

**FASILITAS, LINGKUNGAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN EMKL PT. CIPTA KARYA AGUNG
SEJAHTERA**

SKRIPSI

**SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMPEROLEH GELAR
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS PRODI ADMINISTRASI BISNIS
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN
KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA**



Disusun Oleh :

Nama : Tiara Marta Kusuma
NPM : 151011290
Program Studi : Administrasi Bisnis
Pembimbing : Soedarmanto, SE, MM

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI
SURABAYA
2019**

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : **TIARA MARTA KUSUMA**

NIM : 151011290

Program Studi : Administrasi Bisnis

Judul Skripsi : Fasilitas, Lingkungan, dan Kompensasi terhadap

Kinerja Karyawan EMKL PT. Cipta Karya Agung
Sejahtera

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia bertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIA Dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Penulis,

Tiara Marta Kusuma

SKRIPSI

**FASILITAS, LINGKUNGAN, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN EMKL
PT. CIPTA KARYA AGUNG SEJAHTERA**

DIAJUKAN OLEH :

NAMA : TIARA MARTA KUSUMA

NIM : 151011290

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

Mengetahui, Tanggal : Pembimbing, Tanggal :

Ketua Program Studi

SOEDARMANTO,SE.MM

SOEDARMANTO,SE.MM

Mengetahui, Tanggal :

KETUA

STIA dan Manajemen Kepelabuhan

NUGROHO DWI PRIYOHADI, S.Psi, M.Sc

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**FASILITAS, LINGKUNGAN, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN EMKL
PT. CIPTA KARYA AGUNG SEJAHTERA**

DISUSUN OLEH :

NAMA : TIARA MARTA KUSUMA

NIM : 151011290

Telah dipresentasikan didepan Dewan Penguji dan dinyatakan
LULUS Pada Tanggal 12 Agustus 2019

DEWAN PENGUJI

KETUA : Dr. CHAIRUL ANAM, SE, M.Si (.....)

SEKRETARIS: SOEDARMANTO, SE, MM (.....)

ANGGOTA : Dr. BAMBANG SURYANTORO, M.Si (.....)

MENGETAHUI

KETUA STIAMAK BARUNAWATI

NUGROHO DWI PRIYOHADI, S.Psi., M.Sc

ABSTRAKSI

TIARA MARTA KUSUMA

NIM. 151110290

FASILITAS, LINGKUNGAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN EMKL PT. CIPTA KARYA AGUNG SEJAHTERA

Skripsi . Program Studi Administrasi Bisnis. 2019

Kata kunci : Fasilitas, Lingkungan, Kompensasi, Kinerja Karyawan

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui bahwa (1) pengaruh secara parsial variabel fasilitas (X_1), lingkungan (X_2), dan kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y), dan (2) pengaruh secara simultan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 responden karyawan yang diambil melalui teknik *random sampling*. Sumber data yang digunakan yaitu data primer berupa angket (kuisisioner), observasi dan studi pustaka, untuk data sekunder dari perusahaan. Selain itu analisis yang dipakai pada penelitian ini yaitu analisis linier berganda.

Hasil dari penelitian ini menyatakan sebagai berikut: (1) Variabel fasilitas (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, (2) variabel lingkungan (X_2) berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan, (3) variabel kompensasi (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan (4) Secara simultan variabel bebas (X) yaitu fasilitas, lingkungan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y) kinerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan Syukur Kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Fasilitas, Lingkungan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan EMKL”.

Sebagai salah satu prasyarat untuk meraih gelar kesarjanaan pada Prodi Administrasi Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

Tentunya tugas akhir (Skripsi) ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan, dukungan dan kerjasama dari berbagai pihak. Untuk itu dengan ketulusan hati penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Nugroho Dwi P, S.Psi, M.Sc selaku Ketua STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.
2. Soedarmanto, SE, MM selaku Ketua Program Studi STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya dan selaku dosen pembimbing I yang telah sabar memberikan bimbingan serta pengarahan kepada penulis hingga terselesaikannya skripsi ini.
3. Drs. Kajanto, MM selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu dan membimbing penulis hingga terselesaikannya skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya yang telah membekali ilmu pengetahuan yang tidak ternilai harganya pada kami, sehingga dapat memperluas wawasan kami selama menempuh studi pendidikan di STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.
5. Tjhiong Eddy Nerchan selaku Direktur PT. Cipta Karya Agung Sejahtera
6. Raudlatul Kamelia dan seluruh karyawan PT. Cipta Karya Agung Sejahtera

7. Kedua orang tua dan keluarga yang senantiasa memberikan motivasi, dukungan dan bantuan baik berupa doa maupun materil
8. Sahabat-sahabat dari jaman SMA saya yang hobi makan setiap saat Choirum, Erik, Hidayatul, Nevita, Nisa'ul, Odi dan Yusila .
9. Alifah, Alfin, Ayu, Purwita, Senja, PrissHELLia, Dwi, Sunarto, Olik Igo, Adit dan Rizky Alfiani yang sudah menemani masa-masa kuliah dengan canda tawa.
10. Serta Albert dan Putri sahabat dari jaman TK yang selalu memberikan dukungan dan motivasi di kala suka maupun duka.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan, oleh karenanya penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap semoga penelitian ini dapat bermanfaat yang besar bagi penulis dan pembaca.

Surabaya, 26 Juli 2019

Tiara Marta Kusuma

151011290

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAKSI	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Pembatasan Masalah	5
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	6
1.6 Sistematika Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Pengembangan Sumber Daya Manusia	9
2.1.1 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia	9

2.1.2 Ruang Lingkup Pengembangan Sumber Daya Manusia	9
2.1.3 Manfaat dan Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	10
2.2 Fasilitas	12
2.2.1 Pengertian Fasilitas Kerja	12
2.2.2 Jenis-Jenis Fasilitas Kerja.....	13
2.2.3 Indikator Fasilitas Kerja	14
2.3 Lingkungan	16
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	16
2.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	17
2.3.3 Manfaat Lingkungan Kerja.....	18
2.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	18
2.3.5 Indikator Lingkungan Kerja	22
2.4 Kompensasi.....	25
2.4.1 Pengertian Kompensasi	25
2.4.2 Tujuan Manajemen Kompensasi	26
2.4.3 Jenis-Jenis Kompensasi	27
2.4.4 Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	28
2.4.5 Indikator Kompensasi.....	30
2.5 Kinerja Karyawan.....	31
2.5.1 Pengertian Kompensasi	31
2.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	31
2.5.3 Jenis-Jenis Penilaian Kinerja Karyawan.....	32
2.5.4 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	33

2.5.5 Indikator Kinerja Karyawan	35
2.6 EMKL	36
2.6.1 Pengertian EMKL	36
2.6.2 Prosedur Standar EMKL	37
2.7 Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan	38
2.8 Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan	39
2.9 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	41
2.10 Penelitian Terdahulu	42
2.11 Kerangka Berpikir	47
2.12 Hipotesis	47
BAB III METODELOGI PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	49
3.2 Populasi dan Sampel	49
3.2.1 Populasi	49
3.2.2 Sampel	50
3.3 Definisi Operasional	51
3.4 Metode Pengumpulan Data	54
3.5 Jenis dan Sumber Data	56
3.5.1 Jenis Data	56
3.5.2 Sumber Data	56
3.6 Teknik Analisis Data	57
3.6.1 Skala Likert	57
3.6.2 Uji Kualitas Data	58

3.6.3 Uji Asumsi Klasik	59
3.6.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	63
3.6.5 Pengujian Hipotesis	64

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Objek Penelitian	69
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	69
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	69
4.1.3 Gambaran Struktur Organisasi	70
4.1.4 Tugas dan Tanggung Jawab.....	71
4.1.5 Personalia.....	73
4.2 Karakteristik Responden.....	75
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	76
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	77
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	78
4.3 Statistik Deskriptif	78
4.3.1 Analisis Deskriptif.....	79
4.4 Uji Kualitas Data	84
4.4.1 Uji Validitas.....	84
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	86
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	87
4.5.1 Uji Normalitas	87
4.5.2 Uji Multikolinearitas.....	89

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	90
4.5.4 Uji Autokorelasi.....	91
4.5.5 Uji Linieritas	92
4.6 Analisis Regresi Linier Berganda	93
4.7 Pengujian Hipotesis	95
4.7.1 Uji Parsial (Uji t)	95
4.7.2 Uji Simultan (Uji F).....	97
4.7.3 Uji Koefisien Determinasi Disesuaikan (Adjusted R2).....	98
4.8 Pembahasan	99
4.8.1 Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan.....	99
4.8.2 Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan.....	100
4.8.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	101
4.8.4 Pengaruh Fasilitas, Lingkungan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	102
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	103
5.2 Saran	104
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

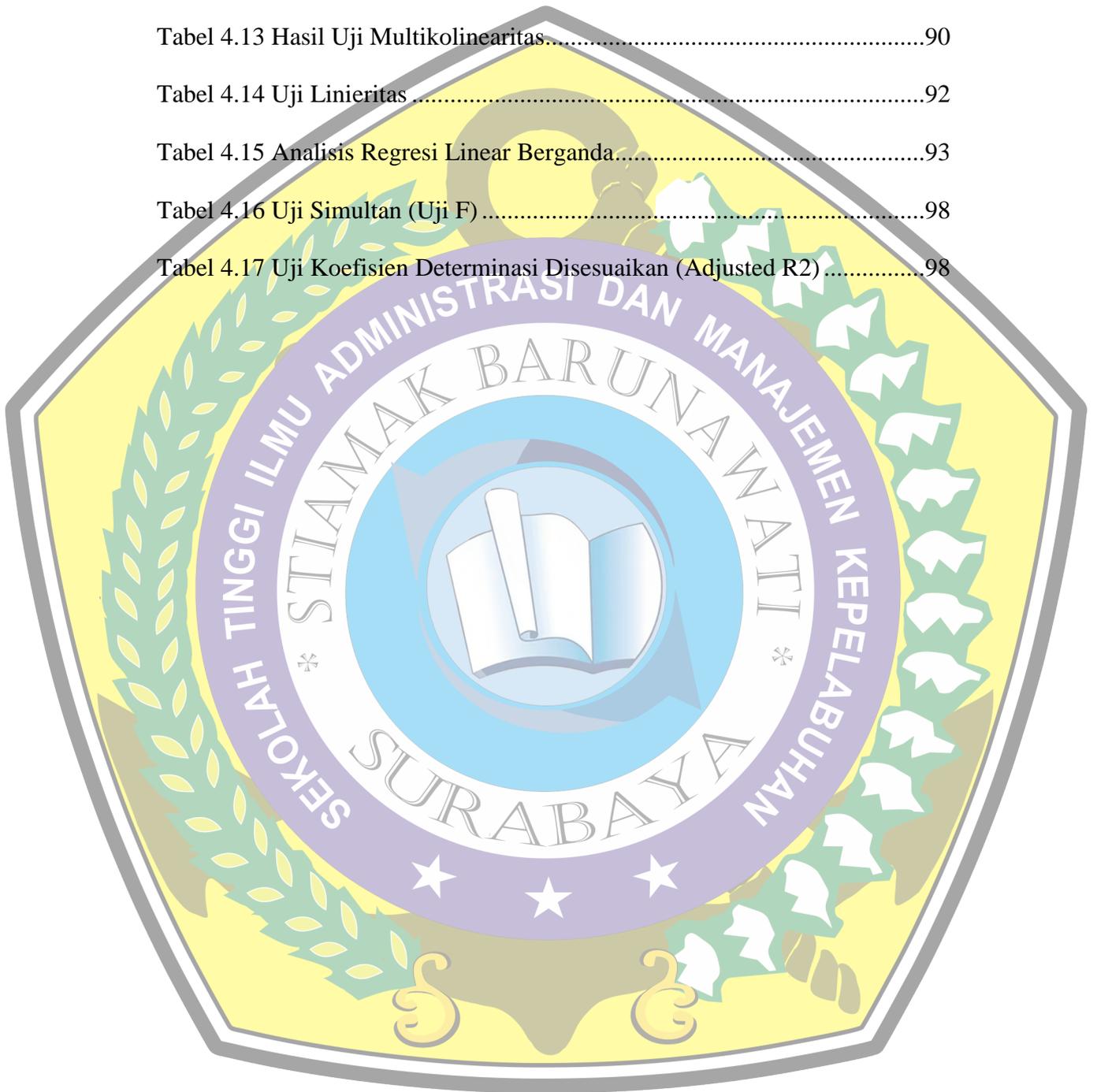
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	47
Gambar 4.1 Bentuk Struktur Organisasi.....	70
Gambar 4.2 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual.....	88
Gambar 4.3 Scatterplot.....	91



