

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN PT. KARTIKA NAYA
JAKARTA**

AYUDIA NARISA NOVITASARI

8105132216



*Building
Future
Leaders*

**Skripsi ini disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri
Jakarta**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2017**

***THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT
TO PERFORMANCE ON EMPLOYEE AT PT KARTIKA NAYA
JAKARTA***

AYUDIA NARISA NOVITASARI

8105132216



*Building
Future
Leaders*

***Skripsi Is Written As Part Of Bachelor Degree In Education Economics
Accomplishment***

***STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2017***

ABSTRAK

AYUDIA NARISA NOVITASARI. 8105132216. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Kartika Naya Jakarta*. Skripsi. Jakarta: Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Mei 2017.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pada karyawan PT. Kartika Naya Jakarta. Penelitian ini dilakukan selama lima bulan terhitung dari bulan Januari hingga Mei 2017. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kartika Naya Jakarta. Populasi terjangkau adalah seluruh karyawan divisi produksi yang berjumlah 78 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 58 karyawan dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Data variabel Y (Kinerja) merupakan data sekunder yang didapat dari data penilaian kinerja pada bulan April 2017. Sedangkan data variabel X1 (Kompensasi) serta data variabel X2 (Lingkungan Kerja Fisik) instrumen yang digunakan adalah kuesioner dengan menggunakan model skala *likert*. Sebelum digunakan, dilakukan uji coba validitas konstruk (*construct validity*) melalui proses validasi yaitu perhitungan koefisien korelasi skor butir dengan skor total dan uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*. Hasil reliabilitas variabel X1 sebesar 0,912 serta variabel X2 sebesar 0,77 dan membuktikan bahwa instrumen tersebut *reliable*. Teknik analisis data menggunakan SPSS versi 18.0 dimulai dengan mencari uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas menggunakan metode *Komolgrov Smirnov Z* dan di dapat nilai X1 sebesar 0,999 , X2 sebesar 0,736 dan Y sebesar 0,760 yang semuanya lebih besar dari signifikansi 0,05 maka data berdistribusi normal. Kemudian mencari uji asumsi klasik yaitu uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Dari hasil uji multikolinearitas nilai *Tolerance* sebesar 0,839 yang lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 yaitu 1,191, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas. Selanjutnya mencari uji heteroskedastisitas dengan uji *Spearman 's rho*, yang menghasilkan nilai signifikansi X1 0,476 dan X2 0,699. Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang didapat adalah $\hat{Y} = 49,210 + 0,341X_1 + 0,230X_2$. Uji hipotesis yaitu uji F dalam tabel ANOVA, diketahui $F_{hitung} 24,755 > F_{tabel} 3,16$. Uji t menghasilkan t_{hitung} dari kompensasi sebesar $4,512 > t_{tabel} 1,673$ dan t_{hitung} lingkungan kerja fisik sebesar $3,139 > t_{tabel} 1,673$. Kemudian uji koefisien determinasi diperoleh hasil 47,4%, sisanya 52,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pada karyawan PT. Kartika Naya Jakarta.

Kata Kunci: Kinerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik

ABSTRACT

AYUDIA NARISA NOVITASARI. 8105132216. *The Influence Of Compensation and Work Environment To Performance Of Employee at PT Kartika Naya Jakarta. Skripsi. Jakarta: Study Program of Economics Education, Faculty of Economic, State University of Jakarta. May 2017*

This study aims to determine whether there is influence compensation and work environment to performance of employee at PT. Kartika Naya Jakarta. This research was conducted for five months from January to May 2017. The method used is survey method with correlational approach. The population in this research were all employees at PT. Kartika Naya Jakarta. Population affordability are all employees of the production division amounted to 78 employees. The sample used in this research was 58 employees using simple random sampling technique. Data variable Y (Performance) are secondary data obtained from labor performance data in April 2017. While the variable X1 (Compensation) and variable X2 (Work Environment) instrument used was questionnaire using Likert scale models. Before use, be tested construct validity through a validation process that is calculation of corelation coefficient score of grains with a total score and reliability tests with Cronbach Alpha formula. Results X1 variable reliability of 0,912 and X2 variabel reliability of 0,77 and prove that the instrument reliable. Data were analyzed using SPSS version 18.0 begins with finding test requirements analysis is the normality test using methods Komolgorov Smirnov Z and can value X1 amounted to 0,999, X2 0,736, and Y was 0,760 of which were greater than 0,05 then data normal distribution. Then look for a test the classical assumption of multkcolinearity and heteroscedastisity test. From the multkcolinearity test result Tolerance of 0,83, value greater than 0,1 and VIF is 1,191 less than 10, it can be concluded that there was no trouble multkcolinearity. Next look for heteroscedastisity test with Spearman's rho test, which resulted is significance value X1 0,476 and X2 0,699. Because the significance value greater than 0,05 then there is no problem heteroscedastisity. Then regression equation obtained was $\hat{Y} = 49,210 + 0,341X1 + 0,230X2$. Test the hypothesis that the F test in the ANOVA tables, known $F_{arithmatic} 24,755 > F_{table} 3,16$. T test produces $t_{arithmatic}$ of compensation $4,512 > t_{table} 1,673$ and $t_{arithmatic}$ of work environment $3,139 > t_{table} 1,673$. Then test coefficient of determination obtained results of 47,4%, the remaining 52,6% influenced by other factors not examined. It is concluded that there are significant positive and significant correlation between compesation and work environment to performance of employee at PT. Kartika Naya Jakarta.

Keywords: Performance, Compensation, Work Environment

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 dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas 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, Mei 2017

Yang Membuat Pernyataan



Ayudia Narisa Novitasari

No. Reg 8105132216

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Dedi Purwana ES, M.Bus

NIP. 19671207 199203 1 002

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Darma Rika S, S.Pd, M.SE</u> NIP. 19830324 200912 2 002	Ketua Penguji		5 Juli 2017
2. <u>Roni Faslah, S.Pd, MM</u> NIP. 19751015 200312 1 001	Sekretaris		7 Juli 2017
3. <u>Widya Parimita, MPA</u> NIP. 19700605 200112 2 001	Penguji Ahli		7 Juli 2017
4. <u>Umi Widyastuti, SE, ME</u> NIP.19761211 200012 2 001	Pembimbing I		6 Juli 2017
5. <u>Susan Febriantina, S.Pd, M.Pd</u> NIP.19810216 201404 2 001	Pembimbing II		6 Juli 2017

Tanggal Lulus: 15 Juni 2017

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran kepada Peneliti dalam menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Kartika Naya Jakarta”.

Skripsi yang ditulis ini merupakan salah satu persyaratan dalam mendapatkan gelar sarjana pendidikan pada Prodi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Dalam kesempatan kali ini, Peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak- pihak yang telah banyak membantu dan membimbing selama proses penyelesaian skripsi ini, antara lain Kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan Rahmat sehat dan kemudahan untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Umi Widyastuti, SE, ME selaku Dosen Pembimbing satu yang telah banyak memberikan saran, motivasi dan arahan selama proses penyelesaian skripsi ini.
3. Susan Febriantina, S.Pd, M.Pd selaku Dosen Pembimbing dua yang telah banyak memberikan saran, motivasi dan arahan selama proses penyelesaian skripsi ini.
4. Dr. Siti Nurjanah, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi.
5. Dr. Dedi Purwana ES, M.Bus selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
6. Darma Rika S, S.Pd, M.SE selaku Ketua Program Studi Administrasi Perkantoran Universitas Negeri Jakarta.

7. Kedua Orang Tua tercinta, Imam Purwadi dan Sunarni yang telah memberikan dukungan kepada saya baik secara moril maupun materil selama proses penyusunan skripsi ini.
8. Mahadma Heri Permadi, selaku HRD pada PT. Kartika Naya Jakarta yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk menjalani kegiatan penelitian selama 5 bulan.
9. Seluruh Staf dan Karyawan Divisi Produksi PT. Kartika Naya Jakarta yang telah menerima peneliti selama 5 bulan.
10. Kedua Kakak tercinta, Anindia Yunar Swastika, SH. dan Fiqh Fauzi, SE, Akt. yang telah memberikan semangat dan motivasi selama proses penyelesaian skripsi.
11. Sahabat tercinta Adinda Nathalis, Puput Nabelia, Risa Novianita, Mila Kamelia, Dalil Hanifah, Sofiah, dan Dinda Destiani yang selalu memberikan semangat dan dukungan selama proses penyelesaian skripsi.

Peneliti menyadari dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menambah pengetahuan peneliti dalam penyusunan skripsi yang baik serta agar penelitian skripsi ini menjadi berguna dan bermanfaat dalam dunia pekerjaan.

Jakarta, Mei 2017

Peneliti

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT.....	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	v
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Perumusan Masalah.....	7
E. Kegunaan Penelitian.....	8

BAB II KAJIAN TEORITIK

A. Deskripsi Konseptual	
1. Kinerja.....	9
2. Kompensasi.....	18
3. Lingkungan Kerja Fisik.....	24
B. Kerangka Berpikir.....	32
C. Perumusan Hipotesis.....	36
D. Hasil Penelitian yang Relevan.....	37

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian.....	42
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	42
C. Metode Penelitian	
1. Metode.....	43
2. Kostelasi Hubungan Antar Variabel.....	43
D. Populasi dan Sampling.....	44
E. Teknik Pengumpulan Data	
1. Kinerja	
a. Definisi Konseptual.....	45
b. Definisi Operasional.....	46

2. Kompensasi	
a. Definisi Konseptual.....	46
b. Definisi Operasional.....	46
c. Kisi- kisi Instrumen Kompensasi.....	47
d. Validasi Instrumen Kompensasi.....	48
3. Lingkungan Kerja Fisik	
a. Definisi Konseptual.....	51
b. Definisi Operasional.....	51
c. Kisi- kisi Instrumen Lingkungan Kerja Fisik.....	51
d. Validasi Instrumen Lingkungan Kerja Fisik.....	53
F. Teknik Analisa Data	
1. Uji Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas.....	55
b. Uji Linearitas.....	56
2. Uji Asumsi Klasik	
a. Uji Multikolinearitas.....	57
b. Uji Heteroskedastisitas.....	57
3. Persamaan Regresi Berganda.....	58
4. Uji Hipotesis	
a. Uji F.....	59
b. Uji t.....	60
5. Koefisien Determinasi.....	60

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Data Variabel Y (Kinerja).....61
2. Data Variabel X1 (Kompensasi).....63
3. Data Variabel X2 (Lingkungan Kerja Fisik).....67

B. Pengujian Hipotesis

1. Uji Persyaratan Analisis
 - a. Uji Normalitas.....71
 - b. Uji Linearitas.....73
 2. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Multikolinearitas.....74
 - b. Uji Heteroskedastisitas.....75
 3. Persamaan Regresi Berganda.....77
 4. Uji Hipotesis
 - a. Uji F.....79
 - b. Uji t.....80
 5. Koefisien Determinasi.....81
- C. Pembahasan.....81

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	83
B. Implikasi.....	84
C. Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN- LAMPIRAN.....	91
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	139

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul Tabel	Halaman
III.1	Kisi- kisi Instrumen Variabel X1 Kompensasi.....	47
III.2	Skala Penilaian Variabel X1 Kompensasi.....	48
III.3	Kisi- kisi Instrumen Variabel X2 Lingkungan Kerja Fisik.....	52
III.4	Skala Penilaian Variabel X2 Lingkungan Kerja Fisik.....	53
IV.1	Distribusi Frekuensi Variabel Y (Kinerja).....	62
IV.2	Rata- rata Hitung Skor Penilaian Variabel Y (Kinerja).....	63
IV.3	Distribusi Frekuensi Variabel X1 (Kompensasi).....	64
IV.4	Rata- rata Hitung Skor Indikator Variabel X1 (Kompensasi).....	65
IV.5	Rata- rata Hitung Skor Sub Indikator Variabel X1 (Kompensasi)...	66
IV.6	Distribusi Frekuensi Variabel X2 (Lingkungan Kerja Fisik).....	68
IV.7	Rata- rata Hitung Skor Indikator Variabel X2 (Lingkungan Kerja Fisik).....	69
IV.8	Rata- rata Hitung Skor Sub Indikator Variabel X2 (Lingkungan Kerja Fisik).....	70
IV.9	Uji Normalitas Data.....	71
IV.10	Hasil Uji Linearitas XI dengan Y.....	73
IV.11	Hasil Uji Linearitas X2 dengan Y.....	74
IV.12	Hasil Uji Multikolinearitas.....	75
IV.13	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	76

IV.14 Tabel Regresi (Persamaan Regresi Berganda).....	78
IV.15 Uji F.....	79
IV.16 Uji t.....	80
IV.17 Tabel Summary (Koefisien Determinasi).....	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul Gambar	Halaman
I.1	Grafik Rekapitulasi Kinerja Karyawan.....	3
I.2	Grafik Persepsi Karyawan Terhadap Kompensasi.....	4
I.3	Grafik Lingkungan Kerja.....	6
IV.1	Grafik Histogram Variabel Y (Kinerja).....	62
IV.2	Grafik Histogram Variabel X1 (Kompensasi).....	64
IV.3	Grafik Histogram Variabel X2 (Lingkungan Kerja Fisik).....	68
IV.4	Gambar Uji Normalitas <i>Probability Plot</i>	72
IV.5	Gambar <i>Scatterplot</i> Heteroskedastisitas.....	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran	Halaman
Lampiran 1	Surat Permohonan Izin Penelitian.....	91
Lampiran 2	Surat Penerimaan Izin Penelitian.....	92
Lampiran 3	Surat Keterangan Penelitian Skripsi.....	93
Lampiran 4	Kuesioner Uji Coba Variabel X1.....	94
Lampiran 5	Kuesioner Uji Coba Variabel X2.....	96
Lampiran 6	Tabulasi Uji Coba Variabel X1.....	98
Lampiran 7	Tabulasi Uji Coba Variabel X2.....	99
Lampiran 8	Perhitungan Validitas Variabel X1.....	100
Lampiran 9	Perhitungan Validitas Variabel X2.....	101
Lampiran 10	Langkah- langkah Perhitungan Validitas Variabel X1.....	102
Lampiran 11	Langkah- langkah Perhitungan Validitas Variabel X2.....	103
Lampiran 12	Perhitungan Uji Coba Reliabilitas Variabel X1.....	104
Lampiran 13	Perhitungan Uji Coba Reliabilitas Variabel X2.....	105
Lampiran 14	Kuesioner Final.....	106
Lampiran 15	Tabulasi Uji Final Variabel X1.....	109
Lampiran 16	Tabulasi Uji Final Variabel X2.....	111
Lampiran 17	Data Variabel X1, X2, dan Y.....	113
Lampiran 18	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y.....	115

Lampiran 19 Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X1.....	117
Lampiran 20 Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X2.....	119
Lampiran 21 Uji Normalitas Data.....	121
Lampiran 22 Uji Linearitas.....	122
Lampiran 23 Uji Multikolinearitas.....	123
Lampiran 24 Uji Heteroskedastisitas.....	124
Lampiran 25 Regresi.....	125
Lampiran 26 Tabel Isaac dan Michael.....	126
Lampiran 27 Tabel r.....	127
Lampiran 28 Tabel F.....	129
Lampiran 29 Tabel t.....	131
Lampiran 30 Kartu Revisi SUP.....	134
Lampiran 31 Penilaian Kinerja.....	136
Lampiran 32 Laporan Kinerja Karyawan	138

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan yang menjadi salah satu faktor keberhasilan dalam meningkatkan produksi suatu perusahaan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan akan ditentukan oleh tenaga kerja yang menjadi anggota perusahaan tersebut. Dengan kata lain, melalui kemampuan, keterampilan, pengetahuan, waktu dan tenaga para karyawannya, perusahaan dapat mencapai tujuan dan sasarannya.

Perusahaan dapat berkembang luas dengan segala kegiatan usaha yang dilakukan. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan seoptimal mungkin sehingga perusahaan dapat mempertahankan eksistensinya dan dapat berkembang, baik dalam arti kuantitas maupun kualitas.

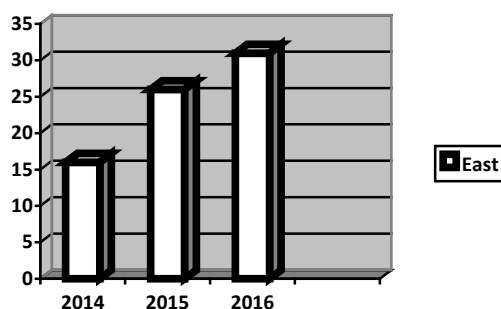
Mengingat pada era saat ini ketatnya persaingan dalam dunia bisnis dan kondisi perekonomian yang semakin sulit, memaksa setiap perusahaan untuk selalu giat berusaha agar tetap berdiri dan tidak tertinggal dengan perusahaan lain. Untuk dapat tetap mempertahankan eksistensi, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif tersendiri. Salah satu cara yang ditempuh agar memiliki keunggulan kompetitif tersendiri adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan sebuah perusahaan. Agar tujuan tersebut dapat tercapai, perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu memberikan kontribusi yang baik kepada organisasi termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi tidaklah mudah karena kinerja karyawan bukanlah suatu hal yang kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi. Kinerja akan dapat dicapai apabila rencana-rencana kerja yang dibuat dilaksanakan sesuai dengan tugas yang dibebankan kepada setiap karyawan yang ada dalam organisasi itu dan karena kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Karena sulitnya menciptakan kinerja karyawan yang baik, diperlukan usaha-usaha dari suatu organisasi atau perusahaan untuk mengkaji berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan mengetahui faktor-faktor tersebut diharapkan perusahaan mampu menganalisis berbagai hal yang membuat kinerja karyawan rendah dengan terus memperbaiki serta melakukan berbagai tindakan nyata yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Seperti yang terjadi pada PT. Kartika Naya Jakarta yang bergerak dibidang manufaktur digital printing. Permasalahan yang menjadi perhatian pada perusahaan ini terletak dari menurunnya kinerja karyawan dalam kurun waktu 3 tahun terakhir, data tersebut diperoleh dari penilaian kuantitas, kualitas serta disiplin pada 78 orang karyawan bagian produksi di PT. Kartika Naya Jakarta.



Grafik 1.1

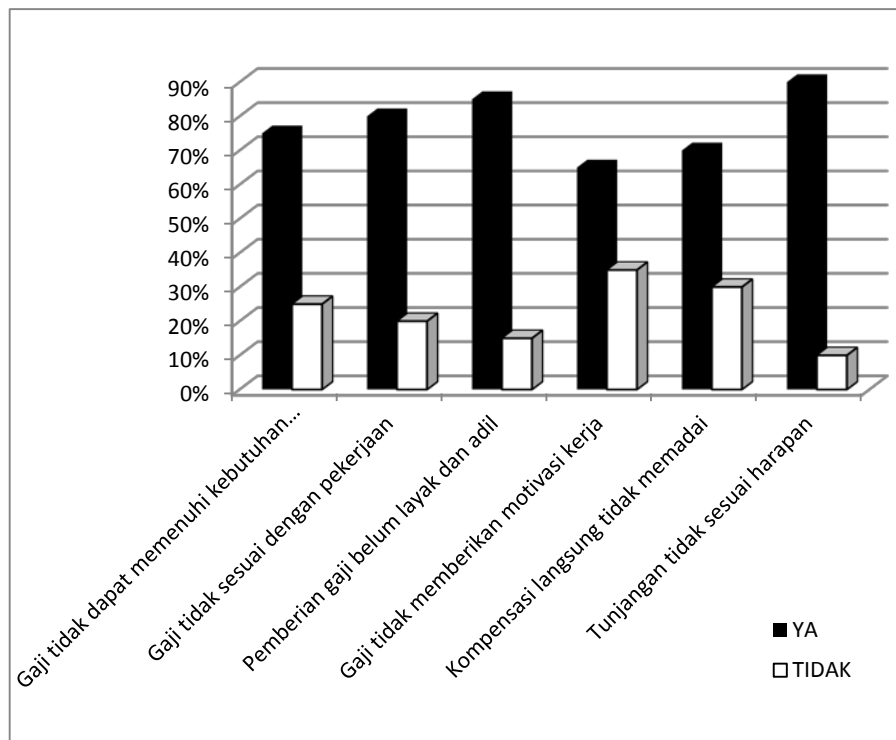
Rekapitulasi Kinerja karyawan yang bermasalah

Sumber: Data Rekapitulasi Kinerja Karyawan PT. Kartika Naya

Dapat dilihat pada grafik diatas terjadi peningkatan terhadap karyawan yang mendapatkan nilai C dan E pada penilaian kinerjanya dari tahun 2014, 2015, dan 2016. Pada tahun 2014 terdapat 16 orang karyawan yang mendapatkan nilai C dan E, dan pada tahun 2015 terdapat peningkatan jumlah karyawan yang mendapatkan nilai C dan E yaitu sebanyak 26 orang, Sedangkan pada tahun 2016 peningkatan kembali terjadi yaitu sebanyak 31 orang karyawan. Dari grafik diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bermasalah dalam penilaian kinerja setiap tahunnya selalu meningkat.

Adapun faktor- faktor yang diduga membuat meningkatnya jumlah karyawan yang bermasalah yaitu karena karyawan merasa kurang puas terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan. Hal ini disebabkan karena para karyawan tidak merasa puas dengan kompensasi yang diterimanya, dampaknya bagi perusahaan akan bersifat negatif. Dalam hal ini peneliti melakukan prasurvey dengan menyebar 20 buah kuesioner tentang

persepsi karyawan terhadap kompensasi yang mereka terima selama bekerja di PT. Kartika Naya Jakarta. Kuesioner tersebut telah peneliti nyatakan dalam bentuk grafik 1.2.



Grafik 1.2
Persepsi Karyawan Terhadap Kompensasi
Sumber: Data Diolah Peneliti

Berdasarkan grafik 1.2 Persepsi tersebut diambil menggunakan 20 responden dari PT. Kartika Naya Jakarta. Bisa dilihat sebanyak 75% dari 20 orang yang menyatakan bahwa gaji tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup, lalu gaji tidak sesuai dengan pekerjaan sebesar 80%, sebanyak 85% menyatakan bahwa pemberian gaji belum layak dan adil, lalu ada sebanyak 65% menyatakan bahwa gaji tidak memberikan motivasi kerja, sebanyak 70% menyatakan bahwa

kompensasi langsung yang tidak memadai, selanjutnya menyatakan bahwa tunjangan tidak sesuai dengan yang diharapkan sebanyak 90%.

Hasil prasurvey yang disajikan pada grafik 1.2 tersebut memberikan gambaran terhadap persepsi karyawan PT. Kartika Naya Jakarta yang kurang puas dengan kompensasi yang mereka terima. Maka apabila perusahaan tidak dapat menerapkan sistem kompensasi yang memuaskan, perusahaan tersebut akan kehilangan karyawan-karyawan terampil dan berkemampuan tinggi dan juga tidak mampu mencapai tujuan karena penurunan kinerja karyawan. Persepsi karyawan yang masih kurang puas terhadap kompensasi yang di terima tersebut diduga menjadi salah satu penyebab penurunan kinerja karyawan dari tahun ketahun terhitung dari tahun 2014, 2015, dan 2016. Karena mungkin karyawan tidak termotivasi untuk bekerja secara disiplin dikarenakan persepsi mereka tidak puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

Adapun faktor-faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Untuk melihat permasalahan yang ada pada lingkungan kerja para karyawan, Peneliti melakukan prasurvey dengan memberikan kuesioner kepada 20 orang karyawan. Kuesioner tersebut telah peneliti nyatakan dalam bentuk grafik 1.3.



