan april terdapat 66 karyawan yang tidak hadir, bulan mei terdapat 68 karyawan, bulan juni terdapat

³Sedamayanti, Mnajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi dan Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil, (Jakarta : PT. Refika Aditama, 2010), h.20

⁴Fuad Mas'ud, Survey Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi, (Semarang : BP. Universitas Diponegoro, 2004), h.20

⁵Darwito, "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, Thesis, 2008, h.5

70 karyawan, bulan juli terdapat 72 karyawan sedangkan bulan agustus terdapat 76 karyawan, dari chart di atas dapat disimpulkan bahwa ketidak hadiran tingkat absensi karyawan setiap bulanya selalu meningkat.

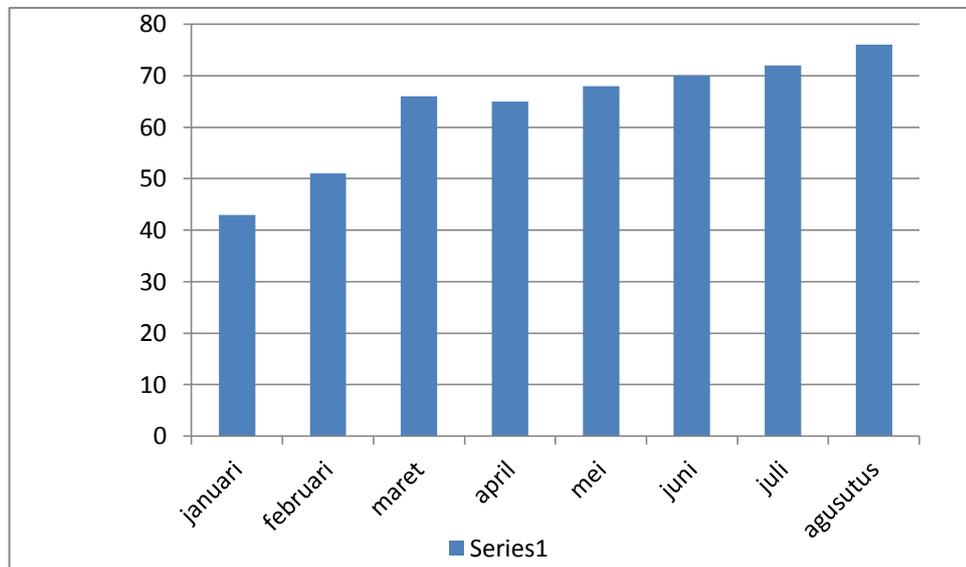


Chart 1.2 Absesensi Karyawan PT.Tainan Enterprises Indonesia 5⁶

Adapun faktor-faktor yang diduga sering membuat karyawan datang terlambat atau ketidakhadiran ke kantor yaitu karena karyawan merasa gaji yang diterima mereka tidak sesuai dengan Upah minimum DKI Jakarta. Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum, maka dapat dilihat pada tahun 2015 Upah minimum masyarakat sebesar Rp. 2,700,000⁷, sedangkan faktanya gaji yang diterima karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia 5 memiliki rentangan sebesar 2.000.0000 sampai dengan 2.200.000, gaji tersebut masih sama dengan kebijakan pemerintah yang menyebutkan bahwa Upah minimum masyarakat pada tahun 2013 sebesar

⁶ Pra Riset Data Diolah 2015

⁷ Wikipedia (2015), "UMR DKI Jakarta", (<http://id.wikipedia.org/wiki/upah-minimum-propinsi>), diakses pada tanggal 12 oktober 2015 pukul 19:45

Rp.2.200.000. hal ini dapat dilihat dari daftar list gaji karyawan PT.Tainan Enterprises Indonesia 5 di tabel 1.1

Tabel 1.1 Perbandingan Gaji Karyawan PT.Tainan dengan Gaji UMR DKI⁸

Tahun	Bagian	Gaji UMR	Gaji karyawan Tainan
2013	Sewing	Rp.2.200.000	Rp.1.850.000
2014	Sewing	Rp.2.400.000	Rp.2.000.000
2015	Sewing	Rp.2.700.000	Rp.2.200.000

Dengan demikian, kemungkinan besar karyawan akan terlambat dan tidak memperhatikan jam kerja yang diberlakukan perusahaan. Karena mereka menganggap bahwa yang mereka terima tidak sesuai dengan kenyatannya. Oleh karena itu, dari aspek kompensasi tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan karyawan. Dijelaskan oleh Aprilia pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan apa yang diharapkan karyawan. Apabila terpenuhi, maka karyawan akan menjadi puas. Kepuasan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama.⁹

⁸Pra Riset data diolah 2015

⁹Windy Aprilia, " Pengaruh Kompenasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja karyawan Bagian Akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya), *Jurnal the Indonesian Accounting Review*, 2012, h.8

Adapun faktor-faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan tersebut adalah lingkungan kerja. Buruknya pengelolaan lingkungan kerja di perusahaan ini, misalnya terlihat dari akses jalan yang rusak, kurangnya penghijauan disekitar area perusahaan, kurangnya lahan parkir yang memadai dan ruangan kerja yang panas dapat menjadi faktor lainnya hal ini dikarenakan ruangan yang sangat sangat terbatas disediakan ac di dalam ruangan hanya terdapat 2 ac sedangkan ruangan kerja dapat dikatakan besar sehingga ac kurang dirasakan oleh karyawan. Kondisi yang dijelaskan diatas dapat membuat karyawan menjadi malas bekerja, semangat kerja turun hingga akhirnya sampai datang terlambat ke kantor.

Masalah kualitas lingkungan kerja diatas juga dialami oleh PT. Tainan Enterprises Indonesia 5 dimana jarak meja kerja antara para karyawan sangat berdekatan sehingga mengurangi kenyamanan para pekerja, sarana yang disediakan perusahaan juga kurang memadai seperti alat potong dan jahit yang masih model lama yang mengakibatkan karyawan akan mengalami kendala dalam bekerja sedangkan perusahaan selalu ingin memenuhi ekspektasi produksi perusahaan setiap bulanya, dan masih ada beberapa masalah tingkat kualitas lingkungan kerja lainnya yang ada di PT. Tainan Enterprises Indonesia 5 Ini dapat dilihat dari hasil pra riset yang sudah dilakukan di PT. Tainan Enterprises Indonesia 5 pada tanggal 12 Januari 2015 Di table 1.2

Tabel 1.2 Kuesioner Pra Riset Kinerja Sewing di PT. Tainan Enterprises Indonesia 5¹⁰

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Apakah Gaji dan tunjangan anda telah sesuai dengan yang di harapkan	8%	92%
2	Apakah gaji anda sudah mencukupi kebutuhan anda sehari-hari?	0%	100%
3	Apakah kondisi lingkungan kerja anda sudah efektif saat anda bekerja?	6%	94%
4	Apakah anda selalu patuh pada peraturan perusahaan saat bekerja?	44%	56%

Tabel diatas menggunakan 50 responden Karyawan Sewing PT. Tainan Enterprises Indonesia 5 dari Hasil pra riset tersebut, dapat dilihat bahwa pada *point* pertama mayoritas responden menjawab tidak hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa gaji yang dibutuhkan belum sesuai dengan yang diharapkan, begitu pun dengan *point* kedua semua responden menjawab tidak hal ini menunjukkan bahwa gaji yang mereka terima belum mencukupi kehidupan mereka sehari-hari, dan *point* ketiga mayoritas responden menjawab tidak hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja saat ini tidak efektif, *point* keempat mayoritas responden menjawab tidak dimana hal ini menunjukan bahwa karyawan masih banyak yang masih belum patuh pada peraturan perusahaan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mempunyai keluhan pada kompensasi

¹⁰Pra Riset Data Diolah 2015

dan lingkungan kerja yang rendah sehingga membuat karyawan mempunyai kinerja yang rendah. Oleh karena itu fenomena ini tentunya harus menjadi bahan evaluasi perusahaan agar dapat mengelola kinerja karyawan lebih baik lagi supaya target perusahaan dapat tetap tercapai.

Berdasarkan pembahasan tersebut, maka perlunya diadakan penelitian yang mendalam tentang kinerja sewing di PT. Tainan Enterprises Indonesia 5. Dengan paparan penjelasan di atas, penelitian ini difokuskan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja di PT. Tainan Enterprises Indonesia 5. Maka dengan latar belakang diatas, penelitian ini diberi judul : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia 5.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti memfokuskan perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran dari kompensasi dan lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan di PT. Tainan Enterprises Indonesia 5?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tainan Enterprises Indonesia 5?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tainan Enterprises Indonesia 5?
4. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tainan Enterprises Indonesia 5?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan pada karyawan sewing di PT. Tainan Enterprises Indonesia 5 adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran dari kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan di PT. Tainan Enterprises Indonesia 5.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Tainan Enterprises Indonesia 5.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tainan Enterprises Indonesia 5
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Tainan Enterprises Indonesia 5.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritik
 - Sebagai referensi dan gambaran bagi para mahasiswa sehingga dapat mengetahui fenomena yang dialami oleh karyawan sewing
 - Sebagai referensi faktor-faktor kinerja

2. Manfaat Praktis

- Dapat menjadi sumber referensi beserta dasar bahan kajian untuk penelitian lebih lanjut dan lebih mendalam tentang kinerja karyawan sewing.
- Dapat memberikan solusi tentang pengelolaan kinerja karyawan sewing

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kinerja

Pada dasarnya, kinerja karyawan merupakan cara kerja karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Suatu perusahaan yang memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut akan baik, sehingga terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu (karyawan) dengan kinerja perusahaan.

Kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan, Menurut Supardi dalam Subekhi dan Jauhar, “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya”.¹¹ Senada dengan hal tersebut, Robert dan Jhon mendefinisikan “Kinerja atau produktivitas adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan.”¹²

Berdasarkan pendapat tersebut dapat dilihat ada beberapa kesamaan yang menyatakan kinerja merupakan tanggung jawab seorang karyawan serta hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Jika dikaitkan dengan kinerja sebagai

¹¹Subekhi Akhmad dan Mohammad Jauhar, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, (Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2012), h. 193

¹²Robert L Mathis dan H.Jhon Jacson. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi I* (Jakarta: Salemba Empat, 2002), h. 82.

kata benda di mana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang oleh suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Melati mengutip pendapat Marthin dan Jeckson “Kinerja karyawan adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas, kualitas, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif”.¹³

Berdasarkan paparan teori di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan dari pekerjaan yang telah dikerjakannya. Aspek kuantitas mengacu pada beban kerja atau target kerja, sedangkan aspek kualitas menyangkut kesempurnaan dan kerapian pekerjaan yang sudah dilaksanakan.

Berdasarkan paparan pendapat tersebut dapat dilihat ada beberapa kesamaan yang menyatakan kinerja merupakan tanggung jawab seorang karyawan serta hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Jika dikaitkan dengan kinerja sebagai kata benda di mana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang oleh suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam upaya pencapaian tujuan

¹³Melati, “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu”. *eJournal Administrative Economics*, Vol.2, No.1, Universitas Negeri Surabaya 2008, h. 28.

perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Withmore dalam Poltak sinambella menerangkan “Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu”.¹⁴ Senada dengan itu menurut Mangkunegara “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.¹⁵ Pendapat lain menurut Mangkunegara mengemukakan bahwa:

Istilah kinerja berasal dari kata *job performace* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁶

Berdasarkan paparan pendapat tersebut dapat dilihat ada beberapa kesamaan yang menyatakan kinerja merupakan kualitas dan kuantitas yang diberikan karyawan untuk perusahaannya. Kualitas dan kuantitas yang diberikan berupa meningkatkan kemampuan dan mengoptimalkan potensi yang dimiliki.

Sedangkan menurut Menurut Hersey Blanchard dalam Poltak Sinambella menerangkan bahwa :

¹⁴Lijan Poltak Sinambella, “Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Angsapura”, *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Vol.14, No.1, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h.136

¹⁵A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, “Pengaruh Iklim Organisasi dan kedewasaan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Graha Tungki”, *eJournal Administrative Reform*, Vol.3, No.2 (Bandung: Refika Aditama, 2005), h.9

¹⁶*Ibid*, h.10

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.¹⁷

Senada dengan itu diungkapkan oleh Robbins yang mengatakan “Kinerja juga dapat diartikan dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu, sehingga kinerja tersebut merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas”.¹⁸ Dipertegas oleh Helfert dalam Irham Fahmi, “Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan. Selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki”.¹⁹

Sehingga dari paparan teori di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja karyawan yang dari tugas-tugas yang dikerjakannya yang dapat meningkatkan produktifitas yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan paparan pendapat tersebut dapat dilihat ada beberapa kesamaan yang mengacu pada persepsi tugas yang diberikan perusahaan. Tugas yang diberikan haruslah sesuai dan jelas, sehingga karyawan dapat lebih mudah untuk menyelesaikan tugas yang diberikannya. Menurut Amstron dan Baron dalam Sedermayanti, Kinerja adalah sasaran untuk mendapatkan hasil

¹⁷Lijan Poltak Sinambela, *loc.cit*

¹⁸Robbins Stephen, “*Perilaku Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja*”, (Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2006), h.260

¹⁹Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Vol.2, No.1 (Bandung: Alfabeta, 2013),h. 136

lebih baik dari organisasi tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan serta standar dan persyaratan atribut yang disepakati”.²⁰ Hal tersebut diperkuat oleh Prawirosentono dalam Poltak Sinambella menyatakan :

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi,sesuai dengan wewenng dan tanggung jawab masing masing,dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.²¹

Berdasarkan paparan pendapat tersebut dapat ditemukan banyak perbedaan tentang kinerja karyawan. Beberapa ahli menyatakan bahwa yang mengacu pada kinerja karyawan adalah tanggung jawab yang diberikan Sedangkan ahli yang lain menyatakan bahwa kinerja karyawan mengacu pada kualitas dan kuantitas dan juga mengacu pada persepsi tugas yang diberikan. Namun dari berbagai pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar - standar yang telah ditentukan perusahaan.

2.1.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut Timpe dalam buku Darmawan terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

²⁰Sedamayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: CV. MandarMaju, 2009),h.202

²¹Lijan Poltak Sinambella, *op,cit*, p.9

1. Faktor internal
2. Faktor eksternal²²

Kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Hal tersebut merupakan bagian dari faktor internal yang dihubungkan dengan sifat-sifat individu.

Sedangkan lingkungan, perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Adalah faktor-faktor yang berasal dari luar diri karyawan tersebut yang mempengaruhi kinerjanya.

Sedangkan Darmawan mengutip dalam Mahmudi yang mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut.

1. Faktor yang dipersonal/individual
2. Faktor kepemimpinan
3. Faktor tim
4. Faktor sistem
5. Faktor kontekstual (situasional)²³

Pendapat yang hampir serupa juga dikemukakan oleh Gibson dalam Wirakristama ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja:

1. Faktor individu
2. Faktor psikologis
3. Faktor lingkungan²⁴

²²Darmawan Didit, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Vol.1, No.4 (Surabaya: Pena Semesta, 2013), h.192

²³Dharmawan I Made Yusa, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar", *Thesis*, Universitas Udayana Denpasar, Vol.1, No.2, 2011, h.37

²⁴Wirakristama Richardus Chandra, *op. cit.* h.45

Melati dan Prastiwi mengutip dari Bonner dan Sprinkle yang menyatakan bahwa ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Faktor individu
2. Faktor tugas
3. Faktor lingkungan²⁵

Kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, dan pengalaman kerja merupakan bagian dari faktor individu yang mempengaruhi kinerja. Sedangkan struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan adalah bagian dari faktor organisasi yang mempengaruhi kinerja.

Faktor orang termasuk atribut yang dimiliki seseorang sebelum melakukan tugas seperti konten pengetahuan, pengetahuan organisasi, kemampuan, kepercayaan diri, gaya kognitif, motivasi intrinsik, nilai-nilai budaya. Faktor tugas termasuk faktor-faktor yang bervariasi baik di dalam maupun di luar tugas, seperti kompleksitas, format presentasi, pengolahan dan respon modulus. Sementara itu, faktor lingkungan meliputi semua kondisi, keadaan, dan pengaruh di sekitar orang yang melakukan tugas tertentu, seperti tekanan waktu, akuntabilitas, tujuan yang telah ditetapkan dan umpan balik.

Sedangkan Keith Davis dalam buku Darmawan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor kemampuan
2. Faktor motivasi

$$\begin{aligned}
 \text{Human performance} &= \text{ability} \times \text{motivation} \\
 \text{Motivation} &= \text{attitude} \times \text{situation} \\
 \text{Ability} &= \text{knowledge} \times \text{skill}^{26}
 \end{aligned}$$

²⁵Melati Irma Ika dan Prastiwi Andri, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Kementerian Keuangan Kantor Wilayah Jawa Tengah)" *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro*, Vol.3, No.2, 2011, h.6

²⁶Darmawan Didit, *op. cit.* h.191

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita. Artinya karyawan yang memiliki (IQ) di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kemampuannya.

Sedangkan motivasi terbentuk dari sikap seseorang karyawan dalam menghadapi situasi dalam bekerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Artinya seorang karyawan harus siap mental dalam memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai dan mampu memanfaatkan serta menciptakan situasi kerja yang baik.

Disamping dari beberapa faktor tersebut diatas, suatu perusahaan juga perlu melakukan peningkatan kinerja karyawannya dengan cara melakukan pemekaran pekerjaan dan pemerdayaan pekerjaan. Pemekaran pekerjaan merupakan pemberian tugas kepada pegawai dengan tingkat kesulitan dan resiko yang tinggi serta biasanya tidak begitu banyak tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut.

Semua itu disesuaikan dengan tingkat kemampuan suatu karyawan. Dalam sebuah perusahaan haruslah sering mengevaluasi kinerjanya, karena dengan melakukan evaluasi kinerja suatu perusahaan akan menjadi baik dan agar tetap

tumbuh dan dapat bersaing. Perbaikan ini akan dilaksanakan secara terus menerus, sehingga kinerja perusahaan tersebut akan semakin baik dan dapat terus unggul.

2.1.1.2 Penilaian kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai apakah seseorang telah melaksanakan pekerjaan masing-masing secara keseluruhan. Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual seseorang dengan prestasi yang diharapkan. Definisi penilaian kinerja menurut Nawawi dalam Darmawan “penilaian kinerja adalah kegiatan mengukur atau menilai untuk menetapkan seorang karyawan sukses atau gagal untuk melaksanakan pekerjaannya dengan mempergunakan standar pekerjaan tolak ukurnya”.²⁷

Kegiatan penilaian kinerja difokuskan pada usaha mengungkapkan kekurangan dalam bekerja untuk diperbaiki dalam kelebihan bekerja untuk dikembangkan, agar setiap karyawan mengetahui tingkat efisiensi dan efektivitas kontribusinya untuk melaksanakan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi *non-profit* yang memperkerjakannya. Untuk itu, aspek-aspek yang dinilai harus sesuai dengan apa yang seharusnya dikerjakan, sebagaimana terdapat di dalam analisis pekerjaan berupa deskripsi pekerjaan.

Hanggraeni mengutip pendapat dari Robbins yang mengatakan bahwa tujuan penilain kinerja adalah sebagai berikut:

²⁷Darmawan Didit, *op.cit.* h.178

1. Membuat keputusan dalam manajemen SDM seperti promosi, transfer, dan pemecatan.
2. Mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan.
3. Memvalidasi program seleksi dan pengembangan.
4. Memberikan umpan balik kepada pekerja atas kinerjanya.
5. Dasar untuk penentuan keputusan alokasi remunerasi²⁸

Dari beberapa uraian diatas, maka dapat disimpulkan tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui tingkat kekuatan dan kelemahan karyawan sehubungan dengan kinerja, sebagai dasar bagi perusahaan untuk pengambilan keputusan yang berhubungan dengan kepegawaian. Hal ini dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam perencanaan kebijakan – kebijakan organisasi secara menyeluruh.

Setelah penjelasan mengenai penilaian kinerja, berikut penjelasan mengenai pengukuran penilaian kinerja karyawan. Menurut Hasley terdapat 5 hal yang dapat dijadikan acuan untuk melakukan pengukuran kinerja karyawan yaitu

Kinerja karyawan dapat diukur melalui absensi / kehadiran karyawan ditempat kerja, tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau rekan kerja dalam organisasi, serta tingkat produktivitas kerjanya.²⁹

Senada dengan hal tersebut, Kinerja dapat diukur dengan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi atau lembaga selalu memperhatikan pegawainya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran seorang

²⁸Hanggraeni Dewi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol.3 (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2012), h.121

²⁹Hasley, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Sembilan, Edisi ketiga. Jakarta: Gahlia Indonesia, 2010, h.46

karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja, sehingga instansi atau lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal. Kinerja dapat diukur melalui:

- a. Kehadiran karyawan ditempat kerja.
- b. Ketepatan keryawan datang atau pulang
- c. Tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaanya

Dengan adanya tingkat absensi yang baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira menyatakan bahwa “kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan”.³⁰

Dipertegas oleh Utomo dan Tri Widodo W menyatakan bahwa :

kinerja adalah proses untuk mengukur prestasi kerja pegawai berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, dengan cara membandingkan sasaran (hasil kerjanya) dengan persyaratan deskripsi pekerjaan yaitu standar pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode tertentu. Standar kerja tersebut dapat dibuat baik secara kualitatif maupun kuantitatif.³¹

Senada dengan hal tersebut, pendapat lain menurut Dessler dalam Marishka yaitu terdapat 6 *point* yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, antara lain sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Produktivitas (kuantitas dan efisiensi yang dihasilkan pekerjaandalam periode waktu tertentu)
3. Pengetahuan mengenai pekerjaan
4. Kepercayaan
5. Ketersediaan
6. Kebebasan³²

Kualitas yaitu sejauh mana output yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Produktivitas yaitu

³⁰Jimmy dan Bayu Prawira “pengaruh tingkat absensi dan stress kerja terhadap kinerja pegawai”,Jurnal Politeknik Negeri Sriwijaya,2012, h.32

³¹ Utomo dan Tri,”pengaruh stress kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan”
Jurnal Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Universitas Telkom,2013,h.18

³²Z Mariskha, “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Syrat Kabar Harian Lokal di Kota Palembang”, *Jurnal Politeknik Negeri Sriwijaya*,Vol.1, 2011, h.41

sejauh mana karyawan dapat menghasilkan unit produksi sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengetahuan mengenai pekerjaan yaitu pengetahuan individu karyawan dalam mengaplikasikan pekerjaannya. Kepercayaan yaitu seberapa besar individu karyawan menaruh kepercayaan terhadap organisasinya. Ketersediaan yaitu ketersediaan karyawan untuk meluangkan waktu, pikiran, tenaga untuk dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Kebebasan yaitu sejauh mana individu karyawan memiliki kebebasan dalam bekerja namun tetap bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

2.1.1.2 Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya kompensasi ini memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan supaya perusahaan tersebut mendapatkan laba yang terjamin.

Ada beberapa pendapat ahli tentang pengertian kompensasi yang dapat diberikan. Menurut Leklikwati dalam Damayanti dkk, “kompensasi dapat diartikan sebagai, sesuatu yang diterima sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.³³ Senada dengan hal tersebut, Riva’i dalam Fahria, mengatakan

³³Damayanti dkk, “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) ”, *Jurnal Politeknik Negeri Surakarta*, Vol.1, No,3 2013 h.155

bahwa “kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”.³⁴

Berdasarkan kedua pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa kompensasi adalah Semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.

Defenisi yang hampir serupa menurut Martoyo dalam Susanta “kompensasi merupakan pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang berupa finansial maupun nonfinansial”.³⁵ Dipertegas oleh Hasibuan dalam Wahyuningtyas “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan”.³⁶

Sehingga dari definisi-definisi di atas, dapat ditarik kesimpulan kompensasi adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan uang liburan yang dibayarkan oleh atasan.

³⁴Fahria dkk, ”Pengaruh Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, (Survei Pada Karyawan Ud.Dinikoe Keramik Malang),*Jurnal, Universitas Brawijaya*, Vol.1, No.1, 2012, h.19

³⁵Susanta, ”Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jasa Kontruksi”,*Jurnal Ilmiah Elektronik Insfatruktur Teknik Sipil*, Volume 2, No.2, Denpasar, April 2013, h.7

³⁶Wahyuningtyas, *op.cit*, h.17

Adapun teori lain yang menjelaskan tentang kompensasi yaitu pengertian kompensasi dalam Ardana

Kompensasi adalah yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat memberikan manfaat jangka panjang dan pendek perusahaan karena kompensasi berfungsi dan bertujuan untuk ikatan kerjasama perusahaan dengan karyawan, peningkatan kepuasan kerja, pengadaan yang efektif, memotivasi, menjaga stabilitas karyawan, menjaga kedisiplinan karyawan, penghindaran serikat buruh dan pengaruh intervensi pemerintah.³⁷

Pendapat lebih mendalam dijelaskan oleh Husein dalam Setiawan menjelaskan bahwa “Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.³⁸ Sebelum kompensasi diberikan, terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi yaitu suatu jaringan sebagai sub-proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan.