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Volume Ketidakhadiran Karyawan.....	4
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	42
Tabel 3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	52
Tabel 3.2 Alternatif Jawaban Angket.....	58
Tabel 3.3 Pengambilan Keputusan Adatidaknya Autokorelasi.....	62
Tabel 3.4 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	68
Tabel 4.1 Data Jumlah Tenaga Kerja di PT. Cipta Karya Agung Sejahtera	74
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	76
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Usia.....	76
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	77
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	78
Tabel 4.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Fasilitas (X1)	79
Tabel 4.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan (X2)	81
Tabel 4.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X3)	82
Tabel 4.9 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)	83
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas.....	85

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas.....	87
Tabel 4.12 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	89
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	90
Tabel 4.14 Uji Linieritas.....	92
Tabel 4.15 Analisis Regresi Linear Berganda.....	93
Tabel 4.16 Uji Simultan (Uji F).....	98
Tabel 4.17 Uji Koefisien Determinasi Disesuaikan (Adjusted R ²).....	98



DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN 1 : Surat Permohonan Penulisan Skripsi
- LAMPIRAN 2 : Kuisisioner
- LAMPIRAN 3 : Hasil Statistik Deskriptif
- LAMPIRAN 4 : Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
- LAMPIRAN 5 : Hasil Uji Asumsi Klasik
- LAMPIRAN 6 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda
- LAMPIRAN 7 : Hasil Uji Hipotesis
- LAMPIRAN 8 : Lembar Konsultasi
- LAMPIRAN 9 : Tabel t
- LAMPIRAN 10 : Tabel Uji F



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha jasa mengalami persaingan yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Persaingan yang semakin ketat ini menyebabkan perusahaan dituntut mengembangkan sumber daya manusia guna untuk meningkatkan daya saing dalam rangka kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan suatu lembaga dalam bentuk organisasi yang dioperasikan dengan tujuan untuk menyediakan barang maupun jasa dengan motif insentif keuntungan yang dijalankan oleh seorang karyawan atau pegawai. Hampir semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, selain itu meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Karyawan atau pegawai merupakan seseorang yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan swasta maupun negeri dimana diberi imbalan kerja sesuai dengan perundang-undangan berlaku baik bersifat harian, mingguan maupun bulanan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan dan harus mampu menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh pihak perusahaan. Setiap perusahaan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan agar lebih maju ke depannya.

Kemampuan karyawan tercipta dari kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan, kinerja yang baik adalah kinerja optimal. Kinerja karyawan merupakan salah satu modal mencapai tujuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan ini dibisa dilihat dari hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Untuk mencapai target kerja ada beberapa faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan. Akan tetapi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ini dapat diatasi dengan berbagai cara.

Seiring dengan adanya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dikembangkan menjadi lebih baik seperti contohnya perusahaan jasa ekspedisi muatan kapal laut (EMKL). Ekspedisi muatan kapal laut (EMKL) yaitu suatu perusahaan atau perseorangan yang menyelenggarakan usaha mengurus berbagai macam dokumen dan formalitas yang diperlukan guna memasukkan dan mengeluarkan barang dari kapal dan ke pelabuhan. Dalam hal pengiriman muatan ekspor, tugas dan kewajiban ekspediter terbatas sampai pemuatan barang ke dalam kapal dan penyebaran *Bill of Lading* (B/L). Jasa EMKL ini menjadi alternatif yang paling digemari oleh banyak masyarakat Indonesia, baik perseorangan atau pebisnis perusahaan. Karena dengan menggunakan cargo laut, mereka lebih merasakan biaya yang lebih murah dan bebas dengan jumlah dan berat barang besar. Maka dari itu persaingan bisnis EMKL semakin kompetitif. Mengharuskan dari perusahaan mampu menerapkan strategi yang dapat mempertahankan dan mengembangkan perusahaannya.

Salah satu contoh perusahaan bergerak pada bidang jasa EMKL yang berkembang hingga saat ini ialah PT. Cipta Karya Agung Sejahtera. Perusahaan ini didirikan pada 11 Februari 2000, jasa yang ditawarkan dalam perusahaan ini antara lain *Door to Door*, *Port to Door* serta *Port to Port*. Dengan semakin banyaknya jasa yang ditawarkan PT. Cipta Karya Agung Sejahtera melakukan strategi dalam menghadapi persaingan agar perusahaan lebih berkembang kedepan sesuai tujuan yang diinginkan. Strategi yang umum dimiliki perusahaan yaitu melihat kinerja karyawan, Kinerja karyawan berpengaruh pada jalannya kegiatan perusahaan. Ada beberapa faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan, dalam penelitian ini penulis hanya mengambil permasalahan yaitu fasilitas, lingkungan, dan kompensasi.

Fasilitas kerja merupakan faktor sarana dan prasarana yang memiliki peranan penting guna membantu kegiatan atau aktivitas pada perusahaan.

Tidak hanya itu fasilitas kerja pun bisa membantu mempercepat penyelesaian pekerjaan, seperti halnya perlengkapan kerja memiliki kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik. Fasilitas kerja juga menyediakan seperti tempat ibadah, kantin, koperasi dan lain sebagainya yang bertujuan untuk membuat karyawan nyaman dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Setiap fasilitas perlunya perawatan baik dari karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Selain itu ada faktor lingkungan, dimana kondisi ini menjadi salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan. Kondisi lingkungan ini terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien. Lingkungan kerja yang diciptakan oleh setiap penghuni perusahaan, baik dalam menjaga kebersihan lingkungan maupun menjaga hubungan antar karyawan satu sama lain. Tidak hanya itu hubungan antara atasan dan bawahan harus diciptakan dalam lingkungan kerja, agar penyelesaian pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada pembahasan penelitian ini. Kompensasi sendiri memiliki arti yaitu apa yang seorang karyawan atau pegawai terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik berupa upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian sumber daya manusia pada perusahaan. Selain itu kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Setiap karyawan atau pegawai memiliki kompensasi berbeda-beda tergantung dari prestasi kerja maupun kehadiran setiap harinya di dalam perusahaan. Karyawan yang

mengalami ketidakhadiran memiliki dampak pada dirinya sendiri maupun perusahaan. Dampak pada diri sendiri karyawan itu ialah berkurangnya hasil kompensasi yang ia dapatkan setiap bulannya serta membuat pekerjaan bertambah di hari berikutnya, selain itu ketidakhadiran membuat kegiatan pada perusahaan mengalami penurunan aktivitas kerja. Aktivitas kerja dijalankan sesuai dengan tugas masing-masing pada setiap divisi di perusahaan. Setiap karyawan masuk pada divisi yang berbeda-beda, ini dikelompokkan sesuai dengan keahlian masing-masing dibidangnya.

Volume ketidakhadiran karyawan PT. Cipta Karya Agung Sejahtera cenderung mengalami peningkatan dalam 5 bulan terakhir. Total perhitungan volume ketidakhadiran di PT. Cipta Karya Agung Sejahtera dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1 Volume Ketidakhadiran Karyawan
Periode Januari - Mei 2019

No.	Bulan	Jumlah
1.	Januari	3
2.	Februari	5
3.	Maret	7
4.	April	7
5.	Mei	13

Sumber : PT. Cipta Karya Agung Sejahtera

Secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel ketidakhadiran selama bulan Januari hingga Mei 2019 mengalami peningkatan. Meningkatnya ketidakhadiran karyawan secara terus menerus dalam beberapa bulan terakhir menjadi faktor menurunnya kinerja karyawan PT. Cipta Karya

Agung Sejahtera. Agar tidak terjadi peningkatan ketidakhadiran secara terus menerus setiap bulannya pihak perusahaan pengkaji ulang penyebab - penyebabnya. Mengingat kinerja karyawan dibutuhkan pada perusahaan agar berjalan dengan baik sesuai tujuan yang diinginkan. Dari latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Fasilitas, Lingkungan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan EMKL**

PT. Cipta Karya Agung Sejahtera”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah fasilitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah lingkungan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah fasilitas, lingkungan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Pembatasan Masalah

PT. Cipta Karya Agung Sejahtera merupakan perusahaan ekspedisi muatan kapal laut (EMKL) yang melakukan pengiriman di seluruh nusantara. Terkait dengan adanya penelitian periode Januari hingga Mei 2019 maka perlunya batasan masalah. Agar penelitian ini lebih fokus dan mendalam, penulis membatasi variabel yang di teliti guna tidak menyimpang dari topik pembahasan. Untuk membatasi permasalahan

penulis hanya membatasi 3 faktor yang memiliki pengaruh dalam kinerja karyawan yaitu fasilitas, lingkungan, dan kompensasi.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas secara parsial terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan secara parsial terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas, lingkungan dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan

1.5 Manfaat Penelitian

Pada penulisan ini diharapkan memiliki manfaat penelitian antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Stiamak Barunawati

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai sumbangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen pengembangan sumber daya manusia terutama mengenai fasilitas, lingkungan serta kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini dapat dijadikan bahan pembandingan dengan teori-teori yang diperoleh dari perkuliahan.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dalam upaya perbaikan fasilitas, lingkungan serta kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sesuai dengan perusahaan harapan. Selain itu adanya penelitian ini berguna menjadi sumbangan ilmu dalam menerapkan pengembangan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan wawasan dan pengetahuan yang bertambah. Peneliti lebih memahami fasilitas, lingkungan serta kompensasi terhadap kinerja karyawan dan dapat menjadi bahan pertimbangan penelitian selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan laporan penelitian ini terdapat sistematika penulisan adapun langkah-langkahnya antara lain berikut ini:

1. BAB I Pendahuluan

Pada bab ini membahas mengenai latar belakang masalah yang menjadi acuan dan landasan dalam penelitian. Serta rumusan masalah menjadi fokus utama dalam penelitian. Selain itu perlunya batasan masalah agar penelitian tidak menyimpang dari rumusan masalah. Tujuan dan manfaat penelitian memiliki guna yang ingin dicapai oleh penulis. Dan sistematika penulisan membuat gambaran penelitian lebih terarah.