Grafik 1.3
Lingkungan Kerja

Dapat dilihat pada grafik 1.3 sebanyak 75% karyawan menyatakan bahwa mereka tidak nyaman dengan kondisi ruang kerja. Sementara itu, sebanyak 90% dan 95% para karyawan menyatakan menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan. Kondisi lingkungan kerja fisik yaitu ruang kerja yang tidak nyaman, disinyalir sebagai salah satu faktor yang membuat karyawan menjadi kurang bersemangat untuk bekerja sehingga kinerjanya pun menjadi menurun.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka rendahnya kinerja pada karyawan PT. Kartika Naya Jakarta disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Rendahnya motivasi kerja karyawan
2. Lingkungan kerja yang kurang baik
3. Persepsi karyawan yang merasa kurang puas, adil dan layak terhadap kompensasi.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diajukan diatas, ternyata masalah rendahnya kinerja pada karyawan memiliki penyebab yang sangat luas. Namun peneliti lebih berkonsentrasi pada persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Dan lingkungan kerja fisik yaitu keadaan tempat untuk melakukan aktivitas kerja para karyawan. Dimana terdapat masalah yang dapat dilihat dalam grafik 1.3 yaitu sebanyak 75% karyawan menyatakan bahwa kondisi ruang kerja mereka tidak nyaman. Agar penelitian lebih terfokus, maka peneliti membatasi masalah pada “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Kartika Naya Jakarta”.

D. Perumusan Masalah

Berkaitan dengan pembatasan masalah tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. Kartika Naya Jakarta?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. Kartika Naya Jakarta?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. Kartika Naya Jakarta?

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi dan bahan masukan bagi:

1. Bagi Peneliti, Sebagai referensi dan sarana menambah wawasan pengetahuan dan gambaran terutama tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan.
2. Bagi Universitas Negeri Jakarta
 - a. Bagi Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta, Hasil penelitian dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan dan bahan referensi yang bermanfaat dan relevan untuk penelitian selanjutnya khususnya bagi mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi.
 - b. Bagi Perpustakaan, Sebagai bahan referensi yang dapat menambah informasi dan pengetahuan bagi civitas akademika yang berminat meneliti masalah ini serta menambah referensi perbendaharaan keperpustakaan.
3. Bagi perusahaan, Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan masukan pada PT. Katika Naya Jakarta dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerja dimasa mendatang sebagai tujuan yang diharapkan dapat tercapai.
4. Bagi pembaca dan semua pihak yang berkepentingan sebagai sumbangan pengetahuan dan memperkaya ilmu pengetahuan.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil kerja karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Dalam pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang pegawai dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan dan merupakan kunci utama untuk mencapai keberhasilan perusahaan tersebut. Semakin kinerja karyawan baik maka besar kemungkinan produktifitas perusahaan tersebut akan baik, dan begitupun sebaliknya.

Kinerja mengacu kepada sumber daya manusia yang profesional, hal ini termasuk kedalam kualitas dan kuantitas karyawan tersebut. Sumber daya yang profesional dalam segi kualitas dan kuantitas, akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Menurut Sedarmayanti “Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh setiap karyawan dalam mengerjakan tugasnya agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan dalam periode waktu yang sudah ditentukan.”¹

Tegas dikatakan oleh Sedarmayanti bahwa kinerja adalah tentang sebuah hasil yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

¹ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju), 2007

Suntoro mengemukakan bahwa:

“Kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam sebuah organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.”²

Menurut pemaparan Suntoro, organisasi memberikan tanggung jawab yang akan di kerjakan oleh karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah dirancang, dan hasil kerja tersebut merupakan sebuah kinerja yang telah dicapai oleh karyawan itu.

Bernardin dan Russel mengatakan bahwa “Kinerja yaitu sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.”³

Pemaparan dari teori diatas, kinerja merupakan sebuah pencatatan hasil kerja yang telah diperoleh seorang karyawan yang telah melakukan fungsi pekerjaannya dalam kurun waktu tertentu.

Senada dengan hal tersebut, Veitzhal Rivai mengemukakan bahwa:

“Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan kemungkinan, seperti standar, hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dan sudah disepakati bersama.”⁴

Berdasarkan paparan teori diatas, Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan yang di kerjakan berdasarkan dengan tugas dan wewenang masing-masing untuk mencapai sebuah tujuan yang telah di rencanakan oleh perusahaan dalam periode waktu tertentu.

² Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, (Jakarta: Kencana), 2013, p. 212

³ *Ibid*, p. 213

⁴ Veitzhal Rivai, *Performance Appraisal*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada), 2005, p. 14

Menurut pendapat Supardi bahwa “Kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya”.⁵

Mangkunegara mendefinisikan “Kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.⁶

Kedua para ahli tersebut tegas mengatakan bahwa, kinerja adalah pencapaian hasil kerja seorang karyawan berdasarkan dari hasil kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya.

Senada dengan hal tersebut Syamsir Torang mengemukakan bahwa:

“Kinerja (performance) yaitu hasil kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam mengerjakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.”⁷

Marthin dan Jackson mengemukakan bahwa “Kinerja karyawan merupakan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yaitu termasuk kuantitas, kualitas, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif”⁸

⁵Subekhi Akhmad dan Mohammad Jauhar, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, (Jakarta: Prestasi Pustakaray), 2012, p. 93

⁶ Pasolog Harbani, *Teori Administrasi Publik*, 2007, (Makassar: Alfabeta), p. 176

⁷ Syamsir Torang, *Organisasi & Manajemen :Perilaku , Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi*, (Bandung: Alfabeta), 2014, p. 74

⁸ Melati, “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi 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, p.28

Berdasarkan pendapatan yang dikemukakan para ahli diatas, dapat dilihat ada beberapa kesamaan yang menyatakan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas karyawan untuk perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas karyawan dari hasil pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kualitas dan kuantitas tersebut berupa peningkatan kemampuan karyawan dan pencapaian hasil kerja dan tanggung jawab seorang karyawan dalam melaksanakan tugas berdasarkan wewenang yang telah perusahaan berikan kepadanya untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan.

Menurut Campbell yang menyatakan bahwa *“job performance is a function of knowledge, skilll, abillities, and motivation directed at roleprescribed behavior, such as formal job responsibilities.”*⁹ Kinerja merupakan fungsi dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan motivasi yang diarahkan pada perilaku peran, seperti tanggung jawab kerja.

Tegas dikatakan oleh Campbell bahwa kinerja adalah sebuah hasil dari pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan semua tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Hariman dan Hilgert mengemukakan bahwa:

“Kinerja merupakan suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan sebuah organisasi, kinerja meliputi hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.”¹⁰

⁹ Steve M. Jex, *Effective Leadership* (USA: South-Western), 2010, p. 89

¹⁰ Muhammad Zainur Roziqin, *Kepuasan Kerja*, 2010, (Malang: Averroes Press), p.41

Sedangkan Widodo mengatakan bahwa “Kinerja yaitu melakukan sebuah kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan.”¹¹

Hal tersebut senada dengan pendapat dari Withmore yang mengemukakan bahwa “Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu.”¹²

Berdasarkan pendapat tersebut dapat dilihat ada beberapa kesamaan yang menyatakan kinerja merupakan tanggung jawab seorang karyawan. Maka, dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

b. Penilaian Kinerja

Kegiatan penilaian kinerja berfungsi untuk dapat mengevaluasi kekurangan dalam bekerja dan memperbaiki kekurangan tersebut untuk selanjutnya dapat menghindari kekurangan dalam bekerja. Menurut Pasolog Harbani dalam bukunya yang berjudul *Teori Administrasi Publik*, tujuan penilaian kinerja yaitu:

- a. Sebagai dasar agar dapat memberikan kompensasi kepada karyawan yang setimpal dengan kinerjanya
- b. Sebagai dasar agar dapat melakukan promosi bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik

¹¹ Pasolog Harbani, *op. cit.*, p. 175

¹² Lijan Poltak Sinambella, “Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angsapura”, *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisni*, Vol.14, No. 1, (Yogyakarta: Graha Ilmu), 2012, h. 136

- c. Sebagai dasar agar dapat melakukan mutasi terhadap karyawan yang kurang cocok dengan pekerjaannya
- d. Sebagai dasar agar dapat melakukan demosi terhadap karyawan yang kurang atau tidak memiliki kinerja yang baik
- e. Sebagai dasar agar dapat melakukan pemberhentian karyawan yang tidak lagi mampu melakukan pekerjaan
- f. Sebagai dasar agar dapat memberikan diklat terhadap karyawan, agar dapat meningkatkan kinerjanya
- g. Sebagai dasar agar dapat menerima karyawan baru yang sesuai dengan pekerjaan yang tersedia
- h. Sebagai dasar agar dapat mengetahui berhasil tidaknya suatu organisasi.¹³

Dalam teori yang dikatakan oleh Harbani ada banyak tujuan penilaian dari kinerja, pertama yaitu sebagai dasar untuk memberikan kompensasi yang sebanding dengan hasil kerja karyawan, kedua sebagai dasar untuk mempromosikan seorang karyawan karna karyawan tersebut telah memiliki kinerja yang baik, ketiga bisa dapat melihat pekerjaan yang cocok untuk karyawan, keempat yaitu sebagai dasar untuk melihat karyawan yang kurang berkontribusi untuk perusahaan, kelima sebagai dasar untuk memberikan latihan untuk karyawan agar kinerja mereka dapat meningkat, dan terakhir sebagai evaluasi tercapai atau tidaknya tujuan dari sebuah perusahaan.

Handoko mengemukakan aspek- aspek penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja yaitu:
 - a. tingkat keakuratan rencana kerja
 - b. tingkat kesalahan dan kesulitan kerja
 - c. tingkat pelaksanaan kerja sama
2. Kuantitas kerja yaitu:
 - a. tingkat pencapaian target kerja
 - b. jenis/jumlah pekerjaan yang disesuaikan
3. Ketepatan waktu kerja yaitu:

¹³ Pasolog Harbani, *op.cit*, p. 186

- a. penataan jadwal kerja
- b. ketepatan waktu penyelesaian kerja..¹⁴

Menurut teori diatas, aspek penilaian kinerja menyangkut dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan, mulai dari keakuratan pekerjaannya, kesalahan yang telah dibuat karyawan, tingkat pencapaian target kerja, ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, dan jumlah hasil pekerjaannya. Setiap aspek tersebut akan dinilai oleh atasan untuk mengukur seberapa tanggap karyawan tersebut dalam menyelesaikan tanggung jawab nya.

Menurut Anwar Prabu Mangkugnegara aspek penilaian kinerja, yaitu:

1. Kualitas yaitu seberapa baik seorang karyawan mengerjakan tugas yang ia kerjakan.
2. Kuantitas yaitu seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap masing-masing karyawan.
3. Pelaksanaan tugas, yaitu seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab, yaitu kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan..¹⁵

Senada dengan Handoko, Menurut Anwar P. aspek penilaian kinerja mengukur seberapa baik seorang karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, mengukur waktu penyelesaian tugas, mengukur tingkat kesalahan dari penyelesaian tugas, dan juga mengukur kedisiplinan dari seorang karyawan.

Miner menyatakan bahwa terdapat empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas yang dihasilkan yaitu berkenaan dengan jumlah kesalahan, waktu, dan ketetapan dalam melaksanakan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.

¹⁴ Hani, Handoko T. 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE: Yogyakarta. p.65

¹⁵ Mangkunegara, A. 2009. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: Remaja Rosda Karya. p.75

3. Waktu kerja contohnya jumlah absen, keterlambatan, dan masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. Kerja sama, menerangkan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.¹⁶

Dari ketiga teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek- aspek penilaian kinerja yaitu kualitas, kuantitas, disiplin. Kualitas disini merupakan seberapa baik seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kuantitas merupakan tingkat pencapaian hasil kerja atau hasil pekerjaan yang telah ia kerjakan. Sedangkan disiplin merupakan tanggung jawab seorang pegawai dalam kehadiran, ketepatan waktu, kerja sama, dan sikap sehari-hari selama ia bekerja diperusahaan tersebut.

c. Faktor- faktor yang mempengaruhi Kinerja

Prawirosentono mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Efektivitas dan Efisiensi
2. Otoritas dan Tanggung Jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif.¹⁷

Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja sangatlah beragam mulai dari efektivitas dan efisiensi yang dapat dicapai oleh karyawan, otoritas dan tanggung jawab yang harus di jaga agar semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya, disiplin juga menjadi faktor penting karena jika karyawan taat kepada peraturan perusahaan maka akan membawa dampak positif bagi perusahaan, dan yang terakhir ada inisiatif, inisiatif disini dalam arti ide- ide baru dari karyawan

¹⁶ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group), 2010, P. 172

¹⁷ Edy Sutrisno, *op. cit*, p. 176-178

yang berkaitan dengan organisasi hal ini menjadi faktor yang penting dalam kemajuan organisasi.

Berbeda dengan teori diatas, A. Dale Timpe menuturkan faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja dibagi dalam 2 bagian yaitu faktor internal dan eksternal:

1. Faktor Internal
2. Faktor Eksternal..¹⁸

Tegas dikatakan oleh A. Dale Timpe bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang ada dalam diri, seperti kemampuan kerja yang dimiliki seorang karyawan, mulai dari cara menyelesaikan tugas misalnya jika seorang karyawan dapat cepat menyelesaikan tugas maka kinerjanya akan baik dan target yang dibuat oleh perusahaan akan tercapai. Faktor kedua yaitu faktor eksternal yang merupakan faktor diluar diri karyawan seperti lingkungan kerja, misalnya jika hubungan seorang karyawan cukup baik dengan atasan mereka, maka secara otomatis mereka akan bersemangat untuk bekerja terlebih lagi atasan tersebut memberikan motivasi, juga menjalin hubungan yang baik antar sesama rekan kerja akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa, Kinerja merupakan sebuah hasil pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan

¹⁸ Prabu Mangkunegara A, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: PT. Refika Aditama), 2010

kepadanya yang dinilai berdasarkan kualitas, kuantitas dan disiplin karyawan tersebut.

2. Kompensasi

a. Definisi Kompensasi

Setiap karyawan bersedia melakukan suatu pekerjaan disebuah perusahaan karena mempunyai tujuan. Tujuan tersebut tak lain adalah untuk mendapatkan kompensasi yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dari pengeluaran biaya kompensasi ini, Perusahaan mengharapkan dapat memperoleh imbalan prestasi kerja yang baik dari karyawan agar perusahaan tetap berjalan maju.

Menurut Herman Sofyadi “Kompensasi yaitu sebuah bentuk biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja”¹⁹

Soekidjo Notostmodjo mengemukakan bahwa “ Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka.”²⁰

Berdasarkan kedua pendapat diatas, dapat dikatakan bahwa kompensasi adalah suatu bentuk biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan sebagai balas jasa atas prestasi kerja yang telah dilakukan karyawan.

Husein mengemukakan bahwa “Kompensasi yaitu merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk mereka.”²¹

¹⁹ Herman Sofyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu), 2008, p.159

²⁰ Soekidjo Notostmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta), 2009, p. 142

Selain itu, Sastrohadiwiryono berpendapat bahwa: “Kompensasi merupakan imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, tenaga kerja karena telah memberikan kontribusi tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.”²²

Sikula mengemukakan bahwa “ *A compensation is anything that constitutes or is regarded as an equivalent or recompense.*”²³ (Kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa).”

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan hak dasar berupa balas jasa yang harus didapatkan oleh setiap karyawan karena telah memberikan kontribusinya dalam melakukan berbagai aktivitas pekerjaan untuk kepentingan kemajuan perusahaan guna tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Namun, dalam pemberian kompensasi tersebut harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan. Kompensasi yang diberikan untuk karyawan harus dapat memungkinkannya mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai manusia yang terhormat. Yang berarti kompensasi merupakan alat untuk mempertahankan taraf hidup yang baik dan layak.

Menurut Bahrul Yahman menyatakan bahwa “Kompensasi merupakan pengahargaan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun nonfinansial

²¹ Triton, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Tugu Publisher), 2007, p.124

²² Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta), 2009, p. 125

²³ Malayu P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara), 2009, p. 119

yang adil dan layak kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam pencapaian organisasi”²⁴.

M. Nur Isna yang menyatakan bahwa “Dengan kompensasi yang layak maka karyawan dapat memenuhi segala kebutuhan hidupnya. Sehingga ketika kompensasi telah sesuai dan layak diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja seseorang tersebut.”²⁵ Pendapat lain dari M. Nur Isna bahwa “Apabila Kompensasi diberikan secara tepat dan benar maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk bekerja lebih giat agar tujuan persahaan dapat tercapai.”²⁶

Dengan sistem kompensasi yang baik dari perusahaan dan para karyawan merasa kompensasi yang diterima telah layak, adil dan memuaskan otomatis akan memacu perilaku positif dalam bekerja secara produktif bagi kepentingan perusahaan.

Dapat disimpulkan dari kedua pendapat para ahli diatas bahwa kompensasi yang diberikan secara tepat dan layak maka akan memuaskan karyawan dan dapat memacu semangat karyawan dalam bekerja sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa seseorang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi

²⁴ Yahman Bahrul, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di Organisasi Pendidikan Islam x*, Vol. 8, No. 2, Agustus, 2009, (Jakarta: Fakultas Ekonomi & Ilmu Sosial UIN).

²⁵ M. Nur Isna dkk, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, *Jurnal Administrasi Bisni*, Universitas Diponegoro, 2013, p. 4

²⁶ *Ibid*, p. 2

lainnya. Menurut Bangun, “Kompensasi sebagai salah satu faktor penting dan menjadi perhatian organisasi untuk mempertahankan dan menarik sumberdaya manusia yang berkualitas.”²⁷ Tegas dikatakan oleh Bangun, Kompensasi merupakan hal yang penting bagi sebuah perusahaan untuk dapat tetap mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Dengan kompensasi yang tinggi, otomatis akan menarik tenaga kerja yang berkualitas. Oleh karena itu, Sebelum memberikan kompensasi kepada karyawannya, perusahaan harus mempertimbangkan dengan baik agar dapat mempertahankan tenaga kerja.

Bukan untuk itu saja, kompensasi diberikan dengan tujuan untuk memotivasi para karyawan agar bekerja lebih semangat dan disiplin saat bekerja. Membantu menciptakan kinerja yang produktif dan membuat keuntungan bagi perusahaan.

Senada dengan yang dikemukakan oleh Tjutju Yuniarsih dan Suwatno bahwa:

“Kompensasi berfungsi sebagai faktor motivasi dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan. Kompensasi yang lebih baik akan menimbulkan perasaan puas dan akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, untuk memperoleh kompensasi yang lebih baik, karyawan akan berusaha bekerja lebih baik.”²⁸

Handoko berpendapat bahwa “Tujuan pemberian kompensasi yang efektif agar dapat memperoleh personil yang bermutu, mencegah keluarnya karyawan yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap sikap/ perilaku karyawan, pengendalian biaya.”²⁹

Dari paparan diatas ditemukan sedikit perbedaan tentang tujuan pemberian kompensasi, tetapi pada dasarnya tujuan pemberian kompensasi sebagai sebuah

²⁷ Ferry Setiawan, A.A Sg Kartika Dewi, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Berkat Anugrah, 2012

²⁸ Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *op. cit*, p. 127

²⁹ Hani Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE), 2001, P. 135

usaha agar dapat membantu mengembangkan perusahaan dan meningkatkan laba sehingga usaha yang dikembangkan dapat tetap berdiri.

c. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Martoyo “Kompensasi merupakan pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employees* baik yang berupa finansial maupun nonfinansial”³⁰

Senada dengan pendapat Martoyo, Herman Sofyadi mengkategorikan kompensasi kedalam dua komponen:

- a. Kompensasi langsung (*direct compensation*)
- b. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*).³¹

Dari paparan teori diatas, menurut pendapat Martoyo dan Herman Sofyadi membagi kompensasi kedalam 2 kategori yaitu langsung dan tidak langsung. Tegas dikatakan bahwa kompensasi langsung yaitu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusinya bagi perusahaan. Contohnya seperti upah/ gaji, insentif/ bonus. Sedangkan kompensasi tidak langsung yaitu balas jasa tambahan untuk menyejahterakan karyawan. Contohnya asuransi, dan tunjangan.

Sedikit berbeda dari pendapat diatas, Gary Dessler membagi kompensasi ke dalam dua golongan, yaitu:

- a. Pembayaran langsung (*direct financial payment*)
- b. Pembayaran tidak langsung (*indirect financial payment*).³²

³⁰ Susanta, “Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Jasa Konstruksi”, Jurnal Ilmiah Elektronik Infrastruktur Teknik Sipil, Vol.2, No.2, Denpasar, April2013, p. 7

³¹ Herman Sofyadi, *op. cit*, p. 159-160

³² Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *op. cit*, p. 129

Teori yang dikemukakan oleh Gary Dessler, bahwa kompensasi terbagi ke dalam 2 kategori yaitu pembayaran langsung dan tidak langsung. Terdapat sedikit perbedaan dari teori sebelumnya. Pembayaran langsung terdiri dari upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus. Sedangkan pembagian tidak langsung terdiri dari tunjangan, asuransi, dan liburan.

Menurut teori diatas, Gary Dessler menjelaskan bentuk dari kompensasi langsung, yaitu Gaji yang merupakan sebuah balas jasa yang di terima oleh karyawan karna telah berkontribusi tenaga dan pikiran untuk mencapai tujuan perusahaan, biasanya dalam bentuk uang. Kedua ada upah merupakan balas jasa yang diberikan berdasarkan berapa jumlah barang yang dihasilkan, berapa jam bekerja atau seberapa banyak pelayanan yang diberikan karyawan untuk perusahaan. Ketiga ada insentif/ bonus yang merupakan imbalan atas suatu usaha karyawan karna hasil kerjanya melebihi target yang telah ditentukan.³³

Sedangkan menurut Gary Dessler pengertian dari bentuk- bentuk kompensasi tidak langsung, yaitu Tunjangan bayaran suplemen menyediakan bayaran untuk tidak bekerja. Tunjangan ini meliputi asuransi ketunakayaan, uang liburan dan hari libur, uang pesangon, dan uang ketunakayaan pelengkap. Lalu ada tunjangan asuransi bertujuan untuk menjamin tersedianya penghasilan dan tunjangan medis. Berupa asuransi jiwa dan perumahsakitan secara berkelompok, asuransi kecelakaan, dan asuransi ketidakmampuan. Selanjutnya tunjangan masa tua, ada dua jenis tunjangan masa tua yakni jaminan sosial dan pensiun. Jaminan sosial meliputi tunjangan masa tua, tunjangan ahli waris dan ketidakmampuan.