Kompensasi diberikan bertujuan untuk memotivasi karyawan agar lebih giat bekerja, disiplin saat bekerja, membantu menciptakan kesadaran yang dibutuhkan perusahaan dan memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan. Handoko juga mengemukakan bahwa tujuan pemberian kompensasi yang efektif adalah memperoleh personil yang bermutu,

³⁷Ardana, “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan,(Survei Pada PT.Tjendana Mandra Sakti)”,*Jurnal EMBA*,Vol.1, No.4, Denpasar, 2013 h.19

³⁸Setiawan dan Dewi, ”Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, (Studi Pada CV.Berkat Anugrah), *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol.1, No.2, 2011, h.15

mencegah keluarnya karyawan yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap sikap/perilaku karyawan, pengendalian biaya.³⁹

Dengan hal tersebut karyawan akan menjadi semangat dan akan mencapai hasil yang perusahaan inginkan serta terjadinya hubungan yang baik antara keduanya. Dari berbagai paparan pendapat tersebut dapat ditemukan sedikit perbedaan tentang kompensasi, tetapi pada dasarnya adalah yang diterima karyawan, hanya saja beberapa teori lain lebih menjelaskan secara lebih terperinci tentang apa yang diberikan perusahaan, seperti memberikan tunjangan.

Berdasarkan dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja.

Dari berbagai paparan pendapat tersebut dapat dilihat ada beberapa kesamaan yang mengacu pada sesuatu yang diterima oleh karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan Menurut Fajar dan Heru Kompensasi mempunyai beberapa tujuan utama:

- 1) Menarik pelamar kerja yang potensial
- 2) Mempertahankan karyawan yang baik
- 3) Meraih keunggulan kompetitif
- 4) Meningkatkan produktivitas
- 5) Melakukan pembayaran yang sesuai dengan aturan hukum (Undang-Undang Ketenagakerjaan).
- 6) Menjamin keadilan
- 7) Memudahkan sasaran strategi⁴⁰

³⁹Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2001),h.135

Berdasarkan definisi tersebut akan menciptakan hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan dimana perusahaan mempunyai tujuan pemberian kompensasi yang efektif untuk memperoleh personil yang bermutu, mencegah keluarnya karyawan yang ada.

2.1.2.2 Dimensi Kompensasi

Suatu kompensasi harus memiliki dasar yang logis, rasional dan kuat (tidak mudah goyang, karena benar dan adil). Namun, menurut Handoko dalam Suseno, masih saja banyak mengandung faktor emosional dipandang dari segi para karyawan.⁴¹ Sebab, apabila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi maupun kinerja mereka dapat menurun secara dramatis. Program-program kompensasi sangat penting untuk mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Bentuk-bentuk kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi Langsung

Sampai saat ini pengertian kompensasi langsung masih menggunakan istilah administrasi gaji dan upah, adapun pengertian dari kompensasi secara terpisah diungkapkan Dessler kompensasi dengan pembayaran

⁴⁰Fajar dan Heru, “ Analisis Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan, (Studi Pada Terminal Bahan Bakar Minyak Region 3 Tasikmalaya 2010) Vol.1, No.2, *Jurnal Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Universitas Telkom*,h.11

⁴¹Suseno, “Pengaruh Pada Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan,(Studi Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember 2014), Vol.8, No.2, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Universitas Brawijaya Malang, h.2

keuangan langsung dalam bentuk upah gaji, insentif, komisi dan bonus.⁴² tetapi menurut Dessler kompensasi dibedakan menjadi dua macam yaitu:

Kompensasi langsung yang berupa gaji, upah, dan upah insentif, komisi dan bonus. Dari penjelasan diatas kompensasi langsung merupakan bagian dari kompensasi secara keseluruhan yang pembayarannya pada umumnya menggunakan uang, dan langsung terkait dengan dengan prestasi kerja yang dapat berbentuk gaji, upah, insentif, komisi dan bonus menurut Dessler. Pengertian dari bentuk-bentuk kompensasi langsung adalah sebagai berikut:

1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

2) Upah

Upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran dan dihasilkan.

⁴²Dessler Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia jilid satu*, (Jakarta: PT. Indeks, 2006), h.186

3) Insentif/Bonus

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerja melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*), menurut Irawan dalam Rivai, kompensasi langsung diantaranya yaitu :

- a) Upah/Gaji pokok
- b) Tunjangan tunai sebagai suplemen upah/ gaji yang diterima setiap bulan atau minggu.
- c) Tunjangan Hari Raya Keagamaan dan gaji ke-14,15 dst.
- d) Bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi kerja atau kinerja perusahaan.
- e) Insentif sebagai penghargaan untuk prestasi termasuk komisi bagi tenaga penjualan.
- f) Segala jenis pembagian caturwulan yang diterima rutin.⁴³

2. Kompensasi Tak Langsung

Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Dessler yaitu Semua pembayaran keuangan tak langsung yang diterima oleh seorang karyawan untuk melanjutkan

⁴³Irawan, "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja (Studi Pada Agen Ajb Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar), *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*|vol. 13 no. 1 Agustus 2014| AdministrasiBisnis.StudentJournal.ub.ac.id.h.4

pekerjaan dengan perusahaan. Pembagian kompensasi tak langsung dalam tunjangan keuangan, tunjangan hari raya, kesejahteraan karyawan jam sostek dan pelayanan kesehatan, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja disebut kompensasi non finansial yang berkaitan dengan pekerjaan. Kompensasi bentuk ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri (*esteem*) dan aktualisasi (*self actualization*), *supervise* kompetensi (*competent supervision*), kondisi kerja yang mendukung (*comfortable working conditions*), pembagian kerja (*job sharing*) disebut sebagai kompensasi non finansial.⁴⁴

Berdasarkan teori para ahli, disimpulkan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima para karyawan atas balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik dalam bentuk finansial (gaji, upah, bonus, insentif, tunjangan) maupun nonfinansial (askes, reward, pelatihan).

3.1.1.3 Hubungan Kompensasi dengan Kinerja

Hubungan antara kompensasi terhadap kinerja sudah banyak dijelaskan oleh para peneliti. Menurut Haslindah dalam Moeheriono didalam bukunya menjelaskan kinerja (*satisfaction*) merupakan istilah evaluatif yang menggambarkan suatu sikap suka atau tidak suka. Kinerja, mengacu kepada sikap suka atau tidak suka terhadap sistem kompensasi organisasi.⁴⁵

⁴⁴Dessler,*lo.cit*,h.186

⁴⁵Haslindah, “ Pengaruh Sifat Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja, (Studi Pada Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Indragiri 2012), Vol.1, No.1, *Jurnal Administrasi Bisnis*, h.9

Simamora berpendapat bahwa perbedaan antara jumlah yang diterima oleh para karyawan dan jumlah yang mereka duga diterima oleh orang lain merupakan penyebab langsung kepuasan atau ketidakpuasan gaji.⁴⁶ Antisipasi kepuasan gaji akan mempengaruhi keputusan karyawan tentang seberapa keras ia akan bekerja. Kompensasi mempengaruhi kinerja dan bertindak sebagai umpan balik yang memungkinkan kalangan karyawan menyesuaikan perilakunya belakangan. Jika mereka menyimpulkan bahwa mereka dibayar terlalu sedikit, mereka mungkin akan sering absen atau mengundurkan diri. Sekiranya para karyawan menyadari bahwa mereka ternyata dibayar sangat mahal, mereka mungkin akan bosan atau mengkompensasinya dengan bekerja lebih keras.

Berdasarkan definisi variabel kompensasi maka dapat disintesis bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan atas balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik dalam bentuk financial (gaji, upah, bonus, insentif, tunjangan) maupun non financial (askes, reward, pelatihan).

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat

⁴⁶Henry Simmora, , “ Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja” , Vol.3, No.2 *Jurnal Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV. Mandar maju, 2004), h.11

mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja yang bentuknya dapat berupa lingkungan materil seperti tempat dan sarana produksi, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan. Pengertian lingkungan kerja sebagaimana dirumuskan oleh Yuda dalam Nitisemito bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan beban-beban pekerjaannya”.⁴⁷

Begitu pula menurut Sihotang dalam Pamuntjak “Lingkungan kerja yang memadai untuk memotivasi pegawai terdiri dari sarana dan prasarana kerja yang tersedia dalam lingkungan kerja”. Hal tersebut memiliki tujuan antara lain:

1. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan sehingga dapat menghemat waktu
2. Meningkatkan produktivitas, baik barang atau jasa
3. Kualitas produk yang lebih baik terjamin
4. Ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin

⁴⁷Yuda, “Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja,(Studi Kasus Pada Perusahaan Pt.Iskandar Tex Surakarta),Vol.3, *Journal The Indonesian The Accounting Revie*, 2011, h.17

5. Lebih mudah dan sederhana dalam gerak para pelakunya
6. Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan
7. Menimbulkan perasaan puas pada orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi sifat emosional mereka.

Dengan hal tersebut karyawan akan menjadi semangat dan dapat mencapai hasil kerja yang maksimal seperti yang diharapkan oleh perusahaan serta juga akan membuat hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan. Jika dapat dilakukan dan dikelola dengan baik oleh perusahaan maka lingkungan kerja akan memperoleh suasana dan ruang lingkup kerja yang nyaman bagi karyawan dan akan membuat hasil kerja karyawan maksimal.

Berdasarkan definisi dari para ahli di atas, maka dapat diambil kesimpulan lingkungan kerja segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, nyaman dan sehat akan mendukung kerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diperoleh secara maksimal.

2.1.3.1 Dimensi Lingkungan Kerja

Berdasarkan definisi lingkungan kerja yang telah dijelaskan, terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Salah satunya dijelaskan oleh Yuliatiwarningsih dalam Sihombing menyatakan bahwa:

“Lingkungan Kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja,

suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan”.⁴⁸

Menurut Sukanto dan Indriyo dalam Khoiriyah lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi mengatur penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.⁴⁹

Menurut beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat di simpulkan lingkungan kerja adalah lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Hal berbeda dijelaskan oleh Ahyari dalam Chaisunah yang membagi lingkungan kerja menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara langsung seperti meja, kursi dan sebagainya. Secara tidak langsung seperti temperatur

⁴⁸Yuliawatiningsih “Korelasi Antara Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja Pegawai di Kantor Camat Palaran Kota Samarinda. 1440-1452. Vol.1, No.4, *eJournal Administrasi Negara, Universitas Diponegoro*,2011, h.16

⁴⁹Sukanto dan Indriyo. “Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Cv. Aji Bali Jayawijaya Surakarta, 2009, (Online),[Http://Id.Pdfsfb.Com/](http://Id.Pdfsfb.Com/) Diakses Pada 1 Mei 2015

kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non-fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.⁵⁰

Hal yang serupa juga dijelaskan oleh Sihombing yaitu indikator lingkungan kerja terdiri dari 2 hal seperti :

1. Faktor fisik
2. Faktor non fisik⁵¹

Begitu pula menurut Sedarmayanti yang menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik
2. Lingkungan kerja non fisik

Semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja seperti ruang kerja, penerangan, suhu udara, kelembaban, ventilasi, peralatan, hal dari fasilitas parkir diluar gedung perusahaan, lokasi dan rancangan gedung dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung disebut dengan lingkungan kerja fisik. Sedangkan

⁵⁰Chaisunah, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,(Studi Kasus Pad Apt.Bank Perkreditan Rakyat),2012,Vol.1,No.3, *eJournal Admistrasi Negara* ,h.11

⁵¹Sihombing, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi I*, (Jakarta: Salemba Empat, 2002), h. 82

semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan, fasilitas yang memberikan jaminan rasa aman, sehat dan sejahtera, bebas kecelakaan kerja dan penyakit disebut dengan lingkungan kerja non fisik.⁵²

Lebih mendalam dari pendapat Sedarmayanti, dalam Gardjito terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan Penerangan

1. Suhu udara
2. Suara bising (berisik)
3. Ruang gerak
4. Keamanan kerja⁵³

Salah satu faktor penyebab turunnya kepuasan kerja karyawan disebabkan oleh suhu udara di lingkungan kerja yang terlalu panas . disebut suhu udara. Penyebab lainnya adalah cahaya yang masuk di dalam ruangan yang disebut sebagai penerangan. Gangguan suara-suara bising yang bersumber dari mesin-mesin pabrik maupun dari kendaraan umum juga menyebabkan pecahnya konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Ruang gerak kerja yang cukup leluasa dalam bekerja akan menyebabkan karyawan dapat bekerja dengan baik. Faktor yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan kepada seluruh

⁵²Sedarmayanti, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: PT Bumi Askara, 2009), h.488

⁵³Gardjito, (Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan) (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*|Vol. 13 No. 1 Agustus 2014| *Administrasibisnis.Studentjournal.Ub.Ac.Id.H.6*

karyawannya adalah keamanan kerja apalagi jika perusahaan tersebut adalah perusahaan manufaktur.

Sangat berbeda dengan kedua pendapat ahli diatas, menurut Sumaatmadja dalam Parimita lingkungan kerja terdiri dari:

1. Lingkungan alam
2. Lingkungan sosial
3. Lingkungan budaya

Lingkungan fisik yang belum atau tidak dipengaruhi budaya manusia disebut sebagai lingkungan alam. Lingkungan alam meliputi: cuaca, sinar matahari, dan sebagainya. Individu atau masyarakat sekitar dan segala aspek yang bertalian erat dengan kepribadian manusia, yang selalu mempengaruhi perkembangan manusia disebut sebagai lingkungan sosial.⁵⁴

Segala hasil cipta manusia dan segala hasil perbuatan serta tingkah laku manusia yang mempengaruhi perkembangan manusia yang ada di sekitarnya disebut sebagai lingkungan budaya. Lingkungan budaya meliputi: peraturan, desain tata ruang, dan desain peralatan.

Berdasarkan definisi dan dimensi dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan yang dibagi dalam dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik.

⁵⁴Parimita dkk. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Btn (Persero) Cabang Bekasi. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (Jrmsi)* |Vol. 4, No. 2, 2013,h.8

2.1.3.1 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja

Banyak pendapat mengenai hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja, diantaranya menurut Surodilogo berpendapat bahwa lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang dapat membantu karyawan secara langsung dan tidak langsung dapat bekerja dengan baik.⁵⁵ Lingkungan yang nyaman akan membantu pekerja dalam meningkatkan kinerjanya. Pada akhirnya karyawan mengharapkan lingkungan kerja dimana sarana dan prasarana kerja lengkap dengan baik. Lingkungan kerja terdiri dari fisik dan non fisik. Lingkungan fisik terdiri dari peralatan kerja, gedung, lokasi dan desain ruang. Selain lingkungan fisik, karyawan juga menghendaki lingkungan non fisik yang baik, yaitu lingkungan yang akrab, nyaman dan saling mendukung. Lingkungan kerja secara positif akan mampu mempengaruhi kinerja didalamnya. Hal serupa juga diungkapkan Lee dan Brand yaitu dimana perusahaan yang memiliki kontrol atas lingkungan kerja fisik dan akses yang mudah ketempat-tempat pertemuan mampu meningkatkan kekompakan dalam kelompok dan kinerja.⁵⁶

Pendapat serupa juga diutarakan oleh Semito lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dikerjakan atau yang menjadi

⁵⁵Surodilogo Leonardus. B. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Sehat Semarang. Unpublished undergraduate *thesis*, Universitas Diponegoro, Semarang. 2014, h.14

⁵⁶Lee So Young dan Brand Jay L. 2005. Effect of control over office workspace on perceptions of the work environment and work outcomes. *Journal of Environmental Psychology* 25 (2005) hh..323-333. Elsevier Publications.

tanggung jawabnya, karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas.⁵⁷

Berdasarkan teori menurut para pendapat dapat di sintesiskan bahwa Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Berdasarkan definisi lingkungan kerja yang telah dijelaskan, terdapat dimensi lingkungan kerja yang mempengaruhi seperti lingkungan kerja fisik (penerangan, suhu udara, rancangan gedung, ventilasi, peralatan, fasilitas parkir, kebisingan, lokasi kantor, penghijauan) lingkungan kerja non fisik (hubungan dengan atasan dan bawahan, kondisi keamanan).

2.2 Review Penelitian Terdahulu

1. Ferry Setiawan dan A. A. Sg. Kartika Dewi dengan Judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah 2012.

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Berkat Anugrah yang berjumlah 32 orang responden. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner. Teknik analisis data yang dipergunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan program SPSS 15.0 for Windows. Berdasarkan hasil analisis

⁵⁷Alex Nitisemito, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar", *Thesis*, Universitas Udayana Denpasar, 2011, h.37

terbukti bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan CV. Berkat Anugrah. Implikasi dari penelitian ini, adalah kinerja karyawan harus ditingkatkan, terutama dalam hal; pekerjaan harus sesuai dengan standar, pekerjaan harus mencapai target, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan sikap kerjasama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kompensasi harus ditingkatkan, terutama dalam hal tunjangan hari raya. Lingkungan kerja harus diperbaiki dalam hal suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.⁵⁸

2. I Wayan Niko Susanta , Mayun Nadiasa , Ida Bagus Rai Adnyana dengan Judul Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jasa Kontruksi di Denpasar 2013

Dalam penulisan ini akan diteliti pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada jasa konstruksi di Denpasar. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi berganda untuk mengukur tinggi rendahnya hubungan antara kompensasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan, analisis determinasi untuk mengetahui variasi pengaruh variabel berdasarkan prosentase, uji F-test digunakan untuk menguji signifikansi nilai koefisien korelasi berganda sehingga diketahui apakah

⁵⁸Ferry Setiawan, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.CV Berkat Anugrah, *Jurnal Ekonomi dan Adminstrasi* |Vol. 1, No. 4, 2012

secara simultan antara kompensasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan, analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh antara kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dan uji t-test untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi linier berganda sehingga diketahui secara individual pengaruh antara kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah signifikan atau diperoleh secara kebetulan. Adanya hubungan signifikan antara kompensasi dan kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja diperoleh dari hasil analisis, dimana hasil nilai t-hitung kompensasi sebesar 4,03 dan hasil nilai t-hitung kepemimpinan sebesar 2,45 kedua nilai tersebut lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,05. Hubungan signifikan antara kompensasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan diperoleh dari hasil nilai F-hitung sebesar 43,801, lebih besar dari nilai f-tabel sebesar 3,35. Angka R square sebesar 0,764 atau 7,64% ini berarti bahwa 7,64% kinerja karyawan jasa konstruksi di Denpasar dipengaruhi variabel kompensasi dan kepemimpinan.⁵⁹

⁵⁹Susanta dkk, Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jasa Intruksi, *Jurnal Ilmiah Elektronik Insfrakstruktur Teknik Sipil* |Vol. 2, No. 2, 2013

3. Agiel Puji Damayanti, Susilaningsih, Sri Sumaryati dengan Judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta 2013

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta. Penelitian ini merupakan penelitian diskriptif kuantitatif. Penelitian dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta dengan populasi seluruh karyawan yang berjumlah 413 karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 41 karyawan diambil dengan menggunakan teknik Proportionate Stratified Random Sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner dan dokumentasi. Uji validitas dan reliabilitas data menggunakan formula korelasi product moment dari pearson dan cronbach's alpha. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis bivariat (korelasi product moment pearson dan analisis regresi linier sederhana) dan analisis multivariat (analisis regresi linier berganda). Berdasarkan hasil analisis data dapat diambil simpulan, (1) ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta, (2) ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta,

dan (3) ada pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta.⁶⁰

4. I Putu Sedhana Yasa dan Wayan Mudiarta Utama dalam Judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Karma Jimbaran 2012

Kinerja karyawan memiliki kontribusi yang besar dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja yang tinggi dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan dalam hal menerima kompensasi dan juga kepuasan terhadap lingkungan kerja. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Penelitian dilakukan di Karma Jimbaran dengan melibatkan seluruh karyawan. Data penelitian bersumber dari data primer dan sekunder yang dikumpulkan melalui wawancara dan penyebaran kuisisioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung positif dan signifikan kepuasan kerja dan kinerja dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja.⁶¹

⁶⁰ Agiel Puji Damayanti dkk, Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta, *Jupe UNS*, Vol 2, No 1, Oktober 2013.

⁶¹ I Putu Sedhana Yasa dkk, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Karma Jimbaran, *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2012.

5. Fahrian M A N, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Hamidah Nayati Utami dalam Judul Pengaruh Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada Karyawan UD. Dinikoe Keramik Malang) 2012

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompensasi karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 54 orang yang merupakan karyawan UD Dinikoe keramik Malang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah teknik pengambilan sampel sensus atau jenuh. Analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t sebesar 3,601 dan nilai probabilitas sebesar 0,001; lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t sebesar 2,601 dan nilai probabilitas sebesar 0,012; dan kompensasi karyawan secara simultan dengan lingkungan kerja berpengaruh signifikan.⁶²

⁶²Fahrian dkk, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Dinikoe Keramik, *Jurnal Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya* Vol.1,N0.3, 2012.

6. Agus Pramono dalam Judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Mitra Pratama Semarang 2012

Penelitian mengambil obyek pada PT. Adi Mitra Pratama Semarang, alasan pemilihan obyek disebabkan karena adanya tingkat absensi karyawan peridotahun 2008-2010 yang bertambah banyak menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Adi Mitra Pratama Semarang masih tergolong rendah. Berdasarkan research problem tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 76 responden. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling yaitu cara pengambilan sampel pada populasi yang heterogen dengan menggunakan pertimbangan tertentu. (Husein Umar 2004). Pada penelitian ini pengambilan sampel dilakukan bagi karyawan PT. Adi Mitra Pratama yang telah menjadi karyawan minimal selama 2 tahun dan statusnya sebagai karyawan tetap di perusahaan. Metode pengumpulan data menggunakan metode kuesioner, dan metode analisis data menggunakan regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh secara signifikan dan positif

antara kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.⁶³

7. M Nur Isna D, Rodhiyah & Sendhang Nurseto dalam Judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Operasi Terminal PT. (persero) Pelindo III Terminal Petikemas Semarang) 2010

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT (Persero) PELABUHAN INDONESIA III Terminal Petikemas Semarang Bagian Operasi Terminal. Tipe dalam penelitian ini adalah explanatory, dengan alat pengumpulan data melalui kuesioner. Pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dengan teknik penarikan menggunakan purposive sampling yang berjumlah 93 orang dari karyawan Bagian Operasi Terminal. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Data Kuantitatif. Dari hasil penelitian diketahui bahwa secara signifikan kompensasi berpengaruh positif dan kuat terhadap kinerja karyawan dengan memberikan kontribusi sebesar 36% dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan kuat terhadap kinerja karyawan dengan memberikan kontribusi sebesar 47,5%.

⁶³Agus Pramono, Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Adimitra Pratama, *Jurnal Dinamika Manajemen, Universitas Semarang* Vol.1,N0.5, 2012.

Selain itu secara bersama-sama kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta pengaruhnya kuat yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,724.⁶⁴

8. Yuli Suwati dalam Judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda 2013.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda serta mencari variabel mana yang berpengaruh. Hasil analisis dengan menggunakan SPSS Versi 20 menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil Pengujian dengan Uji t diketahui bahwa variabel kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda.⁶⁵

9. Mega Arum Yunanda dalam Judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air) 2010

Latar belakang penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan,

⁶⁴M Nur Isda dkk, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo III, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Universitas Semarang* Vol.2, No.1, 2010.

⁶⁵Yuli Suwati, Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Hijau, *eJurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Semarang* Vol.1, No.1, 2013.

pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan serta untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Perusahaan Umum Jasa Tirta I Malang pada bagian Laboratorium Kualitas Air. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian explanatory research. Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini menjelaskan hubungan dan pengaruh beberapa variabel yang sudah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 50 karyawan Perusahaan umum Jasa Tirta I Malang bagian Laboratorium Kualitas Air dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, dokumentasi dan menyebarkan kuesioner. Uji yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian berupa uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Uji hipotesis menggunakan analisis path (path analysis). Untuk menganalisis data yang digunakan ialah uji normalitas residual.⁶⁶

10. Dwi Agung Nugroho Arianto dalam Judul Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar 2010

Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya

⁶⁶Mega Arum Yunanda, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT Perum Jasa Tirta 1, *eJurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Semarang* Vol.2, No.1, 2013.

kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pengajar Yaspenlub Demak. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linear ganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar, dan secara bersama-sama ke-disiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar.⁶⁷

Tabel 2.1
Matriks Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang	Judul	Variabel		
	Tahun		X1	X2	Y
1	Ferry Setiawan dan A. A. Sg. Kartika Dewi 2012	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada cv.Berkat Anugrah	✓	✓	✓
2	I Wayan Niko Susanta , Mayun Nadiasa , Ida Bagus Rai Adnyana 2013	pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada jasa konstruksi di denpasar	✓	-	✓
3	Agiel Puji Damayanti, Susilaningsih, Sri Sumaryati 2013	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan daerah air minum (PDAM)	✓	-	✓
4	I Putu Sedhana Yasa dan Wayan Mudiarta Utama 2012	Pengaruh dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada karma jimbaran	-	✓	✓
5	Fahrian M A N, Bambang Swasto	Pengaruh kompensasi karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja	✓	✓	✓

⁶⁷Dwi Agung, Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar, *Jurnal Economia*, Vol.9, No.2, 2013.