2. BAB II Landasan Teori

Bab ini membahas mengenai teori-teori dalam topik bahasan penelitian yang nantinya diperkuat dengan menunjukkan hasil penelitian sebelumnya. Teori - teori tersebut diperoleh dari buku-buku referensi

serta sumber informasi lain yang terkait dengan pembahasan penelitian. Selain itu pada bab ini terdapat penelitian terdahulu yang menjadi acuan sebagai pembandingan penelitian ini.

3. BAB III Metode Penelitian

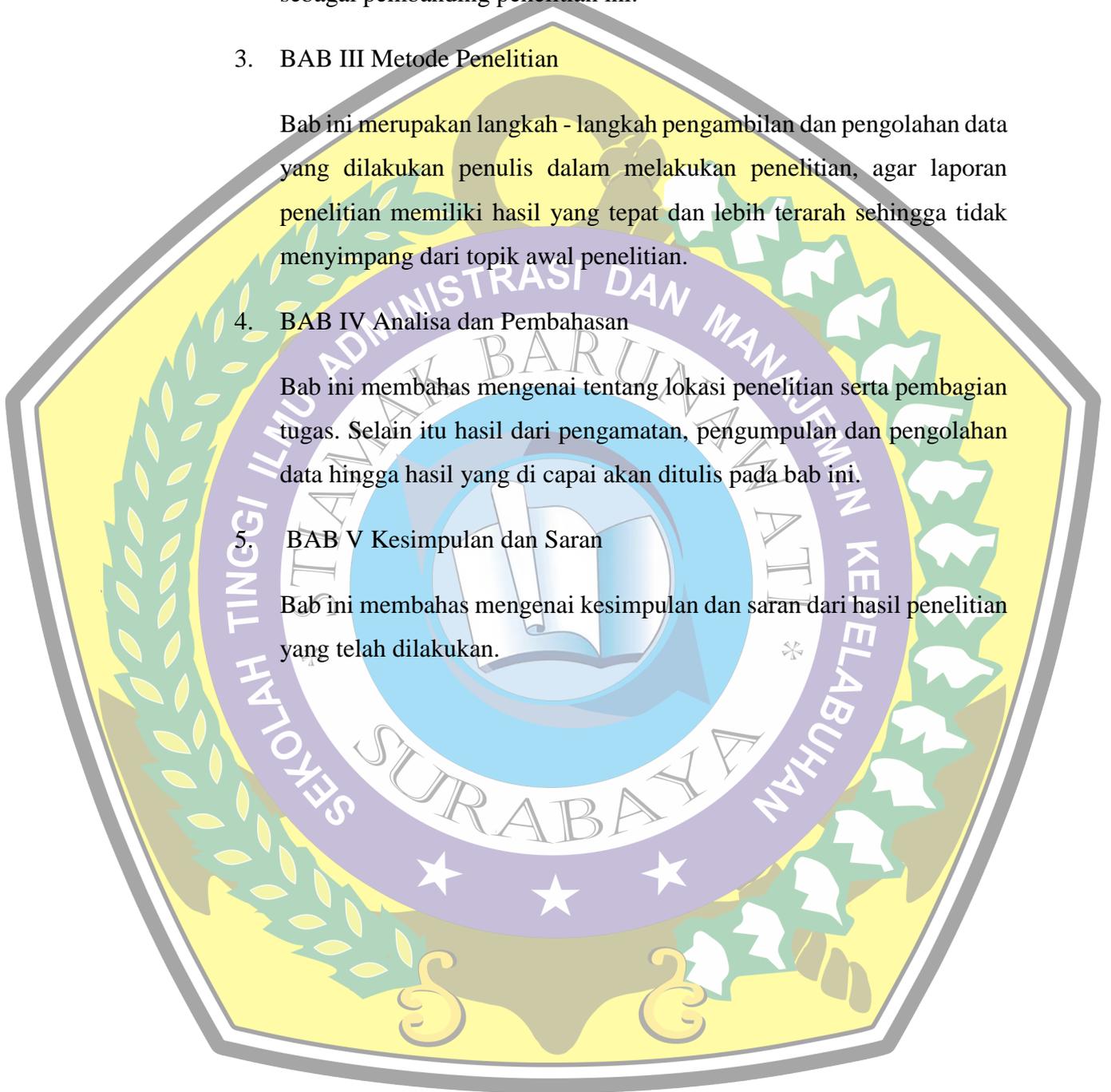
Bab ini merupakan langkah - langkah pengambilan dan pengolahan data yang dilakukan penulis dalam melakukan penelitian, agar laporan penelitian memiliki hasil yang tepat dan lebih terarah sehingga tidak menyimpang dari topik awal penelitian.

4. BAB IV Analisa dan Pembahasan

Bab ini membahas mengenai tentang lokasi penelitian serta pembagian tugas. Selain itu hasil dari pengamatan, pengumpulan dan pengolahan data hingga hasil yang di capai akan ditulis pada bab ini.

5. BAB V Kesimpulan dan Saran

Bab ini membahas mengenai kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengembangan Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Kadarisman (2013) pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia), ialah merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi.

Dengan demikian pengembangan SDM merupakan sebuah cara efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan, termasuk ketertinggalan SDM serta keragaman SDM yang ada dalam organisasi, perubahan teknik kegiatan yang disepakati dan perputaran SDM. Dalam menghadapi tantangan-tantangan diatas, Unit Kepegawaian/ Personalia / SDM dapat memelihara para SDM yang efektif dengan program pengembangan SDM. Pengembangan SDM mencakup peluang seperti pelatihan karyawan, pengembangan karir karyawan, pembinaan, manajemen dan pengembangan kinerja, bantuan biaya kuliah dan lain sebagainya.

2.1.2 Ruang Lingkup Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2009) mengemukakan berkaitan dengan ruang lingkup pengembangan SDM sebagai berikut ditinjau dari masa

pelaksanaanya, pelatihan sebagai bagian dari tugas pengembangan, dapat dibedakan menjadi tiga yaitu

1. *Pre service training* (pelatihan pra tugas) adalah pelatihan yang diberikan kepada calon karyawan yang akan mulai bekerja, atau karyawan baru yang bersifat pembekalan, agar mereka dapat melaksanakan tugas yang nantinya dibebankan kepada mereka.
2. *In service training* (pelatihan dalam tugas) adalah pelatihan dalam tugas yang dilakukan untuk karyawan yang sedang bertugas dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. *Post service training* (pelatihan purna/pasca tugas) adalah pelatihan yang dilaksanakan organisasi untuk membantu dan mempersiapkan karyawan dalam menghadapi pensiun, misalnya pelatihan wirausaha.

2.1.3 Manfaat dan Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan pegawai merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan pegawai tersebut, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi. Pengetahuan berkaitan erat dengan kecerdasan dan intelektual para pegawai, mengembangkan pengetahuan para pegawai berarti meningkatkan kemampuannya dalam menjalankan tugas. Selain itu pengembangan SDM dapat bermanfaat bagi karyawan, dimana ini bisa meningkatkan kualitas yang dimiliki oleh perusahaan. Manfaat ini berguna baik bagi karyawan maupun perusahaan. Ada beberapa manfaat kegiatan dalam pengembangan SDM itu sendiri.

Menurut Gouzali (2009) mengemukakan manfaat yang diperoleh dengan kegiatan pengembangan SDM, yaitu sebagai berikut :

- a. Organisasi akan berkemampuan menyesuaikan diri dengan kebutuhan sekarang.
- b. Organisasi akan mempunyai SDM yang selalu tampil meyakinkan dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Organisasi akan mampu menjawab tantangan perkembangan keadaan masa depan.
- d. Program organisasi akan tidak pernah ketinggalan dari para pesaingnya.
- e. Organisasi dapat meningkatkan prestasi pegawai secara individual maupun kelompok.
- f. Mekanisme organisasi lebih fleksibel dan tidak kaku dalam menggunakan teknologi baru.
- g. Biaya produksi yang dikeluarkan lebih efisien. Organisasi dapat mempersiapkan pegawai-pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

Selanjutnya, menurut Sulistiyani (2009) mengemukakan tentang tujuan pengembangan SDM dengan istilah tujuan pelatihan dan pengembangan, yaitu sebagai berikut

- a. Memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian para karyawan.
- b. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
- c. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi lebih kompeten.
- d. Membantu memecahkan persoalan operasional.
- e. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
- f. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.

2.2 Fasilitas

2.2.1 Pengertian Fasilitas Kerja

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya fasilitas kerja yang baik. Menurut Moenir (2011) menyatakan bahwa fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna.

Menurut Rista (2014) fasilitas adalah penyedia perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi.

Pada penulisan penelitian ini lebih mengarah pada fasilitas kerja, dimana menurut Suad Husnan (2015) fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif. Menurut jurnal dengan adanya fasilitas kerja karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Variabel fasilitas kerja dapat dilihat dari adanya fasilitas pendukung seperti : fasilitas ibadah, toilet / WC dan lain-lain.

Menurut Koyong (2011) fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kerja dalam memenuhi

kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Selain itu ada juga pengertian fasilitas kerja secara umum merupakan faktor-faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang dibutuhkan bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Dengan tersedianya fasilitas berupa sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka pegawai akan terdorong untuk meningkatkan produktivitasnya. Implikasi yang timbul dari kondisi tersebut yaitu kinerja pegawai akan lebih optimal dan tujuan dari organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Fasilitas kerja yang telah disediakan perusahaan bertujuan mempercepat penyelesaian pekerjaan.

2.2.2 Jenis-jenis Fasilitas Kerja

Dalam perusahaan menyadari akan pentingnya fasilitas kerja bagi karyawan maka perusahaan dituntut untuk menyediakan dan memberikan fasilitas kerja karena keberhasilan suatu perusahaan tidak pernah terlepas dari pemberian fasilitas kerja. Selain itu fasilitas kerja juga membantu penyelesaian tugas karyawan, maka dari itu fasilitas di kelompokkan sesuai jenis dan manfaatnya. Menurut Sofyan (2013) jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari :

- a. Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.
- b. Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.
- c. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya). Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin, printer, kalkulator dan lain sebagainya).

- d. Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat – alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan. Inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris laboratorium, inventaris gudang dan lainnya.
- e. Tanah, yaitu asset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
- f. Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.
- g. Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya).