³³ Dessler Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia jilid satu*, (Jakarta: PT. Indeks), 2006, p. 186

Pensiunan merupakan jaminan hari tua. Dan tunjangan pelayanan, pada umumnya bentuk kesejahteraan ini mencakup pelayanan makanan, kesempatan rekreasi, nasihat hukum, koperasi simpan pinjam, dan penyuluhan.³⁴

Semua bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan dari pekerjaan yang telah mereka lakukan disebut dengan kompensasi. Dan kompensasi dibagi kedalam dua komponen yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Adapun kompensasi langsung berupa gaji/ upah, insentif, dan bonus. Sedangkan kompensasi tidak langsung dalam bentuk asuransi, tunjangan, dan tunjangan lain-lain.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa berupa gaji, insentif, asuransi, dan tunjangan yang diberikan secara adil dan layak oleh perusahaan kepada para karyawan karena kontribusinya untuk mencapai kemajuan perusahaan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Sebagai mana diketahui bahwa semangat dan kegairahan kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas- tugas dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satunya yaitu lingkungan kerja. Namun masih banyak perusahaan yang menganggap remeh faktor ini, oleh karena itu diharapkan perusahaan mampu mengubah dan menyesuaikan lingkungan tempat para karyawan bekerja agar pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan harapan.

³⁴ Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *op. cit*, p. 130

Seseorang terkadang melakukan pekerjaan secara berbeda karena satu orang melihat tugas tersebut secara berbeda dengan yang lainnya. Tidak semua karyawan merasa bahwa lingkungan kerja mereka adalah tempat yang nyaman untuk bekerja, karena terkadang persepsi masing-masing individu berbeda, tergantung bagaimana mereka menanggapinya.

Menurut Sedarmayanti dalam bukunya menyatakan “Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.”³⁵

Senada dengan Sedarmayanti, Menurut Alex S. Nitisemo “Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.”³⁶

Berdasarkan pendapat kedua Ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang digunakan untuk memudahkan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan, maka dari itu lingkungan kerja yang baik dan cukup kondusif akan mempengaruhi cara kerja karyawan dan tujuan perusahaan akan tercapai secara maksimal. Namun sebaliknya, apabila lingkungan tempat karyawan bekerja kurang kondusif maka akan berdampak pada kinerja dan produktivitas karyawan.

Dalam lingkungan kerja terdapat berbagai aspek, baik dalam bentuk lingkungan fisik maupun non fisik. Seperti yang dikatakan oleh Ahyari yang membagi lingkungan kerja menjadi dua bagian, yaitu:

³⁵ Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: CV Mandar Maju), 2011, p. 2

³⁶ Alex S.Nitisemo, *Manajemen Personalia*, Edisi Kedua, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2006, p.183

1. Lingkungan kerja fisik
2. Lingkungan kerja non fisik..³⁷

Ahyari membagi lingkungan kerja menjadi 2 kategori yaitu lingkungan kerja fisik yang merupakan semua keadaan berbentuk fisik di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara langsung seperti meja, kursi dan sebagainya. Secara tidak langsung seperti temperatur, kelembapan, sirkulasi, kebisingan, bau tidak sedap, dan warna. Sedangkan yang kedua adalah lingkungan kerja non fisik yaitu lebih kepada keadaan yang melibatkan interaksi antara atasan dengan bawahan maupun antara sesama rekan kerja. Keduanya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Senada dengan hal tersebut Sihombing juga membagi lingkungan kerja kedalam 2 bagian, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik.
2. Lingkungan kerja non fisik..³⁸

Menurut pendapat beberapa para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dalam lingkungan kerja terdapat lingkungan fisik yang berada di sekitar karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Lingkungan fisik mencakup semua peralatan yang digunakan oleh karyawan. Sedangkan lingkungan non fisik mencakup kepribadian dan tingkah laku karyawan terhadap atasan maupun antar sesama rekan kerja.

Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat di sekitar tempat kerjanya. Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi cara kerja karyawan. Seperti yang dikatakan oleh

³⁷ Chaisunah, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus Pada Bank Perkreditan Rakyat), 2012, Vol. 1, No. 3, eJournal Administrasi Negara, p. 11

³⁸ Sihombing, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1*, (Jakarta: Salemba Empat), 2006, p. 82

Sutrisno dan Sumaraw bahwa “Lingkungan kerja yang tidak baik akan memicu berkurangnya konsentrasi, kenyamanan kerja serta dapat memicu kejenuhan dalam bekerja.”³⁹ Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin baik suatu lingkungan, maka akan semakin baik pula cara kerja karyawan.

Sehubungan dengan hal tersebut maka perusahaan harus mengupayakan agar kondisi lingkungan kerja tetap kondusif. Seperti yang dikemukakan oleh Kartono “Disamping perlunya perhatian pemimpin terhadap kondisi- kondisi fisik atau materil yang baik untuk memberikan fasilitas bagi kegiatan bekerja, perlu juga ada perhatian pada penciptaan iklim psikis yang sehat, yang dapat mempengaruhi efisiensi kerja.”⁴⁰

Clare Bamba mengemukakan bahwa, “*The pchysical woek environment was clearly an important social material determinant of health.*”⁴¹ (Lingkungan kerja fisik yang bersih merupakan materil penting yang menentukan kesehatan.)

Lingkungan kerja fisik sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja fisik mempunyai peran penting terhadap kesehatan sehingga dapat mempengaruhi efisiensi kerja para karyawan. Lingkungan kerja fisik yang baik bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka. Dan sebaliknya, jika lingkungan kerja fisik yang tidak mendukung, akan dapat mengganggu dan menurunkan performa kinerja karyawan.

³⁹ Sutrisno dan Jacku Sumarauw, *Faktor- faktor yang Menyebabkan Timbuknya Stress pada Karyawan Kontrakan PT. Matsushita Lighting Indonesia di Pasuruan*, Jurnal Megadigma, Vol. 2, No. 1 Januari 2008, p. 108

⁴⁰ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*, (Jakarta: Rajawali Pers), 2010, p. 24

⁴¹ Clare Bamba, *Worklessness, adn The Political Economy of Health*, (UK: Oxford University Press), 2011, p. 47

Sutalaksana mengemukakan bahwa “Lingkungan kerja fisik adalah sebuah keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan baik langsung maupun tidak langsung.”⁴²

Senada dengan hal tersebut, Chaisunah mengatakan bahwa “Lingkungan Kerja Fisik merupakan 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.”⁴³

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, bahwa lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi aktifitas karyawan baik langsung maupun tidak langsung.

Sedarmayanti berpendapat bahwa “Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.”⁴⁴

Sarwono berpendapat bahwa “Lingkungan kerja fisik merupakan tempat pegawai melakukan aktivitasnya.”⁴⁵

Dari paparan beberapa teori dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja fisik merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktifitas kerja yang berpengaruh terhadap dirinya dalam menjalankan tanggung jawab dalam bekerja.

⁴² Sutalaksana, I.Z.; Anggawisastra, R.; dan Tjakraatmadja, J.H. 2006. *Teknik Perancangan Sistem Kerja*. Bandung: Penerbit ITB. p.91

⁴³ Chaisunah, “Pengaruh Kompensasi dan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, (Studi Kasus Pada Bank Perkreditan Rakyat), 2012, Vol.1, No.3, *eJournal Administrasi Negara*, p.11

⁴⁴ Logahan, M Jerry. “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV MUM Indonesia”, 1 Mei 2012. Vol. 3 No.573-586. *Binus Business Review*

⁴⁵ Sarwono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2005, p.137

Handoko mengungkapkan bahwa “Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh keadaan yang terdapat ditempat kerja meliputi temperatur, kelembapan udara, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran-getaran mekanis, warna, dll yang dalam hal ini berpengaruh terhadap hasil kerja manusia tersebut.”⁴⁶

Selanjutnya menurut Ashar Sunyoto Munandar “Lingkungan kerja fisik mencakup seluruh hal mulai dari fasilitas parkir diluar gedung perusahaan, lokasi, rancangan gedung, jumlah cahaya dan suara yang menimpa ruang kerja seorang karyawan. Selain itu faktor-faktor lingkungan kerja fisik yang spesifik: Iluminasi (penerangan), warna, bising, dan musik.”⁴⁷

Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan seluruh keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja mulai dari ruang kerja, cahaya, lokasi, dan suara. Lingkungan kerja fisik haruslah membuat seorang karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Agar karyawan tersebut mampu menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan dengan maksimal.

b. Faktor- faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Sama'mur berpendapat bahwa “Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa faktor diantaranya kebisingan, getaran mekanis, sirkulasi udara, penerangan ditempat kerja, warna dan bau-bauan ditempat kerja.”⁴⁸

⁴⁶ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Gajah Mada Press, p.84

⁴⁷ A. Sunyoto Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta: UI Press. 2010), p. 134

⁴⁸ Sama'ur, *Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, (Jakarta: Gunung Agung), 2006, p. 57

Dari teori diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik terdiri dari faktor kebisingan, getaran mekanis, sirkulasi, penerangan yang terdapat disekitar tempat kerja karyawan.

Senada dengan pendapat Sama'mur, Tan menyatakan bahwa "Lingkungan kerja fisik, fasilitas kerja, termasuk peralatan kerja, komputer, ruangan, kursi dan meja, listrik, pendingin ruangan dsb."⁴⁹

Karyawan akan mengerjakan pekerjaan dengan optimal apabila didukung dengan lingkungan kerja fisik yang nyaman. Hal ini senada dengan pendapat dari Omega Putra yang mengatakan bahwa "Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti meningkatkan upaya untuk meningkatkan lingkungan kerja fisik yang baik demi meningkatkan kinerja karyawan."⁵⁰

Begitupun yang dikemukakan oleh Kussriyanto bahwa "Lingkungan kerja fisik adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan."⁵¹

Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik yang menyenangkan dapat dengan efektif mendorong produktifitas kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Hal ini sangat penting agar diperhatikan oleh setiap perusahaan demi kemajuan perusahaan tersebut.

Sritomo mengungkapkan bahwa "lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja dan berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai. Lingkungan kerja fisik meliputi:

⁴⁹ Ingrid tan, *From Zero To The Best*, (Jakarta: Gunung Mulia), 2010, p. 130

⁵⁰ Omega , Putra. 2011. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Brawijaya

⁵¹ Lewa, K. Idham Eka, . dan Subowo. 2005. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Sinergi. p.132

1. Temperatur
2. Ruang Kerja
3. Kelembapan
4. Sirkulasi Udara(Ventilasi)
5. Pencahayaan
6. Kebisingan
7. Warna.”⁵²

Hal tersebut senada dengan pendapat dari Alex S. Nitisemo yang mengemukakan bahwa lingkungan fisik meliputi :

1. Penerangan
2. Tata ruang kantor
3. Pengaturan udara/ Sirkulasi udara
4. Dekorasi
5. Kebisingan
6. Tata Warna
7. Keamanan.”⁵³

Dari pendapat para ahli diatas d faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik merupakan hal- hal yang berada di sekitar karyawan saat melakukan aktivitas kerjanya seperti sirkulasi, ruang kerja, kebisingan, penerangan. Hal ini mendukung efektivitas kerja dan kenyamanan pada saat bekerja.

Hal senada juga dikemukakan oleh Notoatmojo yang mengungkapkan bahwa:

“Faktor fisik dari sebuah lingkungan kerja yaitu, penerangan atau pencahayaan dalam lingkungan kerja yang tidak cukup, udara yang panas, pengap, kurangnya ventilasi atau sirkulasi udara dalam ruang kerja. Lingkungan kerja yang bising, ramai, kelembaban udara yang teralu tinggi menjadikan karyawan tidak nyaman saat akan melakukan aktivitas kerja didalam ruangan tersebut.”⁵⁴

Dari paparan beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan seluruh keadaan disekitar tempat kerja karyawan yang meliputi pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, kelembaban udara, dan warna yang dapat mempengaruhi aktifitas bekerja dan hasil bekerja karyawan tersebut.

⁵² Sritomo Wignosoebroto, *Teknik dan Tata Cara Pengukuran Kerja*, Surabaya: Guna Widya, 2002, p.92

⁵³ Alex S. Nitisemo, *Manajemen Personalia*, Edisi Kedua, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2008, p.184

⁵⁴ Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta. 2009), p. 154

Menurut Sedarmayanti yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikaitkan dengan kemampuan karyawan, di antaranya:

1. Sirkulasi udara
2. Penerangan
3. kebisingan
4. Ruang kantor.⁵⁵

Seperti yang dikemukakan diatas, bahwa yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik yaitu sirkulasi udara yang segar ditempat kerja akan memberikan kesegaran jasmani bagi karyawan, ventilasi yang lebar akan menimbulkan pertukaran udara yang baik pula., penerangan yang terang tetapi tidak meyilaukan dapat memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan, kebisingan bunyi yang tidak dikehendaki telinga karena dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi., dan ruang kerja harus di kondisikan dengan baik sehingga tidak akan mengganggu aktivitas kerja para karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan fisik seperti sirkulasi udara, ruang kerja, kebisingan, dan penerangan ditempat kerja yang mempengaruhi efektivitas hasil kerja karyawan.

B. Kerangka Berpikir

Kinerja karyawan menjadi sebuah hal yang penting bagi sebuah perusahaan karena kinerja karyawan merupakan tanda dari berhasil atau tidaknya tujuan

⁵⁵ Alex S. Nitisemo, *op.cit*, p. 192

organisasi yang telah ditetapkan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi tidaklah mudah karena kinerja karyawan mempunyai banyak faktor yang mempengaruhi.

Kinerja akan dapat dicapai apabila rencana-rencana kerja yang dibuat telah dilaksanakan sesuai dengan tugas yang diberikan kepada setiap karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan melakukan upaya agar para karyawan mempunyai motivasi dan semangat untuk bekerja secara maksimal. Usaha dari perusahaan untuk menciptakan kinerja yang baik dengan cara memberikan kompensasi kepada para karyawan.

Persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diberikan merupakan peranan penting dalam proses peningkatan kinerja karyawan. Jika kompensasi diberikan secara tepat maka otomatis akan meningkatkan performa kinerja para karyawan. Hal tersebut juga dikemukakan oleh Mangkunegara bahwa “Kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan didalam sebuah perusahaan, jika kompensasi diberikan secara tepat maka kinerja karyawan bisa meningkat begitupun sebaliknya.”⁵⁶

Dengan kata lain, karyawan yang merasa puas terhadap kompensasi yang diterimanya, otomatis karyawan tersebut akan termotivasi dan bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Seperti halnya dengan yang dikatakan oleh Rachmawati bahwa “Kompensasi bisa dirancang secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga

⁵⁶ Mangkunegara, A.P. *loc. cit*

karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sarana bersama manajemen”⁵⁷.

Misalnya dengan pemberian gaji yang layak dan tunjangan lainnya seperti pemberian insentif, asuransi, dan tunjangan lain-lain akan berpengaruh pada kinerja yang baik begitupun sebaliknya, jika pemberian kompensasi tidak dirasa cukup dan layak maka akan berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan, contohnya mereka akan malas datang ke kantor dan peningkatan jumlah absensi yang nantinya akan berdampak pada produktifitas perusahaan. Pendapat ini juga didukung oleh beberapa ahli yang mengatakan bahwa kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

M. Nur Isna mengemukakan bahwa “Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk giat bekerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai.”⁵⁸

Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja, jika kompensasi yang diberikan secara tepat, otomatis dapat meningkatkan kinerja karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Tidak hanya kompensasi, tetapi lingkungan kerja fisik juga harus diperhatikan. Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

⁵⁷ Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cv Andi Offset. p.143

⁵⁸ M. Nur Isna dkk, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Universitas Diponegoro, 2013, p. 2

Karena, di situlah para karyawan melakukan aktivitas untuk dapat mencapai target-target perusahaan.

Mulai dari Sirkulasi udara, penerangan, kebisingan dan ruang kerja menjadi faktor yang sangat penting untuk diperhatikan oleh setiap perusahaan.

Menurut Omega “Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti meningkatkan upaya untuk meningkatkan lingkungan kerja fisik yang baik demi meningkatkan kinerja karyawan.”⁵⁹

Agus Ahyari mengemukakan pendapatnya bahwa “Dengan lingkungan kerja fisik yang baik, para karyawan akan dapat bekerja dengan baik, aman dan nyaman.”⁶⁰

Menurut Kussriyanto dalam Lewa mengemukakan bahwa “Lingkungan kerja fisik adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.”⁶¹

Perusahaan harus meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik, karena hal tersebut sangat berpengaruh bagi kelangsungan aktifitas bekerja para karyawan.

Armstrong Michael mengemukakan bahwa “Lingkungan Kerja fisik yang mendukung dan inspirasi menciptakan pengalaman yang berdampak pada keterlibatan dengan mempengaruhi bagaimana orang menganggap peran mereka dan membawa mereka keluar. Lingkungan yang memungkinkan akan menciptakan kondisi yang mendorong Kinerja yang tinggi.”⁶²

Lingkungan kerja fisik yang baik akan berpengaruh pula pada peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik yang nyaman akan memberikan

⁵⁹ Omega , Putra, *loc. cit*

⁶⁰ *Ibid*, p.131

⁶¹ Lewa K Idham Eka, *loc. cit*, p. 132

⁶² Armstrong Michael, *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, (London: Koganpage, 2009), p.983

semangat kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Karena para karyawan giat bekerja, hal ini akan berpengaruh juga pada pendapatan perusahaan karena produktivitas perusahaan menjadi lancar dan juga dapat memaksimalkan laba sehingga membantu perkembangan perusahaan dengan pesat.

C. Perumusan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka peneliti merumuskan dan mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi terhadap kinerja.
Semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin meningkat kinerja.
2. Terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja. Semakin baik lingkungan kerja fisik maka semakin meningkat kinerja.
3. Terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin meningkat kinerja. Semakin baik lingkungan kerja fisik maka semakin meningkat kinerja.

D. Penelitian terdahulu

1. **Fahrian M A N, Bambang Swasto Sunurharyo, dan Hamidah Nayati Utami dalam Judul Pengaruh Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada Karyawan UD. Dinikoe Keramik Malang), *Jurnal Ilmu Administrasi*, Universitas Brawijaya, Vol. 1, No. 3, 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 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 3,061 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.⁶³

2. **Agiel Puji Damayanti, Susilaningsih, Sri Sumaryati dengan Judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta, *Jupe UNS*, Vol. 2, No. 1, 2013.**

⁶³ Fahrian dkk, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Dinikoe Keramik, *Jurnal Ilmu Administrasi*, Universitas Brawijaya, Vol. 1, No. 3, 2012

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian dilakukan di Perusahaan Daerah air Minum (PDAM) Surakarta dengan populasi seluruh karyawan yang 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 signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PDAM Sukarta, (2) ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakata, dan (3) ada pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta.⁶⁴

3. Ferry Setiawan dan A. A. Sg. Kartika Dewi dengan Judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah, *Jurnal Ekonomi dan Administrasi*, Vol. 1, No. 4, 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.

⁶⁴ 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.

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 penelitian terbukti bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan CV. Berka Anugrah. Implikasi dari penelitian ini, adalah pekerjaan harus sesuai dengan standar, pekerjaan harus mencapai target, kemampuan 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..⁶⁵

4. I Wayan Niko Susanta, Mayun Nadiasa, Ida Bagus Rai Adnyana dengan Judul Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jasa Konstruksi di Denpasar, *Jurnal Ilmiah Elektronik Insfrakstruktur Teknik Sipil*, Vol. 2, No. 2, 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 presentase, uji F-test digunakan untuk menguji signifikan nilai koefisien korelasi berganda sehingga diketahui apakah secara simultan antara kompensasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan

⁶⁵ Ferry Setiawan, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah, *Jurnal Ekonomi dan Administrasi*, Vol. 1, No. 4, 2012

signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan, analisis regresi linier berganda untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi linier berganda sehingga diketahui secara individual pengaruh antara kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah 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..⁶⁶

5. Elda Cintia dkk, *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pada Karyawan KPPN Bandung 1, Jurnal Sosioteknologi, Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom, Vol. 15, No 1, April, 2016.*

Untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan peningkatan kinerja karyawan. Banyak hal yang memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah lingkungan kerja yang dibagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja karyawan di KPPN Bandung I. Penelitian ini bersifat deskriptif dengan menggunakan regresi

⁶⁶ Susanta dkk, Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jasa Konstruksi, *Jurnal Ilmiah Elektronik Infrastruktur Teknik Sipil*, Vol. 2, No. 2, 2013

linier *software* SPSS versi 16.0 sebagai alat ukur statistik. Hasil penelitian terhadap 45 responden menunjukkan bahwa 44,9% lingkungan kerja fisik seperti peralatan kerja, ventilasi, kebisingan, pencahayaan, dan tata letak berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, 42,8% dari lingkungan kerja nonfisik seperti hubungan kerja atasan dan bawahan atau antarsesama karyawan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa 72,1% lingkungan kerja fisik dan nonfisik juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan di Bandung KPPN I.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan berdasarkan data yang tepat dan dapat dipercaya mengenai:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada karyawan PT. Kartika Naya Jakarta
2. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pada karyawan PT. Kartika Naya Jakarta
3. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pada karyawan PT. Kartika Naya Jakarta

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Kartika Naya Jakarta yang berlokasi di Jalan Raya Bekasi Km No.26, RT.2/RW.2, Cakung Jakarta Timur. PT. Kartika Naya Jakarta dipilih menjadi tempat objek penelitian karena memiliki masalah yang sesuai dengan masalah yang akan peneliti teliti yaitu berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja.

Waktu penelitian dilaksanakan selama 5 bulan, terhitung pada bulan Januari hingga Mei 2017. Waktu ini dipilih, karena merupakan waktu yang efektif bagi peneliti karena sudah tidak terlalu disibukkan dengan jadwal perkuliahan.

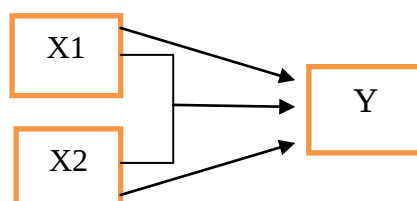
C. Metode Penelitian

1. Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional dan menggunakan data primer untuk variabel bebas Kompensasi (Variabel X1) dan variabel bebas Lingkungan Kerja Fisik (Variabel X2) serta data sekunder untuk variabel terikat Kinerja (Variabel Y). Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yakni untuk memperoleh informasi yang bersangkutan dengan status gejala pada saat penelitian dilaksanakan.