	Sunuharyo, dan Hamidah Nayati Utami 2012	karyawan survei pada karyawan UD dinikoe keramik malang			
6	Agus pramono 2012	Pengaruh kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja PT. Adi Mitra Pratama Semarang	✓	✓	✓
7	M Nur Isna D, Rodhiyah & Sendhang 2010	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan bagian operasi terminal PT. (persero) Pelindo III Terminal Petikemas Semarang)	✓	✓	✓
8	Yuli suwasti 2013	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda	✓	-	✓
9	Mega arum yunanda 2010	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada perum jasa tirta Imalang bagian Laboratorium Kualitas Air) Kualitas Air)	-	✓	✓
10	Dwi Agung Nugroho Arianto 2010	Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar ⁶⁸	-	✓	✓

Berdasarkan pembahasan yang telah peneliti lakukan, penelitian ini difokuskan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja di PT. Tainan Entertaines Indonesia 5, pada penelitian terdahulu yang memiliki variabel bebas dan terikat yang sama dengan peneliti lakukan terdapat perbedaan pada objek yang diteliti, selain itu terdapat

⁶⁸Data diolah oleh peneliti, 2015

beberapa penelitian terdahulu yang memiliki variabel X_1 dan X_2 yang berbeda.

2.3 Kerangka Pemikiran

Setelah mempelajari teori-teori yang mendukung variabel yang akan diteliti, maka kini disampaikan hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (*dependent*) adalah kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan variabel terikat dipengaruhi oleh dua variabel bebas (*independent*), yakni kompensasi sebagai X_1 , dan lingkungan kerja sebagai X_2 .

Kinerja karyawan merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena karyawan lah yang berperan dalam mencapai tujuan serta visi dan misi suatu perusahaan. Perusahaan dituntut untuk memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawannya. Apabila hal-hal tersebut terpenuhi, maka tujuan serta visi dan misi perusahaan akan tercapai. Kinerja juga merupakan cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kinerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap perusahaannya dan semakin termotivasi untuk bekerja dengan rasa senang sehingga akan mencapai kinerja yang tinggi pula. Sebaliknya karyawan yang bekerja dengan rasa tidak sungguh-sungguh, maka loyalitas karyawan tidak akan mencapai kinerja yang tinggi.

Kompensasi yang baik bisa dilihat dari imbalan yang diberikan perusahaan apabila perusahaan memberikan imbalan yang cukup dan sesuai dengan beban kerja yang diberikan, maka karyawan akan menunjukkan kinerja

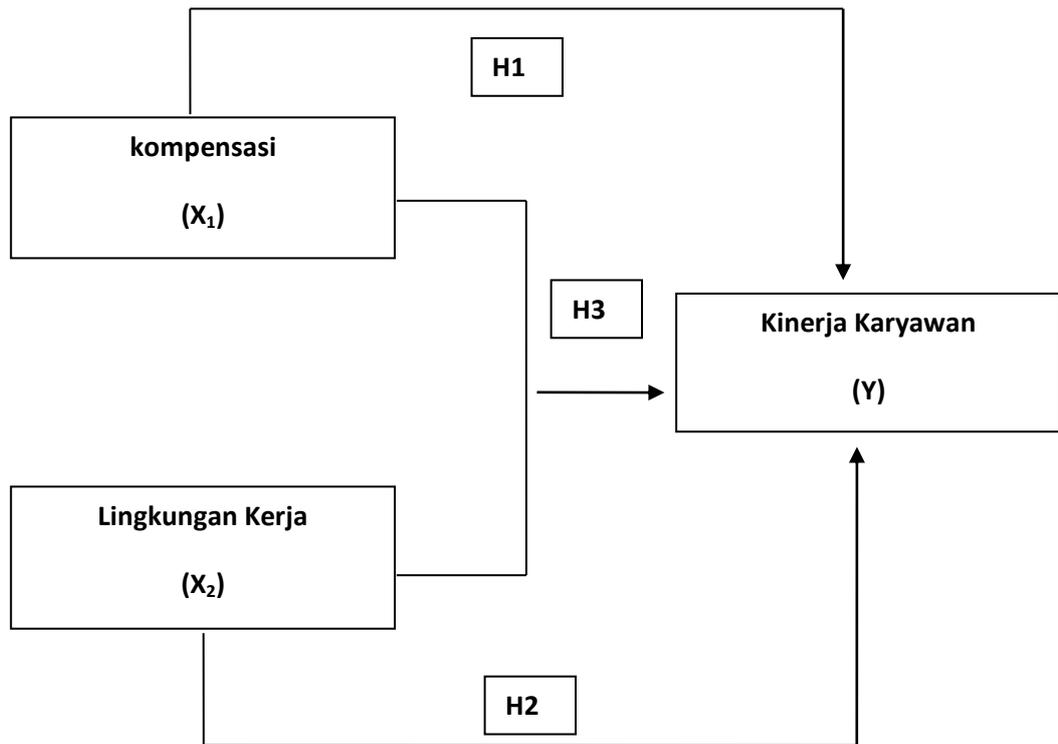
yang baik kepada perusahaan. Sebaliknya, tanpa imbalan yang cukup pegawai yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan atau tidak dapat menunjukkan kinerja yang baik.

Kompensasi harus adil terhadap karyawan, adil disini tidak berarti sama, tetapi sesuai dengan hak nya dan sesuai . Dengan demikian, adanya perbedaan pemberian kompensasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Meskipun demikian, bila perbedaan itu tidak sebanding jug dapat menimbulkan rasa ketidakadilan yang dirasakan karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai.

Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Setelah mempelajari teori-teori yang mendukung variabel yang akan diteliti, berikut adalah paradig peneliti yang dapat dilihat dari gambar tersebut:



Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015

Keterangan :

X1 : Variabel bebas (kompensasi)

X2 : Variabel bebas (Lingkungan Kerja)

Y : Variabel terikat (Kinerja)

H1 : Hipotesis 1

H2 : Hipotesis 2

H3 : Hipotesis 3

—————> Arah hubungan variabel

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

Hipotesis 1 :

H_0 : kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Tainan Enterprises Indonesia 5.

H_a : Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Tainan Enterprises Indonesia 5.

Hipotesis 2 :

H_0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Tainan Enterprises Indonesia 5.

H_a : Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Tainan Enterprises Indonesia 5.

Hipotesis 3 :

H_0 : kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Tainan Enterprises Indonesia 5.

H_a : kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Tainan Enterprises Indonesia 5.

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Dan Ruang Lingkup Penelitian

PT. Tainan Enterprises Indonesia di dirikan pada agustus 1961 merupakan perusahaan Manufaktur Garmen Profesional produk utamanya terdiri dari celana, kemeja, dresses, rok, jaket, rompi, coats. Tainan Enterprises asalnya di jual di K-Mart dan toko baju lainya pada tahun 1995 Tainan memasuki pasar Garmen menengah ke atas dan menerima pesanan dari conex sekarang ini klien utama dari perusahaan Tainan adalah GAP, MAST, Ann Tailor, Macy's, Talbots dan merk-merk menengah ke atas lainya. Pada saat ini Tainan Plant milik Tainan Enterprises merupakan perusahaan yang memproduksi produk-produk kelas atas sebagai tambahan proses-proses dan manajemen di Taiwan telah dikirim ke tempat produksi lainya termasuk indonesia,cina,kamboja sebagai tambahan tempat produksi yang telah menyebar secara internasional,perusahaan juga secara aktif mengembangkan Brandnya sendiri. Di tahun 1999 Tainan Enterprises telah berkembang pesat dimana saham perusahaan untuk Tony Wear terus berkembang dan menjadi 3 besar Merk pakaian di cina.hingga saat ini ada sekitar 500 lokasi penjualan di cina.

3.1.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan secara langsung di PT.Tainan Enterprises Indonesia 5, Jl. Irian blok E No.26-27 KBN cakung jakarta utara 14140 Indonesia. Penelitian dilakukan selama bulan Januari 2014 hingga Januari 2015.

3.2 Metode Penelitian

Penelitian menggunakan metode penelitian deskriptif dan korelasional. Penelitian deskriptif merupakan penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan opini (individu, kelompok atau organisasional), kejadian atau prosedur (Indriantono dan Supomo). Sedangkan penelitian korelasional berguna untuk menentukan ada atau tidaknya korelasi antar variabel atau membuat prediksi berdasarkan korelasi antar variabel (Indrianto dan Supomo).

3.3 Sumber Data, Populasi dan Sampel

3.3.1 Sumber Data

Penelitian ini berusaha mengidentifikasi dan menguji kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja . Agar penelitian ini memberikan hasil yang valid dan berguna, maka karakteristik dari mahasiswa sebagai responden dari penelitian ini menjadi pertimbangan bagi peneliti.

Responden pada penelitian ini adalah Karyawan PT.Tainan Enterprises Indonesia Responden penelitian ini memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Merupakan karyawan PT.Tainan Enterprises Indonesia di divisi produksi

3.3.2 Populasi & Sampel

Populasi adalah kelompok atau kumpulan individu-individu atau obyek penelitian yang memiliki standar-standar tertentu dari ciri-ciri yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan ciri-ciri tersebut populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau obyek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik (Cooper dan Emory, 1995). Populasi yang diteliti dikhususkan pada PT.Tainan Enterprises Indonesia dengan jumlah populasi 181 orang dimana 30 orang diantaranya akan dijadikan sebagai sampel uji coba.

Dalam rangka menentukan besarnya sampel, peneliti menggunakan rumus slovin dalam Umar sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N_e^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = 5% kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi

Maka besarnya sampel adalah:

$$\begin{aligned} n &= \frac{151}{1 + 151(0.05)^2} \\ &= 109,61(110) \end{aligned}$$

Ukuran besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 109,61 yang dibulatkan menjadi 110 responden. Metode pengambilan sampel

yang digunakan oleh peneliti adalah pengambilan sampel dengan *probability sampling*.

Menurut pendapat Sugiyono “*probability sampling* adalah metode dengan suatu sampel yang ditarik sedemikian rupa, dimana suatu elemen (unsur) individu dari populasi tidak didasarkan dari pertimbangan pribadi tetapi tergantung pada aplikasi kemungkinan (probabilitas).⁶⁹

Sehingga teknik ini memberikan peluang yang sama pada setiap individu dari populasi untuk dipilih menjadi bagian dari anggota sampel. Sedangkan teknik *probability sampling* yang digunakan adalah *simple random sampling* (pengambilan sampel acak sederhana) yaitu dengan cara undian. Menurut Nazir “yang dimaksud dengan acak (*random*) adalah bahwa setiap anggota dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dimaksudkan sebagai sampel”.⁷⁰ Cara undian dilakukan dengan terlebih dahulu memberi nomor pada seluruh anggota populasi, lalu secara acak dipilih nomor-nomor sesuai banyaknya sampel yang dibutuhkan. Data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1
Jumlah Karyawan PT Tainan Enterprises Indonesia 5

No	Divisi	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Responden
	<i>sewwing</i>		
1	<i>penjahitan</i>	63 karyawan	110 karyawan
2	<i>pemotongan</i>	47 karyawan	110 karyawan

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2015)

⁶⁹Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h.6

⁷⁰Sugiyono, *op. cit.* h.95

3.4 Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.4.1 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen yaitu Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), sedangkan variabel dependen yaitu Kinerja (Y).

1. Definisi Konseptual

a. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan perusahaan selama periode waktu tertentu yang dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan. (Subekhi dan Jauhar, Sukmawati, Robert dan Jhon).⁷¹

b. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. (Hasibuan dalam Wahyuningtyas).⁷²

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan beban-beban pekerjaannya. (Yuda dalam Nitisemito).⁷³

⁷¹Subekhi,*loc.cit*

⁷²Wahyunitngtyas,*loc.cit*

⁷³Yuda,*loc.cit*

2. Definisi Operasional

a. Kinerja

Data kinerja yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder. Data sekunder adalah informasi yang berasal dari sumber yang sudah ada. Jadi, indikator yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini berdasarkan dengan indikator yang digunakan oleh perusahaan dalam mengukur atau menilai kinerja pegawainya. PT. Tainan Enterprises Indonesia 5 mengukur kinerja karyawannya berdasarkan:

1. Kedisiplinan
2. Kehadiran
3. Tanggung Jawab
4. Hasil Kerja
5. Komunikasi
6. Kerjasama
7. Kepemimpinan

b. Kompensasi

Peneliti menggunakan dimensi untuk mengukur kompensasi yang terjadi PT. Tainan Enterprises Indonesia 5 bersumber dari definisi-definisi dari para ahli. Dimensi kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Kompensasi langsung
2. Kompensasi tidak langsung

Indikator-indikator dari kompensasi langsung (*gaji, upah, bonus, insentif, tunjangan*). Sedangkan indikator dari kompensasi tidak langsung (*askes, reward, pelatihan*).

c. Lingkungan Kerja

Dimensi Lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menurut para ahli, dimensi yang digunakan yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Indikator dari faktor lingkungan kerja fisik (penerangan, suhu udara, rancangan gedung, ventilasi, peralatan, fasilitas parkir, kebisingan, lokasi, penghijauan). Indikator dari faktor lingkungan kerja non fisik (hubungan dengan atasan dan rekan kerja, kondisi keamanan)

3. Kisi-kisi instrumen

Kisi-kisi yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang di gunakan untuk mengukur variabel yang diujicobakan.

a. Kisi-kisi intrumen kinerja

Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Kinerja

Variabel	Dimensi	Indikator
menyatakan kinerja adalah proses untuk mengukur prestasi kerja pegawai berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, dengan cara membandingkan sasaran (hasil kerjanya) dengan persyaratan deskripsi pekerjaan yaitu standar pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode tertentu. Standar kerja tersebut dapat dibuat baik secara kualitatif maupun kuantitatif.	Kedisiplinan	Tingkat kedisiplinan rendah
	Kehadiran	Tingkat ketidakhadiran tinggi
	Tanggung Jawab	Tanggung Jawab Rendah
	Hasil Kerja	Hasil Kerja kurang dari target
	Komunikasi	Komunikasi dengan sesama kurang baik
	Kepemimpinan	Kurangnya sosialisasi dari pemimpin
	Kerja Sama	Kerja Sama Kurang Baik

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel

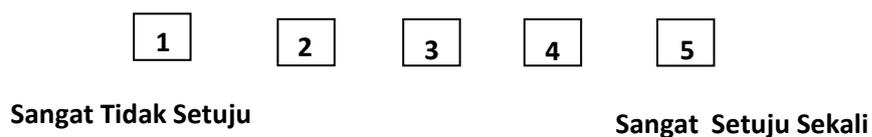
Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Kompensasi (X₁)				
Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan berupa kompensasi langsung dan tidak langsung	1. Langsung	Gaji	1 2	Interval
		Upah	3	
		Bonus	4 5	
		Insentif	6	
		Tunjangan	7 8	
	2. Tidak Langsung	Asuransi	9 10	Interval
		Penghargaan	11 12	
		Pelatihan	13	
Lingkungan Kerja (X₂)				
Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan yang dibagi menjadi 2 jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik.	1. Fisik	Penerangan	14	Interval
		Suhu Udara	15 16	
		Rancangan gedung	17	
		Ventilasi	18	
		Peralatan	19	
		Fasilitas parkir	20	
		Kebisingan	21	
		Lokasi kantor	22	
		Penghijauan	23	
	2. non-Fisik	Hubungan dengan atasan dan rekan kerja	24	Interval
Kondisi keamanan		25 26		

3.4.1 Skala Penelitian

Skala pengukuran menggunakan likert dalam interval 1-5 dan skala pengukuran nominal. Likert dalam interval 1-5 untuk kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju dengan nilai 1 (satu) sampai dengan jawaban sangat setuju dengan nilai 5. Skala Likert adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berdasarkan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang diukur.

Ketika menggunakan skala Likert, skor dari respon yang ditunjukkan responden dijumlahkan dan jumlah ini merupakan total skor, yang kemudian ditafsirkan sebagai respon dari responden. Skala likert 1-5 digunakan untuk semua variabel.

Bentuk skala Likert interval 1-5 yang digunakan adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1
Bentuk Skala Likert Interval 1-5
 Sumber: Buku Riset Sumber Daya manusia (2005:71)

Tabel 3.4
Bobot Skor Skala Likert

Pilihan Jawaban	Bobot Skor
Sangat Setuju Sekali	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Data diolah peneliti (2015)

3.5 Prosedur Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder

a. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya⁷⁴. Hal ini merujuk pada informasi-informasi yang dibutuhkan peneliti terhadap variabel untuk tujuan penelitian. Yang situs merujuk pada informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti terhadap variabel yang diinginkan untuk tujuan penelitian. Data primer dapat diperoleh dengan cara sebagai berikut:

1) Wawancara

Wawancara adalah suatu metode pengumpulan data yang dilakukan secara langsung, mendalam, tidak terstruktur dan individual.

2) Kuesioner

Kuesioner adalah teknik untuk mengumpulkan data dengan cara memberi pertanyaan maupun pernyataan tertulis kepada responden yang kita inginkan untuk digali informasinya secara mendalam.

3) Observasi

Observasi dilakukan dengan terjun langsung pada objek penelitian untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dalam penelitian dan bila mungkin mengajukan pertanyaan untuk mendapatkan informasi.

⁷⁴Sumardi, Suryabrata, *Metode Penelitian*, (Jogjakarta: Universitas Gajah Mada,2004), h.39

b. Data Sekunder

Selain menggunakan data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Data sekunder adalah data yang sudah tersusun dalam bentuk dokumen.⁷⁵ Data sekunder yang digunakan oleh peneliti pada penelitian ini didapatkan melalui beberapa sumber, salah satunya adalah data yang diperoleh langsung dari PT.Tainan Enterprises Indonesia 5, seperti daftar karyawan, data kinerja karyawan. Kinerja karyawan berupa data nilai atau skor yang diberikan pihak manajemen perusahaan terhadap karyawan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan, yang antara lain:

Tabel 3.5
Standar Penilaian Kinerja Karyawan

Nilai	Keterangan
Sangat Baik	81-90
Baik	71-80
Cukup	61-70
Kurang	51-60
Sangat Kurang	41-50

Sumber: Bagian Sewing PT. Tainan, 2015

Selain itu, peneliti juga menggunakan beberapa buku, skripsi, tesis, survey sejenis dan jurnal penelitian terdahulu yang peneliti dapat melalui media internet untuk memperoleh data sekunder yang dibutuhkan.

⁷⁵ Sugiyono, *op.cit*, h.13.

3.6. Metode Analisis

Metode analisis data digunakan untuk mengambil kesimpulan dari keseluruhan data yang telah terkumpul. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS untuk mengolah dan menganalisis hasil dari data yang telah dikumpulkan sebelumnya.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji sejauh mana item kuisisioner yang valid dan mana yang tidak valid. Hal ini dilakukan dengan cara mencari korelasi setiap item pertanyaan dengan skor total pernyataan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran ordinal minimal serta pilihan jawaban dari dua pilihan, perhitungan korelasi antara pernyataan kesatu dengan skor total digunakan alat uji korelasi *Pearson* atau *product moment*. Kriteria pengujian validitas yaitu:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

b. Uji Reliabilitas

Instrumen atau alat ukur dalam suatu penelitian haruslah memiliki validitas dan realibilitas yang dapat diandalkan. Hasil penelitian

tentulah akan terpengaruh oleh alat ukur yang dipakai, sehingga instrumen menjadi hal yang sangat penting dalam penelitian.

Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6 , maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6 , maka instrumen penelitian tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Sugiono menjelaskan uji normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah data yang diambil adalah data yang terdistribusi normal, maksud dari terdistribusi normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal dimana datanya memusat pada nilai rata-rata median⁷⁶. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi > 0.05

⁷⁶Sugiyono, *op. cit.* h.138

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dapat dilakukan dengan *software Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0.05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05⁷⁷.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen).⁷⁸ Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Mengukur multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* pada model regresi. Jika besar $VIF < 5$ atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinearitas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu

⁷⁷Duwi, Priyatno. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), h. 73

⁷⁸Husein, Umar, *op. cit.* h.80

pengamatan kepengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas.

3.7. Analisis Regresi

1. Uji t

Menurut Priyatno uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen⁷⁹. Pada penelitian ini, uji t dilakukan untuk menguji pengaruh kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), terhadap kinerja (Y).

Nilai t_{hitung} dicari dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan:

b_i : Koefisien regresi variabel i

S_{b_i} : Standar error variabel i

Hipotesis 1:

H_0 : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja.

H_a : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja.

Hipotesis 2:

H_0 : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja.

H_a : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

⁷⁹Duwi, Priyatno, *op.cit*, 68

2. Uji F (Regresi Simultan)

Menurut Priyatno uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen⁸⁰. Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh Kompensasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) secara bersamaan terhadap Kinerja (Y).

Nilai F_{hitung} dicari dengan rumus:

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah data atau kasus

k : Jumlah variabel

Hipotesis 3:

H_0 : Kompensasi dan Lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H_a : Kompensasi dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja

Kriteria:

1. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.

⁸⁰Duwi Priyatno, *op.cit*, 67

2. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat⁸¹. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat.

4. Analisis Regresi Berganda

Menurut Priyatno analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat⁸². Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

Model matematis persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- \hat{Y} : Variabel terikat (Kinerja)
 a : Konstanta

⁸¹Duwi Priyatno, *op.cit*, 66

⁸²*Ibid*, h.61

b_1, b_2 : Koefisien regresi

X_1 : Variabel bebas (Kompensasi)

X_2 : Variabel bebas (Lingkungan Kerja)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

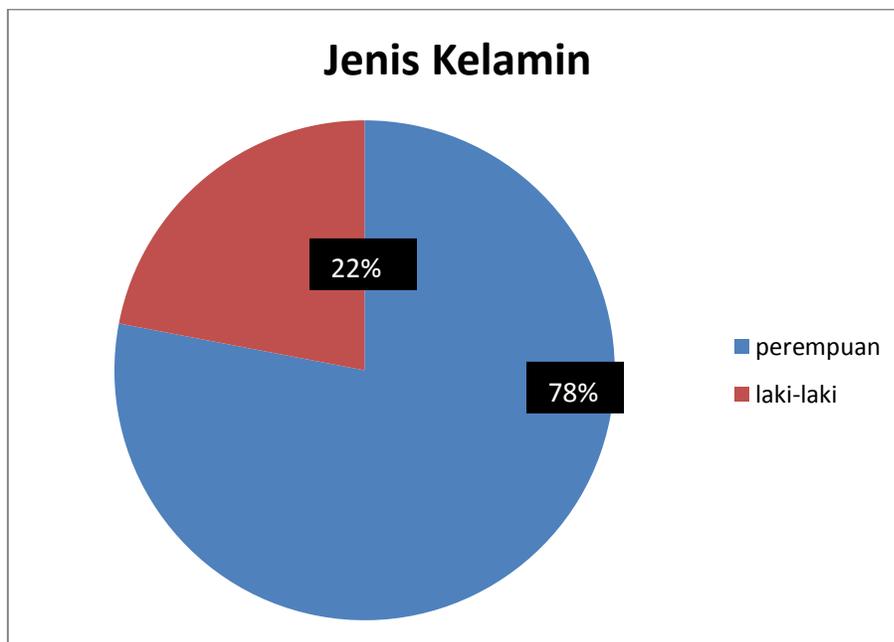
4.1 Deskripsi Unit Analisis

Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia 5 yang berjumlah 110 orang. Dalam pembahasan ini akan dideskripsikan kondisi kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia 5.

Dalam rangka mendapatkan gambaran mengenai responden yang menjadi objek dalam penelitian ini, peneliti mengklasifikasikan responden berdasarkan jenis kelamin, usia, status perkawinan, pendidikan, bagian, masa kerja, penghasilan/bulan, fasilitas kerja dan kondisi kerja yang disediakan. Adapun data mengenai profil responden disajikan dalam bentuk *pie chart*. Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan masing-masing karakteristik:

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti **mengenai kriteria responden berdasarkan Jenis Kelamin, yang dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut:**



Gambar 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

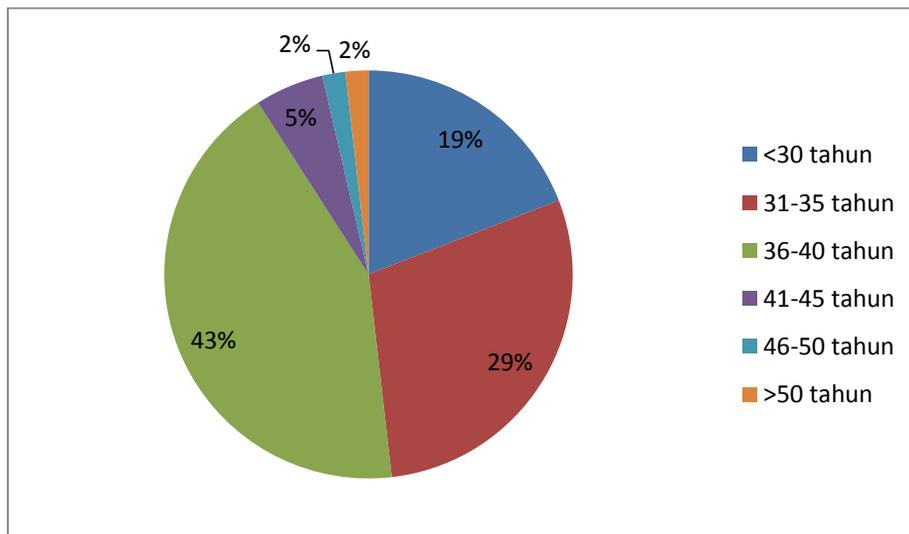
Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015.