2.2.3 Indikator Fasilitas Kerja

Dalam penelitian ini terdapat beberapa indikator dalam fasilitas kerja. Menurut Moenir (2014) indikator fasilitas kerja dapat dibagi tiga golongan besar yaitu:

- a. Fasilitas Alat Kerja

Seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Alat kerja ini pun terbagi atas dua jenis: alat kerja manajemen dan alat kerja operasional. Alat kerja manajemen berupa aturan yang menetapkan kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajibannya. Jadi dengan alat kewenangan dan kekuasaan itu lah manajemen dapat menjalankan fungsinya untuk memimpin, mengarahkan, mengatur dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai atau pekerja. Alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan dalam produksi. Dengan pengertian ini

termasuk didalamnya semua alat kerja di kantor seperti mesin tulis, mesin pengganda, mesin hitung, mesin komputer.

b. Fasilitas Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja ialah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk berproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan. Termasuk dalam perlengkapan kerja ini ialah:

- 1) Gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk jalan, selokan, air bersih, pembuangan air kotor dan halaman parkir.
- 2) Ruang kerja dan ruangan lain yang memadai dengan layout yang efisien.
- 3) Penerangan yang cukup.
- 4) Mebel yang meliputi meja dan kursi kerja, meja dan kursi tamu, almari dengan segala bentuk dan keperluan, meja serba guna dan segala macam meja kursi lemari yang diperlukan di tempat kerja.
- 5) Alat komunikasi berupa telepon, teleks, dan kendaraan bermotor (sebagai perlengkapan kerja) antara lain untuk kurir, antar jemput pegawai).
- 6) Alat-alat yang berfungsi untuk penyegar ruangan, seperti kipas angin dan AC.
- 7) Segala macam peralatan rumah tangga kantor (alat pemasak, alat pencuci, alat pembersih, pecah belah dan lain-lain).

c. Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial yaitu fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi sosial. Misalnya penyediaan mess, asrama untuk para pegawai bujangan, rumah jabatan, rumah dinas dan kadang-kadang kendaraan bermotor termasuk juga sebagai fasilitas sosial (motor, kendaraan sedan). Penyediaan dari penggunaan sosial ini tidak mungkin dapat memenuhi kepuasan pegawai, baik dari segi jumlah maupun segi kualitas. Pengaturan yang objektif dan dirasa adil akan

sangat membantu kedua belah pihak (organisasi dan pegawai) dalam memperlancar usaha.

2.3 Lingkungan

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam menunjang produktivitas kinerja karyawan dalam perusahaan diperlukan faktor kondisi lingkungan kerja yang baik. Lingkungan merupakan segala sesuatu yang ada disekitar manusia yang mempengaruhi perkembangan kehidupan manusia baik secara langsung maupun tidak langsung. Disisi lain lingkungan dipandang sebagai tempat beradanya manusia dalam melakukan segala aktivitas kesehariannya. Lingkungan yang ada pada perusahaan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat diciptakan baik dari karyawan maupun oleh pihak perusahaan, selain itu lingkungan juga memberi dampak atas jalannya kegiatan yang ada pada perusahaan. Lingkungan kerja pada suatu perusahaan bisa dilihat dari hubungan yang terjalin antar karyawan maupun atasan dan bawahan, dimana ini dapat membantu kenyamanan bekerja dalam perusahaan. Kenyamanan bekerja dalam perusahaan memberikan dampak dalam proses melakukan pekerjaan yang telah di tetapkan. Menurut Sedarmayati (2011) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perserorangan maupun sebagai kelompok.

Selain itu menurut Danang Sunyoto (2012), lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi

dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.

2.3.2 Jenis - Jenis Lingkungan Kerja

Pada perusahaan lingkungan kerja terbagi menjadi beberapa golongan yang sesuai dengan jenisnya masing-masing. Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.) *
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain). Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

2.3.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memberikan manfaat yang baik bagi karyawan maupun pihak perusahaan. Adapun manfaat yang diberikan lingkungan kerja kepada karyawan dapat membangun kinerja karyawan lebih baik lagi. Selain itu menurut Ishak dan Tanjung (2009), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.3.4 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Dalam lingkungan kerja terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Akan tetapi faktor-faktor ini dapat diatasi dengan berbagai cara sesuai dengan kategori faktor masing-masing. Bila tidak diatasi faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dapat menghambat jalannya aktivitas yang ada pada suatu perusahaan dan membuat pekerjaan tidak selesai pada waktu yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia / pegawai, diantaranya adalah :

a. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan

penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan berjalan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

c. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

d. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak napas, dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu: lamanya kebisingan, intensitas kebisingan, dan frekuensi kebisingan.

f. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit diantaranya karena gangguan terhadap: mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

g. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

h. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Selain warna merangsang emosi atau perasaan, warna dapat memantulkan sinar yang diterimanya. Banyak atau sedikitnya pantulan dari cahaya tergantung dari macam warna itu sendiri.

i. Dekorasi di Tempat Kerja

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

j. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

k. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.3.5 Indikator Lingkungan Kerja

Dalam perusahaan lingkungan kerja dapat dinilai baik ketika karyawan mampu menjalankan tugas yang telah diberikan oleh pihak perusahaan tanpa adanya kendala dan dapat selesai tepat pada waktu yang telah ditentukan. Lingkungan kerja juga dapat berdampak pada kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, dimana ini memiliki indikator-indikator yang telah ditetapkan. Menurut Sedarmayanti (2011) menguraikan tujuh indikator lingkungan kerja, diantaranya adalah penerangan, suhu udara, warna

ruangan, spasial ruang kerja, keamanan kerja, hubungan kerja dan suasana kerja. Berikut akan dijelaskan mengenai indikator-indikator pada lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

Lingkungan Kerja Fisik

a. Penerangan

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b. Suhu Udara

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dengan temperatur luar jika perubahan temperature luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 33% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

c. Warna Ruangan

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaikbaiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

d. Spasial Ruang Kerja

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

e. Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan semua keadaan yang terjadi, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan.

b. Suasana Kerja

Suasana kerja merupakan kondisi kerja yang kondusif seperti suasana yang nyaman atau tidak.

2.4 Kompensasi

2.4.1 Pengertian Kompensasi

Karyawan yang bekerja dalam perusahaan pasti mendapatkan kompensasi atau imbalan serupa atas pekerjaan yang telah diselesaikan. Adanya sistem kompensasi diberikan baik harian, mingguan maupun bulanan. Kompensasi sendiri memiliki imbas pada kinerja karyawan. Selain itu kompensasi juga berimbas pada semangat kerja karyawan dalam menjangkau tugas yang diberikan pihak perusahaan. Adapun pengertian kompensasi menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Menurut Marwansyah (2016) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Nawawi (2011). Kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Sedangkan pengertian kompensasi secara umum ialah yaitu apa yang seorang karyawan atau pegawai terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik berupa upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian sumber daya manusia pada perusahaan. Selain itu kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi

kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Setiap karyawan atau pegawai memiliki kompensasi berbeda-beda tergantung dari prestasi kerja maupun kehadiran setiap harinya di dalam perusahaan.

2.4.2 Tujuan Manajemen Kompensasi

Dalam perusahaan memiliki tujuan kompensasi yang berguna mengurangi biaya-biaya yang tidak diinginkan. Menurut Rivai (2009) mengemukakan tujuan manajemen kompensasi sebagai berikut tujuan manajemen kompensasi adalah

- a. Memperoleh SDM yang berkualitas.

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk member daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

- b. Mempertahankan karyawan yang ada.

Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

- c. Menjamin keadilan.

Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal dapat mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

2.4.3 Jenis - Jenis Kompensasi

Kompensasi tiap perusahaan berbeda-beda tergantung besar atau kecilnya perusahaan tersebut. Kompensasi dapat diterima oleh karyawan baik dalam harian, mingguan maupun bulanan. Dalam hal ini kompensasi ini digolongkan berdasarkan jenis-jenisnya. Jenis-jenis kompensasi dibagi menjadi beberapa golongan sesuai dengan kebutuhan serta manfaat yang dimiliki. Menurut Rivai (2009) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

a. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang dirasakan langsung oleh penerimanya, dimana ini terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

1) Kompensasi finansial langsung terdiri atas Pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.

2) Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan. Selain itu contoh kompensasi finansial yaitu program beasiswa yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan.

b. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial merupakan kompensasi yang diberikan secara tidak langsung kepada karyawan berupa pekerjaan yakni seperti *benefit* dan *service* (tunjangan pelayanan).

Benefit dan *service* adalah kompensasi tambahan yang diberikan atas kebijakan perusahaan terhadap keseluruhan karyawan atas usaha dalam

meningkatkan kesejahteraan mereka. Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif. Selain itu kompensasi non finansial tidak semua karyawan bisa menikmati.

2.4.4 Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Dalam perusahaan terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, dimana ini dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun selain itu dapat menghambat kegiatan atau aktivitas yang ada. Menurut Hasibuan (2012) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut :

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

Jika pencarian kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

b. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan.

Bila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar, tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

c. Serikat Buruh / Organisasi karyawan.

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

d. Produktivitas Kerja Karyawan.

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan tinggi, maka kompensasi akan semakin besar, sebaliknya apabila produktivitas kerjanya buruk serta rendah kompensasinya kecil.

e. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres.

Pemerintah dengan Undang-undang Kepres besarnya batas upah/ balas jasa minimum. Penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

f. Biaya Hidup / *Cost of Living*.

Bila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi / upah semakin tinggi. Tetapi sebaliknya karyawan yang biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi / upah relatif kecil.

g. Posisi Jabatan Karyawan.

Karyawan yang mempunyai jabatan tinggi maka akan menerima gaji / kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya karyawan yang jabatannya lebih rendah akan memperoleh gaji / kompensasi yang lebih kecil. Hal ini sangatlah wajar karena seseorang yang mendapatkan kewenangan dan tanggung jawab lebih besar harus mendapatkan gaji / kompensasi yang lebih besar pula.

h. Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

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

i. Kondisi Perekonomian Nasional.

Bila kondisi perekonomian sedang maju maka tingkat upah / kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah, karena terdapat pengangguran (*Disquieted unemployment*).

j. Jenis dan Sifat Pekerjaan.

Jika jenis dan sifat pekerjaan termasuk sulit / sukar dan mempunyai resiko (finansial, keselamatannya) besar, maka tingkat upah / balas jasanya semakin besar, karena meminta kecakapan serta keahlian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaan relatif mudah dan risikonya (finansial, kecelakannya) kecil, maka tingkat upah / balas jasanya relatif rendah.

2.4.5 Indikator Kompensasi

Setiap perusahaan memberikan kompensasi terhadap karyawan berbeda-beda. Menurut Hasibuan (2012) mengemukakan secara umum indikator kompensasi yaitu

- a. Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
- b. Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
- c. Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- d. Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.