2. Konstelasi Hubungan Antar Variable

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh positif antara Kompensasi (Variabel X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (Variabel X2) terhadap Kinerja (Variabel Y), maka konstelasi pengaruh antara variabel X1 dan X2 terhadap Y dapat digambarkan sebagai berikut



Keterangan:

X1 : Kompensasi

X2 : Lingkungan Kerja Fisik

Y : Kinerja

→ : Arah Hubungan

D. Populasi dan Sampling

Menurut Sugiyono “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.⁶⁷ Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada PT. Kartika Naya Jakarta berjumlah 150 orang yang terdiri atas *Finance&Accounting* 10 orang, *Marketing* 11 orang, *PPIC* 9 orang, *QC* 35 orang, *Human Resource&General Affair* 7 Orang, dan *Produksi* 78 orang. Sedangkan populasi terjangkaunya adalah karyawan bagian produksi yang berjumlah 78 orang karyawan. Pemilihan populasi terjangkau pada bagian produksi dikarenakan terdapatnya masalah kinerja pada bagian produksi yang menurun setiap tahun. Maka sampel yang diambil sebanyak 58 responden. Berdasarkan tabel *Isaac and Michael*, dengan taraf kesalahan 5%.⁶⁸ Menurut Sudjana suatu sampel memiliki distribusi normal apabila memiliki ukuran sampel $n > 30$. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan lebih dari 30, sehingga sudah memenuhi asumsi distribusi normal.

Sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”.⁶⁹ Teknik sampel yang dipergunakan adalah teknik acak sederhana, (*Simple random sampling*), yaitu dalam menentukan anggota sample, peneliti mengambil secara acak dengan menggunakan undian yang ada dalam populasi. Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang homogen.

⁶⁷ Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 117

⁶⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2006), h. 128

⁶⁹ *Ibid*, h. 118

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini meneliti tiga variabel, yaitu kompensasi (Variabel X1) lingkungan kerja fisik (Variabel X2) dan kinerja (Variabel Y). Menggunakan data primer dalam pengumpulan data untuk variabel X dan data sekunder untuk variabel Y yang diperoleh dari PT. Kartika Naya Jakarta. Teknik pengambilan data untuk variabel X dalam penelitian ini adalah dengan cara memberikan kuesioner yang diberikan pada karyawan bagian produksi PT. Kartika Naya Jakarta. Kuesioner/ angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Data variabel Y yang digunakan untuk penelitian ini meliputi, penilaian bulanan kinerja karyawan oleh perusahaan PT. Kartika Naya Jakarta.

Penelitian ini meneliti tiga variabel yaitu Kinerja (variabel Y), Kompensasi (X1), dan Lingkungan Kerja Fisik (X2). Instrumen penelitian mengukur ketiga variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Kinerja

a. Definisi Konseptual

Kinerja merupakan sebuah hasil pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepadanya yang dinilai berdasarkan kualitas, kuantitas dan disiplin karyawan tersebut.

b. Definisi Operasional

Kinerja 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 pada karyawannya. PT Kartika Naya Jakarta mengukur kinerja pada karyawannya berdasarkan: Kualitas, Kuantitas, dan Disiplin. Dan sub indikatornya adalah pengetahuan keterampilan, hasil kerja, sikap, dan disiplin dan dinyatakan dalam bentuk angka berskala 0-100. Penilaian kinerja dilakukan setiap bulan, triwulan, semester dan tahunan.

2. Kompensasi

a. Definisi Konseptual

Kompensasi merupakan balas jasa berupa gaji, insentif, asuransi, dan tunjangan yang diberikan secara layak dan adil oleh perusahaan kepada para karyawan karena kontribusinya untuk mencapai kemajuan perusahaan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Definisi Operasional

Kompensasi merupakan persepsi karyawan terhadap gaji, insentif, asuransi, dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan. Dengan menggunakan data primer yang dapat diukur menggunakan kuesioner dengan model skala likert yang mencerminkan indikator-indikator dari kompensasi

yaitu langsung dan tidak langsung. Dan sub indikator yang digunakan untuk kompensasi adalah gaji, insentif, asuransi, dan tunjangan.

c. Kisi-kisi Instrumen Kompensasi

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur kompensasi ini disajikan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang diberikan setelah dilakukam uji validitas dan realibitas serta analisis butir soal untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen masuk mencerminkan indikator-indikator. Kisi-kisi instrumen kompensasi dapat dilihat pada table III.1

Tabel III.1

Kisi- kisi Instrumen Kompensasi

Indikator	Sub Indikator	Data Uji Coba		Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)
Langsung	Gaji	1, 6, 12, 22	2, 8, 10, 16	9, 17	1, 5, 7, 12
	Insentif	9, 14	4, 19	6,	3, 11, 15
Tidak Langsung	Asuransi	5, 13	15, 21	4,10	
	Tunjangan	17, 18,	3, 7, 11, 20	8, 13, 14	2, 16

Sumber: Data Diolah Peneliti

Untuk mengisi instrumen yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan indikator dari variabel kompensasi. Untuk mengolah setiap variabel dalam data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pertanyaan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan

skala likert, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu- Ragu (RR), Tidak Setuju(TS), Sangat Tidak Setuju(STS).

Kemudian untuk mengisi setiap butir pertanyaan responden dapat memilih satu jawaban dari lima alternatif jawaban yang telah disediakan, dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table III.2

Tabel III.2

Skala Penilaian untuk Kompensasi

Pilihan Jawaban	Bobot Skor Positif	Bobot Skor Negatif
SangatSetuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-Ragu (RR)	3	3
TidakSetuju (TS)	2	4
SangatTidakSetuju (STS)	1	5

Sumber: Data Diolah Peneliti

d. Validitas Instrumen Kompensasi

Proses pengembangan instrumen kompensasi dimulai dengan menyusun model skala likert yang mengacu pada indikator-indikator variabel kompensasi, seperti terlihat pada tabel III.1.

Tahap berikutnya konsep intrumen itu dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir tersebut telah mengukur kompensasi. Setelah konsep disetujui, langkah selanjutnya instrumen di uji cobakan kepada 30 orang karyawan bagian QC pada PT. Kartika Naya Jakarta.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total internal. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum X_i * X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 * \sum X_t^2}}$$

Keterangan :

r_{it} = koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

X_i = jumlah kuadrat deviasi skor dari X_i

X_t = jumlah kuadrat deviasi skor X_t

Responden yang diminta untuk mengisi instrumen uji coba ini adalah sebanyak 30 karyawan. Sehingga didapat kriteria batas minimum pertanyaan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir butir pertanyaan atau pernyataan dianggap valid. Namun jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan atau pernyataan dianggap tidak valid dan butir pertanyaan atau pernyataan tersebut akan di drop atau tidak digunakan.

Dari 22 butir pernyataan yang disajikan dalam instrumen diperoleh 5 butir pernyataan yang drop. Lalu butir-butir pernyataan yang telah dihitung dan memperoleh data valid maka akan dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*. Rumus *Alpha Cronbach* yaitu:

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Keterangan :

r_{ii} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pernyataan yang valid

$\sum S_i^2$ = jumlah varians skor butir

S_t^2 = varians skor total

Sedangkan varians dapat dicari dengan menggunakan rumus:

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

Dimana bila $n > 30$ ($n-1$)

Keterangan :

S_i^2 = varians butir

$\sum X_i^2$ = jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum X_i)^2$ = jumlah butir soal yang dikuadratkan

n = banyaknya subyek penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas yang telah dilakukan, maka didapatkan hasil r sebesar 0,912. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes pada variabel kompensasi termasuk ke dalam kategori (0,800 – 1,000), maka instrumen pada variabel kompensasi ini dinyatakan memiliki nilai reliabilitas yang sangat tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan sebagai instrumen final variabel kompensasi berjumlah 17 butir pernyataan.

3. Lingkungan Kerja Fisik

a. Definisi Konseptual

Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan fisik seperti sirkulasi udara, ruang kerja, kebisingan, dan penerangan ditempat kerja yang mempengaruhi efektivitas hasil kerja karyawan.

b. Definisi Operasional

Lingkungan kerja fisik merupakan data primer yang dapat diukur menggunakan kuesioner dengan model skala likert yang mencerminkan indikator-indikator dari lingkungan kerja fisik yaitu sirkulasi udara, ruang kerja, penerangan, dan kebisingan. Dan sub indikator yang digunakan untuk lingkungan kerja fisik adalah segar, ventilasi, tidak menyilaukan, nyaman, bersih dan tidak mengganggu.

c. Kisi-kisi Instrumen Lingkungan Kerja Fisik

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur lingkungan kerja fisik ini disajikan untuk memberikan informasi mengenai butir- butir yang diberikan setelah dilakukam uji validitas dan realibitas serta analisis butir soal untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen masik mencerminkan indikator-indikator. Kisi- kisi instrumen lingkungan kerja fisik dapat dilihat pada table III.3

Tabel III.3

Tabel Instrumen Lingkungan Kerja Fisik

Indikator	Sub Indikator	Data Sebelum Uji Coba		Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)
Sirkulasi Udara	Segar	12	15	28, 32	30
	Ventilasi	7, 17	19	23	34
Penerangan	Tidak menyilaukan	1, 2	5, 13, 16	18,19	29, 31
Ruang kerja	Nyaman	6	8, 10, 30	22	24, 26,
	Bersih	3, 9	11	20, 25	27
Kebisingan	Tidak mengganggu	14, 18	4, 20	33	21

Sumber: Data Diolah Peneliti

Untuk mengisi instrumen yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan indikator dari variabel lingkungan kerja fisik. Untuk mengolah setiap variabel dalam data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pertanyaan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala likert, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (RR), Tidak Setuju(TS), Sangat Tidak Setuju(STS).

Kemudian untuk mengisi setiap butir pertanyaan responden dapat memilih satu jawaban dari lima alternatif jawaban yang telah disediakan, dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table III.4

Tabel III.4

Skala Penilaian untuk Lingkungan Kerja Fisik

Pilihan Jawaban	Bobot Skor Positif	Bobot Skor Negatif
SangatSetuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-Ragu (RR)	3	3
TidakSetuju (TS)	2	4
SangatTidakSetuju (STS)	1	5

Sumber: Data Diolah Peneliti

d. Validitas Instrumen Lingkungan Kerja Fisik

Proses pengembangan instrumen lingkungan kerja fisik dimulai dengan menyusun model skala likert yang mengacu pada indikator-indikator variabel lingkungan kerja fisik, seperti terlihat pada tabel III.3.

Tahap berikutnya konsep instrumen itu dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir tersebut telah mengukur lingkungan kerja fisik. Setelah konsep disetujui, langkah selanjutnya instrumen di uji cobakan kepada 30 orang karyawan bagian QC pada PT. Kartika Naya Jakarta.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total internal. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum X_i * X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 * \sum X_t^2}}$$

Keterangan :

r_{it} = koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

X_i = jumlah kuadrat deviasi skor dari X_i

X_t = jumlah kuadrat deviasi skor X_t

Responden yang diminta untuk mengisi instrumen uji coba ini adalah sebanyak 30 karyawan. Sehingga didapat kriteria batas minimum pertanyaan yang diterima adalah $r_{\text{tabel}} = 0,361$, jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka butir butir pertanyaan atau pernyataan dianggap valid. Namun jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka butir pertanyaan atau pernyataan dianggap tidak valid dan butir pertanyaan atau pernyataan tersebut akan di drop atau tidak digunakan.

Dari 20 butir pernyataan yang disajikan dalam instrumen diperoleh 3 butir pernyataan yang drop. Lalu butir-butir pernyataan yang telah dihitung dan memperoleh data valid maka akan dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*. Rumus *Alpha Cronbach* yaitu:

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Keterangan :

r_{ii} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pernyataan yang valid

$\sum Si^2$ = jumlah varians skor butir

St^2 = varians skor total

Sedangkan varians dapat dicari dengan menggunakan rumus:

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

Dimana bila $n > 30$ ($n-1$)

Keterangan :

S_i^2 = varians butir

$\sum X_i^2$ = jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum X_i)^2$ = jumlah butir soal yang dikuadratkan

n = banyaknya subyek penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas yang telah dilakukan, maka didapatkan hasil r sebesar 0,776. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes pada variabel lingkungan kerja fisik termasuk ke dalam kategori (0,600 – 0,799), maka instrumen pada variabel lingkungan kerja fisik ini dinyatakan memiliki nilai reliabilitas yang tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan sebagai instrumen final variabel lingkungan kerja fisik berjumlah 17 butir pernyataan.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan menganalisis data, dilakukan estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 18.0, adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan untuk melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data yang

sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Uji statis yang dapat digunakan dalam uji normalitas adalah uji *Kolmogorov-Smirnov Z*.⁷⁰ Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Z*, yaitu:

- 1) Jika signifikansi $>0,05$ maka data berdistribusi normal
- 2) Jika signifikansi $<0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

Sedangkan kriteria pengambilan keputusan dengan analisis grafik (*normal probability*), yaitu sebagai berikut:

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

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah tiga variabel yang akan dikenai prosedur analisis statistik korelasional menunjukkan hubungan yang linier atau tidak. Strategi untuk memverifikasi hubungan linear tersebut dapat dilakukan dengan Anova.

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji Linearitas dengan Anova, yaitu:

⁷⁰Priyanto, Duwi. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS* (Yogyakarta: Gava Media, 2010), h. 55

- 1) Jika Signifikansi pada *Linearity* $< 0,05$ maka mempunyai hubungan linear.
- 2) Jika Signifikansi pada *Linearity* $> 0,05$ maka tidak mempunyai hubungan linear.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya terjadi korelasi antara variabel bebas. Akibat bagi model regresi yang mengandung multikolinearitas adalah bahwa kesalahan standar estimasi akan cenderung meningkat dengan bertambahnya variabel independen, tingkat signifikansi yang digunakan untuk menolak hipotesis nol akan semakin besar dan probabilitas menerima hipotesis yang salah juga akan semakin besar.

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi adalah dilihat dari nilai tolerance dan lawannya, VIF (*Variance Inflation Factor*). Bila *Tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi Multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang

lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model yang baik adalah homoskedastisitas.

Pada penelitian ini untuk menguji terjadinya heteroskedastisitas atau tidak dengan menggunakan analisis grafis. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dalam *scatterplot* antara variabel dependen dengan residual. Dasar analisis grafis adalah jika adanya pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Uji statistik dengan Uji *Spearman's rho*. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas, tetapi jika signifikansi kurang dari 0,05 maka terjadi masalah Heteroskedastisitas.

3. Persamaan Regresi Berganda

Rumus Regresi Linier Berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh dari Kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap kinerja (Y), dimana fungsi dapat dinyatakan dengan bentuk persamaan⁷¹

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

⁷¹Priyanto, Duwi. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS* (Yogyakarta: Gava Media, 2010), h. 5

- $\hat{Y}$ = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)
- b_0 = Konstanta (Nilai Y apabila $X_1, X_2 \dots X_n=0$)
- X_1 = Variabel bebas (Kompensasi)
- X_2 = Variabel bebas (Lingkungan Kerja Fisik)
- b_1 = Koefisien regresi variabel bebas pertama, X_1 (Kompensasi)
- b_2 = Koefisien regresi variabel bebas kedua, X_2 (Lingkungan Kerja Fisik)

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak⁷²

- $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya, variabel X_1 dan X_2 secara serentak tidak berpengaruh terhadap Y

- $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya, variabel X_1 dan X_2 secara serentak berpengaruh terhadap Y

- $F_{hitung} < F_{tabel}$, jadi H_0 diterima
- $F_{hitung} > F_{tabel}$, jadi H_0 ditolak

⁷²Priyatno, Dewi, *Belajar Olah Data dengan Rumus dan Data dalam Aplikasi* (Bandung: CV. Alfabeta, 2009), h. 48

b. Uji t

Uji untuk pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak⁷³. Hipotesis penelitian:

- $H_0 : b_1 < 0$, artinya variabel X_1 tidak berpengaruh positif terhadap Y
- $H_0 : b_2 < 0$, artinya variabel X_2 tidak berpengaruh positif terhadap Y
- $H_a : b_1 \geq 0$, artinya variabel X_1 berpengaruh positif terhadap Y
- $H_a : b_2 \geq 0$, artinya variabel X_2 berpengaruh positif terhadap Y

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

- $t_{hitung} < t_{tabel}$, jadi H_0 ditolak
- $t_{hitung} > t_{tabel}$, jadi H_a diterima

5. Koefisien Determinasi

Analisis R^2 (*R Square*) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen

$$R^2 = \frac{\sum (Y_i - \bar{Y})^2}{\sum (Y_i - \bar{Y})^2}$$

$$KD = R^2 \times 100\%$$

⁷³Priyatno, Dewi, *Belajar Olah Data dengan Rumus dan Data dalam Aplikasi* (Bandung: CV. Alfabeta, 2009), h.50

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai hasil pengelolaan data yang didapat dari tiga variabel dalam penelitian ini, yaitu kompensasi (X1), lingkungan kerja fisik (X2), dan kinerja (Y). Berdasarkan jumlah variabel data merujuk pada masalah penelitian, maka deskripsi data dikelompokkan menjadi tiga bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Ketiga bagian tersebut adalah kompensasi dan lingkungan kerja fisik sebagai variabel bebas terhadap kinerja sebagai variabel terikat. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kinerja

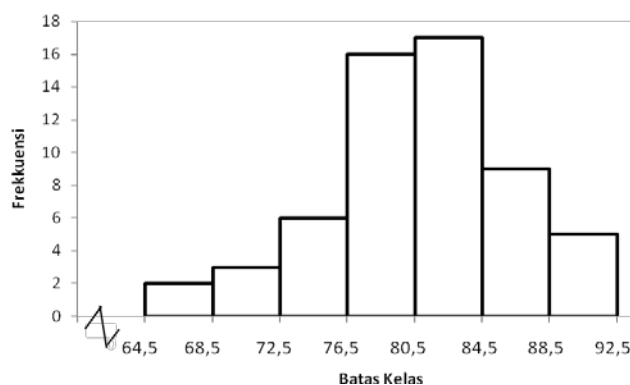
Data kinerja sebagai variabel terikat merupakan data sekunder yang diperoleh dengan melihat dari penilaian kinerja pada karyawan bagian produksi PT. Kartika Naya Jakarta periode April 2017.

Berdasarkan pengolahan data diperoleh skor terendah 65 sedangkan skor tertinggi 92 dan skor rata-rata sebesar 80,21. Kemudian Varians (S^2) sebesar 34,06 dan simpangan baku sebesar 5,83. Distribusi frekuensi data kinerja dapat dilihat pada tabel IV.1 dibawah ini, dengan rentang kelas sebesar 27 dengan banyaknya kelas interval sebesar 7 dan panjang kelas 4.

Tabel IV.1
Distribusi Frekuensi Variabel Y (Kinerja)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
65 – 68	64,5	68,5	2	3.4%
69 – 72	68,5	72,5	3	5.2%
73 – 76	72,5	76,5	6	10.3%
77 – 80	76,5	80,5	16	27.6%
81 – 84	80,5	84,5	17	29.3%
85 – 88	84,5	88,5	9	15.5%
89 – 92	88,5	92,5	5	8.6%
Jumlah			58	100%

Dari tabel distribusi frekuensi variabel (Y) kinerja di atas, maka dapat dilihat grafik histogram kinerja sebagai berikut:



Gambar IV.1
Grafik Histogram Variabel Y (Kinerja)

Berdasarkan distribusi frekuensi tabel IV.1 dan pada gambar IV.1 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kinerja yaitu 17 terletak pada interval kelas kelima yakni pada rentang 81-84 dengan frekuensi relatif sebesar 29,3%. Frekuensi terendahnya adalah 2 yaitu terletak pada interval kelas pertama yakni pada rentang 65-68 dengan frekuensi sebesar 3,4%. Kemudian data kinerja berdasarkan rata-rata indikator dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel IV.2
Rata-Rata Hitung Skor Penilaian Variabel (Y) Kinerja

No	Penilaian		Total Skor	Total Karyawan	Mean	%
1	Kualitas	Pengetahuan Karyawan	912	58	7,8621	16,16
2	Kuantitas	Pencapaian Hasil Kerja	898,9		7,749	15,94
3	Disiplin	Sikap	2758		7,93	16,3
		Kehadiran	1454		25,1	51,6
Jumlah				58	48,64	100%

Berdasarkan rata- rata hitung skor penilaian kinerja yang paling dominan adalah kehadiran dengan persentase sebesar 51,6%. Hal ini dapat membuktikan bahwa karyawan memiliki ketaatan untuk datang ke kantor. Selanjutnya total penilaian paling rendah terdapat pada penilaian pencapaian hasil kerja/ kuantitas karyawan dengan persentase 15,9%. Hal ini membuktikan bahwa masih banyak karyawan yang tidak dapat mencapai hasil kerja yang telah ditentukan perusahaan.

2. Kompensasi

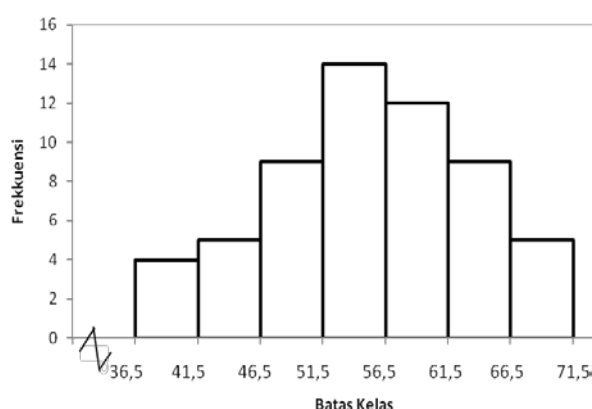
Kompensasi sebagai variabel bebas X1 merupakan data primer yang di peroleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh 58 responden dengan menggunakan *skala likert*. Instrumen penelitian berisikan 17 butir pernyataan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, yang terbagi dalam dua indikator yaitu langsung dengan sub indikator gaji dan insentif. Indikator yang kedua adalah tidak langsung dengan sub indikator asuransi dan tunjangan.

Berdasarkan pengolahan data dari kompensasi diperoleh skor terendah 35 sedangkan skor tertinggi 69 dan skor rata-rata sebesar 55,17. Kemudian Varians (S^2) sebesar 67,82 dan simpangan baku sebesar 8,23. Distribusi frekuensi data kompensasi dapat dilihat pada tabel IV.3 dibawah ini, dengan rentang kelas sebesar 34 dengan banyaknya kelas interval sebesar 7 dan panjang kelas 5.