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah jenis kelamin perempuan yaitu 86 orang (78%) dibanding dengan laki laki yang hanya 24 orang (22%). Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan sebagai proporsi yang lebih besar dibanding karyawan laki- laki yang bekerja pada

PT.Tainan Enterprises Indonesia 5. Hal ini disebabkan karena untuk pekerjaan yang bergerak dibidang tersebut dibutuhkan ketelitian serta keuletan yang khusus, yang secara umum lebih baik dilakukan perempuan dibandingkan dengan laki-laki.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur/ Usia

Umur/usia bisa menentukan pengalaman dari seorang karyawan. Umur dalam keterkaitannya juga sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Perbedaan umur juga membedakan persepsi seorang karyawan terhadap sesuatu seperti gagasan, perilaku, cara bekerja dan cara berfikir. Umur/usia responden pada penelitian ini dikelompokkan menjadi enam bagian oleh peneliti. Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan Umur/usia, yang dapat dilihat pada Gambar 4.2 berikut:



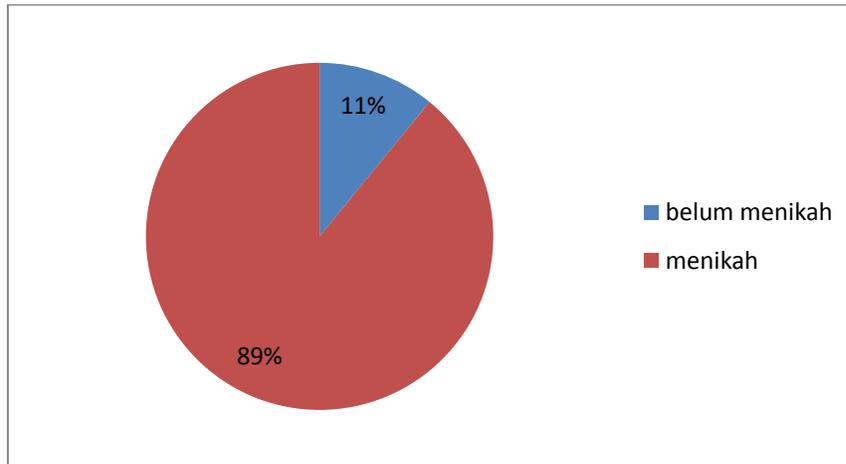
Gambar 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur/ Usia

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015

Hasil penelitian terhadap umur/usia responden menunjukkan bahwa hanya, sebanyak 21 orang (19%) yang berusia kurang dari 30 tahun, sebanyak 32 orang (29 %) yang berusia 30-35 tahun, sebanyak 47 orang (43%) pada usia 36-40 tahun, sebanyak 6 orang (5,5%) berusia 41-45 tahun. Sebanyak 2 orang (1,8 %) berusia 46-50 tahun dan sama besar dengan responden berusia > 50 tahun yaitu sebanyak 2 orang (1,8 %). Hal ini menjukan pada usia 36 – 40 berada pada ini merupakan masa yang matang dan produktif serta berpengalaman dibidangnya sehingga dapat menggunakan alat produksi dengan baik.

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status perkawinan dalam keterkaitannya dengan perilaku individu adalah berkaitan bentuk tanggung jawab individu terhadap keluarganya dikarenakan responden yang sudah menikah kebutuhan pokok sehari-harinya akan lebih besar dibandingkan dengan responden yang belum menikah. Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan status perkawinan yang dapat dilihat pada Gambar 4.3 berikut:



Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

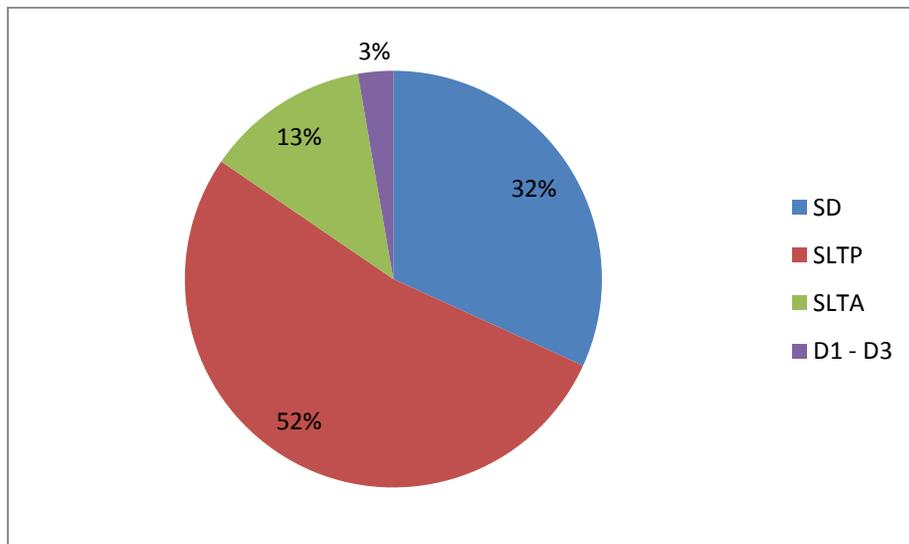
Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015.

Berdasarkan Gambar 4.3 dapat diketahui bahwa status perkawinan responden yang terbanyak adalah yang berada dalam status menikah yaitu sebanyak 98 orang (89 %) sedangkan yang berstatus belum menikah sebanyak 12 orang (11%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia 5 sebagian besar sudah memiliki tanggung jawab terhadap keluarga dikarenakan responden mayoritas sudah berstatus menikah.

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu bekal yang harus dimiliki seseorang dalam bekerja dimana dengan pendidikan seseorang sangat mempengaruhi kemampuan, wawasan dan tingkat kepercayaan dari responden dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena pendidikan sangat penting guna meningkatkan kemampuan responden dalam melakukan pekerjaan. Keterbatasan

pendidikan akan mempengaruhi seseorang dalam menentukan hasil pekerjaan yang diinginkan. Tingkat pendidikan seorang karyawan berhubungan dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki seseorang. Hal tersebut dikarenakan pendidikan sangat penting guna meningkatkan kemampuannya. Responden dengan tingkat pendidikan yang tinggi mampu bekerja dengan tingkat kesulitan dan tanggung jawab yang lebih tinggi, begitu juga sebaliknya. Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan pendidikan, yang dapat dilihat pada Gambar 4.4 berikut:



Gambar 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

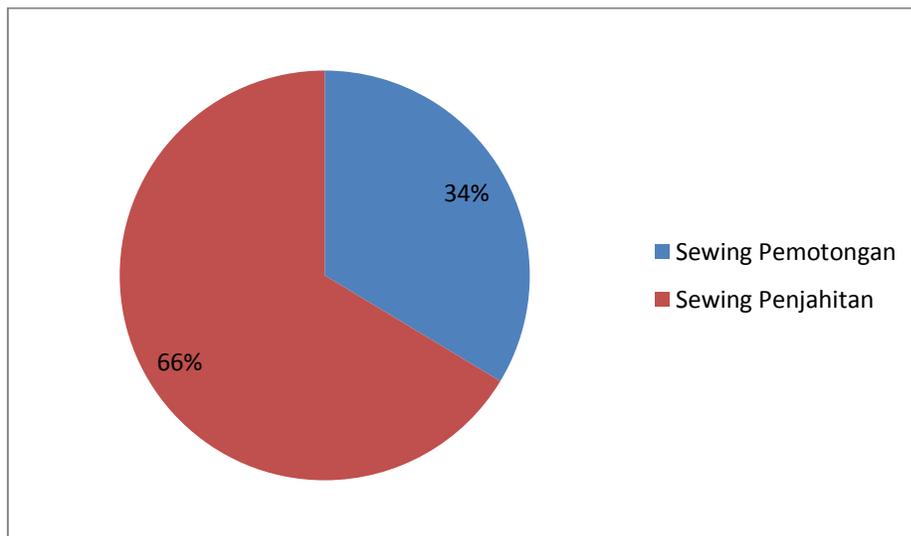
Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015

Pada *pie chart* diatas terlihat bahwa kelompok berdasarkan pendidikan paling banyak adalah karyawan pada kelompok pendidikan SD sebanyak 35 orang (32%), kemudian SLTP sebanyak 58 orang (52%) dan SLTA sebanyak

14 orang (13%) dan D1-D3 hanya 3 orang (3%) . Angka ini menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden adalah SLTP sederajat. Hal ini sangat wajar terjadi di PT.Tainan Enterprises Indonesia 5 dikarenakan sampai saat ini PT.Tainan Enterprises Indonesia 5 masih menerima karyawan yang mempunyai status pendidikan yang rendah.

4.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan/bagian

Dalam penelitian ini, bagian yang ada di PT.Tainan Enterprises Indonesia 5 dikategorikan bagian Sewing dibagi menjadi 2 yaitu kategori bagian sewing pemotongan dan bagian sewing penjahitan. Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan jabatan/bagian, yang dapat dilihat pada Gambar 4.5 berikut:

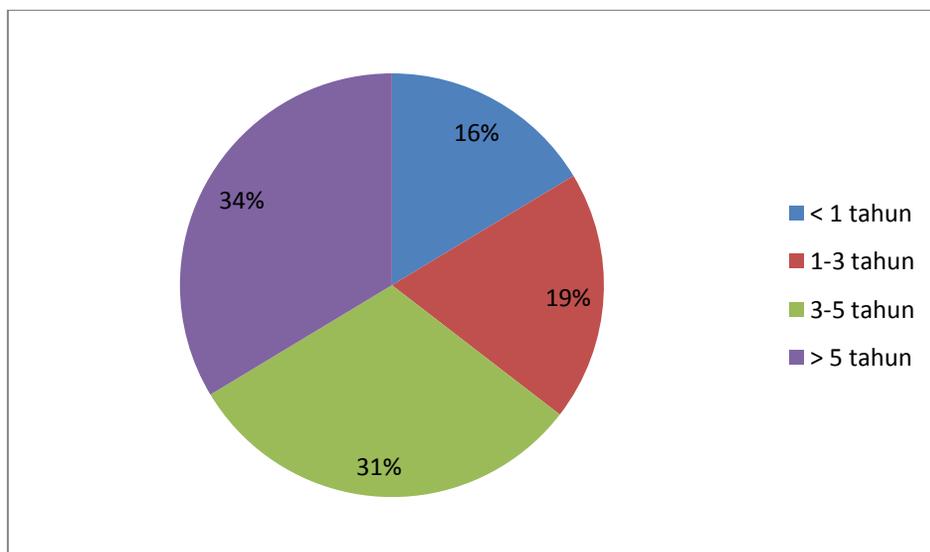


Gambar 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan/bagian
Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015

Pada Gambar 4.5 terlihat bahwa karyawan terbanyak pada bagian penjahitan sebanyak 73 orang (66 %), dan bagian pemotongan sebanyak 37 orang (34 %). Mayoritas pada karakteristik bagian penjahitan lebih besar dikarenakan proses kerja bagian penjahitan cenderung lebih lama dibandingkan dengan bagian pemotongan.

4.1.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Perusahaan PT. Tainan Enterprises Indonesia 5 merupakan perusahaan yang telah berdiri lama. Masa kerja atau lama bekerja sangat mempengaruhi penguasaan rincian pekerjaan dari seseorang karyawan. Responden dengan masa kerja yang lebih lama mempunyai pengalaman, kepercayaan diri dan penguasaan *job description* yang lebih baik. Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan masa kerja, yang dapat dilihat pada Gambar 4.6 berikut



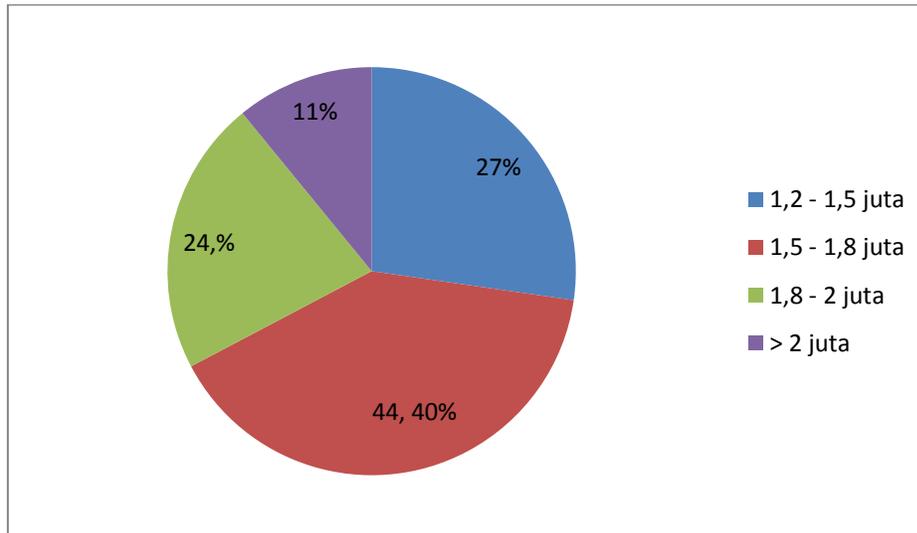
Gambar 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015

Berdasarkan data responden yang diperoleh, rata-rata karyawan PT.Tainan Enterprises Indonesia 5, telah bekerja selama lebih dari 5 tahun sebanyak 37 orang (34 %). Masa kerja terbesar kedua adalah 3-5 tahun sebanyak 34 orang (31 %) dan responden dengan masa kerja 1-3 tahun sebanyak 21 orang (19%) dan untuk masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 18 orang (16 %).hal ini dapat terjadi karena responden merasa akan sulit untuk mencari pekerjaan lain jika responden keluar dari PT.Tainan Enterprises Indonesia 5 jika dilihat dari status pendidikan yang relatif rendah.

4.17 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan/Bulan

Besarnya penghasilan/bulan yang diterima oleh karyawan menentukan baik atau tidaknya karyawan dalam bekerja. Penghasilan yang diterima karyawan merupakan faktor terpenting yang dapat memacu semangat karyawan dalam bekerja, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan penghasilan/bulan, yang dapat dilihat pada Gambar 4.7 berikut:



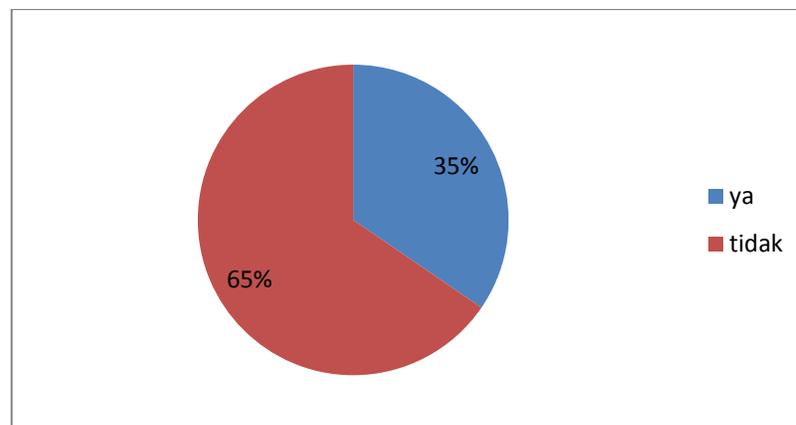
Gambar 4.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan/Bulan

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015

Berdasarkan Gambar 4.7, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki penghasilan/bulan pada *range* sebesar 1,2 – 1,5 juta sebanyak 30 orang (27%), kemudian karyawan yang memiliki penghasilan/bulan 1,5 – 1,8 juta sebanyak 44 orang (44.40%), pada range 1,8 - 2 juta sebanyak 24 orang (24.22%), pada range > 2 juta sebanyak 12 orang (12.11%).hal ini dapat terjadi karena terdapatnya peraturan yang sangat ketat seperti jika karyawan terlambat atau tidak masuk akan dipotong gaji dan tidak mendapatkan uang makan dan juga gaji pada PT.Tainan Enterprises Indonesia 5 relatif sangat kecil jika dibandingkan dengan UMR DKI Jakarta saat ini.

4.1.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Fasilitas Kerja

Fasilitas Kerja yang diterima oleh karyawan akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja dan akan memberikan keuntungan yang baik yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Karyawan mendapatkan fasilitas kerja yang baik akan menjadi maksimal dalam bekerja, sehingga akan menaikkan kinerja mereka pada perusahaan. Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan fasilitas kerja, yang dapat dilihat pada Gambar 4.8 berikut:



Gambar 4.8
Karakteristik Responden Berdasarkan Fasilitas Kerja

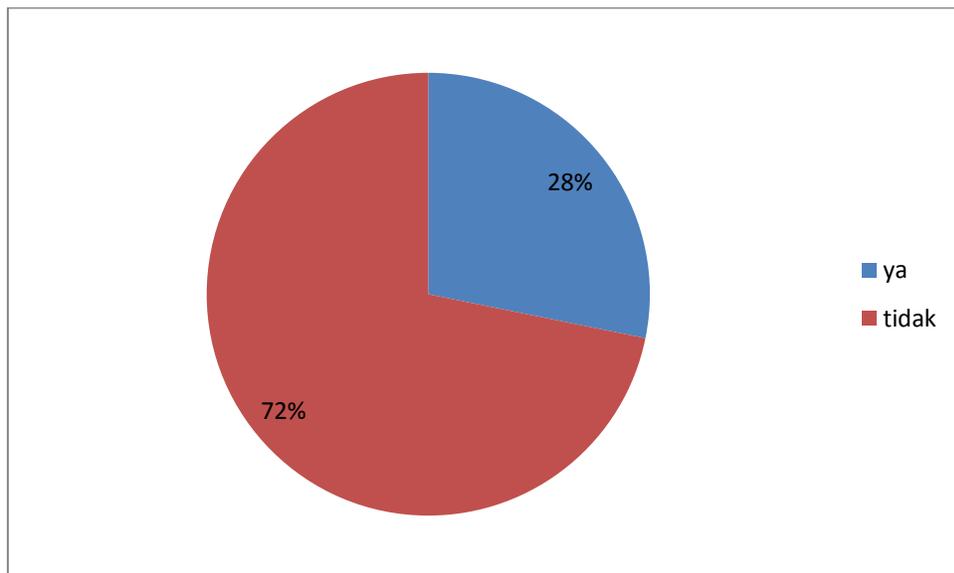
Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015

Berdasarkan data responden yang diperoleh, rata-rata karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia 5 berdasarkan fasilitas kerja yang diberikan sebanyak 38 orang (35%) menjawab ya dan 72 orang (65%) menjawab tidak. hal ini terjadi dikarenakan saat ini fasilitas kerja yang ada di PT.Tainan Enterprises Indonesia 5 masih sangat kurang memadai dapat dilihat dari alat produksi yang saat ini masih

menggunakan model lama sedangkan saat ini model produksi cenderung harus menggunakan alat produksi model terbaru.

4.1.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Kondisi Kerja

Kondisi Kerja nyaman yang diterima oleh karyawan akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja dapat dilihat jika karyawan nyaman dalam bekerja maka karyawan akan bekerja secara maksimal, sehingga akan menaikkan kinerja mereka pada perusahaan. Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan kondisi kerja, yang dapat dilihat pada Gambar 4.9 berikut:



Gambar 4.9
Karakteristik Responden Berdasarkan Kondisi Kerja
Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015

Berdasarkan data responden yang diperoleh, rata-rata karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia 5 berdasarkan kondisi kerja yang diberikan sebanyak 31

orang (28%) menjawab ya dan 79 orang (72%) menjawab tidak. hal ini dapat terjadi dikarenakan memang kondisi kerja pada PT. Tainan Enterprises Indonesia 5 kurang kondusif dapat diambil contoh dari kondisi ruangan yang panas dan tata letak meja sangat berdekatan sehingga membuat uang gerak kerja responden menjadi sangat terbatas.

4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Peneliti menggunakan aplikasi SPSS 21 untuk menguji model dan hubungan-hubungan yang dikembangkan pada bab sebelumnya yang telah dijelaskan.

4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen

4.2.1.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum menyebar kuesioner sesungguhnya karyawan tetap PT. Tainan Enterprises Indonesia 5, peneliti melakukan uji validitas kuesioner untuk mengetahui apakah ada pernyataan yang harus dihilangkan karena dianggap tidak relevan. Uji validitas kuesioner disebar pada karyawan bagian yang berbeda namun memiliki kemiripan seperti karakteristik responden dan pekerjaan yang dilakukan. Jumlah kuesioner untuk uji validitas adalah 30, sesuai dengan persyaratan minimum penelitian.

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Perhitungan uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *bivariate pearson (product moment)* yang diolah

dengan menggunakan *software Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 21.0. Kriteria pengujian validitas yaitu:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.361), maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0.361), maka instrumen atau *item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Hasil uji validitas dari 26 pernyataan dalam kuesioner dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1
Uji Validitas
Validitas kompensasi x1

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
1	0.571	0.361	Valid
2	0.614	0.361	Valid
3	0.739	0.361	Valid
4	0.799	0.361	Valid
5	0.751	0.361	Valid
6	0.767	0.361	Valid
7	0.741	0.361	Valid
8	0.706	0.361	Valid
9	0.704	0.361	Valid
10	0.571	0.361	Valid

11	0.736	0.361	Valid
12	0.752	0.361	Valid
13	0.631	0.361	Valid

Validitas Lingkungan Kerja X2

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
14	0.652	0.361	Valid
15	0.687	0.361	Valid
16	0.276	0.361	Tidak Valid
17	0.704	0.361	Valid
18	0.736	0.361	Valid
19	0.717	0.361	Valid
20	0.644	0.361	Valid
21	0.576	0.361	Valid
22	0.651	0.361	Valid
23	0.876	0.361	Valid
24	0.692	0.361	Valid
25	0.679	0.361	Valid
26	0.795	0.361	Valid

Berdasarkan Tabel 4.1, uji validitas yang dilakukan pada variabel lingkungan kerja terdapat 1 butir pernyataan pada nomor 16 yang dinyatakan tidak valid, Butir yang dinyatakan tidak valid langsung dieliminasi, butir pernyataan tersebut dieliminasi karena memiliki nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ yaitu

dengan nilai r_{hitung} sebesar 0,276, sedangkan dinyatakan valid jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$.

4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam kuesioner penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, yaitu menunjukkan nilai koefisien reliabilitasnya untuk mengukur besaran nilai positif dari variabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6; maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel sedangkan Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6; maka instrumen penelitian dikatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi	0.907	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.906	Reliabel

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2015

Pada Table 4.2 hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, terlihat nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6; untuk variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara berurutan sebesar 0,907 dan 0,906. Jadi, instrumen dari kedua variabel tersebut dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

4.2.2 Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif untuk setiap variabel di dalam penelitian itu yaitu variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dapat dilihat pada analisis deskriptif. Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data hasil penelitian ini yang didapat melalui kuisioner data penilaian kinerja yang disebarakan kepada 110 karyawan serta untuk data penilaian didapat dari PT.Tainan Enterprises Indonesia 5 yang merupakan jumlah sampel dalam penelitian ini.

Pada variabel kinerja, peneliti menggunakan data sekunder yang didapat langsung dari bagian sumber daya manusia, yang dibagi menjadi dua aspek penilaian yaitu, kinerja dan disiplin serta manajemen kinerja. Jumlah pernyataan untuk variabel kompensasi sebanyak 13 butir pernyataan dari butir pernyataan nomor 1-13, variabel lingkungan kerja sebanyak 12 butir pernyataan dari nomor 14-26 dengan skor penilaian 1 untuk sangat tidak setuju, 2 untuk tidak setuju, 3 untuk kurang setuju, 4 untuk setuju, 5 untuk sangat setuju.

4.2.2.1 Analisis Deskriptif Kinerja

Variabel terikat pada penelitian ini yaitu kinerja karyawan yang diukur melalui data sekunder penilaian kinerja karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia 5. Penilaian kinerja karyawan dilakukan pada setiap per caturwulan, data penilaian kinerja yang digunakan adalah pada periode April hingga

November. Berikut kriteria penilaian rata-rata kinerja karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia 5 berdasarkan skala angka yang ditetapkan oleh perusahaan :

Nilai	Keterangan
Sangat Baik	81-90
Baik	71-80
Cukup	61-70
Kurang Baik	51-60
Sangat Kurang Baik	41-50

Tabel 4.3
Analisis Deskriptif Kinerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan (Y)	110	60.5	89.2	57.271	4.5156
Valid N (listwise)	110				

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2015

Berdasarkan tabel 4.3 maka diketahui rata-rata kinerja terdapat pada penilaian kinerja PT.Tainan Enterprises Indonesia 5 adalah 57,271 yang termasuk pada ranking penilaian kurang baik, yang sesuai dengan kriteria dari perusahaan. Hal ini menunjukkan, kinerja pada PT. Tainan Enterprises Indonesia 5 dalam kondisi yang kurang baik.

4.2.2.2 Analisis Deskriptif Kompensasi

Variabel bebas pertama pada penelitian ini yaitu kompensasi diukur melalui butir pernyataan dari nomor 1-13. Pada variabel ini terdapat 2 dimensi, dimensi pertama yaitu kompensasi finansial yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 1-8. Dimensi yang kedua yaitu kompensasi non-finansial yang diukur melalui butir pernyataan dari nomor 9-13.

Variabel kompensasi terdiri dari dua dimensi, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Berikut merupakan kriteria tingkatan variabel kompensasi untuk skor penilaian 1 – 5.