- e. Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Sebuah perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan yang diinginkan, dalam hal ini dijalankan oleh seorang karyawan atau pegawai. Karyawan merupakan aset suatu perusahaan yang penting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik serta mampu berkompetisi. Kegiatan ini dapat dinilai melalui kinerja karyawan. Kinerja karyawan secara umum mempunyai arti yaitu suatu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pihak perusahaan.

Selain itu menurut Muhammad Zainur Roziqin (2010) kinerja karyawan adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

Menurut Imam (2016), kinerja karyawan adalah sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan secara konkrit dan dapat diukur kinerjanya.

2.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009), terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain sebagai berikut:

- a. Faktor lingkungan internal organisasi dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi

lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

- b. Faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan.
- c. Faktor internal karyawan yaitu faktor –faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

2.5.3 Jenis- Jenis Penilaian Kinerja Karyawan

Dalam perusahaan perlunya penilaian kinerja karyawan agar dapat mengetahui nilai kinerja yang dimiliki setiap karyawan. Jenis penilaian ini disesuaikan dengan kategori yang dimiliki oleh tiap perusahaan. Tiap perusahaan memiliki penilaian kinerja karyawan sendiri sesuai dengan masalah yang dihadapi atau mengevaluasi ulang perusahaan tersebut agar berkembang dengan baik. Menurut Rivai dan Sagala (2011) terdapat beberapa jenis – jenis kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Penilaian hanya oleh atasan : dapat dilakukan secara cepat dan langsung, dapat mengarah ke distorsi karena pertimbangan-pertimbangan pribadi

- b. Penilaian oleh kelompok lini : atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai. Objektivitasnya lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasan sendiri dan individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian.
- c. Penilaian oleh kelompok staf : atasan meminta suatu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya; atasan langsung yang membuat keputusan akhir seperti penilaian gabungan yang masuk akal dan wajar.
- d. Penilaian melalui keputusan komite : sama seperti pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir; hasilnya didasarkan pada pilihan mayoritas misalnya memperluas pertimbangan yang ekstrim dan memperlemah integritas manajer yang bertanggung jawab.
- e. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan: sama seperti pada kelompok staf, namun melibatkan wakil dari pinjaman wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertindak sebagai peninjau yang independent misalnya membawa satu pikiran yang tetap kedalam suatu penilaian lintas sektor yang besar.
- f. Penilaian oleh bawahan dan sejawat, mungkin terlalu subjektif dan mungkin digunakan sebagai tambahan pada metode penilaian yang lain.

2.5.4 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Pada perusahaan memiliki tujuan penilaian kinerja karyawan. Tujuan ini dilakukan guna melihat perkembangan kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Bilamana penilaian kinerja yang dimiliki karyawan tersebut semakin menurun perlunya evaluasi yang dilakukan oleh perusahaan. Atau sebaliknya kinerja karyawan tersebut baik perlunya *reward* untuk karyawan tersebut. Selain itu tujuan penilaian kinerja karyawan berguna bagi perusahaan yang nantinya akan menyeleksi karyawan baru sesuai dengan

syarat yang ditentukan. Maka dengan ini dapat dijelaskan menurut Rivai (2009), tujuan penilaian kinerja secara umum diantaranya yaitu:

- a. Melakukan peninjauan ulang terhadap kinerja karyawan di masa lalu.
- b. Mendapatkan data yang sesuai fakta dan sistematis dalam menetapkan nilai suatu pekerjaan.
- c. Mengidentifikasi kemampuan organisasi.
- d. Menganalisa kemampuan karyawan secara individual.
- e. Menyusun sasaran di masa mendatang.
- f. Melihat prestasi kinerja karyawan secara realistis.
- g. Mendapatkan keadilan dalam sistem pemberian upah dan gaji yang diterapkan di dalam organisasi.
- h. Mendapatkan data untuk menetapkan struktur pengupahan dan penggajian yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.
- i. Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran dan pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan.
- j. Memungkinkan manajemen melakukan negosiasi secara rasional dan obyektif dengan serikat pekerja maupun secara langsung dengan karyawan.
- k. Membuat kerangka berpikir dan standar dalam pelaksanaan peninjauan yang dilakukan secara berkala pada sistem pemberian upah dan gaji.
- l. Mengarahkan pihak manajemen agar bersikap obyektif dalam memperlakukan karyawan sesuai dengan prinsip organisasi.
- m. Menjadi acuan organisasi dalam mempromosikan, memutasi, memindahkan dan meningkatkan kualitas karyawan.
- n. Memperjelas tugas utama, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab serta satuan kerja di dalam organisasi. Hal ini jika dilaksanakan sesuai dengan aturan dan berjalan baik akan memberikan manfaat bagi organisasi khususnya untuk menghindari overlapping pada pemberian tugas/program/kegiatan dalam organisasi.

- o. Meminimalisir keluhan karyawan yang berakibat banyaknya karyawan yang resign. Dengan adanya penilaian kinerja karyawan maka karyawan akan merasa diperhatikan dan dihargai dalam setiap kinerjanya.
- p. Menyelaraskan penilaian kinerja dengan keberjalanan bisnis sehingga pergerakan dalam organisasi khususnya organisasi nirlaba selalu sesuai dengan tujuan usaha.
- q. Mengidentifikasi pelatihan apa yang diperlukan oleh karyawan.

2.5.5 Indikator Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini terdapat beberapa indikator-indikator yang ada pada kinerja karyawan dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2009) indikator kinerja karyawan terdiri dari:

- a. **Kualitas kerja**
Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- b. **Kuantitas kerja**
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- c. **Tanggung jawab**
Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

d. Kerjasama

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

e. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

2.6 EMKL

2.6.1 Pengertian EMKL

Ekspedisi muatan kapal laut (EMKL) yaitu suatu perusahaan atau perseorangan yang menyelenggarakan usaha mengurus berbagai macam dokumen dan formalitas yang diperlukan guna memasukkan dan mengeluarkan barang dari kapal dan ke pelabuhan. Dalam hal pengiriman muatan export, tugas dan kewajiban ekspediter terbatas sampai pemuatan barang ke dalam kapal dan penyebaran Bill of Loading (B/L). Dalam mengurus muatan import dari pelabuhan, ekspediter membuat dokumen-dokumen import berupa Pemberitahuan Import Untuk Dipakai (PIUD), pembayaran bea masuk, pembayaran biaya dan pengeluaran lainnya, sampai barang dapat dikeluarkan dari gudang pabean untuk diserahkan ke pemiliknya.

Aktivitas pekerjaan seperti itu menyebabkan perusahaan Ekspedisi Muatan Kapal Laut (EMKL) memiliki armada angkutan darat sendiri dengan maksud memudahkan dan menekan biaya pengangkutan barang. Usaha sampingan trucking ini dapat menambah pendapatan EMKL dan selanjutnya menumbuhkan usaha *Freight Forwarding* (FF). Aktivitas ini meliputi penyediaan semua keperluan pengapalan mulai dari sortasi barang (pemilihan jenis barang sesuai klarifikasi tarif bea uang tambang,

packing pengemasan barang dalam kemasan yang sesuai bagi pengangkutan samudera), cargo documentation (penyiapan dan pembuatan dokumen-dokumen pengapalan) sampai kepada perolehan izin export kalau diperlukan.

Menurut Suyono (2013), EMKL adalah usaha pengurusan dokumen dan muatan yang akan diangkut melalui kapal. Adapaun standart prosedurnya yaitu untuk pengurusan ini, EMKL mendapat kuasasacara tertulis dari pemilik untuk mengurus barangnya. Di pelabuhan muat, EMKL akan membantu pemilik barang membukukan muatan pada agen pelayaran, mengurus dokumen dengan Bea & Cukai dan instansi terkait lainnyadan membawa barang dari gudang pemilik barang ke gudang di dalam pelabuhan.

Menurut Andi Susilo (2013) disebutkan bahwa EMKL yang berganti nama menjadi Perusahaan Pengurusan Jasa Kepabeahan (PPJK) sejak tanggal 1 April 1997 merupakan perusahaan jasa yang di perlukan dalam kelancaran pengurusan dokumentasi ekspor dan impor di wilayah pabean. Perusahaan jasa ini juga berperan dalam kelancaran proses stuffing (pemuatan barang kedalam petikemas) di gudang eksportir dan proses unstuffing (menurunkan muatan dari dalam petikemas).

Tidak semua perusahaan EMKL memiliki kemampuan yang sebagaimana disyaratkan oleh aturan yang berlaku dan sebagian besar hanya sebagai perantara saja tanpa meningkatkan mutu jasa pelayanan apalagi memperluas pemasaran.

2.6.2 Prosedur Standar EMKL

Menurut Suyono (2013), untuk pengurusan ini, EMKL mendapat kuasa secara tertulis dari pemilik untuk mengurus barangnya. Di pelabuhan muat, EMKL akan membantu pemilik barang membukukan muatan pada agen

pelayaran, mengurus dokumen dengan Bea & Cukai dan instansi terkait lainnya dan membawa barang dari gudang pemilik barang ke gudang di dalam pelabuhan. EMKL bergerak sesuai SK Menhub No.KM 82/AL 305/PHB-85. Di pelabuhan bongkar, EMKL membantu pemilik barang mengurus pemasukan barang dengan Bea & Cukai, menerima muatan dari pelayaran dan membawa barang dari pelabuhan ke gudang pemilik barang. Atas jasanya, EMKL menerima imbalan berupa uang. Adanya standar prosedur EMKL dapat dinilai sebagai acuan dalam mengembangkan perusahaan tersebut, tidak hanya itu setiap perusahaan EMKL mempunyai cara tersendiri dalam menjalankan pekerjaan yang telah ditetapkan sesuai dengan kebijakan masing-masing.

2.7 Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Moenir (2011) menyatakan bahwa fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna. Dalam penelitian yang akan dibahas kali ini lebih mengarah kepada fasilitas kerja yang ada pada perusahaan. Menurut Koyong (2011) fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Selain itu ada pengertian fasilitas kerja secara umum merupakan salah satu faktor penunjang kegiatan yang ada dalam perusahaan.