Tabel IV.3
Distribusi Frekuensi Variabel X1 (Kompensasi)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
37 – 41	36,5	41,5	4	6.9%
42 – 46	41,5	46,5	5	8.6%
47 – 51	46,5	51,5	9	15.5%
52 – 56	51,5	56,5	14	24.1%
57 – 61	56,5	61,5	12	20.7%
62 – 76	61,5	76,5	9	15.5%
67 – 71	76,5	71,5	5	8.6%
Jumlah			58	100%

Dari tabel distribusi frekuensi variabel (X_1) kompensasi di atas, maka dapat dilihat grafik histogram kompensasi sebagai berikut:



Gambar IV.2
Grafik Histogram Variabel X1 (Kompensasi)

Berdasarkan distribusi frekuensi tabel IV.3 dan pada gambar IV.2 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kompensasi yaitu 14 terletak pada interval kelas keempat yakni pada rentang 52-56 dengan frekuensi relatif sebesar 24,1%. Frekuensi terendahnya adalah 4 yaitu terletak pada interval kelas pertama yakni pada rentang 37-41 dengan frekuensi sebesar 6,9%. Kemudian data kompensasi berdasarkan rata-rata indikator dapat dilihat pada tabel IV.4 berikut:

Tabel IV.4
Rata-Rata Hitung Skor Indikator Variabel (X1) Kompensasi

No.	Indikator	Item	Skor	Total Skor	Total Item	Mean	%
1	Langsung	9	214	1799	10	179.9	47.3%
		17	187				
		1	134				
		5	212				
		7	145				
		12	158				
		6	166				
		3	194				
		11	221				
		15	168				
2	Tidak Langsung	4	253	1401	7	200.1	52.7%
		10	209				
		8	200				
		13	195				
		14	196				
		16	185				
		2	163				
				3200	17	380.043	100%

Berdasarkan perhitungan indikator yang dominan dari kompensasi (variabel X1), dinyatakan bahwa indikator tidak langsung memperoleh skor tertinggi sebesar 52,7% dari indikator lainnya, dan indikator langsung

memperoleh skor terendah sebesar 47,3% dari indikator lainnya. Sedangkan data kompensasi berdasarkan skor rata-rata sub indikator adalah sebagai berikut:

Tabel IV.5
Rata-Rata Hitung Skor Sub Indikator Variabel (X1) Kompensasi

No.	Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	Total Skor	Total Item	Mean	%
1	Langsung	Gaji	9	214	1050	6	175.0	22.4%
			17	187				
			1	134				
			5	212				
			7	145				
			12	158				
		Insentif	6	166	749	4	187.3	24.0%
			3	194				
			11	221				
			15	168				
2	Tidak Langsung	Asuransi	4	253	462	2	231.0	29.6%
			10	209				
		Tunjangan	8	200	939	5	187.8	24.0%
			13	195				
			14	196				
			16	185				
			2	163				
					3200	17	781.05	100%

Berdasarkan rata-rata hitung skor di atas, dapat diketahui sub indikator kompensasi yang paling tinggi adalah sub indikator asuransi yaitu sebesar 29,6%. Sedangkan sub indikator kompensasi yang paling rendah yaitu sub indikator gaji yaitu sebesar 22,4%. Butir pernyataan yang paling tinggi adalah nomor 4 yaitu saya beranggapan bahwa perusahaan memberikan asuransi kesehatan. Hal ini membuktikan bahwa PT. Kartika Naya Jakarta memberikan asuransi kesehatan kepada para karyawannya. Sedangkan butir pernyataan paling rendah adalah

nomor 1 yaitu menurut saya gaji yang saya terima belum dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Hal ini membuktikan bahwa karyawan berpersepsi bahwa gaji yang mereka terima belum dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Dengan demikian para karyawan tidak punya semangat untuk mencapai target kinerja yang baik karena kurang puas dengan gaji yang diterima.

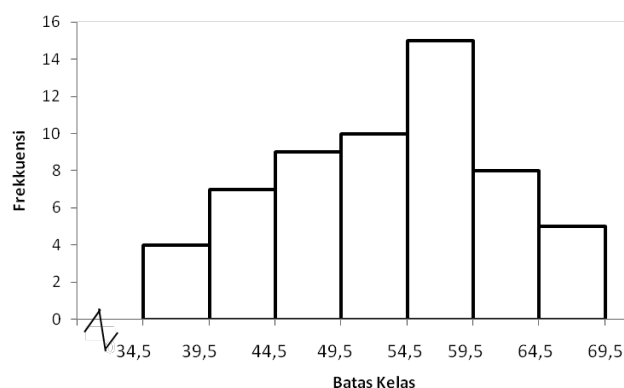
3. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik sebagai variabel bebas X_2 merupakan data primer yang diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh 58 responden dengan menggunakan *skala likert*. Instrumen penelitian berisikan 17 butir pernyataan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, yang terbagi dalam empat indikator yaitu sirkulasi udara dengan sub indikator segar dan ventilasi. Indikator yang kedua adalah penerangan dengan sub indikator tidak menyilaukan. Indikator yang ketiga adalah ruang kerja dengan sub indikator nyaman dan bersih. Indikator yang keempat adalah kebisingan dengan sub indikator tidak mengganggu. Berdasarkan pengolahan data dari lingkungan kerja fisik diperoleh skor terendah 35 sedangkan skor tertinggi 69 dan skor rata-rata sebesar 52,91. Kemudian Varians (S^2) sebesar 72,32 dan simpangan baku sebesar 8,50. Distribusi frekuensi data kompensasi dapat dilihat pada tabel IV.6 dibawah ini, dengan rentang kelas sebesar 34 dengan banyaknya kelas interval sebesar 7 dan panjang kelas 5.

Tabel IV.6
Distribusi Frekuensi Variabel X2 (Lingkungan Kerja Fisik)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
35– 39	34,5	39,5	4	6.9%
40 – 44	39,5	44,5	7	12.1%
45 – 49	44,5	49,5	9	15.5%
50 – 54	49,5	54,5	10	17.2%
55 – 59	54,5	59,5	15	25.9%
60 – 64	59,5	64,5	8	13.8%
65 – 69	64,5	69,5	5	8.6%
Jumlah			58	100%

Dari tabel distribusi frekuensi variabel (X2) lingkungan kerja fisik di atas, maka dapat dilihat grafik histogram lingkungan kerja fisik sebagai berikut:



Gambar IV.3
Grafik Histogram Variabel X2 (Lingkungan Kerja Fisik)

Berdasarkan distribusi frekuensi tabel IV.6 dan pada gambar IV.3 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel lingkungan kerja fisik yaitu 15 terletak pada interval kelas kelima yakni pada rentang 55-59 dengan frekuensi relatif sebesar 25,9%. Frekuensi terendahnya adalah 4 yaitu terletak pada interval kelas

pertama yakni pada rentang 35-39 dengan frekuensi sebesar 6,9%. Kemudian data kompensasi berdasarkan rata-rata indikator dapat dilihat pada tabel IV.7 berikut:

Tabel IV.7
Rata-Rata Hitung Skor Indikator Variabel (X2) Lingkungan Kerja Fisik

No .	Indikator	Item	Skor	Total Skor	Total Item	Mean	%
1	Sirkulasi Udara	28	180	980	5	196,00	27,2%
		32	171				
		23	197				
		34	205				
		30	227				
2	Penerangan	18	141	645	4	161,25	22,4%
		19	172				
		29	163				
		31	169				
3	Ruang kerja	22	199	1078	6	179,67	25,0%
		24	169				
		26	154				
		20	197				
		25	177				
		27	182				
4	Kebisingan	33	188	366	2	183,00	25,4%
		21	178				
	Total			3069	17	718.9	100%

Berdasarkan perhitungan indikator yang dominan dari lingkungan kerja fisik (variabel X1), dinyatakan bahwa indikator sirkulasi udara memperoleh skor tertinggi sebesar 27,2% dari indikator lainnya, dan indikator penerangan memperoleh skor terendah sebesar 22,4% dari indikator lainnya. Sedangkan data lingkungan kerja fisik berdasarkan skor rata-rata sub indikator adalah sebagai berikut:

Tabel IV.8
Rata-Rata Hitung Skor Sub Indikator Variabel (X2) Lingkungan Kerja Fisik

No.	Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	Total Skor	Total Item	Mean	%
1	Sirkulasi Udara	Segar	28	180	578	3	192,67	17,6%
			32	171				
			30	227				
		Ventilasi	23	197	402	2	201,00	18,3%
			34	205				
2	Penerangan	Tidak menyilaukan	18	141	645	4	161,25	14,7%
			19	172				
			29	163				
			31	169				
3	Ruang kerja	Nyaman	22	199	522	3	174,00	15,9%
			24	169				
			26	154				
		Bersih	20	197	556	3	185,33	16,9%
			25	177				
			27	182				
4	Kebisingan	Tidak mengganggu	33	188	366	2	183,00	16,7%
			21	178				
Total					3069	17	1093.3	100%

Berdasarkan rata-rata hitung skor di atas, dapat diketahui sub indikator lingkungan kerja fisik yang paling tinggi adalah sub indikator ventilasi yaitu sebesar 29,6%. Sedangkan sub indikator lingkungan kerja fisik yang paling rendah yaitu sub indikator tidak menyilaukan yaitu sebesar 14,7%. Butir pernyataan yang paling tinggi adalah nomor 30 yaitu saya merasa ruang kerja saya pengap. Hal ini membuktikan bahwa para karyawan tidak merasakan pengap didalam ruang kerja mereka. Sedangkan butir pernyataan paling rendah adalah nomor 18 yaitu menurut saya merasa penerangan diruang kerja saya sudah baik

dan tidak menyilaukan. Hal ini membuktikan bahwa kurang baiknya fasilitas penerangan. Dengan demikian para karyawan tidak punya semangat untuk mencapai target kinerja yang baik karena kurang baiknya penerangan ditempat kerja.

B. Pengujian Hipotesis

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov Z* dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Kriteria pengambilan keputusannya yaitu jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima artinya data berdistribusi normal. Sebaliknya jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak artinya data tidak berdistribusi normal.

Hasil output perhitungan uji normalitas *Kolmogrov-Smirnov Z* menggunakan SPSS 18.0 adalah sebagai berikut:

Tabel IV.9
Uji Normalitas Data

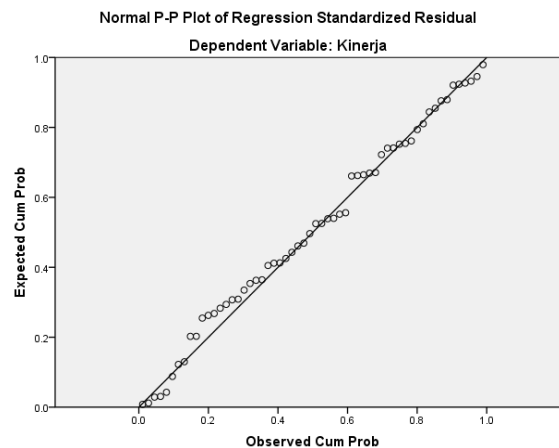
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Kinerja	Kompensasi	Lingkungan Kerja Fisik
N		58	58	58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	80.2147	55.17	52.91
	Std. Deviation	5.83660	8.236	8.504
Most Extreme Differences	Absolute	.088	.048	.090
	Positive	.075	.034	.055
	Negative	-.088	-.048	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		.670	.362	.685
Asymp. Sig. (2-tailed)		.760	.999	.736

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat diketahui bahwa signifikansi data kinerja (Y) sebesar 0,760, data kompensasi (X1) sebesar 0,999 dan data lingkungan kerja fisik (X2) sebesar 0,736. Karena signifikansi pada ketiga variabel lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Selain menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov Z* uji normalitas juga dapat menggunakan normal *Probability Plot* berbentuk grafik. Berikut hasil output berupa plot uji normalitas menggunakan SPSS 18.0 adalah sebagai berikut:



Gambar IV.4
Uji Normalitas *Probability Plot*

Dasar pengambilan keputusan untuk mendeteksi kenormalan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yang akan dikenai prosedur analisis statistik korelasional menunjukkan hubungan yang linear atau tidak. Pengujian linearitas dapat dilihat dari hasil output *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05 pada SPSS 18.0.

Metode pengambilan keputusan untuk uji linearitas yaitu jika Signifikansi pada *Linearity* < 0,05 maka hubungann antara dua variabel dinyatakan linear.

Tabel IV.10
Hasil Uji Linearitas X1 dengan Y

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	1389.213	33	42.097	1.829	.064
		Linearity	736.846	1	736.846	32.005	.000
		Deviation from Linearity	652.367	32	20.386	.885	.631
	Within Groups		552.542	24	23.023		
	Total		1941.754	57			

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan antara kompensasi dengan kinerja mempunyai hubungan yang linier. Selanjutnya adalah perhitungan linearitas variabel X2 yaitu lingkungan kerja fisik.

Tabel IV.11
Hasil Uji Linearitas X2 dengan Y

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Lingkungan Kerja Fisik	Between Groups	(Combined)	1087.609	30	36.254	1.146	.362
		Linearity	541.624	1	541.624	17.121	.000
		Deviation from Linearity	545.985	29	18.827	.595	.913
	Within Groups		854.146	27	31.635		
	Total		1941.754	57			

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja mempunyai hubungan yang linier.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungann linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya masalah multikolinearitas ada beberapa metode, salah satunya adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF.

Metode pengambilan keputusan yaitu jika semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar nilai VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Jika *Tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel IV.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.839	1.191
	Lingkungan Kerja Fisik	.839	1.191

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel *Coefficients* dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* dari kedua variabel independen lebih dari 0,1 yaitu sebesar 0,839 dan VIF kurang dari 10 yaitu 1,191. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksesuaian varian dari residual untuk semua pengamatan model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya masalah heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *Spearman's rho* dengan mengabsolutkan nilai residual dan melihat pola nilai signifikansi. Jika signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

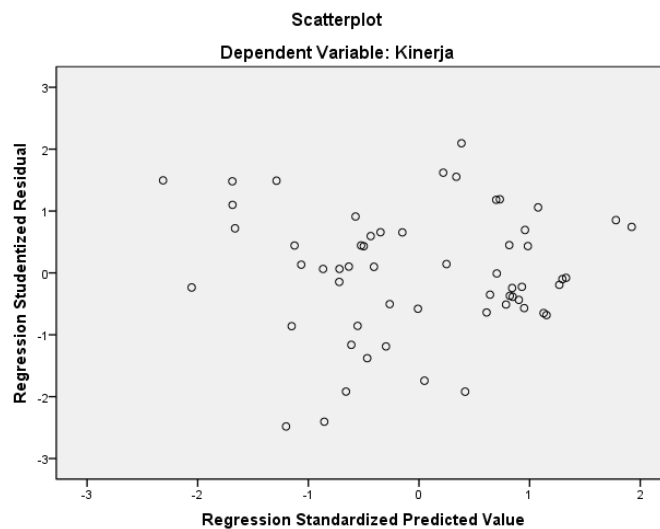
Tabel IV.13
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations			Unstandardized Residual	Kompensasi	Lingkungan Kerja Fisik
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	-.095	.052
		Sig. (2-tailed)	.	.476	.699
		N	58	58	58
	Kompensasi	Correlation Coefficient	-.095	1.000	.416**
		Sig. (2-tailed)	.476	.	.001
		N	58	58	58
	Lingkungan Kerja Fisik	Correlation Coefficient	.052	.416**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.699	.001	.
		N	58	58	58

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

Dari tabel diatas dapat diketahui korelasi antara kompensasi dengan *Unstandardized Residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,476 dan korelasi antara lingkungan kerja fisik dengan *Unstandardized Residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,699. Karena nilai signifikansi korelasi > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas.

Selain menggunakan uji *Spearman's rho*, uji heteroskedastisitas juga dapat dilihat melalui *Scatterplot*. Berikut hasil output berupa plot uji heteroskedastisitas menggunakan program SPSS 18.0 adalah sebagai berikut:



Gambar IV.5
Grafik *Scatterplot* Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil dari Scatterplot terdapat pola titik- titik yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka mengidentifikasi tidak terjadinya masalah heteroskedastisitas.

3. Persamaan Regresi Berganda

Uji regresi berganda dilakukan untuk meramalkan nilai yang didapat oleh variabel terikat jika nilai variabel bebas dinaikkan atau diturunkan. Jika menggunakan dua atau lebih variabel independen dalam satu model regresi maka disebut analisis regresi berganda.

Rumus regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui hubungan kuantitatif dari kompensasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja (Y). Berikut ini adalah hasil perhitungan uji regresi berganda menggunakan SPSS 18.0.

Tabel IV.14

Tabel Regresi (Persamaan Regresi Berganda)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	49.210	4.451		11.057	.000
Kompensasi	.341	.076	.482	4.512	.000
LingkunganKerjaFisik	.230	.073	.335	3.139	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan regresi linier berganda dengan dua variabel independen sebagai berikut:

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Nilai- nilai persamaan regresi dapat dilihat pada tabel IV.14 sehingga dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 49,210 + 0,341X_1 + 0,230X_2$$

Pada tabel diatas, nilai konstanta (b_0) sebesar 49,210 artinya jika kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) nilainya 0, maka kinerja (Y) nilainya adalah 49,210.

Nilai koefisien (b_1) sebesar 0,341, artinya jika kompensasi nilainya ditingkatkan sebesar 1 poin, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,341 pada konstanta sebesar 49,210 dengan asumsi nilai koefisien (b_2) tetap. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi pengaruh antara kompensasi dengan kinerja. Hal ini menjelaskan bahwa semakin meningkat kompensasi, maka semakin meningkat kinerja.

Nilai koefisien (b_2) sebesar 0,230, artinya jika lingkungan kerja fisik ditingkatkan sebesar 1 poin, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,230 pada konstanta sebesar 49,210 dengan asumsi nilai koefisien (b_1) tetap. Koefisien bersifat positif, artinya terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja. Hal ini menjelaskan bahwa semakin meningkat lingkungan kerja fisik, maka semakin meningkat kinerja.

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat, apakah terdapat hubungan yang positif atau tidak. Dibawah ini disajikan hasil perhitungan Uji F dengan menggunakan SPSS 18.0, yaitu sebagai berikut:

Tabel IV.15
ANOVA (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	919.874	2	459.937	24.755	.000 ^a
	Residual	1021.880	55	18.580		
	Total	1941.754	57			

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerjaFisik, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, F_{hitung} sebesar 24,755. Sedangkan besarnya F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 5% atau 0,05 $df_1=k-1$ yaitu $3-1=2$ dan $df_2=n-k$ yaitu $58-3=55$, didapat F_{tabel} adalah 3,16 sehingga , F_{hitung} sebesar $24,755 > \text{nilai } F_{tabel}$ sebesar 3,16 karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ,

artinya H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

b. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Variabel bebas dapat dikatakan mempengaruhi variabel terikat apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} .

Tabel IV.15
Tabel Regresi Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	49.210	4.451		11.057	.000
Kompensasi	.341	.076	.482	4.512	.000
LingkunganKerjaFisik	.230	.073	.335	3.139	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji t dapat dilihat dalam tabel diatas, t_{hitung} dari kompensasi sebesar 4,512.

Berdasarkan hasil output tersebut diperoleh, t_{tabel} dapat dicari pada signifikansi 5% atau 0,05 dengan $df=n-k-1$ yaitu $58-2-1=55$, maka didapat t_{tabel} sebesar 1,673.

Dapat diketahui bahwa , t_{hitung} dari kompensasi $4,512 > t_{tabel}$ 1,673 karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Selain itu berdasarkan output di atas, dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari lingkungan kerja fisik $3,139 > t_{tabel}$ 1,673 karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

5. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan suatu model menerangkan variasi variabel dependen atau seberapa besar variasi variabel mempengaruhi variabel independen. Hasil perhitungan koefisien determinasi menggunakan SPSS 18.0 dapat dilihat pada tabel IV.16.

Tabel IV.15

Tabel Summary (Koefisien Determinasi)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 ^a	.474	.455	4.31041

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerjaFisik, Kompensasi

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai R^2 adalah 0,474. Jadi, kemampuan dari variabel kompensasi dan lingkungan kerja fisik untuk menjelaskan kinerja secara simultan yaitu 47,4% sedangkan sisanya sebesar 52,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian regresi berganda secara bersama-sama pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja diperoleh koefisien determinasi dengan melihat R^2 sebesar 0,474 yang artinya pengaruh variabel independen kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap variabel dependen kinerja sebesar 47,4%.

Dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari kompensasi sebesar 4,512 > t_{tabel} 1,673 karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

kinerja, artinya semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi kinerja, begitu juga sebaliknya, sedangkan t_{hitung} dari lingkungan kerja fisik $3,139 > t_{tabel} 1,673$ karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, artinya semakin baik lingkungan kerja fisik maka semakin tinggi kinerja, begitu juga sebaliknya.

Sedangkan dapat diketahui juga bahwa $F_{hitung} 24,755 >$ nilai F_{tabel} sebesar 3,16 karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , artinya H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan kompensasi dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari adanya keterbatasan yang dialami sehingga tidak menutup kemungkinan untuk dilakukan penelitian lanjutan. Hal ini disebabkan karena peneliti menyadari bahwa masih banyak kelemahan atau kekurangan dalam penelitian ini, diantaranya yaitu:

1. Variabel terikat, yaitu kinerja, tidak selalu hanya dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja fisik saja tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
2. Hasil penelitian hanya berlaku pada karyawan bagian produksi PT Kartika Naya Jakarta dan tidak sepenuhnya dapat digeneralisasikan di perusahaan *manufactur* lainnya.
3. Keterbatasan waktu dan biaya dalam menyelesaikan penelitian ini membuat peneliti tidak melakukan penelitian secara mendalam.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis data yang telah dilakukan untuk menguji pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pada karyawan PT. Kartika Naya Jakarta, maka dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan dari variabel kompensasi dan lingkungan kerja fisik untuk menjelaskan kinerja sebesar 47,4%, sedangkan sisanya sebesar 52,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
2. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan:
 - a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja. Artinya, jika kompensasi tinggi maka kinerja juga akan meningkat dan sebaliknya, jika kompensasi rendah, maka kinerja juga akan menurun.
 - b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja. Artinya, jika lingkungan kerja fisik baik, maka kinerja juga akan meningkat dan sebaliknya, jika lingkungan kerja fisik buruk, maka kinerja juga akan menurun.
 - c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Artinya, Semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin meningkat kinerja. Semakin baik lingkungan kerja fisik maka semakin meningkat kinerja.

B. Implikasi

Dari kesimpulan yang telah peneliti simpulkan, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pada karyawan divisi produksi PT. Kartika Naya Jakarta. Dengan demikian, implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah kompensasi dan lingkungan kerja fisik merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tinggi dan rendahnya kinerja. Semakin tinggi kompensasi, maka semakin tinggi kinerja. Serta, semakin baik lingkungan kerja fisik, maka semakin tinggi kinerja.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja pada karyawan, maka perusahaan harus meningkatkan kompensasi dan lingkungan kerja fisik dengan cara memberikan kompensasi yang layak dan memberikan keyamanan lingkungan kerja fisik bagi karyawan.

Berdasarkan rata- rata hitung skor pada indikator dan sub indikator kompensasi diperoleh indikator terendah adalah langsung dan sub indikatornya adalah gaji. Butir pernyataan dengan skor terendah adalah pada butir 1 yaitu menurut saya gaji yang saya terima belum dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari- hari. Hal ini dapat membuktikan bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan masih belum cukup untuk kebutuhan sehari- hari para karyawan sehingga mengakibatkan kinerja menjadi rendah. Dengan demikian para karyawan tidak mempunyai semangat untuk mencapai target yang telah ditetapkan karena mereka kurang puas terhadap gaji yang diberikan oleh perusahaan.