- 1 = Sangat Rendah
- 2 = Rendah
- 3 = Sedang
- 4 = Tinggi
- 5 = Sangat Tinggi

Kemudian untuk persentase skor yang diperoleh untuk masing-masing jawaban responden tentang variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel 4.4

Tabel 4.4
Analisis Deskriptif Kompensasi

No	Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Langsung												
1	Gaji yang saya terima memenuhi kebutuhan saya	43	39.1%	43	39.1%	16	14.5%	8	7.3%	0	0.0%	2.12
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang diberikan	72	65.5%	32	29.1%	5	4.5%	0	0.0%	1	0.9%	1.85
3	Komisi/upah yang anda terima sudah cukup memadai	37	33.6%	46	41.8%	14	12.7%	12	10.9%	1	0.9%	2.2
4	Bonus yang saya terima sesuai dengan harapan	47	42.7%	42	38.2%	12	10.9%	9	8.2%	0	0.0%	2.03
5	Bonus yang saya terima adil dan layak	38	34.5%	46	41.8%	16	14.5%	8	7.3%	2	1.8%	2.17
6	Saya mendapatkan insentif sesuai dengan hasil kerja saya	21	19.1%	72	65.5%	13	11.8%	4	3.6%	0	0.0%	2.1
7	Kantor saya memperhatikan tunjangan bagi setiap karyawan	29	26.4%	72	65.5%	7	6.4%	1	0.9%	1	0.9%	2.0
8	Saya menerima tunjangan secara adil	25	22.7%	75	68.2%	9	8.2%	1	0.9%	0	0.0%	1.9
Jumlah rata-rata			35.45%		48.65%		10.4%		4.8%		0.5%	2.04
Tidak Langsung												
9	Kantor saya memberikan asuransi kesehatan	27	24.5%	61	55.5%	11	10.0%	7	6.4%	4	3.6%	1.98
10	Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan	33	30.0%	58	52.7%	19	17.3%	0	0.0%	0	0.0%	1.80
11	Mendapat pujian dari atasan ketika menyelesaikan pekerjaan dengan baik	33	30.0%	46	41.8%	23	20.9%	6	5.5%	2	1.8%	2.06

12	Prestasi saudara selalu dinilai dengan teliti dan benar	39	35.5%	49	44.5%	20	18.2%	2	1.8%	0	0.0%	2.02
13	Perusahaan memberikan <i>training</i>	28	25.5%	50	45.5%	19	17.3%	11	10.0%	2	1.8%	2.16
Jumlah rata-rata			29.1%		48.0%		16.7%		6.74%		1.44%	2.00
Total			32.2%		48.3%		13.5%		5.77%		0.97%	3.02

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan Ms.Excel 2010

Pada tabel 4.4 diatas dapat dilihat bagaimana tingkat kompensasi pada karyawan PT Tainan Enterprises Indonesia 5. Setiap dimensi pada variabel kompensasi memiliki jumlah butir pernyataan berbeda-beda, dimensi kompensasi langsung itu sendiri memiliki 8 butir pernyataan, dimensi kompensasi tidak langsung memiliki 5 butir pernyataan. Jika ditotal maka terdapat 13 butir pernyataan untuk variabel kompensasi, yang terdiri dari pernyataan yang bersifat positif.

Pada dimensi pertama yaitu dimensi kompensasi langsung, terdiri dari delapan butir pernyataan, sebanyak 48.65% responden menjawab tidak setuju. Artinya, mayoritas responden merasa kompensasi langsung seperti gaji dan bonus yang diberikan oleh perusahaan masih tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan.

Selanjutnya dimensi kompensasi tidak langsung, jumlah responden yang menjawab tidak setuju sebesar 48.0%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden merasa kompensasi tidak langsung masih tidak sesuai dengan yang

diharapkan, dapat diambil contoh seperti karyawan merasa asuransi dan reward yang diberikan oleh perusahaan masih jauh dari yang diharapkan.

Secara keseluruhan persentase terbanyak dari jawaban responden adalah tidak setuju, dapat dilihat bahwa responden menjawab dengan tidak setuju sebesar 48.3%, skor nomor dua mewakili pilihan jawaban tidak setuju, yang diindikasikan tingkat kompensasi rendah sesuai dengan kriteria tingkatan kompensasi. Artinya, mayoritas responden merasakan kompensasi yang diterima masih tergolong rendah selama bekerja. Kompensasi dalam bekerja dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan tidak setuju pada indikator dalam dimensi kompensasi itu sendiri, kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung

Kemudian untuk mengetahui dimensi kompensasi manakah yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap kompensasi, dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.5
Persentase Tingkat Kompensasi Pada Setiap Dimensi

No	Dimensi	Persentase (%)
1	Langsung	48.65%
2	Tidak Langsung	48.3%

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2015)

Pada tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kompensasi paling besar ada pada dimensi kompensasi langsung. Artinya, dimensi kompensasi langsung memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kompensasi dengan jumlah persentase yaitu sebesar 48.65%, terdapat pada tidak setuju pada

jumlah persentase jawaban responden. Skor nomor dua disini mewakili pilihan jawaban tidak setuju dengan kriteria tingkat kompensasi rendah.

Artinya, mayoritas responden merasakan kompensasi yang diterima selama bekerja belum sesuai dengan yang diharapkan. Pada dimensi kompensasi langsung, kompensasi masih dianggap rendah karena gaji dan bonus yang diberikan oleh perusahaan masih belum sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Seringkali perusahaan memberikan kompensasi langsung secara subjektif dan tidak transparan kepada karyawannya, sehingga masih banyak karyawan yang merasa kompensasi yang diberikan perusahaan rendah. Hal ini kemudian berdampak pada menurunnya tingkat kinerja karyawan.

Pada table 4.4 terdapat skor mean pada variable kompensasi artinya dengan skor mean yang terdapat pada table 4.4 maka dapat mengetahui skor rata-rata yang di dapatkan.

Tabel 4.6
Skor Nilai Kompensasi Pada Setiap Dimensi

No	Dimensi	Skor mean
1	Langsung	2.04
2	Tidak Langsung	2.00
	Total	3.02

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2015)

Pada tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kompensasi paling besar ada pada dimensi kompensasi tidak langsung. Artinya, skor pada kompensasi

tidak langsung dimana responden lebih cenderung menjawab tidak setuju pada dimensi kompensasi langsung dapat dilihat pada hasil skor dimana hasil skor menunjukkan 2.04 artinya jika dilihat dari skala 1-5 menunjukkan bahwa skor berada pada tingkat jawaban Tidak Setuju maka dapat disebut kriteria tingkat kompensasi di perusahaan PT.Tainan Enterprises Indonesia 5 tergolong rendah.

4.2.2.3 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

Variabel bebas kedua pada penelitian ini yaitu lingkungan kerja diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 14-25. Pada variabel ini terdapat 2 dimensi, dimensi pertama yaitu lingkungan kerja fisik yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 14-23. Dimensi yang kedua yaitu lingkungan kerja non fisik, diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 24-26.

Variabel lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Berikut merupakan kriteria tingkatan variabel lingkungan kerja untuk skor penilaian 1 – 5.

- 1 = Sangat Tidak Memuaskan
- 2 = Tidak Memuaskan
- 3 = Cukup Memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 5 = Sangat Memuaskan

Kemudian untuk persentase skor yang diperoleh untuk masing-masing jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel

Tabel 4.7
Analisis Dekskriptif Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Fisik												
14	Cahaya yang masuk ke dalam ruang kerja sudah cukup terang	48	43.6%	37	33.6%	11	10.0%	10	3.6%	4	9.1%	1.95
15	Suhu di dalam ruang kerja sudah terasa cukup nyaman	33	30.0%	34	30.9%	26	23.6%	13	3.6%	4	11.8%	2.26
16	Ruangan kerja terasa nyaman	37	33.6%	56	50.9%	13	11.8%	4	0.0%	0	3.6%	1.92
17	Sinar matahari dan udara mudah masuk ke dalam ruang kerja anda	26	23.6%	46	41.8%	22	20.0%	11	4.5%	5	10.0%	2.29
18	Perlengkapan kerja membuat anda merasa nyaman dalam bekerja	21	19.1%	52	47.3%	26	23.6%	7	3.6%	4	6.4%	2.27
19	Tempat parkir luas	12	10.9%	42	38.2%	36	32.7%	8	10.9%	12	7.3%	2.66
20	Tidak ada suara bising yang mengganggu pekerjaan	9	8.2%	35	31.8%	37	33.6%	17	10.9%	12	15.5%	2.88
21	Tidak ada getaran yang mengganggu aktivitas bekerja di dalam ruangan	13	11.8%	46	41.8%	39	35.5%	11	0.9%	1	10.0%	2.46
22	Terdapat tanaman di dalam ruang kerja untuk memberikan rasa sejuk bagi anda	8	7.3%	55	50.0%	30	27.3%	11	5.5%	6	10.0%	2.54
Jumlah rata-rata			20.9%		40.7%		24.2%		15.7%		9.3%	2.36

non Fisik													
23	Terdapat hubungan yang baik dengan rekan kerja	51	46.4%	32	29.1%	7	6.4%	18	16.4%	2	1.8%	2.16	
24	Terdapat satpam/security di lingkungan kerja	33	30.0%	47	42.7%	17	15.5%	12	10.9%	1	0.9%	2.17	
25	Perusahaan memberikan jaminan keamanan yang baik	47	42.7%	32	29.1%	11	10.0%	19	17.3%	1	0.9%	2.31	
Jumlah rata-rata			39.7%		33.6%		10.6%		14.8%		1.2%	2.21	
Total		278	40.75%	563	57.5%	388	29.5	149	23.1%	52	9.9%	2.49	

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan Ms.Excel 2010

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, maka dapat dilihat bagaimana tingkat lingkungan kerja pada karyawan PT Tainan Enterprises Indonesia 5. Pada dimensi pertama yaitu lingkungan kerja fisik yang terdiri dari sepuluh butir pernyataan. Mayoritas responden menjawab pada skor 2 yaitu menyatakan tidak setuju dengan persentase sebesar 57.5%. Artinya, sebagian besar responden merasa lingkungan kerja fisik seperti peralatan kerja yang diberikan oleh perusahaan tidak memadai dan jumlahnya terbatas, sehingga membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang ada pada perusahaan masih dianggap tidak memuaskan bagi karyawan.

Dimensi kedua ialah lingkungan kerja non fisik yang terdiri dari tiga butir pernyataan. Pada dimensi ini mayoritas responden menjawab pada skor nomor satu yaitu menyatakan sangat tidak setuju dengan persentase sebesar 39.7%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang ada pada perusahaan dianggap sangat tidak memuaskan bagi karyawan. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya hubungan yang baik antar sesama rekan kerja dan minimnya tingkat keamanan dalam lingkungan kerja.

Secara keseluruhan persentase terbanyak dari jawaban responden adalah tidak setuju, dapat dilihat bahwa responden menjawab dengan skor dua sebesar 57.5%, skor nomor dua mewakili pilihan jawaban tidak setuju, yang diindikasikan tingkat lingkungan kerja tergolong tidak memuaskan, sesuai dengan kriteria tingkatan lingkungan kerja. Artinya, mayoritas responden merasa memiliki lingkungan kerja yang tidak memuaskan sehingga membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan tidak setuju pada indikator dalam dimensi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Kemudian untuk mengetahui dimensi lingkungan kerja manakah yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap Lingkungan Kerja, dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8
Persentase Lingkungan Kerja Pada Setiap Dimensi

No	Dimensi	Persentase (%)
1	Fisik	40.7%
2	Non Fisik	39.7%

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2015)

Pada tabel 4.8 diatas dapat dilihat kontribusi untuk lingkungan kerja paling besar ada pada dimensi lingkungan kerja fisik. Artinya, dimensi lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap variabel lingkungan kerja dibandingkan dengan dimensi lingkungan kerja non fisik. Jumlah persentase dimensi lingkungan kerja fisik yaitu sebesar 40.7%, dilihat dari jumlah persentase jawaban responden yang menjawab pada skor nomor dua. Skor nomor dua mewakili pilihan jawaban tidak setuju dengan kriteria tingkat lingkungan kerja tergolong tidak memuaskan, maka dapat diartikan bahwa hampir sebagian responden merasa lingkungan kerja pada perusahaan tidak memuaskan.

Lingkungan kerja yang tidak memuaskan pada dimensi lingkungan kerja fisik diakibatkan oleh minimnya fasilitas yang disediakan perusahaan dalam menunjang kerja karyawan, minimnya cahaya matahari yang masuk kedalam ruang kerja, suhu udara yang lembab, serta sering munculnya suara-suara bising dari lingkungan sekitar seperti suara dari pabrik dan mobil-mobil pengangkut / truk besar.

Pada table 4.9 terdapat skor mean pada variable lingkungan kerja artinya dengan skor mean yang terdapat pada table 4.7 maka dapat mengetahui skor rata-rata yang di dapatkan :

Tabel 4.9
Skor Nilai Lingkungan Kerja Pada Setiap Dimensi

No	Dimensi	Skor mean
1	Fisik	2.36
2	Non Fisik	2.21
	Total	3.46

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2015)

Pada tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa tingkat lingkungan kerja paling besar ada pada dimensi lingkungan kerja fisik. Artinya, skor pada lingkungan kerja fisik dimana responden lebih cenderung menjawab tidak setuju pada dimensi lingkungan kerja, dapat dilihat pada hasil skor dimana hasil skor menunjukkan 2.36 artinya jika dilihat dari skala 1-5 menunjukkan bahwa skor berada pada tingkat jawaban Tidak Setuju maka dapat disebut kriteria tingkat lingkungan kerja di perusahaan PT.Tainan Enterprises Indonesia 5 tergolong kurang memuaskan.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik peneliti lakukan untuk menguji hipotesis. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas

4.2.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan *one sample Kolmogorov - Smirnov Test* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi lebih besar dari 0.05.

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja	Kompensasi	Lingkungan Kerja
N		110	110	110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	77.271	24.99	31.13
	Std. Deviation	4.5156	6.043	7.605
Most Extreme Differences	Absolute	.106	.048	.035
	Positive	.106	.048	.035
	Negative	-.094	-.037	-.032
Kolmogorov-Smirnov Z		1.109	.507	.363
Asymp. Sig. (2-tailed)		.171	.959	.969

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil

uji

normalitas pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kompensasi sebesar 0.959, lingkungan kerja sebesar 0.969, dan kinerja sebesar 0.171, Berdasarkan hasil analisis uji normalitas dengan SPSS dapat dilihat bahwa

dengan taraf uji sebesar 5% ($\alpha = 0.05$) semua variabel memiliki P-value (sig.) di atas 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja berdistribusi normal sehingga memenuhi syarat dilakukan metode statistik parametrik analisis regresi linear berganda.

4.2.3.2 Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja (Y). Berdasarkan garis regresi yang telah dibuat, selanjutnya diuji keberartian koefisien garis regresi serta linieritasnya dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.

Tabel 4.11
Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Kompensasi
dengan Variabel Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	1001.993	26	38.538	2.621	.001
		Linearity	724.901	1	724.901	49.293	.000
		Deviation from Linearity	277.092	25	11.084	.754	.786
	Within Groups		1220.594	83	14.706		
Total			2222.587	109			

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2015

Berdasarkan hasil uji linieritas antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja karyawan pada Tabel 4.11 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0.000. Artinya, nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linear.

Tabel 4.12
Hasil Uji Linearitas Antara Lingkungan Kerja
dengan Variabel Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	1131.921	33	34.301	2.390	.001
		Linearity	569.747	1	569.747	39.701	.000
		Deviation from Linearity	562.174	32	17.568	1.224	.234
		Within Groups	1090.666	76	14.351		
		Total	2222.587	109			

Sumber: Perhitungan SPSS 21, 2015

Berdasarkan hasil uji linieritas antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan pada Tabel 4.12 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0,000. Artinya, nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linier.

Dari kedua tabel uji linearitas, masing-masing variabel x memiliki nilai *linearity* yaitu variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,000 dan variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,000 sehingga dapat dikatakan bahwa setiap variabel X terdapat hubungan yang linier terhadap Y karena nilai *Sig. Linearity* < 0,05.

4.2.3.3 Uji Multikolinearitas

Prasyarat model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna antar variabel independen. Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Uji multikolonieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai VIF (*variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah Jika besar $VIF < 5$ atau mendekati, maka mencerminkan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Kompensasi (X1)	.954	1.049
Lingkungan Kerja (X2)	.954	1.049

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Sumber: Perhitungan SPSS 21, 2015

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.13 dengan menggunakan statistik pengolahan data, diketahui angka VIF untuk kompensasi dan lingkungan kerja yaitu masing-masing sebesar 1.049. Nilai VIF dari seluruh variabel bebas adalah kurang dari 5, maka di antara keempat variabel bebas tersebut tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel bebas kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas. Dengan demikian model regresi dapat diterima.

4.2.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji Spearman's Rho, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.14

Tabel 4.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas

			Correlations		
			Unstandardized Residual	Kompensasi	Lingkungan Kerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	.008	-.079
		Sig. (2-tailed)	.	.936	.413
		N	110	110	110
	Kompensasi	Correlation Coefficient	.008	1.000	.233
		Sig. (2-tailed)	.936	.	.014
		N	110	110	110
	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	-.079	.233	1.000
		Sig. (2-tailed)	.413	.014	.
		N	110	110	110

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
sumber : perhitungan SPSS 21 tahun (2015)

Pada Tabel 4.14, diketahui korelasi antara kompensasi dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,936. Korelasi antara lingkungan kerja dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai 0,413. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas, hal ini karena nilai signifikansi korelasi lebih besar dari 0,05.

4.2.4 Hasil Pengujian Hipotesis

4.2.4.1 Hipotesis 1 (H₁): Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian regresi berganda dapat dilakukan untuk melihat secara parsial pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan. Adapun rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Rumusan Hipotesis 1

H₀: Kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H_a: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dasar dari pengambilan keputusan adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} adalah sebagai berikut:

1. H₀ diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

2. H₀ ditolak jika $-t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$.

4.2.4.2 Hipotesis 2 (H₂): Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Selanjutnya adalah uji regresi berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu

kinerja karyawan. Dalam uji hipotesis kedua ini, rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Rumusan Hipotesis 2

H₀: Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H_a: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Dasar dari pengambilan keputusan adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} adalah sebagai berikut:

1. H₀ diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$
2. H₀ ditolak jika $-t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$.

4.2.5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Untuk melihat persamaan regresi antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dapat dilihat tabel 4.15.

Tabel 4.15
Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	60.795	1.690		35.967	.000
Kompensasi	.362	.053	.485	6.788	.000
Lingkungan Kerja	.239	.042	.402	5.631	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 21, 2015

Berdasarkan tabel 4.15, variabel kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6.788. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $110-2-1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 1,982 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai signifikansi pada variabel kompensasi sebesar 0.000, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.15 juga menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 5.631, serta nilai signifikansi sebesar 0.000. Hal tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Artinya, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4.2.5.1 Hasil Uji F

Dalam rangka menguji hipotesis ketiga, yaitu apakah terdapat pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan, maka perlu dilakukan uji F. Rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Rumusan Hipotesis 3:

H_0 : kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H_a : kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dasar dari pengambilan keputusan adalah:

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima.
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut ini :

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1067.304	2	533.652	49.426	.000 ^a
	Residual	1155.283	107	10.797		
	Total	2222.587	109			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 21, 2015

Pada tabel 4.16, F_{hitung} yang diperoleh sebesar 49.426. Nilai F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , yang dicari dengan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, dengan df 1 (jumlah variabel - 1) atau $3 - 1 = 2$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $110 - 2 - 1 = 107$. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat F_{tabel} sebesar 3,08 dengan

demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$. Signifikasi pada uji F sebesar 0,000; dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil adalah variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja.

4.2.5.2 Model Persamaan Regresi Linear Berganda Untuk H_3

Berdasarkan tabel 4,15, dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda untuk hipotesis ketiga seperti berikut ini:

$$Y' = 60.795 + 0.362X_1 + 0.239X_2$$

Konstanta pada model persamaan tersebut sebesar 60,795, dengan demikian, jika variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) bernilai 0, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan bernilai 60.795. Koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) sebesar 0.362. Artinya, jika variabel kompensasi (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan dan nilai variabel lingkungan kerja (X_2) tetap, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.362 dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0.239. Artinya, jika variabel lingkungan kerja (X_2) mengalami kenaikan satu satuan dan nilai variabel kompensasi (X_1) tetap, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.239 dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Koefisien pada kedua variabel bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4.2.5.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi diperlukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil analisis determinasi antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Tabel 4.17
Hasil Analisis Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.480	.470	3.2859

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

Sumber: Perhitungan SPSS 21, 2015

Dari Tabel 4.17, nilai Adjusted R^2 sebesar 0,480 atau (48%). Hal ini menunjukkan bahwa 48% kinerja karyawan dijelaskan oleh faktor kompensasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 52% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain.

4.2.6 Interpretasi Hasil Penelitian

Interpretasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 4.15.

Tabel. 4.18
Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis Berdasarkan Hasil Analisis Regresi Linear

Analisis	Hipotesis	Keputusan	Persamaan Regresi	Adjusted R ²
Analisis Regresi Linear Sederhana	H1:Kompensasi terhadap Kinerja karyawan (parsial)	Ho Ditolak	$Y' = 60.795 + 0.362X_1 + 0.239X_2$	48%
	H2:Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan (parsial)	Ho Ditolak		
	H3:Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan (simultan)	Ho Ditolak		

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015

Berdasarkan tabel 4.18, H_0 pada hipotesis pertama, kedua dan ketiga ditolak. Maka kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tainan Enterprises Indonesia 5.

Pada variabel kompensasi kita telah mengetahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai $t_{hitung} (6.788) > t_{tabel} (1,982)$ dan signifikansi sebesar 0,000.

Hal tersebut seperti penelitian yang dilakukan oleh Fahrian M A N pada tahun 2012 yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD. Dinikoe Keramik Malang”. Berdasarkan penelitian tersebut, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung}

(3.601) dan nilai probabilitas 0,001. yang berarti bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Peneliti lain juga pernah melakukan Yuli Suwati yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Tunas Hijau Samarinda”. Pada tahun 2013 Berdasarkan penelitian tersebut, didapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Sementara pada variabel lingkungan kerja menurut Ferry Setiawan dan A.A.Sg.Kartika Dewi penelitian yang diteliti bahwa lingkungan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan I Putu Sedhana Yasa dan Wayan Mudirtha Utama pada tahun 2012 yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Karma Jimbaran”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jika diinterpretasikan berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, H_0 pada hipotesis ketiga juga ditolak dilihat dari F_{tabel} sebesar 3,08 dan F_{hitung} sebesar 49,426 dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$. Signifikansi pada uji F sebesar 0,000; dengan demikian lebih kecil dari 0,05 sehingga membuktikan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia 5, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran kompensasi, Lingkungan Kerja dan kinerja karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia 5 adalah :
 - a. Kompensasi yang diberikan PT. Tainan Enterprises Indonesia 5 tergolong rendah.
 - b. Lingkungan Kerja yang dirasakan karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia 5 belum dirasakan sesuai dengan ketentuan yang seharusnya.
2. Kinerja karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia 5 masih tergolong dalam kategori rendah
3. Terbukti secara empiris kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia 5.
4. Terbukti secara empiris lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia 5.
5. Terbukti secara empiris kompensasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia 5.

5.2 Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, diketahui terdapat pengaruh negatif antara kompensasi terhadap kinerja, pengaruh negatif antara lingkungan kerja terhadap kinerja, serta kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi turnover kinerja pada karyawan PT.Tainan Enterprises Indonesia 5. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki peranan yang penting dalam menentukan peningkatan dan penurunan kinerja karyawan.

Implikasi dari studi penelitian ini adalah agar perusahaan dapat meningkatkan kompensasi dan lingkungan kerja karyawan terhadap perusahaan, agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Namun tidak hanya kompensasi dan lingkungan kerja saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Namun penelitian ini telah dapat membuktikan secara empiris bahwa kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

5.3 Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

5.3.1 Saran- saran untuk Penelitian lanjutan

1. Berdasarkan nilai koefisien determinasi untuk kompensasi dan lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 48.0%; maka masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat digunakan dalam penelitian lanjutan. Variabel lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat kinerja karyawan antara lain: gaya kepemimpinan dan stress kerja dan kepuasan kerja .
2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama atau dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan objek/tempat penelitian yang sama.