Pada sebuah perusahaan fasilitas kerja berperan penting dalam kegiatan yaitu untuk mempercepat proses pengerjaan tugas-tugas yang diberikan oleh pihak perusahaan. Adapun sarana dan prasarana fasilitas kerja yang dimiliki oleh sebuah perusahaan yaitu sebuah tanggung jawab yang dirawat oleh

karyawan maupun pihak perusahaan. Perawatan ini dilakukan untuk melihat kondisi sarana dan prasarana fasilitas kerja ini baik atau tidak. Kondisi fasilitas kerja bisa dinilai layak pakai atau tidak untuk menunjang kegiatan dalam perusahaan. Bila tidak akan mengganggu aktivitas kerja yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Dari pengertian-pengertian yang telah dijelaskan diatas maka dapat disimpulkan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada kesempatan kali ini peneliti membandingkan berpengaruh atau tidaknya fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan pengertian yang telah dijabarkan di atas dengan penelitian terdahulu, dimana hal ini didukung dalam penelitian Annisa Hazrida Effendy (2017) yang menunjukkan bahwa fasilitas berpengaruh secara signifikan dengan menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan). Selain itu menurut Welli Fitra Hayati (2014), bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan dan hubungannya bersifat positif atau searah perubahannya terhadap kinerja karyawan PT. Radio Suara Singalang Mahimbau. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara fasilitas kerja dengan kinerja karyawan. Hipotesis untuk penelitian ini berdasarkan uraian di atas, yaitu :

H₁ : Fasilitas kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.8 Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan

Pada setiap perusahaan perlunya pemerhatian pada lingkungan yang berarti suatu kondisi atau keadaan yang dimiliki seseorang atau kelompok dengan keadaan baik, nyaman dan sehat. Kinerja karyawan dapat dilihat juga melalui lingkungan kerja yang diberikan pada perusahaan. Selain itu lingkungan kerja dapat dilihat melalui hubungan yang terjalin antar karyawan maupun atasan dan bawahan. Adapun pengertian menurut Sedarmayati (2011) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja,

metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perserorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja menjadi tolak ukur kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Tidak hanya itu lingkungan kerja yang baik dan nyaman membuat para karyawan merasa senang dalam menjalankan pekerjaan atau aktivitas pada perusahaan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien. Selain itu hubungan antar karyawan mempengaruhi faktor lingkungan kerja, dimana hubungan karyawan satu sama lain baik membuat dampak positif dalam proses kegiatan atau aktivitas pada perusahaan perusahaan. Dari kesimpulan yang telah dijelaskan di atas maka lingkungan kerja ada yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan lalu dibandingkan dengan penelitian terdahulu lainnya.

Penelitian ini dapat didukung menurut penelitian I Made Yusa Dharmawan (2011) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar” memberikan hasil yaitu lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap disiplin dan kinerja karyawan Hotel Nikki Denpasar. Lingkungan kerja non fisik ini berupa hubungan kerja (seperti: hubungan baik antara atasan dengan bawahan atau hubungan antar karyawan) selain itu suasana kerja. Suasana kerja disini ciptakan oleh setiap penghuni yang ada pada perusahaan. Selain itu penelitian Rodi Ahmad Ginanjar (2013) Tingkat kebaikan dari lingkungan kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga kabupaten Sleman masuk ke dalam kategori baik yaitu 69,22% dari 100% maka penelitian tersebut lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hipotesis untuk penelitian ini berdasarkan uraian di atas, yaitu :

H₂ : Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.9 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan memberikan kompensasi terhadap karyawan, kegiatan ini dilakukan berdasarkan seberapa besar kinerja yang diberikan dalam menghadapi tugas-tugas dan tanggung jawab setiap harinya. Adapun pengertian kompensasi menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Selain itu ada pengertian secara umum kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh atas kinerja karyawan dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Faktor ini membuat karyawan bersemangat dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran). Kompensasi Terkait dengan adanya penjelasan diatas maka kompensasi dinilai dapat berpengaruh dan juga ada yang tidak berpengaruh dalam kinerja karyawan.

Dengan adanya penelitian ini dapat dibandingkan dengan penelitian sebelumnya.

Dalam penelitian Kartika Tri Rahmawati (2009) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota” yang menggunakan analisis regresi linier berganda, dimana memiliki hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi langsung berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Selain itu ada juga penelitian Abdul Ghani Adhim (2011) yang berjudul “Peran Pemberian Kompensasi dan Semangat Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan” dimana ini memiliki hasil penelitian yaitu menunjukkan variable koompensasi, dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. POS INDONESIA (PERSERO) Kantor Pos Malang terbukti secara statistik. Dari hasil uji parsial diketahui variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan dari penelitian-penelitian di atas bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karya.

H_3 : Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.10 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil
1.	Kartika Tri Rahmawati	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi langsung

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil
	(2009)	Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota	berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.
<p>Pesamaan : Penelitian ini membahas mengenai kompensasi pada variabel independen dan menggunakan analisis linier berganda. Dan memakai uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F).</p>			
<p>Perbedaan : Pada penelitian terdahulu ini variabel independen kompensasi terbagi menjadi 2 yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tak langsung. Sedangkan penulis melakukan penelitian ini hanya membahas spesifik mengenai kompensasi.</p>			
2.	* Windy Aprillia Murty dan Gunasti Hudiwinarsi (2012)	* Kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya).	* Pengujian hipotesis ini tidak signifikan karena besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan masih dirasakan tidak adil dan tidak sesuai dengan harapan karyawan. Hasil dari penelitian ini menggunakan uji parsial (uji t) dimana nilai signifikansi > daripada 0,05.

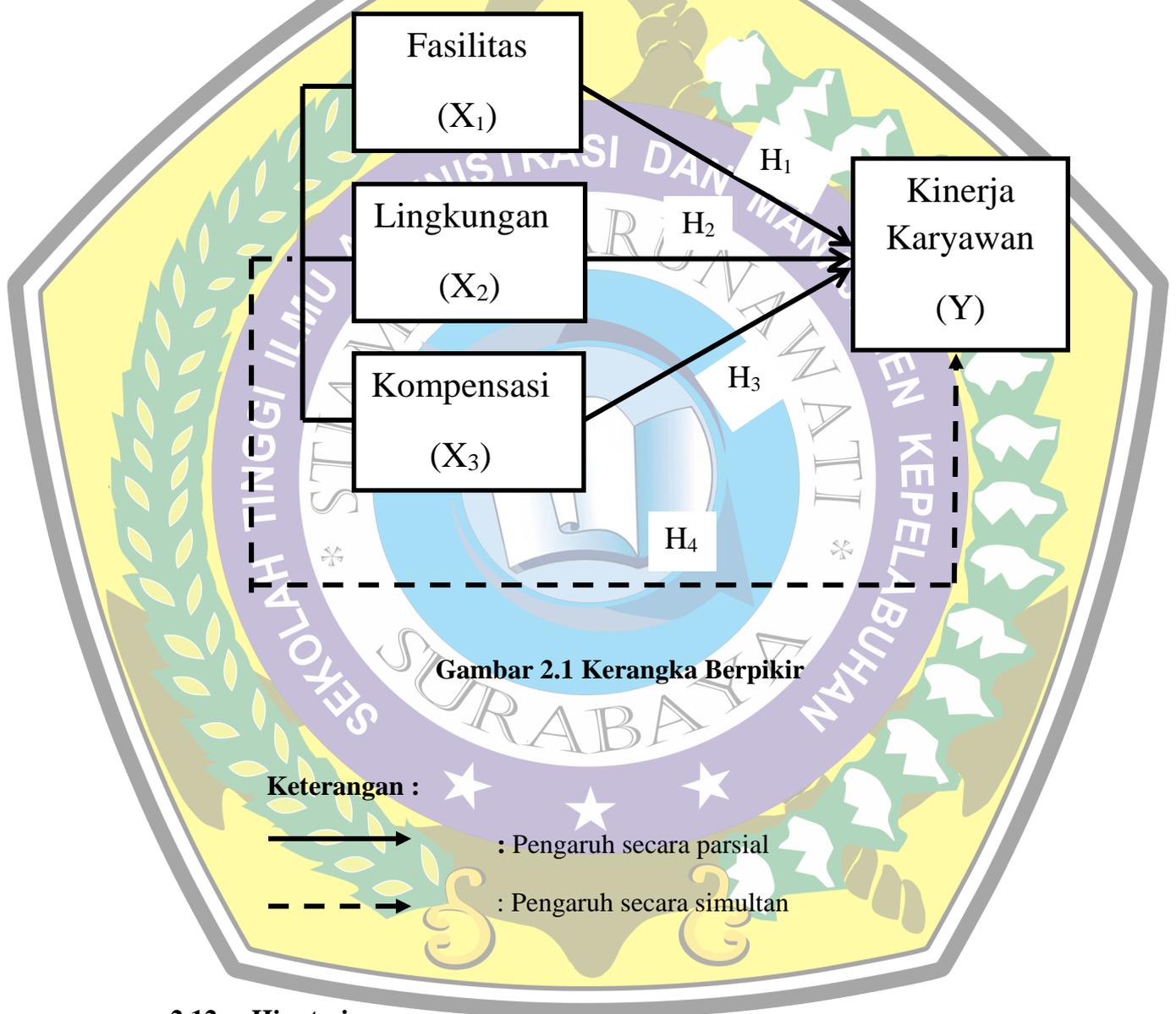
No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil
<p>Pesamaan : Adanya persamaan salah satu variabel independen dan dependen. Alat analisis yang dipakai pun juga sama yaitu regresi linier berganda. Selain itu sama-sama memakai uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F).</p>			
<p>Pebedaan : Penelitian terdahulu ini menggunakan obyek perusahaan manufaktur berada di kota Surabaya. Sedangkan penulis melakukan penelitian ini pada salah satu perusahaan EMKL di kota Surabaya.</p>			
3.	I Made Yusa Dharmawan (2011)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar	Hasil penelitian kompensasi, lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap disiplin dan kinerja karyawan Hotel Nikki Denpasar.
<p>Pesamaan : Penelitian ini memiliki 2 variabel independen yang sama yaitu kompensasi dan lingkungan kerja. Dan uji yang dipakai pun juga sama yaitu uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F)</p>			
<p>Perbedaan : Penelitian terdahulu ini memakai variabel independen berupa lingkungan kerja yang jenisnya non fisik, selain itu variabel dependen yang dimiliki juga 2 yaitu disiplin dan kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian sekarang ini menggunakan variabel independen lingkungan kerja dan variabel dependen kinerja karyawan.</p>			

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil
4.	Annisa Hazrida Effendy (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Bupati Kabupaten Tapanuli Tengah.	Hasil penelitian ini dapat disimpulkan yaitu uji yang dipakai secara simultan dan parsial gaya kepemimpinan demokratis dan fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Bupati Tapanuli Tengah.
<p>Persamaan : Salah satu variabel independen memiliki kesamaan pada penelitian ini yaitu fasilitas kerja. Selain itu juga menggunakan variabel linear berganda. Pada uji parsial (uji F) variabel bebas sama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.</p>			
<p>Perbedaan : Penelitian terdahulu ini hanya menggunakan 2 variabel independen saja. Sedangkan penelitian ini hanya menggunakan 1 variabel dependen saja. Dan hasil dari uji parsial (uji t) ini sama-sama berpengaruh secara positif, sedangkan dalam penelitian ini ada variabel yang tidak signifikan.</p>			
5.	Abdul Ghani Adhim (2011)	Peran Pemberian Kompensasi dan Semangat Kerja	Hasil penelitian menunjukkan variabel kompensasi, dan semangat kerja secara bersama-sama

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil
		Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja karyawan PT. POS INDONESIA (PERSERO) Kantor Pos Malang terbukti secara statistik. Dari hasil uji parsial diketahui variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
<p>Persamaan : Dalam penelitian ini variabel independen dan dependen sama. Selain itu metode penelitian yang dilakukan juga sama yaitu kuisioner,observasi dan studi pustaka. Data dalam penelitian ini pun juga memakai data primer dan data sekunder. Data primer yang didapatkan pun dari hasil kuisioner, sedangkan data sekunder yang didapatkan dari data perusahaan yang berupa data karyawan.</p>			
<p>Perbedaan : Penelitian terdahulu ini memiliki semangat kerja masuk pada variabel independen. Selain itu obyek penelitian terdahulu ini menggunakan PT. POS INDONESIA (PERSERO) dimana objek penelitian ini seperti pengiriman ekspedisi via darat, sedangkan penelitian yang akan kami bahas menggunakan ekspedisi via laut.</p>			

2.11 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2014) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Adapun model rancangan penelitian dalam penelitian ini adalah:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.12 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang kebenarannya masih harus dilakukan pengujian. Hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian

ini berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan adalah sebagai berikut:

H₁ :Variabel fasilitas secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₂ :Variabel lingkungan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₃ :Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₄ :Variabel fasilitas, lingkungan dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan pengamatan dan pembahasan mengenai penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka untuk mendapatkan informasi yang lengkap dan mendalam mengenai hubungan antara fasilitas, lingkungan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan EMKL PT. Cipta Karya Agung Sejahtera peneliti mencoba menggunakan penelitian kuantitatif.