Sedangkan skor indikator terendah dari lingkungan kerja fisik adalah penerangan dan sub indikatornya tidak menyilaukan. Hal ini membuktikan bahwa kurang baiknya fasilitas penerangan. Dengan demikian para karyawan tidak punya semangat untuk mencapai target kinerja yang telah ditentukan karena kurang baiknya penerangan ditempat kerja tersebut.

Selanjutnya total penilaian kinerja yang paling rendah adalah kuantitas/tingkat pencapaian hasil kerja. Hal ini dapat membuktikan bahwa masih banyaknya karyawan yang belum dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja pada karyawan PT. Kartika Naya Jakarta tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja fisik saja, tetapi masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Untuk itu perlu diadakan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja. Namun penelitian ini telah membuktikan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja fisik merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran- saran yang bermanfaat, yaitu:

1. Untuk membuat gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan sehari- hari, perusahaan dapat memberikan fasilitas seperti makan siang yang tidak dipotong dari gaji yang mereka terima. Selain itu, perusahaan bisa memberikan fasilitas antar jemput agar karyawan tidak mengeluarkan biaya

transportasi untuk kantor. Dengan fasilitas yang diberikan tersebut, dapat membuat gaji yang mereka terima cukup untuk kehidupan mereka. Juga dapat memberikan semangat kerja bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Untuk menciptakan penerangan yang baik dan nyaman untuk para karyawan, perusahaan dapat membentuk tim yang ditugaskan untuk mengkaji ulang bagian- bagian mana saja yang memerlukan penerangan. Hal ini dapat berupa observasi ke seluruh ruangan kerja, dan identifikasi bagian yang mana saja yang memerlukan penerangan yang biasa dan yang cukup terang.
3. Untuk meningkatkan kualitas pencapaian hasil kerja, perusahaan perlu mengatur jam kerja karyawannya agar karyawan mempunyai waktu istirahat yang cukup dan bisa bekerja secara maksimal. Selain itu, perusahaan bisa memberikan *reward* bagi karyawan yang memiliki nilai kualitas pencapaian hasil kerja yang tinggi dan *punishment* untuk karyawan yang memiliki nilai kualitas pencapaian hasil kerja yang rendah. Hal ini dapat berbentuk uang tambahan dan *punishment* berupa potong gaji. Dengan demikian, seluruh karyawan dapat termotivasi untuk bekerja secara maksimal dan perusahaan mendapatkan keuntungan besar karena dapat meningkatkan pendapatannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad, Subekhi dan Jauhar, Mohammad. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustakaray, 2012.
- Bahrul, Yahman. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di Organisasi Pendidikan Islam x*, Vol. 8, No. 2, Agustus, Jakarta: Fakultas Ekonomi & Ilmu Sosial UIN, 2009.
- Bambra, Clare. *Worklessness, adn The Political Economy of Health*, UK: Oxford University Pres), 2011.
- Chaisunah. "Pengaruh Kompensasi dan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Studi Kasus Pada Bank Perkreditan Rakyat, Vol.1, No.3, *eJournal Administrasi Negara*, 2012.
- Damayanti, Agiel Puji. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta*, *Jupe UNS*, Vol. 2, No. 1, 2013.
- Dessler Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia jilid satu*, Jakarta: PT. Indeks, 2006.
- Fahrian. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Dinikoe Keramik*, *Jurnal Ilmu Administrasi*, Universitas Brawijaya, Vol. 1, No. 3, 2012.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta, 2008.
- Harbani, Pasolog. *Teori Administrasi Publik*. Makassar: Alfabeta, 2007.
- Hasibuan, P. Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Idham, Lewa. K. dan Subowo. *Pengaruh Kepemimnpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Sinergi, 2005
- Isna, M. Nur. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Universitas Diponegoro, 2013.

- Jerry, M. Logahan. “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV MUM Indonesia”, Vol. 3 No.573-586. *Binus Business Review*, 2012.
- Jex, M. Steve. *Effective Leadership*. USA: South-Western, 2010.
- Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Mangkunegara, A. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2009.
- Mangkunegara, A., Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2010.
- Melati. “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi 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.
- Michael, Armstrong. *Armstrong’s Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Koganpage, 2009.
- Munandar, A. Sunyoto. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press, 2010.
- Nawawi, Ismail. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Kencana, 2013.
- Nitisemo, Alex S. *Manajemen Personalia*, Edisi Kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2008.
- Notostmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Putra, Omega. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Brawijaya, 2011.
- Priyanto, Duwi. *Teknik Mudah dan Cepas Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media, 2010.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cv Andi Offset, 2008.

- Rivai, Veitzhal. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005.
- Roziqin, Zainur, Muhammad. *Kepuasan Kerja*,. Malang: Averroes Press, 2010.
- Sarwono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2005.
- Sama'ur. *Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Gunung Agung, 2006.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2007.
- Sedarmayanti. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju, 2011.
- Setiawan, Ferry. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah, *Jurnal Ekonomi dan Administrasi*, Vol. 1, No. 4, 2012.
- Setiawan, Ferry dan Kartika Dewi. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Berkat Anugrah, 2012.
- Sihombing. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1*. Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Sinambella, 2 Lijan Poltak. "Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angsapura". *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis*, Vol.14, No. 1, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Sofyadi, Herman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.
- Sugiyono. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2008.
- Sutrisno, Edy. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2010.
- Susanta. Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jasa Konstruksi, *Jurnal Ilmiah Elektronik Infrastruktur Teknik Sipil*, Vol. 2, No. 2, 2013.
- Susanta. "Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Jasa Konstruksi", *Jurnal Ilmiah Elektronik Infrastruktur Teknik Sipil*, Vol.2, No.2, Denpasar, 2013.

- Sutalaksana, I.Z.; Anggawisastra, R.; dan Tjakraatmadja, J.H. *Teknik Perancangan Sistem Kerja*. Bandung: Penerbit IT, 2006.
- Sutrisno dan Sumarauw, Jacku. *Faktor- faktor yang Menyebabkan Timbuknya Stress pada Karyawan Kontrakan PT. Matsushita Lighting Indonesia di Pasuruan*, Jurnal Megadigma, Vol. 2, No. 1, 2008.
- Tan, Inggrid. *From Zero To The Best*. Jakarta: Gunung Mulia, 2010.
- Torang, Syamsir . *Organisasi & Manajemen :Perilaku , Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Triton. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Tugu Publisher, 2007.
- Wignosoebroto, Sritomo. *Teknik dan Tata Cara Pengukuran Kerja*. Surabaya: Guna Widya, 2002.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, , 2009.



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
 Telepon/Faksimile : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
 BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180
 Bagian UHTP : Telepon. 4893726, Bagian Keuangan : 4892414, Bagian Kepegawaian : 4890536, Bagian HUMAS : 4898486
 Laman : www.unj.ac.id

Building Future Leaders

Nomor : 0090B/UN39.12/KM/2017
 Lamp. : -
 Hal : 1

10 Januari 2017

**Permohonan Izin Mengadakan Penelitian
untuk Penulisan Skripsi**

Yth. Kepala PT. Kartika Naya
 Jl. Raya Bekasi No.26 Cakung
 Jakarta Timur

Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama	Ayudia Narisa Novitasari
Nomor Registrasi	8105132216
Program Studi	Pendidikan Ekonomi
Fakultas	Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
No Telp/HP	081319267757

Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka penulisan skripsi dengan judul :

"Pengaruh Komposisi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan"

Atas perhatian dan kerjasamanya Saudara, kami sampaikan terima kasih.



Kepala Biro Akademik, Kemahasiswaan,
dan Hubungan Masyarakat

[Signature]

Woro Sasmoyo, SH
 NIP. 19630403 198510 2 001

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Kaprog Pendidikan Ekonomi

SURAT PENERIMAAN IZIN PENELITIAN



Jakarta, 13 Januari 2017
026/SK/HR-GA/I/2017

Kepada Yth,
Bp. Woro Sasmoyo, SH
Kepala Biro Akademik, Kemahasiswaan dan Hubungan Masyarakat
Universitas Negeri Jakarta

Hal : Jawaban Permohonan Mengadakan Penelitian di PT. Kartika Naya

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat yang kami terima dari Universitas Negeri Jakarta No.0090B/UN39.12/KM/2017 mengenai Permohonan Izin Mengadakan Penelitian untuk Penulisan Skripsi atas nama :

No.	Nama Siswa	NIM	Prodi
1.	Ayudia Narisa Novitasari	8105132216	Pendidikan Ekonomi

Maka bersama ini kami sampaikan, bahwa kami mengijinkan Mahasiswa tersebut untuk melakukan Penelitian di PT. Kartika Naya dan kegiatan tersebut dapat dilaksanakan mulai tanggal **16 Januari 2017 s.d 15 Mei 2017.**

Demikianlah surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik kami mengucapkan terima kasih.

Hormat Kami,



Mahadma Heri Permadi
HR & GA Dept.Head

Cc : - File



kartika naya
your trusted printing & packaging partner



SGS
UKAS
Certificate Number: 01111889

SURAT KETERANGAN
067/SK/HR-GA/V/2017

Dengan ini kami menerangkan bahwa :

Nama : AYUDIA NARISA NOVITASARI

NIM : 8105132216

Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Program Studi : Pendidikan Ekonomi

Adalah benar telah melaksanakan Penelitian untuk Penulisan Skripsi di PT. Kartika Naya terhitung mulai tanggal **16 Januari 2017 sampai dengan 3 Mei 2017**, dan yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 3 Mei 2017



Mahadma Heri Permadi
HR & GA Dept. Head

Cc : - Arsip

PT. KARTIKA NAYA
Jl. Raya Bekasi Km 26 • Jakarta Timur 13960 • INDONESIA
Tel : 021- 4600369 (Hunting) • Fax : 021- 4602370 • www.kartikanaya.co.id

KUESIONER UJI COBA

KUESIONER UJI COBA
VARIABEL X1 KOMPENSASI

No Responden :

Petunjuk Pengisian :

1. Bacalah pernyataan sebaik-baiknya
2. Pilihlah satu jawaban yang paling tepat menurut Anda atas pernyataan- pernyataan dibawah ini dengan memberi tanda *checklist* (✓) pada kolom jawaban yang sudah tersedia.

Keterangan :

SS: Sangat Setuju

S: Setuju

RR : Ragu- Ragu

TS : Tidak Setuju

STS:Sangat Tidak Setuju

No	Butir Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Menurut saya gaji yang saya terima belum dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari- hari.					
2.	Saya menilai bahwa perusahaan telah memberikan gaji secara adil.					
3.	Menurut saya tunjangan yang saya terima tidak sesuai dengan harapan.					
4.	Saya beranggapan bahwa insentif yang saya terima tidak sesuai dengan yang saya harapkan.					
5.	Saya beranggapan bahwa perusahaan memberikan asuransi kesehatan.					
6.	Menurut saya gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari- hari.					
7.	Menurut saya perusahaan tidak memperhatikan tunjangan bagi setiap karyawannya.					
8.	Menurut saya gaji yang saya terima belum dapat memberikan motivasi kerja bagi saya .					
9.	Menurut saya insentif yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan hasil kerja saya.					
10.	Saya menilai bahwa gaji yang saya terima belum adil.					
11.	Saya beranggapan bahwa tunjangan yang saya terima sesuai dengan harapan.					
12.	Saya menilai bahwa perusahaan telah memberikan gaji sesuai dengan ketentuan yang berlaku.					
13.	Menurut saya asuransi yang diberikan perusahaan membuat saya merasa aman dan tenang.					
14.	Saya berpendapat bahwa insentif yang saya terima telah sesuai dengan harapan.					

15.	Saya berpendapat bahwa asuransi dari perusahaan belum membuat saya merasa merasa aman dan tenang.					
16.	Menurut saya gaji yang perusahaan berikan tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.					
17.	Saya menilai perusahaan telah memberikan tunjangan secara adil.					
18.	Menurut saya perusahaan memperhatikan tunjangan bagi setiap karyawan.					
19.	Menurut saya insentif yang saya terima tidak sesuai dengan hasil kerja saya.					
20.	Saya berpendapat bahwa tunjangan yang saya terima belum adil.					
21.	Menurut saya perusahaan tidak memberikan asuransi kesehatan.					
22.	Menurut saya gaji yang saya terima dapat memberikan motivasi kerja bagi saya.					

KUESIONER UJI COBA

KUESIONER UJI COBA VARIABEL X2 LINGKUNGAN KERJA FISIK

No Responden: *checklist* (√) pada kolom
Petunjuk Pengisian: jawaban yang sudah tersedia.

- | | |
|--|---|
| 1. Bacalah pernyataan sebaik-baiknya | Keterangan : |
| 2. Pilihlah satu jawaban yang paling tepat menurut Anda atas pernyataan- pernyataan dibawah ini dengan memberi tanda | SS: Sangat Setuju
S: Setuju
RR : Ragu- Ragu
TS : Tidak Setuju
STS:Sangat Tidak Setuju |

No	Butir Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya merasa penerangan di ruang kerja saya sudah baik dan tidak menyilaukan.					
2.	Menurut saya cahaya matahari mudah masuk ke dalam ruang kerja saya					
3.	Saya merasa ruang kerja saya bersih.					
4.	Suara bising dari mesin-mesin cukup mengganggu pekerjaan saya					
5.	Saya beranggapan bahwa tidak ada cahaya matahari yang masuk ke dalam ruang kerja saya.					
6.	Saya beranggapan bahwa ruang kerja saya membuat saya nyaman bekerja.					
7.	Saya merasa udara mudah masuk ke dalam ruang kerja saya.					
8.	Saya tidak merasa nyaman bekerja di ruang kerja saya.					
9.	Saya merasa kebersihan ruang kerja terpelihara dan terjaga dengan baik.					
10.	Ruang kerja saya terasa sempit.					
11.	Saya merasa ruang kerja tidak di bersihkan setiap hari oleh petugas kebersihan.					
12.	Menurut saya sirkulasi udara di dalam ruang kerja saya segar.					
13.	Saya merasa penerangan di ruang kerja saya redup.					
14.	Saya merasa bahwa tidak ada suara bising yang mengganggu pekerjaan.					
15.	Saya merasa ruang kerja saya pengap.					
16.	Saya merasa penerangan di ruang kerja saya membuat mata silau.					
17.	Saya merasa bahwa sirkulasi udara di dalam ruang kerja saya baik.					

18.	Saya beranggapan bahwa ruang kerja saya tenang.					
19.	Menurut pengamatan saya tidak ada ventilasi udara di ruang kerja saya.					
20.	Saya merasa bahwa suara bising dari mesin- mesin tidak mengganggu pekerjaan saya.					

TABULASI UJI COBA VARIABEL X1 KOMPENSASI

No Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	No Butir										X	X t ²	
													13	14	15	16	17	18	19	20	21	22			
1	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2	2	4	4	2	4	2	2	3	2	2	4	2	56	3136	
2	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2	2	4	4	2	4	2	2	3	2	2	4	2	56	3136	
3	2	5	2	2	4	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	5	2	58	3364	
4	2	2	2	3	4	4	3	2	2	2	2	4	4	2	4	2	2	3	2	4	4	2	59	3481	
5	2	2	2	3	4	4	3	2	2	2	2	4	4	2	4	2	2	3	2	5	4	2	60	3600	
6	4	4	4	2	5	2	3	4	4	3	4	5	4	4	2	5	4	5	4	4	5	4	81	6561	
7	4	4	4	2	5	2	3	4	4	3	4	5	4	4	2	5	4	5	4	4	5	4	81	6561	
8	4	4	4	3	5	2	3	4	4	3	4	5	4	4	2	5	4	5	4	5	5	4	83	6889	
9	2	2	2	3	4	4	3	2	2	2	2	4	4	2	4	2	2	3	2	2	4	2	57	3249	
10	4	4	4	5	5	2	3	4	4	3	4	5	4	4	2	5	4	5	4	2	5	4	82	6724	
11	4	4	4	5	5	2	3	4	4	3	4	5	4	4	2	5	4	5	4	2	5	4	82	6724	
12	4	4	4	2	5	2	3	4	4	3	4	5	4	4	2	5	4	5	4	2	5	4	79	6241	
13	2	5	2	2	4	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	5	2	59	3481	
14	2	5	2	2	4	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	5	2	58	3364	
15	2	5	2	1	4	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	5	2	57	3249	
16	4	4	2	1	4	2	4	1	2	5	4	3	5	3	1	2	4	4	2	2	2	2	59	3481	
17	2	5	2	3	4	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	1	5	2	58	3364	
18	2	5	2	3	4	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	1	5	2	58	3364	
19	2	5	2	3	4	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	5	2	59	3481	
20	2	2	2	3	4	4	3	2	2	2	2	4	4	2	4	2	2	3	2	2	4	2	57	3249	
21	2	5	2	3	4	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	5	2	59	3481	
22	2	5	2	2	4	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	5	2	59	3481	
23	2	5	2	2	4	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	5	2	59	3481	
24	2	5	2	2	4	3	4	3	4	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	5	2	60	3600	
25	2	5	2	4	4	3	4	3	4	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	5	2	61	3721	
26	2	3	4	4	4	5	3	2	3	2	4	4	4	3	4	2	3	4	3	2	5	2	4	70	4900
27	2	2	2	2	4	3	2	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	5	2	66	4356
28	2	3	2	2	4	2	2	2	3	2	1	4	4	4	2	2	4	4	4	1	2	5	4	59	3481
29	2	5	2	4	4	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	5	2	60	3600	
30	4	4	4	4	5	2	3	4	4	3	4	5	4	4	2	5	4	5	4	3	5	4	82	6724	
Σxi																							1934	127524	

TABULASI UJI COBA VARIABEL X2 LINGKUNGAN KERJA FISIK

No Resp	No Butir																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	X	X t²
1	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	4	42	1764
2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	4	42	1764
3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	4	45	2025
4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	4	42	1764
5	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	4	42	1764
6	4	4	5	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	73	5329
7	4	4	5	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	73	5329
8	4	4	5	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	73	5329
9	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	5	2	2	1	2	2	2	4	48	2304
10	4	4	5	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	73	5329
11	4	4	5	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	73	5329
12	4	4	5	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	73	5329
13	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	4	45	2025
14	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	4	45	2025
15	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	4	45	2025
16	5	4	3	2	2	5	4	4	4	5	2	5	2	4	2	3	4	4	2	2	68	4624
17	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	4	45	2025
18	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	4	45	2025
19	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	4	45	2025
20	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	4	42	1764
21	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	4	45	2025
22	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	4	45	2025
23	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	4	45	2025
24	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	4	45	2025
25	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	4	45	2025
26	5	4	4	2	1	3	4	2	5	2	2	4	1	3	4	2	3	4	2	3	60	3600
27	4	3	4	1	2	4	3	2	2	2	4	4	2	2	2	3	2	1	4	4	55	3025
28	2	1	4	1	2	3	2	2	4	2	3	2	2	3	2	2	4	2	4	2	49	2401
29	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	4	45	2025
30	4	4	5	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	73	5329
Σxi																					1586	88402

PERHITUNGAN VALIDITAS VARIABEL X1 KOMPENSASI

No Butir	Σx_i	Σx_i^2	$\Sigma x_i x_t$	Σx^2	$\Sigma x \cdot x_t$	Σx_t^2	Rhitung	r _{tabel}	Status
1	76	216	5126	23,46666667	226,5333333	2845,466667	0,8766569	0,361	Valid
2	117	499	7550	42,7	7,4	2845,466667	0,0212296	0,361	Drop
3	76	216	5148	23,46666667	248,5333333	2845,466667	0,96179	0,361	Valid
4	81	249	5340	30,3	118,2	2845,466667	0,40255	0,361	Valid
5	127	534	8306	-3,63333333	118,7333333	2845,466667	0,9608	0,361	Valid
6	89	283	5599	18,96666667	-138,533333	2845,466667	-0,5963	0,361	Drop
7	91	281	5857	4,966666667	-9,46666667	2845,466667	-0,0796	0,361	Drop
8	88	278	5846	19,86666667	172,9333333	2845,466667	0,727343	0,361	Valid
9	104	382	6799	21,46666667	94,46666667	2845,466667	0,38223	0,361	Valid
10	70	176	4615	12,66666667	102,3333333	2845,466667	0,53903	0,361	Valid
11	91	295	6038	18,96666667	171,5333333	2845,466667	0,73837	0,361	Valid
12	100	380	6717	46,66666667	270,3333333	2845,466667	0,74186	0,361	Valid
13	94	326	6195	31,46666667	135,1333333	2845,466667	0,45161	0,361	Valid
14	77	221	5207	23,36666667	243,0666667	2845,466667	0,94265	0,361	Valid
15	73	201	4631	23,36666667	-75,0666667	2845,466667	-0,29112	0,361	Drop
16	99	361	6663	34,3	280,8	2845,466667	0,898821	0,361	Valid
17	82	252	5516	27,86666667	229,7333333	2845,466667	0,81584	0,361	Valid
18	107	403	7126	21,36666667	228,0666667	2845,466667	0,924947	0,361	Valid
19	73	201	4949	23,36666667	242,9333333	2845,466667	0,9421325	0,361	Valid
20	79	243	5218	34,96666667	125,1333333	2845,466667	0,396706	0,361	Valid
21	138	654	8938	19,2	41,6	2845,466667	0,177978	0,361	Drop
22	78	228	5266	25,2	237,6	2845,466667	0,8872978	0,361	Valid

**PERHITUNGAN VALIDITAS VARIABEL X2 LINGKUNGAN KERJA
FISIK**

No Butir	Σx_i	Σx_i^2	$\Sigma x_i x_t$	Σx^2	$\Sigma x \cdot x_t$	Σx_t^2	r_{hitung}	R_{tabel}	Status
1	82	258	4688	33,867	352,93	4555,47	0,898545	0,361	Valid
2	78	230	4456	27,2	332,4	4555,47	0,9443	0,361	Valid
3	88	308	5101	49,867	448,73	4555,47	0,941492	0,361	Valid
4	72	198	4090	25,2	283,6	4555,47	0,837027	0,361	Valid
5	71	189	3628	20,967	-125,5	4555,47	-0,40619	0,361	Drop
6	54	124	3010	26,8	155,2	4555,47	0,444179	0,361	Valid
7	92	298	5090	15,867	226,27	4555,47	0,841611	0,361	Valid
8	76	216	4330	23,467	312,13	4555,47	0,954658	0,361	Valid
9	94	314	5193	19,467	223,53	4555,47	0,750637	0,361	Valid
10	77	225	4398	27,367	327,27	4555,47	0,926882	0,361	Valid
11	90	286	4938	16	180	4555,47	0,666724	0,361	Valid
12	83	261	4724	31,367	336,07	4555,47	0,889047	0,361	Valid
13	44	84	2461	19,467	134,87	4555,47	0,45289	0,361	Valid
14	77	207	4002	9,3667	-68,73	4555,47	-0,33274	0,361	Drop
15	76	216	4314	23,467	296,13	4555,47	0,905722	0,361	Valid
16	70	196	4059	32,667	358,33	4555,47	0,928899	0,361	Valid
17	92	298	5073	15,867	209,27	4555,47	0,778378	0,361	Valid
18	77	225	4395	27,367	324,27	4555,47	0,918385	0,361	Valid
19	78	228	4402	25,2	278,4	4555,47	0,82168	0,361	Valid
20	115	449	6050	8,1667	-29,67	4555,47	-0,15381	0,361	Drop