5.3.2 Saran-saran yang ditujukan untuk PT. Tainan Enterprises Indonesia 5

1. Perusahaan disarankan untuk menaikkan gaji pokok karyawan minimal sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional) yaitu sebesar Rp.2,700,000,-. Perusahaan juga harus bertindak adil dan cepat dalam memberikan uang tunjangan dan asuransi kesehatan semua karyawan serta dalam prosesnya dipermudah sehingga karyawan bisa dengan mudah mendapatkan penggantian biaya rumah sakit.
2. Perusahaan disarankan untuk memberikan fasilitas yang menunjang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan seperti menambah jumlah unit mesin jahit dan pemotongan serta menggantinya dengan mesin keluaran terbaru, menambah jumlah unit ac dalam ruangan serta menambah ventilasi cahaya agar sinar

matahari yang masuk kedalam ruangan cukup, dan memberikan atribut yang dapat membuat ruangan menjadi kedap suara untuk meminimalisir suara bising yang muncul dari luar lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Dwi. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar, *Jurnal Economia*, 2013, Vol.9, No.2. h. 14
- Akhmad, Subekhi dan Mohammad, Jauhar. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, (Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2012).
- Aprilia, Windy. “ Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja karyawan Bagian Akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya), *Jurnal the Indonesian Accounting Review*, 2012, h. 21
- Ardana. ”Pengaruh Kompensasi dan Motivasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan,(Survei Pada PT.Tjendana Mandra Sakti)”, *Jurnal EMBA*, Denpasar, 2013, Vol.1, No.4, h.29
- Arum, Yunanda Mega. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT Perum Jasa Tirta 1, *eJurnal Ilmu Admistrasi Bisnis Universitas Semarang*, 2013, Vol.2, No.1. h.25
- Chaisunah. “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,(Studi Kasus Pad Apt.Bank Perkreditan Rakyat) *eJournal Admistrasi Negara*, 2012, Vol.1, No.3, h.19
- Damayanti, dkk. “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) ”, *Jurnal Politeknik Negeri Surakarta* 2013, Vol.1, No,3, h.24
- Darwito. “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, Thesis, 2008.
- Didit, Darmawan. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, 2013, Vol.1, No.4 (Surabaya: Pena Semesta).
- Dewi, Hanggraeni. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2012, Vol.3 (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia)
- Fahria, dkk. ”Pengaruh Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”,(Survei Pada Karyawan Ud.Dinikoe Keramik Malang), *Jurnal, Universitas Brawijaya*, 2012, Vol.1, No.1, h.16
- Fahrian, dkk. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Dinikoe Keramik, *Jurnal Ilmu Admnistrasi Universitas Brawijaya* 2012, Vol.1, N0.3.
- Fajar, dan Heru. “ Analisis Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan, (Studi Pada Terminal Bahan Bakar Minyak Region 3 Tasikmalaya) Vol.1, No.2, *Jurnal Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika Universitas Telko*, 2010, h.19
- Gary, Dessler. *Manajemen Sumber Daya Manusia jilid satu*, (Jakarta: PT. Indeks, 2006)

- Gardjito. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 2014,|Vol. 13 No. 1 Agustus| *Administrasibisnis.Studentjournal.Ub.Ac.Id*,h.26
- Handoko, Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2005)
- Hasley. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Sembilan, Edisi ketiga. Jakarta : Gahlia Indonesia, 2010
- Haslindah. “ Pengaruh Sifat Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja, (Studi Pada Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Indaragiri),Vol.1, No.1, *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2012,h.19
- I Made, Yusa Dharmawan. “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar”, *Thesis*, Universitas Udayana Denpasar, 2011,Vol.1, No.2
- Irma, Ika Melati dan Prastiwi Andri. “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Kementerian Keuangan Kantor Wilayah Jawa Tengah)” *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro*, 2011,Vol.3, No.2,h.22
- Irawan. “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja (Studi Pada Agen Ajb Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar), *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 2014, vol. 13 no. 1 Agustus,h.27
- Isda, M Nur dkk. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo III, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Universitas Semarang*, 2010, Vol.2,No.1,h.21
- Jimmy, dan Prawira Bayu. “pengaruh tingkat absensi dan stress kerja terhadap kinerja pegawai”,*Jurnal Politeknik Negeri Sriwijaya*, 2012,h.26
- Jeffery, Colquit Jason A, A. Lepine dan Michael J. Wesson. *Organization Behaviour: Improving Performance and Commitment in the workplace*, (Newyork : The Mc Grawhil, 2009)
- Leonardus, B. Surodilogo. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Sehat Semarang, 2014,h.21
- Mas’ud, Fuad. *Survey Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*, (Semarang : BP. Universitas Diponegoro, 2004)
- Mariskha, Z. “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Syrat Kabar Harian Lokal di Kota Palembang”, *Jurnal Politeknik Negeri Sriwijaya*, 2011,Vol.1,h.25

- Mathis, Robert L dan H.Jhon Jacson. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi I* (Jakarta: Salemba Empat, 2002,)
- Melati. “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu”. *eJournal Administrative Economics*, 2008,Vol.2,No.1, Universitas Negeri Surabaya,h.23
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. ”Pengaruh Iklim Organisasi dan kedewasaan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Graha Tungki”, *eJournal Administrative Reform* 2005, Vol.3, No.2,h.29
- Nitisemito, Alex. “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar”, *Thesis*, Universitas Udayana Denpasar, 2011
- Parimita, dkk., Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Btn (Persero) Cabang Bekasi. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (Jrmsi)*, 2013, Vol. 4, No. 2,h.15
- Puji, Damayanti Agiel dkk. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta, *Jupe UNS*, Oktober 2013, Vol 2, No 1,h.21
- Pramono, Agus. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Adimitra Pratama, *Jurnal Dinamika Manajemen, Universitas Semarang*, 2012, Vol.1,N0.5,h.26
- Priyatno, Duwi. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaran*. (Yogyakarta: Gaya Media 2010)
- Sedamayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi dan Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Jakarta : PT. Refika Aditama 2010)
- Sedermayanti. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: PT Bumi Askara 2009)
- _____. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: CV. MandarMaju 2009)
- Setiawan, dan Dewi. ”Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, (Studi Pada CV.Berkat Anugrah), *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 2011, Vol.1, No.2,H.13
- Stephen, Robbins. “*Perilaku Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja*”, (Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia 2006,)
- Fahmi, Irham. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta 2013)

- Susanta. "Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jasa Kontruksi", *Jurnal Ilmiah Elektronik Insfrakstruktur Teknik Sipil*, April 2013, Volume 2, No.2, Denpasar, h.21
- Suseno. "Pengaruh Pada Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan, (Studi Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Universitas Brawijaya Malang 2014, Vol.8, No.2, h.12
- Sukanto, dan Indriyo. "Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Cv. Aji Bali Jayawijaya Surakarta 2009, ([Http://Id.Pdfsb.Com/](http://Id.Pdfsb.Com/) Diakses Pada 1 Mei 2015)
- Simmora, Henry. " Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja", *Jurnal Sumber Daya Manusia* 2006, Vol.3, No.2, h.17
- Sihombing. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi I*, (Jakarta: Salemba Empat 2006)
- Setiawan, Ferry. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.CV Berkat Anugrah, *Jurnal Ekonomi dan Adminstrasi*, 2012, Vol. 1, No. 4, h.26
- Susanta, dkk. Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jasa Intruksi, *Jurnal Ilmiah Elektronik Insfrakstruktur Teknik Sipil* 2013, Vol. 2, No. 2, h.13
- Sedhana, Yasa I Putu dkk. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Karma Jimbaran, *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 2012, h.21
- Suwati, Yuli. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Hijau, *eJurnal Ilmu Admistrasi Bisnis, Universitas Semarang* 2013, Vol.1, No.1, h.26
- Sugiyono. *Statistik Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta), h.6
Suryabrata Sumardi, *Metode Penelitian*, (Jogjakarta: Universitas Gajah Mada 2004),
- Utomo, dan Tri. "pengaruh stress kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan" *Jurnal Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika Universitas Telkom* 2013, h.23
- Wikipedia, "UMR DKI Jakarta", (<http://id.wikipedia.org/wiki/upah-minimum-propinsi>), diakses pada tanggal 12 october 2015 pukul 19:45
- Young, Lee So dan Brand Jay L. Effect of control over office workspace on perceptions of thework environment and work outcomes. *Journal of Environmental Psychology* 25 2005 Elsevier Publications, h.29

Yuda. "Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja,(Studi Kasus Pada Perusahaan Pt.Iskandar Tex Surakarta), *Journal The Indonesian The Accounting Review*, 2011, Vol.3,h.22

Yuliawatiningsih. "Korelasi Antara Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja Pegawai di Kantor Camat Palaran Kota Samarinda, *eJournal Administrasi Negara, Universitas Diponogoro* 2011, Vol.1, No.4, h.19

Data Validitas Variabel X1 (Kompensasi)

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Total X1
1	1	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	24
2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	26
3	1	1	2	1	2	4	4	4	3	1	3	1	3	30
4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	14
5	4	2	2	4	4	4	3	3	3	1	4	2	4	40
6	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	19
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	4	28
8	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	15
10	4	2	2	2	2	4	2	4	4	1	3	2	1	33
11	2	2	1	2	2	1	1	3	5	1	1	3	1	25
12	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	17
13	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	14
14	3	3	1	2	1	1	2	1	2	4	2	2	2	26
15	2	2	1	3	1	2	2	1	1	5	4	1	1	26
16	2	2	1	1	3	2	2	2	4	3	1	3	1	27
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
18	3	4	3	4	3	4	3	5	5	4	4	4	4	50
19	4	1	1	2	3	1	1	2	3	3	3	4	2	30
20	3	1	1	2	2	2	2	2	4	5	4	2	2	32
21	2	2	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	21
22	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	3	1	3	22
23	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	3	21
24	3	1	1	1	2	1	4	1	3	3	3	1	3	27
25	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	18
26	4	2	4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	48
27	5	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	22
28	1	1	2	1	1	3	2	2	4	2	2	2	3	26
29	1	1	1	1	2	1	3	4	4	2	2	1	2	25
30	3	2	2	1	1	4	2	2	2	4	3	2	4	32

Uji Validitas Variabel X1 (Kompensasi)

Correlation

		Total X1
1	Pearson Correlation	.571
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
2	Pearson Correlation	.614
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
3	Pearson Correlation	.739
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
4	Pearson Correlation	.799
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
5	Pearson Correlation	.751
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
6	Pearson Correlation	.767
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
7	Pearson Correlation	.741
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
8	Pearson Correlation	.706
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
9	Pearson Correlation	.704
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
10	Pearson Correlation	.571
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
11	Pearson Correlation	.736
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
12	Pearson Correlation	.752
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
13	Pearson Correlation	.631
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Kompensasi)

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
1	0.571	0.361	Valid
2	0.614	0.361	Valid
3	0.739	0.361	Valid
4	0.799	0.361	Valid
5	0.751	0.361	Valid
6	0.767	0.361	Valid
7	0.741	0.361	Valid
8	0.706	0.361	Valid
9	0.704	0.361	Valid
10	0.571	0.361	Valid
11	0.736	0.361	Valid
12	0.752	0.361	Valid
13	0.631	0.361	Valid

Reliabilitas Variabel X1 (Kompensasi)

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	47.67	85.540	.479	.906
2	47.07	88.547	.558	.903
3	46.90	86.576	.698	.898
4	47.00	83.172	.758	.895
5	47.27	84.409	.703	.897
6	47.27	80.823	.708	.896
7	47.27	83.720	.688	.897
8	47.40	83.007	.640	.899
9	47.83	81.040	.625	.900
10	47.63	83.964	.464	.909
11	47.50	82.672	.677	.897
12	47.17	82.971	.699	.896
13	47.63	85.344	.558	.902

Data Validitas Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

No.	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	Total X2
1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	3	1	18
2	4	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	4	3	39
3	2	1	3	4	5	2	2	2	2	3	3	3	4	36
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
5	4	1	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	48
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
7	4	5	4	3	3	4	3	4	3	5	4	4	4	50
8	3	4	3	3	4	5	4	4	3	5	3	3	5	49
9	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	14
10	5	2	3	4	2	2	3	1	3	2	4	4	5	40
11	2	3	2	5	5	3	4	3	1	3	4	3	3	41
12	2	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	18
13	1	1	1	3	1	3	1	4	1	1	4	3	3	27
14	1	2	2	2	2	1	3	4	1	3	5	5	5	36
15	1	4	5	3	4	2	2	2	4	3	4	4	3	41
16	2	3	4	5	5	2	1	1	4	3	4	4	3	41
17	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	16
18	4	5	4	4	3	2	4	4	3	3	5	1	5	47
19	5	2	5	3	2	1	2	2	3	4	1	3	3	36
20	2	3	4	2	2	2	1	3	4	3	5	5	5	41
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
22	4	4	2	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	51
23	1	2	1	1	4	1	5	3	2	3	4	1	2	30
24	1	5	3	3	3	1	1	4	3	2	5	1	1	33
25	1	2	1	5	5	2	1	3	5	4	1	4	3	37
26	3	4	4	4	3	1	3	1	3	3	1	1	1	32
27	2	4	4	5	4	2	5	1	1	4	2	5	1	40
28	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
29	3	1	3	5	5	4	1	5	3	2	3	3	3	41
30	3	4	4	5	5	5	4	5	3	4	3	4	4	53

Uji Validitas Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

Correlations

		Total X2
14	Pearson Correlation	.652
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
15	Pearson Correlation	.687
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
16	Pearson Correlation	.695
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
17	Pearson Correlation	.704
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
18	Pearson Correlation	.736
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
19	Pearson Correlation	.717
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
20	Pearson Correlation	.644
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
21	Pearson Correlation	.576
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
22	Pearson Correlation	.651
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
23	Pearson Correlation	.876
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
24	Pearson Correlation	.692
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
25	Pearson Correlation	.679
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
26	Pearson Correlation	.795
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
1	0.652	0.361	Valid
2	0.687	0.361	Valid
3	0.695	0.361	Valid
4	0.704	0.361	Valid
5	0.736	0.361	Valid
6	0.717	0.361	Valid
7	0.644	0.361	Valid
8	0.576	0.361	Valid
9	0.651	0.361	Valid
10	0.876	0.361	Valid
11	0.692	0.361	Valid
12	0.679	0.361	Valid
13	0.795	0.361	Valid

Reliabilitas Variabel X1 (Lingkungan Kerja)

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
14	40.63	147.275	.585	.908
15	40.83	144.557	.621	.907
16	40.97	145.757	.635	.906
17	41.43	143.289	.638	.906
18	41.20	141.338	.674	.905
19	40.53	145.775	.663	.905
20	40.70	146.700	.573	.909
21	41.00	149.379	.496	.912
22	40.80	149.683	.593	.908
23	41.07	139.582	.848	.898
24	41.23	142.530	.620	.907
25	41.23	144.392	.609	.907
26	41.17	138.489	.743	.902

Data Kinerja Karyawan

No.	Nama	Bagian	Masa Kerja	Nilai
1	DARMAWATI	PENJAHITAN	4 tahun	76.5
2	PARTI	PENJAHITAN	3 tahun	73.1
3	UNANI	PENJAHITAN	3 tahun	85.3
4	IRAWATI	PENJAHITAN	3 tahun	80.0
5	SAIYAH	PENJAHITAN	2 tahun	71.2
6	TITIN YULIASIH	PENJAHITAN	2 tahun	73.4
7	NELI MARLINA	PENJAHITAN	2 tahun	76.2
8	HASNAWATI	PENJAHITAN	2 tahun	73.8
9	SRIYANTI BT WARYANI	PENJAHITAN	2 tahun	71.6
10	KUSNI	PENJAHITAN	2 tahun	70.1
11	UMI MUJAWAZAH	PENJAHITAN	2 tahun	77.1
12	APRIANI	PENJAHITAN	2 tahun	72.4
13	DASINI BT TARAM	PENJAHITAN	2 tahun	75.1
14	ROHANA	PENJAHITAN	2 tahun	72.3
15	SETIYO RINI	PENJAHITAN	2 tahun	78.8
16	SUPANDIATI	PENJAHITAN	3 tahun	77.3
17	SALIJAH	PENJAHITAN	4 tahun	63.9
18	SUMINARSIH	PENJAHITAN	1 tahun	70.1
19	HARTINI SUMIYATI	PENJAHITAN	3 tahun	79.5
20	ROHATI	PENJAHITAN	2 tahun	82.4
21	SUMIATI	PENJAHITAN	2 tahun	79.9
22	SITI AISAH	PENJAHITAN	3 tahun	80.3
23	TARMINAH	PENJAHITAN	3 tahun	85.6
24	YOSI DAMAYANTI	PENJAHITAN	3 tahun	73.8
25	NURYATI BT SUTAYO	PENJAHITAN	1 tahun	70.4
26	SURTINAH	PENJAHITAN	1 tahun	78.2
27	TINAH HENDRAYANI	PENJAHITAN	1 tahun	80.1
28	FITRIYANI	PENJAHITAN	1 tahun	75.1
29	C I C I H	PENJAHITAN	1 tahun	70.4
30	SURIPAH	PENJAHITAN	5 bulan	73.9
31	SYAFIAH	PENJAHITAN	5 bulan	75.2
32	SITI NURHIKMAH	PENJAHITAN	5 bulan	76.1
33	ERNIWATI	PENJAHITAN	5 bulan	79.6
34	SUMARNI	PENJAHITAN	1 bulan	76.1
35	ROYANAH	PENJAHITAN	1 bulan	73.8
36	HERNIAWATI	PENJAHITAN	1 bulan	78.1

37	SUHENI	PENJAHITAN	1 bulan	79.3
38	ELA LAELASARI	PENJAHITAN	1 bulan	78.7
39	SUWARNI	PENJAHITAN	1 bulan	76.6
40	SRIREJEKI	PENJAHITAN	1 bulan	75.2
41	MUZDALIPAH	PENJAHITAN	1 bulan	78.1
42	YAYUK SAPITRI	PENJAHITAN	1 bulan	77.8
43	DEWI SRI S	PENJAHITAN	1 bulan	76.2
44	RIYANAH	PENJAHITAN	1 bulan	79.1
45	DARMAWATI	PENJAHITAN	1 bulan	77.6
46	SUPARMINI	PENJAHITAN	1 bulan	78.2
47	PUSPITA HANDAYANI	PENJAHITAN	1 bulan	78.2
48	NAWIYAH	PENJAHITAN	1 bulan	77.8
49	RATINI	PENJAHITAN	1 bulan	73.2
50	SITI MASITO	PENJAHITAN	1 bulan	74.3
51	YENI ASTUTI	PENJAHITAN	1 bulan	78.5
52	DELIANA NABABAN	PENJAHITAN	1 bulan	77.1
53	FARIDA SRI MARYANI	PENJAHITAN	1 bulan	79.9
54	HENI HERAWATI	PENJAHITAN	1 bulan	80.1
55	IDAR N.	PENJAHITAN	1 bulan	78.4
56	HASNIWATI	PENJAHITAN	1 bulan	79.2
57	DIDIT SULISTYORINI	PENJAHITAN	1 bulan	77.5
58	WASTURI	PENJAHITAN	1 bulan	77.1
59	MEGA MUSTIKA	PENJAHITAN	2 tahun	78.1
60	MASWILAH	PENJAHITAN	2 tahun	80.3
61	NURAINI	PENJAHITAN	2 tahun	80.1
62	SAIDAH	PENJAHITAN	2 tahun	75.2
63	MITHA SARI	PENJAHITAN	2 tahun	74.5
64	SAIYAH BT	PENJAHITAN	2 tahun	76.5
65	MA'ANIH	PENJAHITAN	2 tahun	78.1
66	SUHARTI	PENJAHITAN	2 tahun	64.7
67	LILIS KARLINA	PENJAHITAN	2 tahun	60.5
68	YATI	PEMOTONGAN	2 tahun	89.2
69	SUDARTI	PEMOTONGAN	2 tahun	88.5
70	SRINAH	PEMOTONGAN	2 tahun	78.2
71	DIANAH	PEMOTONGAN	2 tahun	71.2
72	SOLIKAH	PEMOTONGAN	2 tahun	67.1
73	SOLEHA	PEMOTONGAN	2 tahun	80.2
74	MARKAH	PEMOTONGAN	2 tahun	86.1
75	UMANAH	PEMOTONGAN	2 tahun	75.1

76	JURIAH	PEMOTONGAN	2 tahun	73.9
77	MAHDALENA	PEMOTONGAN	2 tahun	74.1
78	BADRIYAH	PEMOTONGAN	2 tahun	79.2
79	ULFAH HENDRIYANI	PEMOTONGAN	2 tahun	80.8
80	SANTI NUROCHMAH	PEMOTONGAN	2 tahun	81.6
81	FITRIYAH	PEMOTONGAN	2 tahun	80.6
82	HELAH	PEMOTONGAN	2 tahun	79.6
83	SUMIYATI	PEMOTONGAN	2 tahun	81.2
84	NURHAYATI	PEMOTONGAN	1 tahun	75.8
85	NURHAYATI.	PEMOTONGAN	1 tahun	78.1
86	MASTINAH PAUKIYAH	PEMOTONGAN	1 tahun	77.9
87	ITASAHARAWATI	PEMOTONGAN	1 tahun	76.1
88	CAMI	PEMOTONGAN	1 tahun	77.6
89	SUCI ATININGSIH	PEMOTONGAN	1 tahun	77.1
90	NUROHMAH	PEMOTONGAN	1 tahun	77.6
91	DEANA MAHARANI	PEMOTONGAN	1 tahun	75.2
92	KUSRINI	PEMOTONGAN	1 tahun	85.2
93	YULIATI	PEMOTONGAN	1 tahun	75.8
94	PURWATI	PEMOTONGAN	1 tahun	79.3
95	YESI ATMASARI	PEMOTONGAN	1 tahun	77.1
96	UNIYAH	PEMOTONGAN	1 tahun	79.4
97	TARISIH	PEMOTONGAN	1 tahun	77.1
98	FITRIA	PEMOTONGAN	1 tahun	78.7
99	MUHANAH	PEMOTONGAN	1 tahun	77.9
100	SUNARTI	PEMOTONGAN	1 tahun	80.1
101	SUKARTI	PEMOTONGAN	1 tahun	78.5
102	DIMAWAH	PEMOTONGAN	1 tahun	82.5
103	DESI NURWINDA	PEMOTONGAN	1 tahun	79.5
104	ENITA PRISTANTI	PEMOTONGAN	1 tahun	84.7
105	SITI NURJANAH	PEMOTONGAN	1 tahun	85.1
106	MASULAH	PEMOTONGAN	1 tahun	83.2
107	ASMINA ROSMAULI M.G	PEMOTONGAN	1 tahun	80.5
108	HODIJAH	PEMOTONGAN	6 bulan	79.3
109	HELEN	PEMOTONGAN	6 bulan	76.2
110	MELI WULANDARI	PEMOTONGAN	6 bulan	74.9

37	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	31
38	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	24
39	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	19
40	1	1	1	1	3	1	2	2	2	2	1	1	1	19
41	1	2	2	2	2	2	1	1	5	1	4	1	1	25
42	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	18
43	1	1	1	1	3	2	2	2	2	1	2	1	1	20
44	1	1	4	2	4	4	1	4	2	2	4	4	5	38
45	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	4	24
46	3	2	2	2	1	3	2	2	2	3	3	2	2	29
47	3	2	3	1	4	3	3	2	2	3	3	2	2	33
48	4	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	25
49	2	1	3	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	21
50	1	2	2	3	1	3	2	2	2	3	2	1	2	26
51	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	21
52	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	18
53	1	1	1	3	1	2	2	2	1	2	1	2	1	20
54	1	1	2	4	3	2	2	2	2	2	3	4	4	32
55	2	1	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	3	25
56	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	35
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26
58	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	17
59	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	22
60	1	2	2	2	2	2	2	2	5	1	2	2	2	27
61	2	1	4	2	3	2	2	1	4	3	2	3	3	32
62	1	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	1	1	23
63	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
64	1	1	3	1	1	3	2	2	2	2	3	3	3	27
65	2	2	4	4	1	2	2	2	2	2	2	1	2	28
66	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	16
67	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	22
68	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	35
69	4	2	2	3	1	3	2	3	3	3	4	3	3	36
70	2	2	1	1	2	2	5	2	4	3	5	3	4	36
71	2	1	1	2	4	2	2	2	2	2	3	3	2	28
72	1	1	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	21
73	3	2	2	2	4	2	1	2	1	2	3	3	2	29
74	2	2	2	1	4	3	3	1	2	3	3	2	1	29
75	2	1	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	28

76	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	3	1	1	19
77	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	19
78	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	33
79	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	3	22
80	2	5	2	4	2	2	2	2	3	3	1	2	2	32
81	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26
82	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	3	22
83	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	26
84	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	20
85	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	25
86	1	2	1	1	3	3	2	3	4	3	3	1	2	29
87	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	27
88	2	2	3	2	3	2	2	3	1	1	2	1	1	25
89	2	1	2	3	2	2	1	2	2	1	1	1	2	22
90	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	30
91	2	1	1	3	1	2	2	2	2	1	1	2	1	21
92	3	1	3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	28
93	3	2	4	1	2	2	4	2	4	3	5	3	4	39
94	3	1	4	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	30
95	1	1	4	2	4	2	2	3	2	2	1	3	3	30
96	2	1	2	3	3	2	1	1	2	1	3	3	2	26
97	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	4	24
98	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	23
99	2	2	3	3	1	3	2	2	3	3	2	2	3	31
100	3	2	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	4	31
101	1	1	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	29
102	3	2	5	3	4	2	3	1	4	2	3	2	3	37
103	2	1	1	1	4	2	1	2	2	2	2	2	2	24
104	4	3	2	3	2	4	3	2	3	1	2	1	2	32
105	2	2	2	2	2	1	2	2	4	2	2	2	2	27
106	4	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	34
107	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	4	1	1	27
108	4	1	4	1	2	2	2	2	4	2	1	1	1	27
109	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	23
110	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	23