Secara umum penelitian kuantitatif memiliki arti yaitu suatu penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya biasanya penelitian ini dibantu dengan menggunakan program SPSS dari berbagai versi. Selain itu menurut Sugiyono (2011) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau pada sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2011) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Dalam penelitian yang dilakukan kali ini menggunakan 100 karyawan

PT. Cipta Karya Agung Sejahtera.

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti, dipandang sebagai suatu pendugaan terhadap populasi, namun bukan populasi itu sendiri. Menurut Sugiyono (2011) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Menurut Sujarweni (2015) yang dinyatakan sebagai berikut:

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

Keterangan:

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e^2 : Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Dalam penelitian ini jumlah populasi diketahui berdasarkan dengan jumlah karyawan sebanyak 100 dengan menggunakan e^2 sebanyak 5%, maka teknik pengambilan sampel yang akan dijelaskan melalui cara sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2} = \frac{100}{1 + 100 \times 0,05^2} = 80$$

Berdasarkan dari hasil perhitungan diatas maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 responden dari karyawan untuk mewakili jumlah populasi dan mendapat data yang akurat dengan menggunakan *random sampling*. Menurut Sugiyono (2011) *Simple Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

3.3 Definisi Operasional

Definisi operasional memiliki arti yaitu suatu aspek penelitian yang memberikan informasi atau petunjuk mengenai bagaimana cara mengukur suatu variable yang bertujuan menyatukan pengertian, agar tidak terjadi kesalahpahaman atau perbedaan pandangan dalam mendefinisikan variabel-variabel yang dianalisis.

Menurut Sugiyono (2011) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian. Terkait dengan adanya definisi operasional variabel, maka penelitian ini menggunakan variabel-variabel sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Pada penelitian ini menggunakan variabel yaitu fasilitas, lingkungan, dan kompensasi.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, dan konsekuen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan.

Tabel 3.1
Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel penelitian	Definisi	Indikator	Skala
Fasilitas (X ₁)	Menurut Koyong (2011) fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.	1. Fasilitas Alat Kerja 2. Fasilitas Perlengkapan Kerja 3. Fasilitas Sosial	Likert
Lingkungan (X ₂)	Menurut Sedarmayati (2011) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi,	1. Penerangan 2. Suhu Udara 3. Warna Ruangan 4. Spasial Ruang Kerja	Likert

Variabel penelitian	Definisi	Indikator	Skala
	lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perserorangan maupun sebagai kelompok.	5. Keamanan Kerja 6. Hubungan Kerja 7. Suasana Kerja	
Kompensasi (X ₃)	Menurut Nawawi (2011) Kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Fasilitas	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Imam (2016), kinerja karyawan adalah sebuah proses	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Tanggung Jawab 4. Kerja sama	Likert

Variabel penelitian	Definisi	Indikator	Skala
	manajemen atau organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan secara konkrit dan dapat diukur kinerjanya.	5. Insentif	

Sumber : Koyong (2011), Sedarmayanti (2011), Nawawi (2011), Imam (2011)

3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini melakukan metode pengumpulan data dengan menggunakan prosedur sebagai berikut:

1. Angket

Metode angket merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan lalu akan dijawab pula oleh responden. Alat pengumpulan data angket yaitu kuisisioner. Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.

Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini ialah skala likert. Penggunaan skala Likert menurut Sugiyono (2011) adalah skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau

sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap butir pertanyaan disertai lima jawaban dengan memberikan skor nilai. Skor nilai untuk jawaban sangat setuju adalah 5, setuju adalah 4, netral adalah 3, tidak setuju adalah 2, dan sangat tidak setuju adalah 1. Pemberian skor pada hasil kuisioner ini nantinya menjadi bahan pembahasan dalam penelitian kali ini. Kuisioner diberikan kepada seseorang sesuai dengan topik pembahasan yang berupa pertanyaan atau pernyataan. Setiap variabel yang dibahas memiliki beberapa pernyataan atau pertanyaan yang nantinya jawaban tersebut mendapat skor masing-masing

2. Observasi

Pengertian observasi menurut Supriyati (2011) adalah suatu cara untuk mengumpulkan data penelitian dengan mempunyai sifat dasar naturalistik yang berlangsung dalam konteks natural, pelakunya berpartisipasi secara wajar dalam interaksi. Selain itu pengertian observasi secara umum ialah suatu aktivitas pengamatan terhadap suatu objek secara cermat dan langsung di lokasi penelitian, serta mencatat secara sistematis mengenai gejala-gejala yang diteliti.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa observasi ialah suatu cara atau teknik pengumpulan data dengan mempelajari dan mengadakan pengamatan secara langsung dengan tujuan untuk mendapatkan bukti-bukti yang dapat mendukung dan melengkapi dari hasil penelitian dalam perusahaan PT. Cipta Karya Agung Sejahtera.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang diarahkan kepada pencarian data dan informasi melalui dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, foto-foto, gambar, maupun dokumen elektronik yang dapat mendukung dalam proses penulisan. Dalam penelitian ini

penggunaan data sebagai teori dasar yang dipelajari dan diperoleh dalam manajemen sumber daya manusia. Selain itu untuk mendapatkan sumber-sumber informasi yang relevan penulis berusaha mengumpulkan data dari beberapa referensi.

3.5 Jenis dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

Pada penelitian ini jenis data yang digunakan yaitu jenis data berdasarkan sifat, dimana data tersebut ialah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung sebagai variabel angka atau bilangan.

3.5.2 Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Uma Sekaran (2011) data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Sumber data primer adalah responden individu, kelompok fokus, internet juga dapat menjadi sumber data primer jika koesioner disebarkan melalui internet. Data primer pada penelitian ini adalah data yang dikumpulkan secara langsung berupa hasil interview responden mengenai fasilitas, lingkungan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Data Sekunder

Menurut Uma Sekaran (2011) data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi

pemerintah, analisis industri oleh media, situs Web, internet dan seterusnya. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa data kinerja karyawan selama 5 bulan terakhir pada PT. Cipta Karya Agung Sejahtera.

3.6 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2011) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam katagori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan sebelumnya menguji kualitas data yang diperoleh dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Dan menggunakan uji penyimpangan asumsi klasik serta uji hipotesis.

3.6.1 Skala Likert

Skala likert adalah suatu skala yang dapat mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh peneliti. Dalam skala Likert terdapat dua bentuk pernyataan yaitu pernyataan positif yang berfungsi untuk mengukur sikap positif, dan pernyataan negative yang berfungsi untuk mengukur sikap negative objek sikap.

Penggunaan skala Likert menurut Sugiyono (2011) adalah skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau

sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penggunaan skala likert terdapat alternatif jawaban angket yang merupakan jawaban dari responden terhadap suatu pernyataan atau pertanyaan yang diberikan peneliti dalam penelitian tertentu, adapun alternatif jawaban angket sebagai berikut:

Tabel 3.2 Alternatif Jawaban Angket

No.	Kategori	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6.2 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk menentukan sah atau tidaknya suatu kuisioner. Menurut Sugiyono (2011) Uji Validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Selain itu menurut Ghazali (2011), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (untuk setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*, dengan r_{tabel} dengan mencari *degree of freedom* (df) = $N - k$, dalam hal ini N adalah jumlah sampel, dan k adalah jumlah variabel independen penelitian. Jika $r_{hitung} > r_{pearson\ product\ moment}$ bernilai positif maka

butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. bila:

1) $r_{hitung} > r_{pearson\ product\ moment}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

2) $r_{hitung} < r_{pearson\ product\ moment}$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2011) Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini, adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS, yakni dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Hasilnya jika suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0.60 (Ghozali, 2011).

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *Ordinary Least Square (OLS)*. Pada uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji linearitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2013) mengatakan bahwa “uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Asumsi yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Jika asumsi dilanggar maka uji statistik menjadi tidak

valid untuk jumlah sampel kecil. Uji yang digunakan pada penelitian ini digunakan untuk uji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnoff* dimana:

H_0 : Data penelitian berdistribusi normal

H_1 : Data penelitian tidak berdistribusi normal

Berdasarkan sampel yang akan diuji hipotesisnya, apakah sampel berdistribusi normal atau tidak, kriteria pengujiannya sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi pada uji ini $> 5\%$, maka diterima H_0 berarti distribusi sampel normal.
- 2) Jika nilai signifikansi pada uji ini $< 5\%$, maka ditolak H_0 berarti distribusi sampel tidak normal.

Selain itu uji normalitas bisa dilakukan juga dengan uji Normal Probability Plot atau ada pula yang menyebutnya dengan nama uji P Pplot menjadi salah satu alternatif yang cukup efektif untuk mendeteksi apakah data yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak. Untuk melihat kenormalan suatu nilai residual dapat berpedoman dari titik-titik yang ada dari hasil output spss, dengan ketentuan:

- 1) Jika titik-titik atau data berada di dekat atau mengikuti garis diagonalnya maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal.
- 2) Sementara itu, jika titik-titik menjauh atau tersebar dan tidak mengikuti garis diagonal maka hal ini menunjukkan bahwa nilai residual tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan TOL (*tolerance*). TOL mengukur

variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/TOL$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $TOL > 0,01$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian multikolinieritas adalah:

1. $H_0: VIF > 10$, terdapat multikolinieritas
 2. $H_1: VIF < 10$, tidak terdapat multikolinieritas
- c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2011) uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji *white*. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik *Plot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot dengan dasar analisis sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
 - 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- d. Uji Autokorelasi

Menurut Imam Ghozali (2011) menyatakan bahwa uji autokorelasi adalah untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada

problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (*time series*) karena “gangguan” pada seseorang individu atau kelompok cenderung mempengaruhi “gangguan” pada individu atau kelompok yang sama pada periode berikutnya.