1. Kolom ΣX_t = Jumlah skor total = 1934
2. Kolom ΣX_t^2 = Jumlah kuadrat skor total = 127524
3. Kolom $\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n}$ = $127524 - \frac{1934^2}{30} = 2846$
4. Kolom ΣX = Jumlah skor tiap butir = 76
5. Kolom ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor tiap butir
 $= 2^2 + 2^2 + 2^2 + 2^2 + 2^2 + 4^2 + 4^2 + 4^2 + 2^2 + 4^2 + 4^2 + 4^2 + 2^2 + 2^2 + 2^2 + 4^2 + 2^2 + 2^2 + 2^2 + 2^2 +$
 $2^2 + 2^2 + 2^2 + 2^2 + 2^2 + 2^2 + 2^2 + 2^2 + 4^2 = 216$
6. Kolom $\Sigma x^2 - \frac{(\Sigma x)^2}{n}$ = $216 - \frac{(76)^2}{30} = 23,467$
7. Kolom ΣXX_t = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan
 $= (2 \times 58) + (2 \times 58) + (2 \times 60) + (2 \times 61) + (2 \times 62) + (4 \times 85)$
 $+ (4 \times 85) + (4 \times 87) + (2 \times 59) + (4 \times 86) + (4 \times 86) + (4 \times 83) +$
 $(2 \times 61) + (2 \times 60) + (2 \times 59) + (4 \times 63) + (2 \times 60) + (2 \times 60) + (2 \times$
 $61) + (2 \times 59) + (2 \times 61) + (2 \times 61) + (2 \times 61) + (2 \times 62) + (2 \times 63)$
 $+ (2 \times 72) + (2 \times 68) + (2 \times 61) + (2 \times 62) + (4 \times 86) = 5126$
8. Kolom $\Sigma xx_t - \frac{(\Sigma x)(\Sigma X)}{n}$ = $5126 - \frac{76 \times 1934}{30} = 226,533$
9. Kolom r hitung = $\frac{\Sigma xx_t}{\sqrt{\Sigma x^2 \cdot \Sigma Xt^2}} = \frac{226,533}{\sqrt{23,467 \cdot 2846}} = 0,876$
10. Kriteria Valid adalah 0,361 atau lebih, rhitung **0,876 > rtabel 0,361 (VALID).**

LANGKAH- LANGKAH PERHITUNGAN VALIDITAS VARIABEL X2

LINGKUNGAN KERJA FISIK

Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1

Variabel X2 Lingkungan Kerja Fisik

- Kolom ΣX_t = Jumlah skor total = 1586
- Kolom ΣX_t^2 = Jumlah kuadrat skor total = 88402
- Kolom $\Sigma X_t^2 = \Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} = 88402 - \frac{1586^2}{30} = 4688$
- Kolom ΣX = Jumlah skor tiap butir = 82
- Kolom ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor tiap butir

$$= 2^2 + 2^2 + 2^2 + 2^2 + 2^2 + 4^2 + 4^2 + 4^2 + 2^2 + 4^2 + 4^2 + 4^2 + 2^2 + 2^2 + 2^2 + 5^2 + 2^2 + 2^2 + 2^2 + 2^2$$

$$+ 2^2 + 2^2 + 2^2 + 2^2 + 2^2 + 5^2 + 4^2 + 2^2 + 2^2 + 4^2 = 258$$
- Kolom $\Sigma x^2 = \Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n} = 258 - \frac{(82)^2}{30} = 33,867$
- Kolom $\Sigma X.X_t$ = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan

$$= (2 \times 42) + (2 \times 42) + (2 \times 45) + (2 \times 42) + (2 \times 42) + (4 \times 73) + (4 \times 73) + (4 \times 73) + (2 \times 73) + (4 \times 48) + (4 \times 73) + (2 \times 73) + (2 \times 73) + (2 \times 45) + (5 \times 45) + (2 \times 45) + (2 \times 68) + (2 \times 45) + (2 \times 45) + (2 \times 45) +$$

$$(2 \times 42) + (2 \times 45) + (2 \times 45) + (2 \times 45) + (5 \times 60) + (4 \times 55) + (2 \times 49) + (2 \times 45) + (4 \times 73) = 4688$$
- Kolom $\Sigma x.x_t = \Sigma X.X_t - \frac{(\Sigma X)(\Sigma X_t)}{n} = 4688 - \frac{82 \times 1586}{30} = 352,93$
- Kolom $r_{hitung} = \frac{\Sigma x.x_t}{\sqrt{\Sigma x^2 \cdot \Sigma X_t^2}} = \frac{352,93}{\sqrt{33,867 \cdot 4688}} = 0,898$
- Kriteria Valid adalah 0,361 atau lebih, $r_{hitung} \mathbf{0,898} > r_{tabel} \mathbf{0,361}$ (VALID).

PERHITUNGAN UJI COBA RELIABILITAS VARIABEL X1

KOMPENSASI

No.	Varians
1	0,782
2	0,782
3	1,01
4	0,18
5	19.87
6	0,715
7	5,32
8	0.63
9	1,56
10	1,05
11	0,78
12	1,144
13	0,929
14	0,712
15	0,788
16	1,164
17	0,84
Σ	17,756

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus

Contoh butir ke-1

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2}{n} - \frac{(\sum X_i)^2}{n^2}$$

$$= \frac{216}{30} - \frac{76^2}{30^2} = 0,782$$

2. Menghitung Varians Total

$$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2}{n} - \frac{(\sum X_t)^2}{n^2}$$

$$= \frac{78968}{30} - \frac{1502^2}{30^2} = 125,6$$

3. Menghitung Reliabilitas

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{(\sum S_i^2)}{(\sum S_t^2)} \right)$$

$$= \frac{17}{17-1} (1 - 17,756/125,6) = 0,912$$

Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r_{11} termasuk dalam kategori (0.800 - 1.000). Maka instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi.

Tabel

Interpretasi

Besarnya nilai r	Interpretasi
0.800 - 1.000	Sangat Tinggi
0.600 - 0.799	Tinggi
0.400 - 0.599	Cukup
0.200 - 0.399	Rendah

PERHITUNGAN UJI COBA RELIABILITAS VARIABEL X2

LINGKUNGAN KERJA FISIK

No.	Varians
1	1,128
2	0,907
3	1,662
4	0,84
5	0,894
6	0,529
7	0,78
8	0,648
9	0,912
10	0,534
11	31,4
12	0,65
13	0,782
14	1,087
15	0,529
16	0,912
17	0,84
Σ	45,034

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus

Contoh butir ke-1

$$Si^2 = \frac{\sum Xi^2}{n} - \frac{(\sum Xi)^2}{n}$$

$$= \frac{258}{30} - \frac{82^2}{30} = 1,128$$

2. Menghitung Varians Total

$$St^2 = \frac{\sum Xt^2}{n} - \frac{(\sum Xt)^2}{n}$$

$$= \frac{63369}{30} - \frac{1323^2}{30} = 167,5$$

3. Menghitung Reliabilitas

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{(\sum [si]^2)}{(\sum [st])^2} \right)$$

$$= \frac{17}{17-1} (1 - 45,034/167,5) = 0,7768$$

Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r_{11} termasuk dalam kategori (0.800 - 1.000). Maka instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi.

Tabel

Interpretasi

Besarnya nilai r	Interpretasi
0.800 - 1.000	Sangat Tinggi
0.600 - 0.799	Tinggi
0.400 - 0.599	Cukup
0.200 - 0.399	Rendah

KUESIONER FINAL

KUESIONER PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN PT. KARTIKA NAYA JAKARTA

Petunjuk Pengisian Data Diri Responden

Berilah tanda *Checklist* (✓) pada kolom yang sesuai dengan keadaan Anda.

1. Jenis Kelamin : ☐ Perempuan ☐ Laki-laki
2. Usia : ☐ < 30 tahun ☐ 36- 40 tahun
☐ 30- 35 tahun ☐ 41- 45 tahun
☐ 46- 50 tahun ☐ >50 tahun
3. Status : ☐ Menikah ☐ Belum
4. Pendidikan : ☐ SD ☐ SMA ☐ S1
☐ SMP ☐ D3
5. Jabatan/ Bagian :
6. Lama Bekerja : ☐ < 1 Tahun ☐ 1- 3 Tahun
☐ 3- 5 Tahun ☐ > 5 Tahun
7. Penghasilan Perbulan : ☐ 3jt- 3,5jt ☐ 3,5jt- 4jt
☐ 4jt- 4,5 jt ☐ >4,5jt
8. Fasilitas sudah memadai : ☐ Ya ☐ Tidak
9. Kondisi Kerja Nyaman : ☐ Ya ☐ Tidak

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Bacalah pernyataan dengan sebaik-baiknya.
2. Kuesioner penelitian ini berisi 34 butir pernyataan.
3. Berilah tanda centang (✓) pada kolom jawaban berdasarkan keadaan Anda.

Keterangan :

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
RR : Ragu- Ragu
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Menurut saya gaji yang saya terima belum dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.					
2.	Menurut saya tunjangan yang saya terima tidak sesuai dengan harapan.					
3.	Saya beranggapan bahwa insentif yang saya terima tidak sesuai dengan yang saya harapkan.					
4.	Saya beranggapan bahwa perusahaan memberikan asuransi kesehatan.					
5.	Menurut saya gaji yang saya terima belum dapat memberikan motivasi kerja bagi saya .					
6.	Menurut saya insentif yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan hasil kerja saya.					
7.	Saya menilaibahwa gaji yang saya terima belum adil.					
8.	Saya beranggapan bahwa tunjangan yang saya terima sesuai dengan harapan.					
9.	Saya menilai bahwa perusahaan telah memberikan gaji sesuai dengan ketentuan yang berlaku.					
10.	Menurut saya asuransi yang diberikan perusahaan membuat saya merasa aman dan tenang.					
11.	Saya berpendapat bahwa insentif yang saya terima telah sesuai dengan harapan.					
12.	Menurut saya gaji yang perusahaan berikan tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.					
13.	Saya menilai perusahaan telah memberikan tunjangan secara adil.					
14.	Menurut saya perusahaan memperhatikan tunjangan bagi setiap karyawan.					
15.	Menurut saya insentif yang saya terima tidak sesuai dengan hasil kerja saya.					
16.	Saya berpendapat bahwa tunjangan yang saya terima belum adil.					

17.	Menurut saya gaji yang saya terima dapat memberikan motivasi kerja bagi saya.					
18.	Saya merasa penerangan di ruang kerja saya sudah baik dan tidak menyilaukan.					
19.	Menurut saya cahaya matahari mudah masuk ke dalam ruang kerja saya.					
20.	Saya merasa ruang kerja saya bersih.					
21.	Suara bising dari mesin-mesin cukup mengganggu pekerjaan saya.					
22.	Saya beranggapan bahwa ruang kerja saya membuat saya nyaman bekerja.					
23.	Saya merasa udara mudah masuk ke dalam ruang kerja saya.					
24.	Saya merasa tidak nyaman bekerja di ruang kerja saya.					
25.	Saya merasa kebersihan ruang kerja terpelihara dan terjaga dengan baik.					
26.	Ruang kerja saya terasa sempit.					
27.	Saya merasa ruang kerja tidak di bersihkan setiap hari oleh petugas kebersihan.					
28.	Menurut saya sirkulasi udara di dalam ruang kerja saya segar.					
29.	Saya merasa penerangan di ruang kerja saya redup.					
30.	Saya merasa ruang kerja saya pengap.					
31.	Saya merasa penerangan di ruang kerja saya membuat mata silau.					
32.	Saya merasa bahwa sirkulasi udara di dalam ruang kerja saya baik.					
33.	Saya beranggapan bahwa ruang kerja saya tenang.					
34.	Menurut pengamatan saya tidak ada ventilasi udara di ruang kerja saya.					

TABULASI UJI FINAL VARIABEL X1 KOMPENSASI

No. Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Xt	Xt2
1	1	1	1	4	2	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	43	1849
2	3	2	4	5	5	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	64	4096
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4624
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	64	4096
5	1	1	3	4	2	4	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	51	2601
6	5	4	2	5	5	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	60	3600
7	1	2	1	3	1	1	2	2	3	4	1	3	3	3	2	2	3	37	1369
8	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65	4225
9	4	4	4	5	5	2	2	2	4	4	2	4	3	3	3	3	4	58	3364
10	1	2	4	5	5	2	1	5	4	4	2	3	4	3	2	4	2	53	2809
11	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38	1444
12	3	4	4	5	5	2	2	2	4	4	2	4	3	3	3	3	4	57	3249
13	2	1	3	4	2	4	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	52	2704
14	2	2	4	5	2	5	1	4	5	5	2	5	2	2	3	2	4	55	3025
15	4	4	4	5	5	2	2	2	4	4	2	4	3	3	3	3	4	58	3364
16	2	2	2	4	2	2	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2	2	40	1600
17	5	4	4	5	5	2	2	2	4	4	2	4	3	3	3	3	4	59	3481
18	1	2	4	5	5	2	1	5	2	2	3	4	4	4	2	4	2	52	2704
19	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	67	4489
20	2	2	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	2	2	2	53	2809
21	3	4	4	5	5	2	2	2	4	4	2	4	3	3	3	3	4	57	3249
22	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	62	3844
23	1	2	4	4	4	2	1	5	4	4	2	4	4	4	3	4	2	54	2916
24	1	2	4	5	5	2	1	5	4	4	2	4	4	4	2	3	2	54	2916
25	1	2	4	5	5	2	1	5	4	4	2	4	4	4	2	3	2	54	2916
26	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	61	3721
27	3	4	4	4	5	2	2	2	4	4	2	4	3	3	3	3	4	56	3136
28	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	3	3	3	4	2	44	1936
29	2	2	2	4	2	4	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	41	1681
30	1	2	4	4	4	2	1	5	4	4	2	4	4	4	2	4	2	53	2809
31	1	2	4	5	5	2	1	5	4	4	2	4	4	4	2	4	2	55	3025
32	3	2	4	5	5	3	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	63	3969
33	1	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	4	2	4	2	4	2	45	2025
34	2	2	4	4	2	3	3	4	4	2	2	4	2	4	3	2	3	50	2500
35	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	61	3721
36	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	62	3844
37	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	2	63	3969
38	4	4	4	5	5	2	2	2	4	4	2	4	3	3	3	3	4	58	3364
39	2	4	2	4	4	3	2	3	2	3	2	2	4	4	2	2	4	49	2401
40	2	2	4	5	2	5	1	4	5	5	2	5	2	2	3	2	4	55	3025
41	5	4	2	5	5	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	60	3600
42	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	70	4900
43	3	4	4	5	5	2	2	2	4	4	2	4	3	3	3	3	4	57	3249
44	1	2	2	5	2	4	2	2	3	3	2	4	3	4	3	3	3	48	2304
45	2	2	4	5	2	3	2	4	4	3	3	4	3	3	2	2	3	51	2601
46	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	71	5041
47	2	3	2	4	2	2	3	2	4	3	5	4	3	3	1	1	2	46	2116
48	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	66	4356
49	2	2	4	5	2	3	2	4	4	3	3	4	3	3	2	2	3	51	2601
50	3	2	4	5	2	5	1	4	5	5	2	5	2	2	3	2	4	56	3136
51	5	4	4	5	5	2	2	2	4	4	2	4	3	3	3	3	4	59	3481
52	1	2	4	5	5	2	1	4	3	4	2	4	3	4	2	4	2	52	2704

53	1	1	3	4	2	2	1	5	4	4	4	2	4	3	4	3	3	50	2500
54	2	1	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	49	2401
55	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	65	4225
56	2	3	2	4	2	4	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	42	1764
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	69	4761
58	1	2	3	3	5	2	1	2	4	2	2	2	4	4	3	4	3	47	2209
	134	163	194	253	212	166	145	200	214	209	158	221	195	196	168	185	187	3200	180418

TABULASI UJI FINAL VARIABEL X2 LINGKUNGAN KERJA FISIK

No. Resp	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	Xt	Xt2
1	3	5	3	3	5	3	2	2	2	2	3	4	3	4	2	2	2	50	2500
2	4	2	2	4	4	4	4	4	1	5	5	2	1	2	4	4	5	57	3249
3	4	2	2	3	4	2	4	3	2	4	2	4	4	4	2	4	4	54	2916
4	5	3	5	3	2	4	3	3	2	3	2	2	4	3	4	2	2	52	2704
5	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	39	1521
6	5	4	4	4	2	5	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	62	3844
7	5	5	3	3	3	3	2	4	1	1	2	1	3	2	2	2	2	44	1936
8	4	2	4	2	4	4	5	4	1	5	5	2	1	2	4	4	5	58	3364
9	5	2	3	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	61	3721
10	4	2	4	4	4	2	4	4	1	5	5	2	1	2	4	4	5	57	3249
11	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	38	1444
12	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	5	2	45	2025
13	4	3	2	2	4	4	2	3	4	4	3	4	1	4	3	2	4	53	2809
14	4	4	4	1	4	2	2	4	2	5	4	3	2	5	4	4	3	57	3249
15	3	2	3	3	2	2	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	40	1600
16	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	5	2	46	2116
17	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	63	3969
18	5	2	3	4	3	3	2	3	2	4	2	2	2	4	3	2	4	50	2500
19	4	2	4	4	4	4	5	4	1	5	3	2	1	2	4	4	5	58	3364
20	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	41	1681
21	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	65	4225
22	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	66	4356
23	5	2	2	1	2	1	2	2	3	2	1	3	1	4	1	2	1	35	1225
24	5	2	4	4	4	4	3	4	1	5	5	2	1	2	4	4	5	59	3481
25	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	69	4761
26	4	2	4	4	4	4	5	4	1	5	3	2	1	2	4	4	5	58	3364
27	3	2	3	3	3	3	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	4	42	1764
28	3	4	3	3	3	5	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	47	2209
29	5	2	4	4	4	4	5	4	1	5	5	2	1	2	4	4	3	59	3481
30	3	4	3	3	3	5	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	47	2209
31	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	4	3	3	3	2	2	4	45	2025
32	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	5	2	48	2304
33	4	2	4	4	4	4	3	4	1	5	5	2	1	2	4	4	5	58	3364
34	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	5	2	48	2304
35	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	2	4	4	4	5	61	3721
36	4	2	5	1	4	2	5	4	5	1	2	4	1	2	4	4	4	54	2916
37	4	2	4	4	3	4	4	2	2	3	3	4	4	2	3	4	4	56	3136
38	3	4	3	2	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	56	3136
39	3	4	3	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	56	3136
40	5	4	4	4	4	3	2	2	4	4	3	2	2	2	2	3	3	53	2809
41	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	2	2	4	3	4	60	3600
42	5	4	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	5	3	4	3	5	62	3844
43	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	69	4761
44	3	2	3	2	5	5	2	2	4	4	2	2	3	4	4	2	2	51	2601
45	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	65	4225
46	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	2	63	3969
47	4	2	5	1	4	2	5	5	5	1	2	4	1	4	4	2	4	55	3025
48	5	2	4	4	4	4	5	4	1	5	5	2	1	2	2	4	5	59	3481
49	3	2	3	2	5	5	2	2	4	4	3	2	3	4	4	2	2	52	2704
50	3	2	3	3	3	2	1	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	41	1681
51	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	60	3600
52	4	4	2	4	4	2	4	3	2	4	2	4	2	4	2	4	4	55	3025
53	3	2	3	3	3	3	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	42	1764
54	5	2	5	3	3	3	2	2	4	2	3	4	3	2	2	2	4	51	2601

55	3	4	3	3	3	5	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	49	2401
56	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	4	2	3	2	2	2	4	43	1849
57	3	4	3	3	3	5	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	49	2401
58	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	36	1296
Total	227	172	197	178	199	197	169	177	154	182	180	163	141	169	171	188	205	3069	166515

DATA VARIABEL X1, X2, DAN Y

No.	Skor Total	Skor Total	Skor Total
	X1	X2	Y
1	43	50	79,6
2	64	57	82,4
3	68	54	83
4	64	52	88
5	51	39	72
6	60	62	83
7	37	44	71
8	65	58	82
9	58	61	82
10	53	57	73
11	38	38	77
12	57	45	74
13	52	53	77
14	55	57	88
15	58	40	80
16	40	46	78
17	59	63	82
18	52	50	81
19	67	58	85
20	53	41	77
21	57	65	82
22	62	66	85,22
23	54	35	77,5
24	54	59	81,82
25	54	69	82
26	61	58	81,2
27	56	42	74,4
28	44	47	81,3
29	41	59	67
30	53	47	80
31	55	45	72,5
32	63	48	90,55
33	45	58	81,7
34	50	48	76,7
35	61	61	87

36	62	54	81,3
37	63	56	82,56
38	58	56	73,7
39	49	56	81,6
40	55	53	77,7
41	60	60	85,4
42	70	62	90,9
43	57	69	88,9
44	48	51	77,6
45	51	65	88
46	71	63	92
47	46	55	69,5
48	66	59	84,5
49	51	52	79
50	56	41	72,9
51	59	60	88,2
52	52	55	86
53	50	42	76,5
54	49	51	78,1
55	65	49	80
56	42	43	65
57	69	49	81,7
58	47	36	76,5

PROSES PERHITUNGAN MENGGAMBAR GRAFIK HISTOGRAM

VARIBEL Y KINERJA

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 92 - 65 \\ &= 27\end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned}K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 58 \\ &= 1 + (3,3) 1,79 \\ &= 1 + 5,82 \\ &= 6,82 \text{ (dibulatkan menjadi 7)}\end{aligned}$$

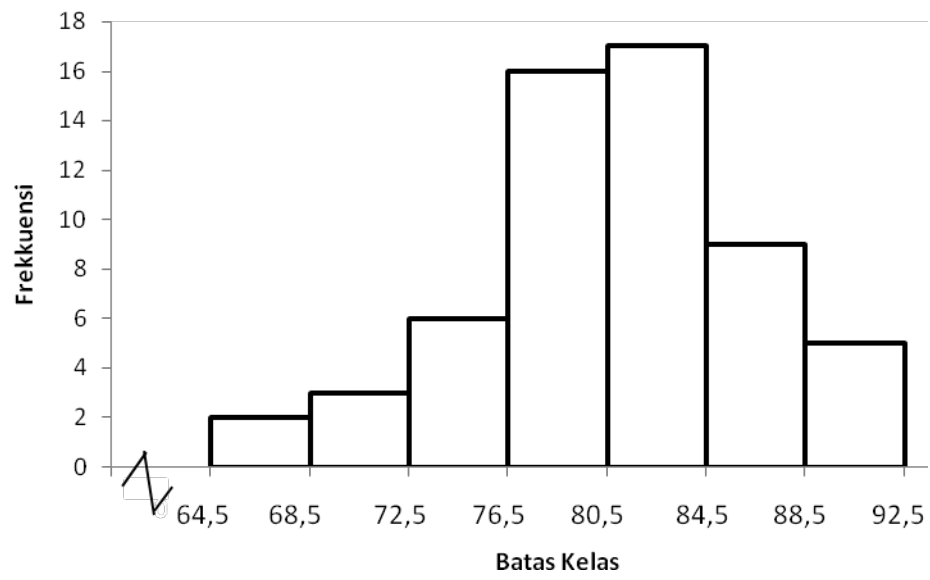
3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned}P &= \frac{27}{7} \\ &= 3,85 \text{ (dibulatkan menjadi 4)}\end{aligned}$$