Data Lingkungan Kerja

No.	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	Total X2
1	3	4	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	30
2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	34
3	4	3	2	2	2	3	5	4	3	2	3	3	3	39
4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	34
5	4	2	1	1	2	2	3	3	3	2	3	2	3	31
6	3	4	4	3	4	4	2	4	5	3	3	2	3	44
7	4	4	3	2	3	3	5	5	3	3	3	4	3	45
8	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	26
9	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	31
10	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	32
11	2	2	1	1	2	2	4	5	2	2	3	2	3	31
12	1	1	2	2	4	2	3	3	4	2	2	2	3	31
13	2	1	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	38
14	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	18
15	1	2	2	2	4	3	5	5	4	3	3	3	3	40
16	2	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	35
17	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	17
18	1	4	1	2	1	2	3	3	3	2	4	3	4	33
19	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	30
20	5	4	4	3	2	4	2	5	3	2	4	4	4	46
21	1	5	3	2	3	2	5	5	4	4	3	3	3	43
22	3	2	2	2	2	4	3	3	2	4	3	3	3	36
23	2	4	2	2	2	2	4	4	3	4	3	3	3	38
24	2	4	4	4	4	2	2	2	4	3	3	2	3	39
25	1	1	1	1	2	1	2	2	4	1	3	1	1	21
26	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	2	2	2	22
27	1	1	1	1	1	5	3	2	3	2	1	1	1	23
28	1	1	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	17
29	1	2	2	2	2	2	1	1	3	1	3	3	3	26
30	1	1	2	1	2	3	1	1	1	2	1	2	1	19
31	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	4	33
32	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	20
33	5	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	34
34	1	5	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	35
35	1	1	1	1	1	2	3	3	2	1	2	3	3	24
36	1	1	1	2	2	1	2	4	2	5	2	2	2	27

37	3	1	1	1	1	2	3	3	2	3	2	3	2	27
38	2	2	2	2	2	3	5	5	3	2	2	2	2	34
39	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	2	2	2	22
40	1	2	2	1	3	2	1	2	2	2	3	2	2	25
41	1	3	4	2	2	2	4	3	3	3	2	1	2	32
42	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	27
43	1	1	2	2	5	3	3	4	3	4	3	3	3	37
44	1	1	1	1	1	3	2	2	1	2	2	1	1	19
45	2	2	2	2	3	2	4	3	2	2	3	2	3	32
46	2	3	2	3	2	2	5	3	4	5	3	4	3	41
47	1	1	2	2	5	2	3	5	3	2	3	2	2	33
48	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	30
49	1	1	1	1	1	2	5	4	2	2	2	1	3	26
50	3	3	1	1	3	1	2	1	2	3	3	3	2	28
51	1	1	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3	27
52	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	20
53	4	4	4	2	4	1	5	5	3	4	4	4	4	48
54	2	1	1	1	1	2	1	4	1	1	4	4	4	27
55	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	2	4	33
56	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	2	3	2	21
57	2	2	2	2	2	3	2	4	4	2	2	3	2	32
58	2	1	1	1	2	2	3	3	1	2	1	2	3	24
59	1	2	2	2	2	2	3	4	2	2	4	2	4	32
60	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	30
61	1	3	2	2	2	4	2	2	1	2	3	2	3	29
62	2	2	2	2	4	3	2	4	3	3	3	2	3	35
63	4	4	2	2	2	1	2	2	3	2	4	2	4	34
64	1	1	2	1	1	5	2	3	2	2	2	1	2	25
65	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	29
66	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	16
67	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	15
68	2	2	3	2	5	2	5	5	3	3	4	2	4	42
69	2	3	2	2	3	3	3	3	2	5	2	4	2	36
70	5	5	2	2	3	1	3	2	3	2	3	1	4	36
71	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	23
72	2	2	2	2	1	1	3	3	1	3	1	1	1	23
73	1	1	1	1	1	5	5	5	2	5	5	1	1	34
74	4	3	2	4	3	3	5	4	3	3	4	3	4	45
75	3	3	2	2	5	1	3	3	3	2	3	3	3	36

76	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	29
77	2	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	31
78	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	3	3	3	24
79	2	3	2	2	3	2	3	4	3	5	4	4	4	41
80	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	28
81	4	4	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	40
82	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	4	2	4	38
83	3	3	3	2	4	2	4	5	3	4	3	4	3	43
84	1	3	3	1	1	2	2	2	3	4	2	2	2	28
85	1	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	29
86	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	4	1	3	35
87	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	40
88	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	22
89	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	18
90	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	42
91	2	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	2	2	30
92	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	49
93	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	35
94	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	28
95	1	2	2	1	2	4	2	2	3	2	3	2	2	28
96	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	21
97	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	31
98	1	2	1	1	2	3	3	3	2	3	3	2	3	29
99	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	25
100	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	4	3	4	32
101	1	3	4	2	2	2	4	3	3	4	3	3	3	37
102	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	37
103	1	4	1	1	3	2	3	3	3	3	4	1	4	33
104	3	5	4	4	2	2	3	4	2	3	4	4	4	44
105	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2	37
106	1	3	1	1	3	2	2	2	2	2	3	1	3	26
107	1	1	1	2	2	5	2	5	3	2	5	5	5	39
108	1	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	30
109	4	4	1	1	1	2	5	4	2	2	2	2	3	33
110	1	2	1	2	5	1	1	2	1	3	2	2	2	25

Deskripsi

a) Deskripsi Data Variabel X1 (Kompensasi)

No	Pertanyaan	STS		TS		R		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji yang saya terima memenuhi kebutuhan saya	43	39.1%	43	39.1%	16	14.5%	8	7.3%	0	0.0%
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang diberikan	72	65.5%	32	29.1%	5	4.5%	0	0.0%	1	0.9%
3	Komisi/upah yang anda terima sudah cukup memadai	37	33.6%	46	41.8%	14	12.7%	12	10.9%	1	0.9%
4	Bonus yang saya terima sesuai dengan harapan	47	42.7%	42	38.2%	12	10.9%	9	8.2%	0	0.0%
5	Bonus yang saya terima adil dan layak	38	34.5%	46	41.8%	16	14.5%	8	7.3%	2	1.8%
6	Saya mendapatkan insentif sesuai dengan hasil kerja saya	21	19.1%	72	65.5%	13	11.8%	4	3.6%	0	0.0%
7	Kantor saya memperhatikan tunjangan bagi setiap karyawan	29	26.4%	72	65.5%	7	6.4%	1	0.9%	1	0.9%
8	Saya menerima tunjangan secara adil	25	22.7%	75	68.2%	9	8.2%	1	0.9%	0	0.0%
9	Kantor saya memberikan asuransi kesehatan	27	24.5%	61	55.5%	11	10.0%	7	6.4%	4	3.6%
10	Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan	33	30.0%	58	52.7%	19	17.3%	0	0.0%	0	0.0%
11	Mendapat pujian dari atasan ketika menyelesaikan pekerjaan dengan baik	33	30.0%	46	41.8%	23	20.9%	6	5.5%	2	1.8%
12	Prestasi saudara selalu dinilai dengan teliti dan benar	39	35.5%	49	44.5%	20	18.2%	2	1.8%	0	0.0%
13	Perusahaan memberikan <i>training</i>	28	25.5%	50	45.5%	19	17.3%	11	10.0%	2	1.8%
	Total	472	33.0%	692	48.4%	184	12.9%	69	4.8%	13	0.9%

b) Deskripsi Data Variabel X1 (Lingkungan Kerja)

No	Pertanyaan	STS		TS		R		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
14	Cahaya yang masuk ke dalam ruang kerja sudah cukup terang	48	43.6%	37	33.6%	11	10.0%	10	9.1%	4	3.6%
15	Suhu di dalam ruang kerja sudah terasa cukup nyaman	33	30.0%	34	30.9%	26	23.6%	13	11.8%	4	3.6%
16	Kelembaban udara di ruang kerja tidak mengganggu aktivitas pekerjaan	36	32.7%	49	44.5%	17	15.5%	8	7.3%	0	0.0%
17	Ruangan kerja terasa nyaman	37	33.6%	56	50.9%	13	11.8%	4	3.6%	0	0.0%
18	Sinar matahari dan udara mudah masuk ke dalam ruang kerja anda	26	23.6%	46	41.8%	22	20.0%	11	10.0%	5	4.5%
19	Perlengkapan kerja membuat anda merasa nyaman dalam bekerja	21	19.1%	52	47.3%	26	23.6%	7	6.4%	4	3.6%
20	Tempat parkir luas	12	10.9%	42	38.2%	36	32.7%	8	7.3%	12	10.9%
21	Tidak ada suara bising yang mengganggu pekerjaan	9	8.2%	35	31.8%	37	33.6%	17	15.5%	12	10.9%
22	Tidak ada getaran yang mengganggu aktivitas bekerja di dalam ruangan	13	11.8%	46	41.8%	39	35.5%	11	10.0%	1	0.9%
23	Terdapat tanaman di dalam ruang kerja untuk memberikan rasa sejuk bagi anda	8	7.3%	55	50.0%	30	27.3%	11	10.0%	6	5.5%
24	Terdapat hubungan yang baik dengan rekan kerja	7	6.4%	32	29.1%	51	46.4%	18	16.4%	2	1.8%
25	Terdapat satpam/security di lingkungan kerja	17	15.5%	47	42.7%	33	30.0%	12	10.9%	1	0.9%
26	Perusahaan memberikan jaminan keamanan yang baik	11	10.0%	32	29.1%	47	42.7%	19	17.3%	1	0.9%
	Total	278	19.4%	563	39.4%	388	27.1%	149	10.4%	52	3.6%

Deskripsi Data Variabel

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	110	60.5	89.2	77.271	4.5156
Kompensasi	110	13	39	24.99	6.043
Lingkungan Kerja	110	15	49	31.13	7.605
Valid N (listwise)	110				

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

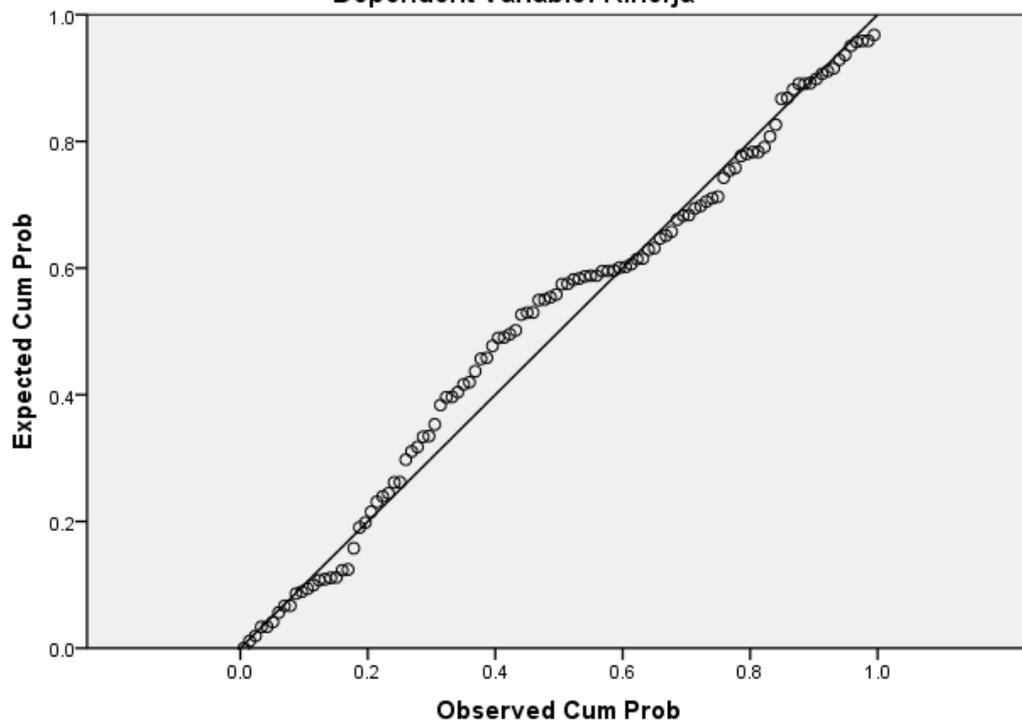
		Kinerja	Kompensasi	Lingkungan Kerja
N		110	110	110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	77.271	24.99	31.13
	Std. Deviation	4.5156	6.043	7.605
Most Extreme Differences	Absolute	.106	.048	.035
	Positive	.106	.048	.035
	Negative	-.094	-.037	-.032
Kolmogorov-Smirnov Z		1.109	.507	.363
Asymp. Sig. (2-tailed)		.171	.959	.969

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



Uji Heterokedastisitas

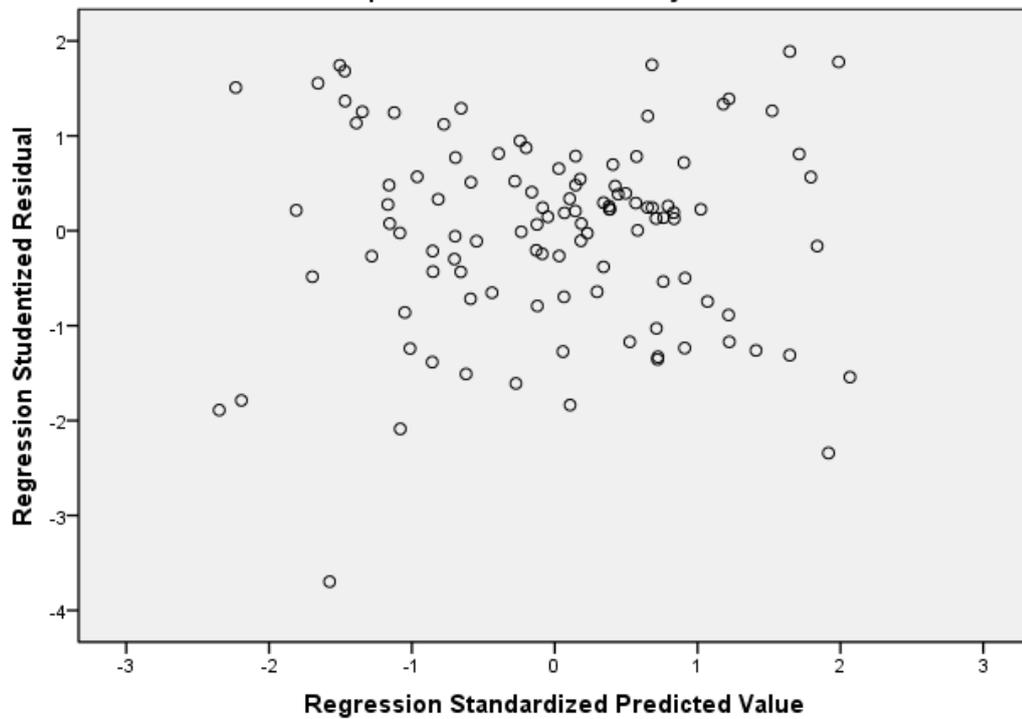
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.531	1.060		3.331	.001
Kompensasi	-.009	.033	-.026	-.262	.794
Lingkungan Kerja	-.026	.027	-.095	-.963	.338

a. Dependent Variable: abs_res

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



Uji Linieritas

Y atas X1

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja *	Between	(Combined)	1001.993	26	38.538	2.621	.001
Kompensasi	Groups	Linearity	724.901	1	724.901	49.293	.000
		Deviation from Linearity	277.092	25	11.084	.754	.786
	Within Groups		1220.594	83	14.706		
	Total		2222.587	109			

Y atas X2

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja *	Between	(Combined)	1131.921	33	34.301	2.390	.001
Lingkungan Kerja	Groups	Linearity	569.747	1	569.747	39.701	.000
		Deviation from Linearity	562.174	32	17.568	1.224	.234
	Within Groups		1090.666	76	14.351		
	Total		2222.587	109			

Uji Multikolenieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.954	1.049
	Lingkungan Kerja	.954	1.049

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Hipotesis

Regression

Variables Entered/Removed^b

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

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.480	.470	3.2859

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1067.304	2	533.652	49.426	.000 ^a
	Residual	1155.283	107	10.797		
	Total	2222.587	109			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	60.795	1.690		35.967	.000
	Kompensasi	.362	.053	.485	6.788	.000
	Lingkungan Kerja	.239	.042	.402	5.631	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Data Validitas Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

No.	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	Total X2
1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	3	1	18
2	4	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	4	3	39
3	2	1	3	4	5	2	2	2	2	3	3	3	4	36
4	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
5	4	1	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	48
6	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
7	4	5	4	3	3	4	3	4	3	5	4	4	4	50
8	3	4	3	3	4	5	4	4	3	5	3	3	5	49
9	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	17
10	5	2	3	4	2	2	3	1	3	2	4	4	5	40
11	2	3	2	5	5	3	4	3	1	3	4	3	3	41
12	2	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	18
13	1	1	1	3	1	3	1	4	1	1	4	3	3	27
14	1	2	2	2	2	1	3	4	1	3	5	5	5	36
15	1	4	5	3	4	2	2	2	4	3	4	4	3	41
16	2	3	4	5	5	2	1	1	4	3	4	4	3	41
17	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	16
18	4	5	4	4	3	2	4	4	3	3	5	1	5	47
19	5	2	5	3	2	1	2	2	3	4	1	3	3	36
20	2	3	4	2	2	2	1	3	4	3	5	5	5	41
21	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
22	4	4	2	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	51
23	1	2	1	1	4	1	5	3	2	3	4	1	2	30
24	1	5	3	3	3	1	1	4	3	2	5	1	1	33
25	1	2	1	5	5	2	1	3	5	4	1	4	3	37
26	3	4	4	4	3	1	3	1	3	3	1	1	1	32
27	2	4	4	5	4	2	5	1	1	4	2	5	1	40
28	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
29	3	1	3	5	5	4	1	5	3	2	3	3	3	41
30	3	4	1	5	5	5	4	5	3	4	3	4	4	50

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

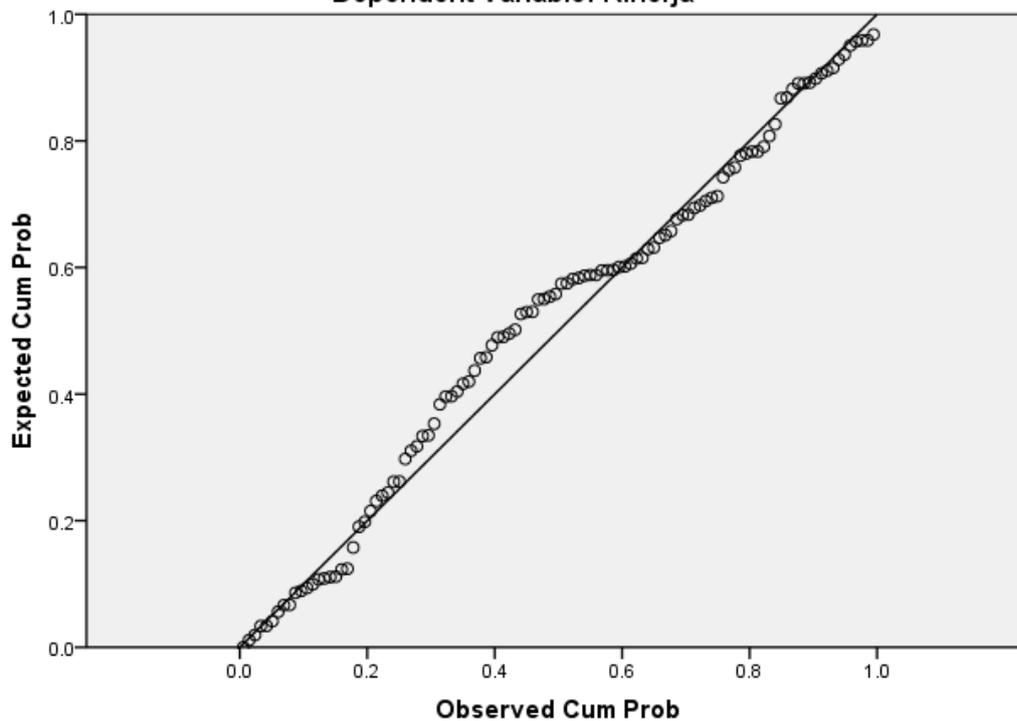
		Kinerja	Kompensasi	Lingkungan Kerja
N		110	110	110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	77.271	24.99	31.13
	Std. Deviation	4.5156	6.043	7.605
Most Extreme Differences	Absolute	.106	.048	.035
	Positive	.106	.048	.035
	Negative	-.094	-.037	-.032
Kolmogorov-Smirnov Z		1.109	.507	.363
Asymp. Sig. (2-tailed)		.171	.959	.969

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



Data Kinerja Karyawan

No.	Nama	Bagian	Masa Kerja	Nilai
1	DARMAWATI	PENJAHITAN	4 tahun	76.5
2	PARTI	PENJAHITAN	3 tahun	73.1
3	UNANI	PENJAHITAN	3 tahun	85.3
4	IRAWATI	PENJAHITAN	3 tahun	80.0
5	SAIYAH	PENJAHITAN	2 tahun	71.2
6	TITIN YULIASIH	PENJAHITAN	2 tahun	73.4
7	NELI MARLINA	PENJAHITAN	2 tahun	76.2
8	HASNAWATI	PENJAHITAN	2 tahun	73.8
9	SRIYANTI BT WARYANI	PENJAHITAN	2 tahun	71.6
10	KUSNI	PENJAHITAN	2 tahun	70.1
11	UMI MUJAWAZAH	PENJAHITAN	2 tahun	77.1
12	APRIANI	PENJAHITAN	2 tahun	72.4
13	DASINI BT TARAM	PENJAHITAN	2 tahun	75.1
14	ROHANA	PENJAHITAN	2 tahun	72.3
15	SETIYO RINI	PENJAHITAN	2 tahun	78.8
16	SUPANDIATI	PENJAHITAN	3 tahun	77.3
17	SALIJAH	PENJAHITAN	4 tahun	63.9
18	SUMINARSIH	PENJAHITAN	1 tahun	70.1
19	HARTINI SUMIYATI	PENJAHITAN	3 tahun	79.5
20	ROHATI	PENJAHITAN	2 tahun	82.4
21	SUMIATI	PENJAHITAN	2 tahun	79.9
22	SITI AISAH	PENJAHITAN	3 tahun	80.3
23	TARMINAH	PENJAHITAN	3 tahun	85.6
24	YOSI DAMAYANTI	PENJAHITAN	3 tahun	73.8
25	NURYATI BT SUTAYO	PENJAHITAN	1 tahun	70.4
26	SURTINAH	PENJAHITAN	1 tahun	78.2
27	TINAH HENDRAYANI	PENJAHITAN	1 tahun	80.1
28	FITRIYANI	PENJAHITAN	1 tahun	75.1
29	C I C I H	PENJAHITAN	1 tahun	70.4
30	SURIPAH	PENJAHITAN	5 bulan	73.9
31	SYAFIAH	PENJAHITAN	5 bulan	75.2
32	SITI NURHIKMAH	PENJAHITAN	5 bulan	76.1
33	ERNIWATI	PENJAHITAN	5 bulan	79.6
34	SUMARNI	PENJAHITAN	1 bulan	76.1
35	ROYANAH	PENJAHITAN	1 bulan	73.8
36	HERNIAWATI	PENJAHITAN	1 bulan	78.1

37	SUHENI	PENJAHITAN	1 bulan	79.3
38	ELA LAELASARI	PENJAHITAN	1 bulan	78.7
39	SUWARNI	PENJAHITAN	1 bulan	76.6
40	SRIREJEKI	PENJAHITAN	1 bulan	75.2
41	MUZDALIPAH	PENJAHITAN	1 bulan	78.1
42	YAYUK SAPITRI	PENJAHITAN	1 bulan	77.8
43	DEWI SRI S	PENJAHITAN	1 bulan	76.2
44	RIYANAH	PENJAHITAN	1 bulan	79.1
45	DARMAWATI	PENJAHITAN	1 bulan	77.6
46	SUPARMINI	PENJAHITAN	1 bulan	78.2
47	PUSPITA HANDAYANI	PENJAHITAN	1 bulan	78.2
48	NAWIYAH	PENJAHITAN	1 bulan	77.8
49	RATINI	PENJAHITAN	1 bulan	73.2
50	SITI MASITO	PENJAHITAN	1 bulan	74.3
51	YENI ASTUTI	PENJAHITAN	1 bulan	78.5
52	DELIANA NABABAN	PENJAHITAN	1 bulan	77.1
53	FARIDA SRI MARYANI	PENJAHITAN	1 bulan	79.9
54	HENI HERAWATI	PENJAHITAN	1 bulan	80.1
55	IDAR N.	PENJAHITAN	1 bulan	78.4
56	HASNIWATI	PENJAHITAN	1 bulan	79.2
57	DIDIT SULISTYORINI	PENJAHITAN	1 bulan	77.5
58	WASTURI	PENJAHITAN	1 bulan	77.1
59	MEGA MUSTIKA	PENJAHITAN	2 tahun	78.1
60	MASWILAH	PENJAHITAN	2 tahun	80.3
61	NURAINI	PENJAHITAN	2 tahun	80.1
62	SAIDAH	PENJAHITAN	2 tahun	75.2
63	MITHA SARI	PENJAHITAN	2 tahun	74.5
64	SAIYAH BT	PENJAHITAN	2 tahun	76.5
65	MA'ANIH	PENJAHITAN	2 tahun	78.1
66	SUHARTI	PENJAHITAN	2 tahun	64.7
67	LILIS KARLINA	PENJAHITAN	2 tahun	60.5
68	YATI	PEMOTONGAN	2 tahun	89.2
69	SUDARTI	PEMOTONGAN	2 tahun	88.5
70	SRINAH	PEMOTONGAN	2 tahun	78.2
71	DIANAH	PEMOTONGAN	2 tahun	71.2
72	SOLIKAH	PEMOTONGAN	2 tahun	67.1
73	SOLEHA	PEMOTONGAN	2 tahun	80.2
74	MARKAH	PEMOTONGAN	2 tahun	86.1
75	UMANAH	PEMOTONGAN	2 tahun	75.1

76	JURIAH	PEMOTONGAN	2 tahun	73.9
77	MAHDALENA	PEMOTONGAN	2 tahun	74.1
78	BADRIYAH	PEMOTONGAN	2 tahun	79.2
79	ULFAH HENDRIYANI	PEMOTONGAN	2 tahun	80.8
80	SANTI NUROCHMAH	PEMOTONGAN	2 tahun	81.6
81	FITRIYAH	PEMOTONGAN	2 tahun	80.6
82	HELAH	PEMOTONGAN	2 tahun	79.6
83	SUMIYATI	PEMOTONGAN	2 tahun	81.2
84	NURHAYATI	PEMOTONGAN	1 tahun	75.8
85	NURHAYATI.	PEMOTONGAN	1 tahun	78.1
86	MASTINAH PAUKIYAH	PEMOTONGAN	1 tahun	77.9
87	ITASAHARAWATI	PEMOTONGAN	1 tahun	76.1
88	CAMI	PEMOTONGAN	1 tahun	77.6
89	SUCI ATININGSIH	PEMOTONGAN	1 tahun	77.1
90	NUROHMAH	PEMOTONGAN	1 tahun	77.6
91	DEANA MAHARANI	PEMOTONGAN	1 tahun	75.2
92	KUSRINI	PEMOTONGAN	1 tahun	85.2
93	YULIATI	PEMOTONGAN	1 tahun	75.8
94	PURWATI	PEMOTONGAN	1 tahun	79.3
95	YESI ATMASARI	PEMOTONGAN	1 tahun	77.1
96	UNIYAH	PEMOTONGAN	1 tahun	79.4
97	TARISIH	PEMOTONGAN	1 tahun	77.1
98	FITRIA	PEMOTONGAN	1 tahun	78.7
99	MUHANAH	PEMOTONGAN	1 tahun	77.9
100	SUNARTI	PEMOTONGAN	1 tahun	80.1
101	SUKARTI	PEMOTONGAN	1 tahun	78.5
102	DIMAWAH	PEMOTONGAN	1 tahun	82.5
103	DESI NURWINDA	PEMOTONGAN	1 tahun	79.5
104	ENITA PRISTANTI	PEMOTONGAN	1 tahun	84.7
105	SITI NURJANAH	PEMOTONGAN	1 tahun	85.1
106	MASULAH	PEMOTONGAN	1 tahun	83.2
107	ASMINA ROSMAULI M.G	PEMOTONGAN	1 tahun	80.5
108	HODIJAH	PEMOTONGAN	6 bulan	79.3
109	HELEN	PEMOTONGAN	6 bulan	76.2
110	MELI WULANDARI	PEMOTONGAN	6 bulan	74.9

37	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	31
38	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	24
39	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	19
40	1	1	1	1	3	1	2	2	2	2	1	1	1	19
41	1	2	2	2	2	2	1	1	5	1	4	1	1	25
42	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	18
43	1	1	1	1	3	2	2	2	2	1	2	1	1	20
44	1	1	4	2	4	4	1	4	2	2	4	4	5	38
45	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	4	24
46	3	2	2	2	1	3	2	2	2	3	3	2	2	29
47	3	2	3	1	4	3	3	2	2	3	3	2	2	33
48	4	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	25
49	2	1	3	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	21
50	1	2	2	3	1	3	2	2	2	3	2	1	2	26
51	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	21
52	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	18
53	1	1	1	3	1	2	2	2	1	2	1	2	1	20
54	1	1	2	4	3	2	2	2	2	2	3	4	4	32
55	2	1	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	3	25
56	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	35
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26
58	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	17
59	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	22
60	1	2	2	2	2	2	2	2	5	1	2	2	2	27
61	2	1	4	2	3	2	2	1	4	3	2	3	3	32
62	1	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	1	1	23
63	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
64	1	1	3	1	1	3	2	2	2	2	3	3	3	27
65	2	2	4	4	1	2	2	2	2	2	2	1	2	28
66	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	16
67	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	22
68	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	35
69	4	2	2	3	1	3	2	3	3	3	4	3	3	36
70	2	2	1	1	2	2	5	2	4	3	5	3	4	36
71	2	1	1	2	4	2	2	2	2	2	3	3	2	28
72	1	1	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	21
73	3	2	2	2	4	2	1	2	1	2	3	3	2	29
74	2	2	2	1	4	3	3	1	2	3	3	2	1	29
75	2	1	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	28

76	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	3	1	1	19
77	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	19
78	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	33
79	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	3	22
80	2	5	2	4	2	2	2	2	3	3	1	2	2	32
81	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26
82	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	3	22
83	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	26
84	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	20
85	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	25
86	1	2	1	1	3	3	2	3	4	3	3	1	2	29
87	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	27
88	2	2	3	2	3	2	2	3	1	1	2	1	1	25
89	2	1	2	3	2	2	1	2	2	1	1	1	2	22
90	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	30
91	2	1	1	3	1	2	2	2	2	1	1	2	1	21
92	3	1	3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	28
93	3	2	4	1	2	2	4	2	4	3	5	3	4	39
94	3	1	4	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	30
95	1	1	4	2	4	2	2	3	2	2	1	3	3	30
96	2	1	2	3	3	2	1	1	2	1	3	3	2	26
97	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	4	24
98	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	23
99	2	2	3	3	1	3	2	2	3	3	2	2	3	31
100	3	2	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	4	31
101	1	1	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	29
102	3	2	5	3	4	2	3	1	4	2	3	2	3	37
103	2	1	1	1	4	2	1	2	2	2	2	2	2	24
104	4	3	2	3	2	4	3	2	3	1	2	1	2	32
105	2	2	2	2	2	1	2	2	4	2	2	2	2	27
106	4	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	34
107	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	4	1	1	27
108	4	1	4	1	2	2	2	2	4	2	1	1	1	27
109	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	23
110	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	23

Data Lingkungan Kerja

No.	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Total X2
1	3	4	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	28
2	3	2	4	2	2	3	3	3	2	3	2	3	32
3	4	3	2	2	3	5	4	3	2	3	3	3	37
4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	32
5	4	2	1	1	2	3	3	3	2	3	2	3	29
6	3	4	4	5	4	2	4	5	3	3	2	3	42
7	4	4	3	3	3	5	5	3	3	3	4	3	43
8	2	2	1	1	2	1	2	2	2	3	3	3	24
9	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	29
10	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	30
11	2	2	1	1	2	4	5	2	2	3	2	3	29
12	1	1	2	4	2	3	3	4	2	2	2	3	29
13	2	1	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	36
14	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	16
15	1	2	2	4	3	5	5	4	3	3	3	3	38
16	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	33
17	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	15
18	1	3	2	1	2	3	3	3	2	4	3	4	31
19	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	28
20	5	4	4	3	4	2	5	3	2	4	4	4	44
21	1	5	3	3	2	5	5	4	4	3	3	3	41
22	3	2	2	2	4	3	3	2	4	3	3	3	34
23	2	4	2	2	2	4	4	3	4	3	3	3	36
24	2	4	4	4	2	3	3	4	3	3	2	3	37
25	1	1	1	1	1	2	2	4	1	3	1	1	19
26	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	20
27	1	1	1	1	4	3	2	3	2	1	1	1	21
28	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	15
29	1	2	2	2	2	1	1	3	1	3	3	3	24
30	1	1	1	2	3	1	1	1	2	1	2	1	17
31	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	4	31
32	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	18
33	5	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	32
34	1	5	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	33
35	1	1	1	1	2	2	3	2	1	2	3	3	22
36	1	1	1	2	1	2	4	2	5	2	2	2	25

37	3	1	1	1	2	2	3	2	3	2	3	2	25
38	2	2	2	2	3	5	5	3	2	2	2	2	32
39	1	1	1	1	1	1	3	2	3	2	2	2	20
40	1	2	1	3	2	1	2	2	2	3	2	2	23
41	1	3	3	3	2	4	3	3	3	2	1	2	30
42	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	25
43	1	1	2	5	3	3	4	3	4	3	3	3	35
44	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	17
45	2	2	2	3	2	4	3	2	2	3	2	3	30
46	2	3	3	2	2	5	3	4	5	3	4	3	39
47	1	1	2	5	2	3	5	3	2	3	2	2	31
48	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	28
49	1	1	1	1	1	5	4	2	2	2	1	3	24
50	3	3	1	2	1	2	1	2	3	3	3	2	26
51	1	1	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3	25
52	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	18
53	4	4	3	4	2	5	5	3	4	4	4	4	46
54	2	1	1	1	1	1	4	1	1	4	4	4	25
55	2	2	2	3	3	2	2	3	2	4	2	4	31
56	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	3	2	19
57	2	2	2	2	3	2	4	4	2	2	3	2	30
58	2	1	1	2	2	2	3	1	2	1	2	3	22
59	1	2	2	2	2	3	4	2	2	4	2	4	30
60	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	28
61	1	3	2	2	4	2	2	1	2	3	2	3	27
62	2	2	2	4	3	2	4	3	3	3	2	3	33
63	4	4	2	2	1	2	2	3	2	4	2	4	32
64	1	1	1	1	5	2	3	2	2	2	1	2	23
65	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	27
66	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	14
67	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	13
68	2	2	2	5	3	5	5	3	3	4	2	4	40
69	2	3	2	3	3	3	3	2	5	2	4	2	34
70	5	5	2	3	1	3	2	3	2	3	1	4	34
71	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	21
72	2	2	2	1	1	3	3	1	3	1	1	1	21
73	1	1	1	1	5	4	5	2	5	5	1	1	32
74	4	3	4	3	3	5	4	3	3	4	3	4	43
75	3	3	2	5	1	3	3	3	2	3	3	3	34

76	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	27
77	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	29
78	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	22
79	2	3	2	3	2	3	4	3	5	4	4	4	39
80	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	26
81	4	4	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	38
82	3	3	2	3	3	3	3	4	2	4	2	4	36
83	3	4	2	4	2	4	5	3	4	3	4	3	41
84	1	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	26
85	1	2	2	1	3	2	3	2	3	3	2	3	27
86	2	3	3	4	3	2	3	2	3	4	1	3	33
87	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	38
88	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	20
89	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	16
90	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	40
91	2	3	2	1	4	2	2	3	3	2	2	2	28
92	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	47
93	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	33
94	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	26
95	1	2	1	2	4	2	2	3	2	3	2	2	26
96	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	19
97	1	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	29
98	1	2	1	2	2	3	3	2	3	3	2	3	27
99	1	1	2	1	2	2	2	1	2	3	3	3	23
100	2	2	1	2	3	2	3	2	2	4	3	4	30
101	1	4	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	35
102	2	2	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	35
103	1	4	1	2	2	3	3	3	3	4	1	4	31
104	3	5	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	42
105	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	35
106	1	3	1	2	2	2	2	2	2	3	1	3	24
107	1	1	2	2	4	2	5	3	2	5	5	5	37
108	1	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	28
109	4	4	1	1	2	4	4	2	2	2	2	3	31
110	1	2	2	4	1	1	2	1	3	2	2	2	23

Deskripsi

a) Deskripsi Data Variabel X1 (Kompensasi)

No	Pertanyaan	STS		TS		R		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji yang saya terima memenuhi kebutuhan saya	43	39.1%	43	39.1%	16	14.5%	8	7.3%	0	0.0%
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang diberikan	72	65.5%	32	29.1%	5	4.5%	0	0.0%	1	0.9%
3	Komisi/upah yang anda terima sudah cukup memadai	37	33.6%	46	41.8%	14	12.7%	12	10.9%	1	0.9%
4	Bonus yang saya terima sesuai dengan harapan	47	42.7%	42	38.2%	12	10.9%	9	8.2%	0	0.0%
5	Bonus yang saya terima adil dan layak	38	34.5%	46	41.8%	16	14.5%	8	7.3%	2	1.8%
6	Saya mendapatkan insentif sesuai dengan hasil kerja saya	21	19.1%	72	65.5%	13	11.8%	4	3.6%	0	0.0%
7	Kantor saya memperhatikan tunjangan bagi setiap karyawan	29	26.4%	72	65.5%	7	6.4%	1	0.9%	1	0.9%
8	Saya menerima tunjangan secara adil	25	22.7%	75	68.2%	9	8.2%	1	0.9%	0	0.0%
9	Kantor saya memberikan asuransi kesehatan	27	24.5%	61	55.5%	11	10.0%	7	6.4%	4	3.6%
10	Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan	33	30.0%	58	52.7%	19	17.3%	0	0.0%	0	0.0%
11	Mendapat pujian dari atasan ketika menyelesaikan pekerjaan dengan baik	33	30.0%	46	41.8%	23	20.9%	6	5.5%	2	1.8%
12	Prestasi saudara selalu dinilai dengan teliti dan benar	39	35.5%	49	44.5%	20	18.2%	2	1.8%	0	0.0%
13	Perusahaan memberikan <i>training</i>	28	25.5%	50	45.5%	19	17.3%	11	10.0%	2	1.8%
	Total	472	33.0%	692	48.4%	184	12.9%	69	4.8%	13	0.9%

b) Deskripsi Data Variabel X1 (Lingkungan Kerja)

No	Pertanyaan	STS		TS		R		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
14	Cahaya yang masuk ke dalam ruang kerja sudah cukup terang	48	43.6%	37	33.6%	11	10.0%	10	9.1%	4	3.6%
15	Suhu di dalam ruang kerja sudah terasa cukup nyaman	33	30.0%	34	30.9%	26	23.6%	13	11.8%	4	3.6%
16	Ruangan kerja terasa nyaman	37	33.6%	56	50.9%	13	11.8%	4	3.6%	0	0.0%
17	Sinar matahari dan udara mudah masuk ke dalam ruang kerja anda	26	23.6%	46	41.8%	22	20.0%	11	10.0%	5	4.5%
18	Perlengkapan kerja membuat anda merasa nyaman dalam bekerja	21	19.1%	52	47.3%	26	23.6%	7	6.4%	4	3.6%
19	Tempat parkir luas	12	10.9%	42	38.2%	36	32.7%	8	7.3%	12	10.9%
20	Tidak ada suara bising yang mengganggu pekerjaan	9	8.2%	35	31.8%	37	33.6%	17	15.5%	12	10.9%
21	Tidak ada getaran yang mengganggu aktivitas bekerja di dalam ruangan	13	11.8%	46	41.8%	39	35.5%	11	10.0%	1	0.9%
22	Terdapat tanaman di dalam ruang kerja untuk memberikan rasa sejuk bagi anda	8	7.3%	55	50.0%	30	27.3%	11	10.0%	6	5.5%
23	Terdapat hubungan yang baik dengan rekan kerja	7	6.4%	32	29.1%	51	46.4%	18	16.4%	2	1.8%
24	Terdapat satpam/security di lingkungan kerja	17	15.5%	47	42.7%	33	30.0%	12	10.9%	1	0.9%
25	Perusahaan memberikan jaminan keamanan yang baik	11	10.0%	32	29.1%	47	42.7%	19	17.3%	1	0.9%
	Total	278	19.4%	563	39.4%	388	27.1%	149	10.4%	52	3.6%

Deskripsi Data Variabel

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	110	60.5	89.2	77.271	4.5156
Kompensasi	110	13	39	24.99	6.043
Lingkungan Kerja	110	13	47	29.13	7.605
Valid N (listwise)	110				

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

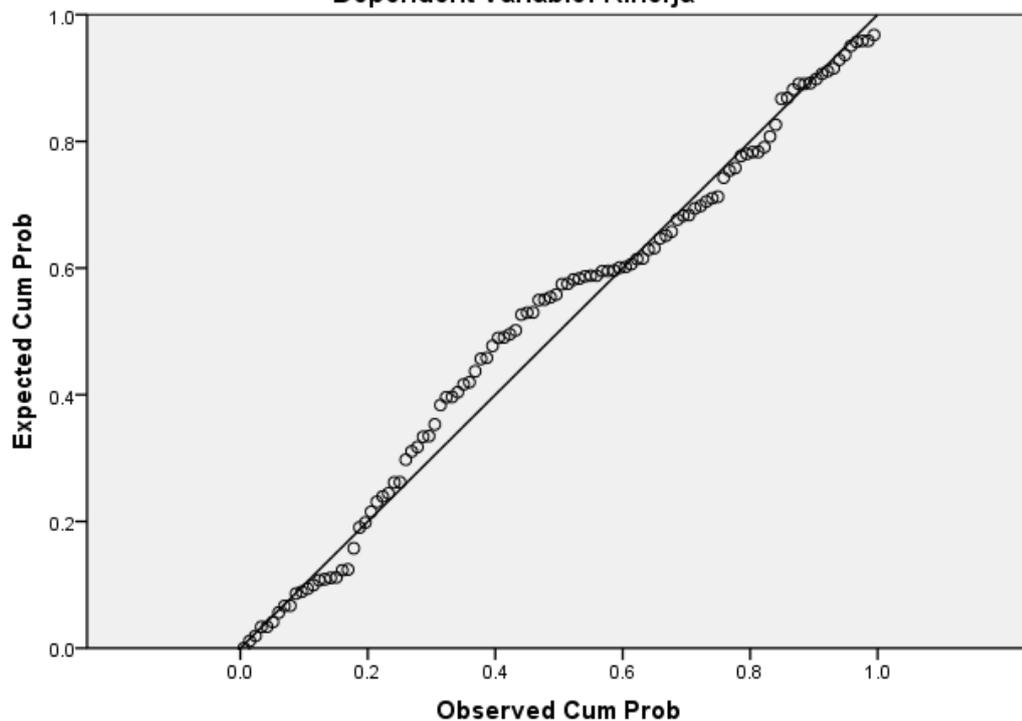
		Kinerja	Kompensasi	Lingkungan Kerja
N		110	110	110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	77.271	24.99	31.13
	Std. Deviation	4.5156	6.043	7.605
Most Extreme Differences	Absolute	.106	.048	.035
	Positive	.106	.048	.035
	Negative	-.094	-.037	-.032
Kolmogorov-Smirnov Z		1.109	.507	.363
Asymp. Sig. (2-tailed)		.171	.959	.969

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



Uji Heterokedastisitas

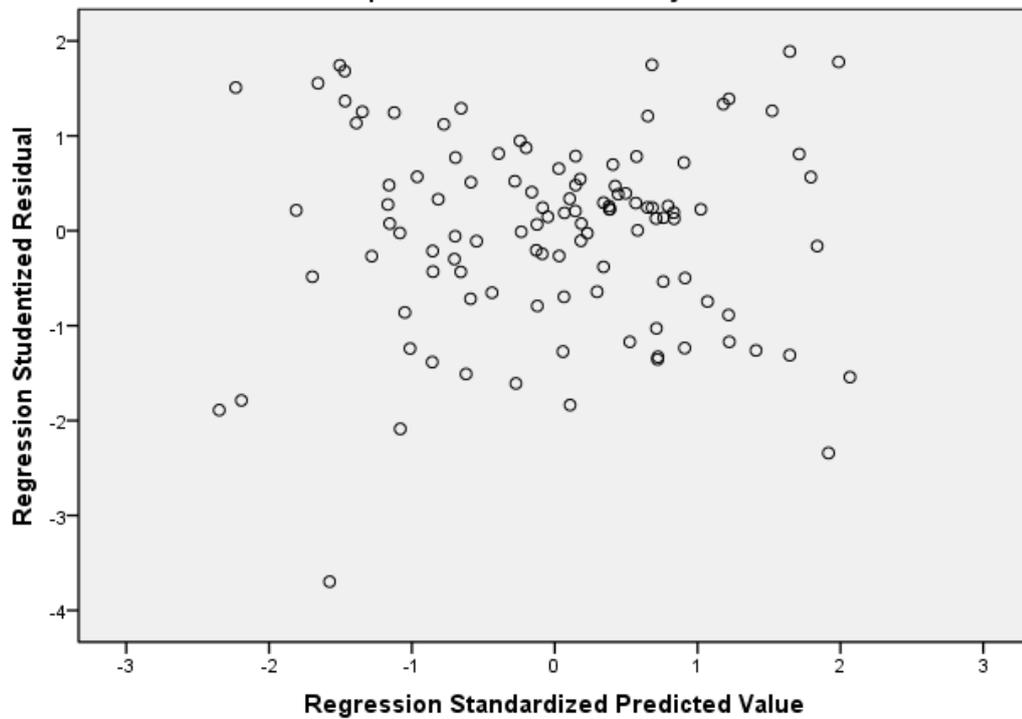
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.531	1.060		3.331	.001
Kompensasi	-.009	.033	-.026	-.262	.794
Lingkungan Kerja	-.026	.027	-.095	-.963	.338

a. Dependent Variable: abs_res

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



Uji Linieritas

Y atas X1

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja *	Between	(Combined)	1001.993	26	38.538	2.621	.001
Kompensasi	Groups	Linearity	724.901	1	724.901	49.293	.000
		Deviation from Linearity	277.092	25	11.084	.754	.786
	Within Groups		1220.594	83	14.706		
	Total		2222.587	109			

Y atas X2

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja *	Between	(Combined)	1131.921	33	34.301	2.390	.001
Lingkungan Kerja	Groups	Linearity	569.747	1	569.747	39.701	.000
		Deviation from Linearity	562.174	32	17.568	1.224	.234
	Within Groups		1090.666	76	14.351		
	Total		2222.587	109			

Uji Multikolenieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.954	1.049
	Lingkungan Kerja	.954	1.049

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Hipotesis

Regression

Variables Entered/Removed^b

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

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.480	.470	3.2859

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1067.304	2	533.652	49.426	.000 ^a
	Residual	1155.283	107	10.797		
	Total	2222.587	109			

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi
 b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	60.795	1.690		35.967	.000
	Kompensasi	.362	.053	.485	6.788	.000
	Lingkungan Kerja	.239	.042	.402	5.631	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja

Tabulasi Data Penelitian

No.	Y	X1	X2
1	76.5	26	28
2	73.1	18	32
3	85.3	30	37
4	80.0	28	32
5	71.2	16	29
6	73.4	17	42
7	76.2	22	43
8	73.8	19	24
9	71.6	26	29
10	70.1	17	30
11	77.1	20	29
12	72.4	14	29
13	75.1	25	36
14	72.3	18	16
15	78.8	37	38
16	77.3	33	33
17	63.9	14	15
18	70.1	15	31
19	79.5	24	28
20	82.4	23	44
21	79.9	21	41
22	80.3	29	34
23	85.6	31	36
24	73.8	16	37
25	70.4	17	19
26	78.2	18	20
27	80.1	34	21
28	75.1	15	15
29	70.4	23	24
30	73.9	23	17
31	75.2	30	31
32	76.1	24	18
33	79.6	21	32
34	76.1	25	33
35	73.8	24	22
36	78.1	15	25

No.	Y	X1	X2
37	79.3	31	25
38	78.7	24	32
39	76.6	19	20
40	75.2	19	23
41	78.1	25	30
42	77.8	18	25
43	76.2	20	35
44	79.1	38	17
45	77.6	24	30
46	78.2	29	39
47	78.2	33	31
48	77.8	25	28
49	73.2	21	24
50	74.3	26	26
51	78.5	21	25
52	77.1	18	18
53	79.9	20	46
54	80.1	32	25
55	78.4	25	31
56	79.2	35	19
57	77.5	26	30
58	77.1	17	22
59	78.1	22	30
60	80.3	27	28
61	80.1	32	27
62	75.2	23	33
63	74.5	13	32
64	76.5	27	23
65	78.1	28	27
66	64.7	16	14
67	60.5	22	13
68	89.2	35	40
69	88.5	36	34
70	78.2	36	34
71	71.2	28	21
72	67.1	21	21
73	80.2	29	32
74	86.1	29	43

No.	Y	X1	X2
75	75.1	28	34
76	73.9	19	27
77	74.1	19	29
78	79.2	33	22
79	80.8	22	39
80	81.6	32	26
81	80.6	26	38
82	79.6	22	36
83	81.2	26	41
84	75.8	20	26
85	78.1	25	27
86	77.9	29	33
87	76.1	27	38
88	77.6	25	20
89	77.1	22	16
90	77.6	30	40
91	75.2	21	28
92	85.2	28	47
93	75.8	39	33
94	79.3	30	26
95	77.1	30	26
96	79.4	26	19
97	77.1	24	29
98	78.7	23	27
99	77.9	31	23
100	80.1	31	30
101	78.5	29	35
102	82.5	37	35
103	79.5	24	31
104	84.7	32	42
105	85.1	27	35
106	83.2	34	24
107	80.5	27	37
108	79.3	27	28
109	76.2	23	31
110	74.9	23	23

Titik Persentase Distribusi F
Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71

Titik Persentase Distribusi t
d.f. = 1 - 200

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr 0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

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

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



MARIO RAMADHAN, lahir di Jakarta, 15 Maret 1991 adalah anak kedua dari tiga bersaudara Penulis menyelesaikan pendidikan di SDN 01 JAKARTA UTARA tahun 2002, SMPN 231 Jakarta tahun 2006, SMAN 83 Jakarta, dan lulus pada tahun 2009 pada tahun 2009, penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Universitas Negeri Jakarta (UNJ) dan lulus pada tahun 2016.

Penulis memiliki hobi bermain gitar dan mendengarkan musik. Selain itu, penulis hobi berolah raga khususnya basket. Ikut aktif dalam kegiatan kemahasiswaan seperti UKM basket fe unj (Unit Kegiatan Mahasiswa). Penulis juga aktif dalam kegiatan seminar yang diadakan dikampus. Pada tahun 2012 penulis melaksanakan PKL (Praktik Kerja Lapangan) di PT.Rekadaya Elektrika, khususnya di bagian rekrutment selama tiga bulan.