4. Tabel Distribusi Frekuensi

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
65 – 68	64,5	68,5	2	3.4%
69 – 72	68,5	72,5	3	5.2%
73 – 76	72,5	76,5	6	10.3%
77 – 80	76,5	80,5	16	27.6%
81 – 84	80,5	84,5	17	29.3%
85 – 88	84,5	88,5	9	15.5%
89 – 92	88,5	92,5	5	8.6%
Jumlah			58	100%

5. Grafik Histogram



PROSES PERHITUNGAN MENGGAMBAR GRAFIK HISTOGRAM

VARIBEL X1 KOMPENSASI

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 69 - 35 \\ &= 34\end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned}K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 58 \\ &= 1 + (3,3) 1,79 \\ &= 1 + 5,82 \\ &= 6,82 \text{ (dibulatkan menjadi 7)}\end{aligned}$$

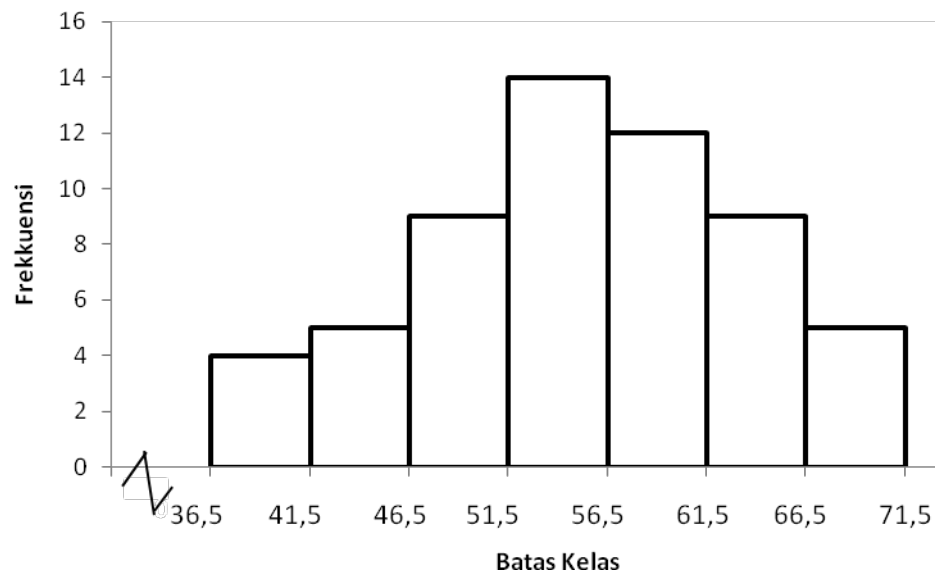
3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned}P &= \frac{34}{7} \\ &= 4,857 \text{ (dibulatkan menjadi 5)}\end{aligned}$$

4. Tabel Distribusi Frekuensi

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
37 – 41	36,5	41,5	4	6.9%
42 – 46	41,5	46,5	5	8.6%
47 – 51	46,5	51,5	9	15.5%
52 – 56	51,5	56,5	14	24.1%
57 – 61	56,5	61,5	12	20.7%
62 – 76	61,5	76,5	9	15.5%
67 – 71	76,5	71,5	5	8.6%
Jumlah			58	100%

5. Grafik Histogram



PROSES PERHITUNGAN MENGGAMBAR GRAFIK HISTOGRAM

VARIBEL X2 LINGKUNGAN KERJA FISIK

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 69 - 35 \\ &= 34\end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned}K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 58 \\ &= 1 + (3,3) 1,79 \\ &= 1 + 5,82 \\ &= 6,82 \text{ (dibulatkan menjadi 7)}\end{aligned}$$

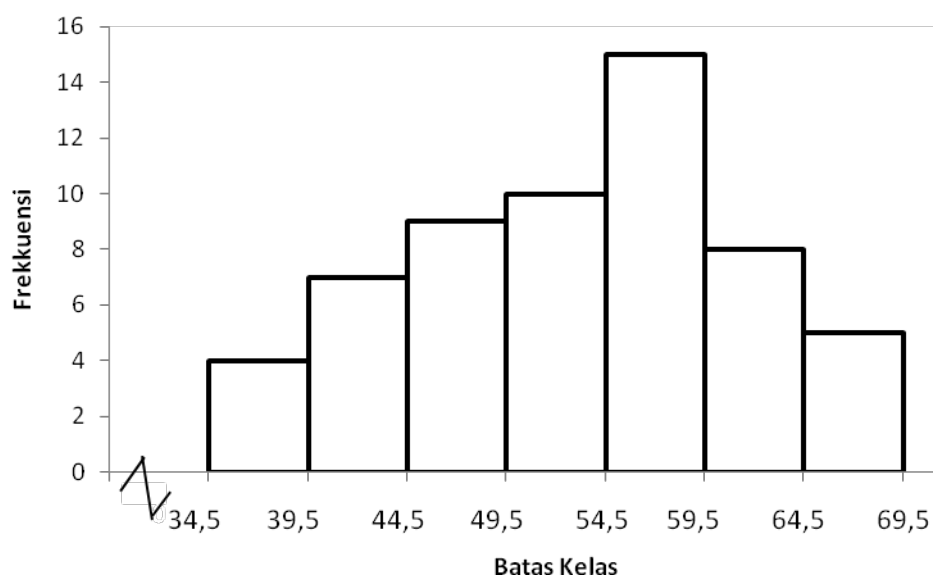
3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned}P &= \frac{34}{7} \\ &= 4,857 \text{ (dibulatkan menjadi 5)}\end{aligned}$$

4. Tabel Distribusi Frekuensi

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
35 – 39	34,5	39,5	4	6.9%
40 – 44	39,5	44,5	7	12.1%
45 – 49	44,5	49,5	9	15.5%
50 – 54	49,5	54,5	10	17.2%
55 – 59	54,5	59,5	15	25.9%
60 – 64	59,5	64,5	8	13.8%
65 – 69	64,5	69,5	5	8.6%
Jumlah			58	100%

5. Grafik Histogram



UJI NORMALITAS

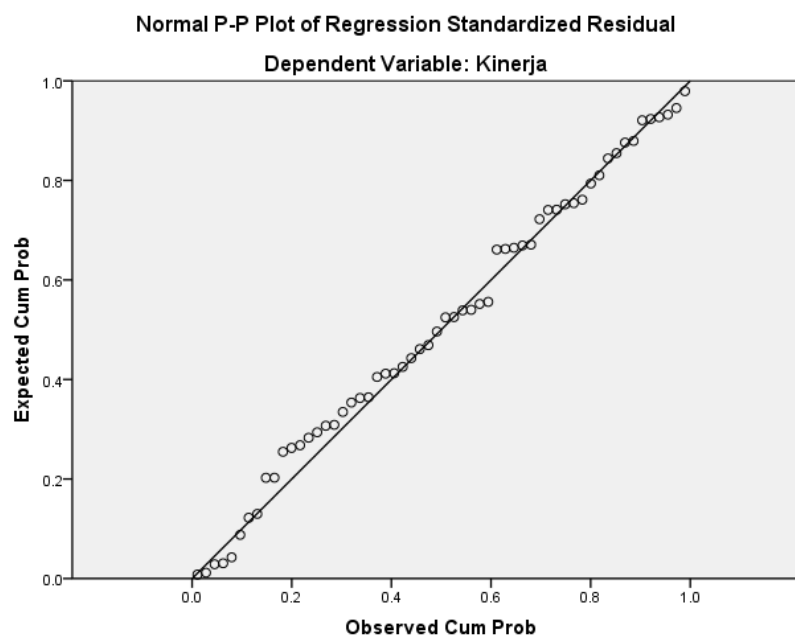
UJI NORMALITAS DATA

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja	Kompensasi	LingkunganKerjaFisik
N		58	58	58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	80.2147	55.17	52.91
	Std. Deviation	5.83660	8.236	8.504
Most Extreme Differences	Absolute	.088	.048	.090
	Positive	.075	.034	.055
	Negative	-.088	-.048	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		.670	.362	.685
Asymp. Sig. (2-tailed)		.760	.999	.736

a. Test distribution is Normal.

d. Calculated from data.



UJI LINEARITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	1389.213	33	42.097	1.829	.064
		Linearity	736.846	1	736.846	32.005	.000
		Deviation from Linearity	652.367	32	20.386	.885	.631
	Within Groups		552.542	24	23.023		
	Total		1941.754	57			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Lingkungan Kerja Fisik	Between Groups	(Combined)	1087.609	30	36.254	1.146	.362
		Linearity	541.624	1	541.624	17.121	.000
		Deviation from Linearity	545.985	29	18.827	.595	.913
	Within Groups		854.146	27	31.635		
	Total		1941.754	57			

UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.839	1.191
	LingkunganKerjaFisik	.839	1.191

a. Dependent Variable: Kinerja

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Correlations

			Unstandardized Residual	Kompensasi	Lingkungan Kerja Fisik
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	-.095	.052
		Sig. (2-tailed)	.	.476	.699
		N	58	58	58
	Kompensasi	Correlation Coefficient	-.095	1.000	.416**
		Sig. (2-tailed)	.476	.	.001
		N	58	58	58
	Lingkungan Kerja Fisik	Correlation Coefficient	.052	.416**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.699	.001	.
		N	58	58	58

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

REGRESI

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LingkunganKerja Fisik, 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	.688 ^a	.474	.455	4.31041

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerjaFisik, Kompensasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	919.874	2	459.937	24.755	.000 ^a
	Residual	1021.880	55	18.580		
	Total	1941.754	57			

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerjaFisik, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49.210	4.451		11.057	.000
	Kompensasi	.341	.076	.482	4.512	.000
	LingkunganKerjaFisik	.230	.073	.335	3.139	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

TABEL ISAAC DAN MICHAEL

**TABEL PENENTUAN JUMLAH SAMPEL DARI POPULASI TERTENTU
DENGAN TARAF KESALAHAN, 1, 5, DAN 10 %**

N	Siginifikasi			N	Siginifikasi		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138
15	15	14	14	290	202	158	140
20	19	19	19	300	207	161	143
25	24	23	23	320	216	167	147
30	29	28	28	340	225	172	151
35	33	32	32	360	234	177	155
40	38	36	36	380	242	182	158
45	42	40	39	400	250	186	162
50	47	44	42	420	257	191	165
55	51	48	46	440	265	195	168
60	55	51	49	460	272	198	171
65	59	55	53	480	279	202	173
70	63	58	56	500	285	205	176
75	67	62	59	550	301	213	182
80	71	65	62	600	315	221	187
85	75	68	65	650	329	227	191
90	79	72	68	700	341	233	195
95	83	75	71	750	352	238	199
100	87	78	73	800	363	243	202
110	94	84	78	850	373	247	205
120	102	89	83	900	382	251	208
130	109	95	88	950	391	255	211
140	116	100	92	1000	399	258	213
150	122	105	97	1100	414	265	217
160	129	110	101	1200	427	270	221
170	135	114	105	1300	440	275	224
180	142	119	108	1400	450	279	227
190	148	123	112	1500	460	283	229
200	154	127	115	1600	469	286	232
210	160	131	118	1700	477	289	234
220	165	135	122	1800	485	292	235
230	171	139	125	1900	492	294	237
240	176	142	127	2000	498	297	238
250	182	146	130	2200	510	301	241
260	187	149	133	2400	520	304	243
270	192	152	135	2600	529	307	245

TABEL r

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

TABEL F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 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	2.96	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

TABEL t

Titik Persentase Distribusi (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	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

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr df	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
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

KARTU REVISI SUP



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

FAKULTAS EKONOMI

Kampus Universitas Negeri Jakarta Gedung R, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
 Telepon (021) 472274706285, Fax: (021) 4705285
 Email: www.unj.ac.id

FORMAT SARAN DAN PERBAIKAN SEMINAR USULAN PENELITIAN

FAKULTAS EKONOMI - UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

1. Nama Mahasiswa : Ayu Dita Nantia, NIM: 13011303016
 2. No. Registrasi : 13011303016
 3. Jurusan/Program Studi : Administrasi Perbankan
 4. Tanggal Ujian Skripsi : Senin, 27 Maret 2016

NO	NAMA PENGUJI/PEMBERI SARAN	MASALAH SARAN PERBAIKAN	HALAMAN	TANDA TANGAN PEMBERI SARAN
1	Pembimbing I			
2	Dermi Nika S. Spd M. Se	* Perombakan kata "Kecara" pada judul * Penghilangan kata "karyawan" * Un Cobeg * Hipotesis * Populasi * Populasi di bab I * diwulkan	1	
3				
4				
5				
6	Rani Falsah Spd. AMM			
7				
8				
9				
10				
Sudah diperbaiki sesuai saran => SETUJU DIPERBANYAK =>		Paraf Pembimbing I	Paraf Pembimbing II	

Catatan :
 1. Pada waktu konsultasi perbaikan/penyempurnaan skripsi, kartu ini harus diperlihatkan kepada Pembimbing (I dan II)
 2. Target perbaikan/penyempurnaan skripsi setelah tanggal ujian
 3. Kartu ini harus dilampirkan pada waktu meminta tanda tangan Tim Penguji untuk penyerahan skripsi



 ISO 9001:2015 CERTIFIED
 CERTIFICATE NO. 1487500040



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Kampus Universitas Negeri Gedung R, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon (021) 47212271-706285, Faks (021) 4706285
Laman: www.le.unj.ac.id

ISO 9001:2015 CERTIFIED
CERTIFICATE NO.
IAS15NAG0401



*Berkas
Fakultas
Lulus*

FORMAT SARAN DAN PERBAIKAN SEMINAR USULAN PENELITIAN
FAKULTAS EKONOMI - UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

1. Nama Mahasiswa
2. No. Registrasi
3. Jurusan/Program Studi
4. Tanggal Ujian Skripsi

Ayudia Narsia Novita
8106132316
Administrasi Perkantoran
Semester 2-7 Maret 2017

NO	NAMA PENGUJI/PEMBERI SARAN	MASALAH SARAN PERBAIKAN	HALAMAN	TANDA TANGAN PEMBERI SARAN
1	Widyo Perinita S.E., M.P.A	* Hipotesis * Pengisian kartu kompensis pada indikator * Teller sub indikator penghasilan kerja fisik * korelasinya	10 12	
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
Sudah diperbaiki sesuai saran <== SETUJU DIPERBANYAK ==>		Paraf Pembimbing I	Paraf Pembimbing II	

Catatan :

1. Pada waktu konsultasi perbaikan/penyempurnaan skripsi, kartu ini harus diperlihatkan kepada Pembimbing (I dan II)
2. Target perbaikan/penyempurnaan skripsi setelah tanggal ujian
3. Kartu ini harus dilampirkan pada waktu meminta tanda tangan Tim Penguji untuk penyerahan skripsi

PENILAIAN KINERJA

 kartika naya your honest partner & strategic partner	PENILAIAN PRESTASI			
UNTUK KARYAWAN YANG TIDAK MEMILIKI BAWAHAN				
Petunjuk Pengisian : Berilah nilai untuk masing-masing kriteria yang telah ditetapkan dengan cara mencocokkan hasil yang ditunjukkan bawahan pada setiap kriteria tersebut dengan definisi yang tersedia pada masing-masing kotak. Kemudian, tentukan satu nilai dalam Rango				
Nama Karyawan :	Jabatan :	Dept./Bagian :	Tanggal :	
Penilai :	Jabatan Penilai :	Atasan Penilai :	Penilaian Periode ke : 1 DESEMBER 2015 S/D MEI 2016	
ASPEK PENILAIAN	1	2	3	Nilai
A. SIKAP KERJA				
1. Tanggung Jawab	Kurang dapat menghayati tugas dan tanggung jawabnya. Sering terlihat santai, kurang ada usaha untuk memperbaiki diri.	Cukup ada kemauan dan usaha untuk mencapai hasil yang terbaik.	Memunjukkan kemauan dan tekad yang keras untuk mencapai hasil yang terbaik.	
	1-2	3	4-7	8
2. Inisiatif	Lebih sering menunggu perintah, walau adakalanya dapat bertindak sendiri.	Lebih sering dapat bertindak sendiri sesuai tugas dan tanggung jawabnya.	Dapat mengatur dan menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kadang-kadang mampu mengembangkan alternatif tindakan tanpa harus diarahkan.	
	1-2	3	4-7	8
3. Kerjasama	Sifat berhubungan baik atau bekerjasama harmonis dengan pihak lain/teman-teman sekerja. Kuning kesediaan memberikan bantuan.	Hubungan dengan yang lain baik dan cukup terbuka atas setiap ajakan kerja-sama atau bila diminta bantuannya.	Hubungan dengan rekan-rekannya baik sekali dan sering punya inisiatif memberikan bantuan kerjasama kepada yang lain.	
	1-2	3	4-7	8
4. Etik	Kurang memiliki tata krama pergaulan. Kurang memiliki sopan-santun. Kurang menghargai norms-norma yang berlaku dalam kelompok.	Cukup sopan. Cukup memahami bagaimana harus bersikap, baik terhadap bawahan, rekan sekerja, atasan maupun pihak lain yang relevan.	Sangat memahami tata krama pergaulan. Secara konsisten selalu pandai menempatkan diri sesuai dengan situasi dan kondisinya.	
	1-2	3	4-7	8
5. Disiplin	Pernah mendapatkan teguran lisan lebih dari 2 X, atau pernah menerima surat peringatan.	Cukup disiplin terhadap waktu dan cukup patuh pada peraturan perusahaan dan prosedur yang berlaku.	Sangat patuh pada peraturan dan prosedur yang berlaku. Disiplin terhadap waktu dan janji yang dibuat.	
	1-2	3	4-7	8
6. Layanan Pelanggan	Memunjukkan sikap peduli terhadap kepuasan pelanggan / pemakai, namun kualitas pelayanannya masih rendah, reaksi lambat dalam menangani keluhan pelanggan / pemakai dan cenderung tidak mampu menangani keluhan pelanggan / pemakai.	Memunjukkan sikap peduli dan kesungguhan memberikan hasil kerja demi kepuasan pelanggan / pemakai, berusaha segera menanggapi keluhan pelanggan / pemakai dan menanganinya dengan baik.	Secara konsisten mengutamakan hasil kerja yang optimal untuk kepuasan pelanggan / pemakai, hampir tidak ada keluhan dari pelanggan / pemakai terhadap hasil kerjanya dan senantiasa siap menangani keluhan dan masukan secara cepat dan positif.	
	1-2	3	4-7	8
	1-2	3	4-7	8
	1-2	3	4-7	8



ASPEK PENILAIAN	1	2	3	Nilai
B. PENGETAHUAN DAN KETRAMPILAN KERJA				
1. Pengetahuan Mengenai Pekerjaan	Kurang memahami pekerjaannya, masih seringkali memerlukan bimbingan dan dibimbing	Cukup tahu segi-segi pekerjaannya. Hanya kadang-kadang saja perlu dibimbing.	Tahu sangat detail pekerjaannya. Secara umum betul betul ahli mengenai pekerjaannya.	
	1-2	3	4-7	8
2. Aplikasi Teknis	Kemampuan dan ketrampilan penerapan praktis terbatas, membutuhkan banyak bimbingan dan latihan.	Kemampuan dan ketrampilan penerapan praktis cukup, namun masih membutuhkan petunjuk dan bimbingan.	Kemampuan dan ketrampilan penerapan praktis baik, hanya sesekali membutuhkan bimbingan.	
	1-2	3	4-7	8
				9-10
C. PENCAPAIAN HASIL KERJA				
1. Kualitas Kerja	Hasil kerjanya sering kali perlu dikoreksi / diperbaiki lagi. Acapkali melakukan kesalahan / kurang teliti.	Hasil pekerjaan umumnya dapat dipertanggung jawabkan. Tidak perlu sering dikoreksi.	Secara keseluruhan hasil kerja selalu baik dan memuaskan.	
	1-2	3	4-7	8
2. Kecepatan Kerja	Sering tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditentukan, lambat dalam bekerja, sering memunda pekerjaan.	Terkadang masih dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang telah ditentukan, cukup cekatan atau gesit dalam bekerja.	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Penyelesaian pekerjaan dengan cepat dan efisien, tidak membuang waktu atau memunda pekerjaan.	
	1-2	3	4-7	8
				9-10
Jumlah Nilai				
TOTAL NILAI = (Jml Nilai) * 70%				

D. KEHADIRAN KARYAWAN (Bobot Penilaian = 30%)	
Nilai Pengurang Kehadiran Karyawan	1. IJIN
	2. SAKIT
	3. TERLAMBAT
	4. IJIN KEPERLUAN PRIBADI (DATANG TERLAMBAT, PULANG LEBIH CEPAT atau KELUAR KANTOR)
Jumlah Nilai Pengurang (NP)	
NILAI KEHADIRAN = (30 - NP)	
TOTAL NILAI KESELURUHAN	

Hal-hal Yang Positif	Hal-hal Yang Masih Perlu Diperbaiki

Karyawan Ybs.	Penilai	Atasan Penilai	Diterima HR
Tgl.	Tgl.	Tgl.	Tgl.



RIWAYAT HIDUP



AYUDIA NARISA NOVITASARI, lahir di Jakarta pada hari Minggu, tanggal 26 November 1995. Anak kedua dari dua bersaudara. Beralamat di Perumahan Jatibening 2 RT 02/03, Jalan Nangka 3 Atas No. A1, Kel. Jatibening Baru, Kec. Pondok Gede, Bekasi. Pendidikan formal yang dijalani dimulai dari TK Mutiara Permai Bekasi pada tahun

2000-2001, SDN Kebalen 01 Bekasi pada tahun 2001-2002, lalu pindah ke SDN Jatibening 01 Bekasi pada tahun 2003-2007, SMP BPS&K Jakarta Timur pada tahun 2007-2010, SMA 103 Jakarta Timur pada tahun 2010-2013.

Pada tahun 2013 melalui Jalur SNMPTN Undangan diterima menjadi Mahasiswi Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Administrasi Perkantoran.

Selama perkuliahan memiliki pengalaman Kuliah Kerja Lapangan (KKL) pada tahun 2015 di Malang Jawa Timur, Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Cikaobandung Purwakarta pada tahun 2016, Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Perusahaan Listrik Negara (PLN) Jakarta dibagian SDM&ORG pada tahun 2016, dan mengajar di SMK 50 Jakarta Timur sebagai guru mata pelajaran Pengantar Administrasi Perkantoran pada tahun 2016.

Selain itu, memiliki pengalaman organisasi yaitu Unit Kesenian Mahasiswa (UKM) Universitas Negeri Jakarta Sub Unit Tari dari tahun 2014.