Pada pengujian autokorelasi digunakan uji *Durbin-Waston* untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi, dasar yang digunakan dalam pengambilan keputusan secara umum adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Pengambilan Keputusan Adatidaknya

Autokorelasi

Hipotesis	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	H ₀ ditolak	$0 < d < d_l$
Tidak ada autokorelasi positif	Tidak ada kesimpulan	$d_l \leq d \leq d_u$
Tidak ada korelasi negatif	H ₀ ditolak	$(4 - d_l) \leq d \leq 4$
Tidak ada korelasi negatif	Tidak ada kesimpulan	$(4 - d_u) \leq d \leq (4 - d_l)$
Tidak ada autokorelasi, positif atau negatif	H ₀ diterima	$d_u \leq d \leq (4 - d_u)$

Sumber: Imam Ghozali (2011)

e. Uji Linearitas

Menurut Winarsunu (2010) uji linearitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi data penelitian. Hasil yang diperoleh melalui uji linieritas akan menentukan teknik analisis yang akan digunakan. Apabila dari hasil uji linieritas didapatkan kesimpulan bahwa distribusi data linier, maka penelitian diselesaikan dengan teknik analisis linier, namun apabila distribusi data tidak linier, maka penelitian diselesaikan dengan teknik non-linier. Adapun kriteria dari uji linieritas adalah apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka data tersebut adalah linier dan sebaliknya apabila diketahui harga $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka data tersebut tidak linier.

Selain itu menurut Budiyo (2009) Uji linieritas digunakan untuk memenuhi syarat pada analisis regresi yang mengharuskan adanya hubungan fungsional antara X dan Y, pada populasi, yang linear. Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 16, dengan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Metode pengambilan keputusan yaitu:

- 1) Jika signifikansi pada *Deviation from Linierity* $< 0,05$, maka hubungan antara dua variabel linier.
- 2) Jika signifikansi pada *Deviation from Linierity* $> 0,05$, maka hubungan antara dua variabel tidak linier.

3.6.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi dipergunakan untuk menggambarkan garis yang menunjukkan arah hubungan antar variabel, serta dipergunakan untuk melakukan prediksi. Analisa ini dipergunakan untuk menelaah hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama untuk menelusuri pola hubungan yang

modelnya belum diketahui dengan sempurna. Dalam penelitian ini model persamaan dalam analisis regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
α	= Konstanta
β_1	= Koefisien regresi Variabel Fasilitas
β_2	= Koefisien regresi Variabel Lingkungan
β_3	= Koefisien regresi Variabel Kompensasi
X_1	= Fasilitas
X_2	= Lingkungan
X_3	= Kompensasi
e	= Estimasi <i>error</i>

3.6.5 Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini pembahasan mengenai uji t menurut Ghazali (2013) uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel bebas (independen) secara individu terhadap variabel terikat (dependen). Uji t adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis ini menggunakan tabel pengujian, dimana tabel ini yang biasa disebut dengan

tabel t. Adapun langkah-langkah dalam melakukan uji t antara lain sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesis

H_0 : artinya variabel fasilitas, lingkungan dan kompensasi secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan EMKL PT. Cipta Karya Agung Sejahtera.

H_1 : artinya variabel fasilitas, lingkungan, dan kompensasi secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan EMKL PT. Cipta Karya Agung Sejahtera.

2) Menetapkan besarnya *level of significance* (α) sebesar 0,05.

3) Mengambil Keputusan dengan nilai signifikansi

a) Jika nilai signifikansi $>$ dari pada 0,05, atau maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya fasilitas, lingkungan, dan kompensasi secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan EMKL PT. Cipta Karya Agung Sejahtera

b) Jika nilai signifikansi $<$ daripada 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya fasilitas, lingkungan, dan kompensasi secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan EMKL PT. Cipta Karya Agung Sejahtera.

4) Jika nilai signifikansi $<$ daripada 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya fasilitas, lingkungan, dan kompensasi secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan EMKL PT. Cipta Karya Agung Sejahtera. Maka dengan ini dapat dirumuskan dalam mengambil keputusan dengan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Rumus t_{hitung}

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

Adapun keterangan yang dimiliki dalam rumus t_{hitung} antara lain

sebagai berikut:

t = test signifikan dengan angka korelasi

b_i = koefisien regresi

$Se(b_i)$ = *standard error* dari koefisien korelasi

Rumus t_{tabel}

$$T_{tabel} = t(a/2 ; n - k - 1)$$

a) $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh fasilitas, lingkungan, dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.

b) $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh fasilitas, lingkungan, dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Simultan(Uji F)

Menurut Imam Ghozali (2013) uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Langkah-langkah dalam uji F adalah:

1) Merumuskan hipotesis.

H_0 : Seluruh variabel bebas yang terdiri dari fasilitas, lingkungan, dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan EMKL PT. Cipta Karya Agung Sejahtera.

H_1 : Seluruh variabel bebas yang terdiri dari fasilitas, lingkungan, dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan EMKL PT. Cipta Karya Agung Sejahtera

2) Menetapkan besarnya nilai *level of significance* (α) yaitu sebesar 0,05.

3) Mengambil Keputusan dengan nilai signifikansi

a) Jika nilai signifikansi $>$ dari pada 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya fasilitas, lingkungan, dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara simultan variabel X secara simultan

terhadap kinerja karyawan (Y) EMKL PT. Cipta Karya Agung Sejahtera.

b) Jika nilai signifikansi $<$ daripada 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya fasilitas, lingkungan, dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) EMKL PT. Cipta Karya Agung Sejahtera.

4) Mengambil Keputusan dengan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}

Rumus F_{hitung}

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

Keterangan :

F = pengujian secara simultan

R^2 = koefisien determinasi

k = banyaknya variabel

n = banyaknya sampel

Rumus F_{tabel}

$$F_{tabel} = F(K ; n - K)$$

a) $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel fasilitas, lingkungan, dan kompensasi secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

b) $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel fasilitas, lingkungan, dan kompensasi secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi Ganda (R^2)

Selain melakukan uji t dan uji F dalam analisis regresi linier berganda melakukan analisis pula terhadap koefisien determinasi ganda (R^2), dimana ini berguna untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel

bebas dengan variabel terikat digunakan analisis korelasi. Hal ini untuk mengetahui secara dini apakah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang dianalisis kuat atau rendah dan searah atau tidak.

Nilai R bervariasi antara -1 sampai dengan 1 ($-1 \leq R \leq 1$) artinya apabila $R = -1$ mendekati -1 menunjukkan hubungan antara sejumlah variabel bebas (X) secara bersama-sama dengan variabel terikat (Y) sempurna negatif atau berlawanan arah. Apabila $R = 0$ atau mendekati 0 , menunjukkan tidak ada hubungan antara sejumlah variabel bebas (X) secara bersama-sama dengan variabel terikat (Y). Apabila $R = 1$ atau mendekati 1 , maka hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) sempurna dan searah atau positif.

Tabel 3.4

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2012)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisa regresi dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas (*independent*) berpengaruh terhadap variabel terikat (*dependent*).



BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan ini berdiri pada tanggal 11 Februari 2000 dengan nama UD.Cipta Karya dan terletak di Jl. Kalianget No. 28A. Ekspedisi yang dipimpin oleh Tjhiong Eddy Nerchan pada tahun 2016 berganti nama menjadi PT.Cipta Karya Agung Sejahtera. Perusahaan yang bergerak dalam bidang Ekspedisi Muatan Kapal Laut (EMKL) ini memiliki pengiriman di berbagai wilayah di Seluruh Nusantara. Perusahaan kami memiliki sejumlah cabang di berbagai wilayah di Indonesia diantaranya cabang di Makassar, Palu, Gorontalo serta Jayapura. Serta perusahaan ini memiliki muatan beraneka ragam mulai dari barang ringan hingga barang berat. Selain itu jenis muatan dalam perusahaan ini ada 3 yaitu padat, cair dan gas. Untuk cara penanganannya berbeda tergantung oleh barang tersebut.

Jasa yang ditawarkan dalam perusahaan PT Cipta Karya Agung Sejahtera antara lain *Door to Door*, *Port to Door* serta *Port to Port*. Selain itu dalam perusahaan ini memiliki armada pengangkutan yang memadai mulai dari skala besar maupun skala kecil untuk menjangkau seluruh wilayah. Tidak hanya itu gudang sebagai sarana yang memadai didukung oleh tenaga ahli bongkar muat dan penumpukan barang.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi

Menjadikan perusahaan yang maju dalam bidang ekspedisi untuk pengiriman barang melalui darat ke laut di seluruh nusantara.

Misi

- a. Memberikan jasa EMKL dengan kualitas terbaik.
- b. Membangun kepercayaan terhadap pelanggan dengan layanan PRIMA

4.1.3 Gambaran Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah susunan atau kerangka pada suatu organisasi dimana menunjukkan jabatan masing-masing yang memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang telah diinginkan. Dalam perusahaan struktur organisasi diperlukan agar setiap karyawan atau pegawai memiliki tugas yang masing-masing. Agar lebih jelasnya berikut kami terangkan mengenai struktur perusahaan serta pembagian tugas dan tanggung jawabnya. Adapun struktur organisasi perusahaan yang akan dijelaskan sebagai berikut :



Gambar 4.1 Bentuk Struktur Organisasi

Sumber: PT. Cipta Karya Agung Sejahtera

4.1.4 Tugas dan Tanggung Jawab

Dalam struktur organisasi terdapat pembagian tugas dan tanggung jawab yaitu:

Direktur

Tugas seorang direktur disini tidak hanya memimpin suatu perusahaan itu saja akan tetapi harus menjalankan bisnis dalam perusahaan tersebut, dimana perlu adanya memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan manajer agar sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Selain itu perlunya tanggung jawab pada direktur antara lain:

Direktur bertanggung jawab atas kerugian Perusahaan (PT) yang disebabkan karena direktur tidak menjalankan kepengurusan perusahaan sesuai dengan maksud dan tujuan perusahaan, anggaran dasar, kebijakan yang tepat dalam menjalankan perusahaan serta UU No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas. Atas kerugian perusahaan, direktur akan dimintakan pertanggung jawabannya baik secara perdata maupun pidana. Apabila kerugian perusahaan disebabkan kerugian bisnis dan direktur telah menjalankan kepengurusan PT sesuai dengan maksud dan tujuan perusahaan, anggaran dasar, kebijakan yang tepat dalam menjalankan PT serta UU No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas, maka direktur tidak dapat dipersalahkan atas kerugian perusahaan .

Manajer

Memiliki tugas yaitu mengatur dan mengendalikan organisasi tersebut serta mengevaluasi ulang kegiatan-kegiatan organisasi. Selain itu ada fungsi manajer yaitu *Planning* (Perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *Actuating* (Pengarahan), *Controlling* (Pengendalian). Tanggung jawab seorang manajer adalah menjalankan proses atau fungsi manajemen, dengan membuat perencanaan serta mengambil keputusan, mengorganisasikan, memimpin, serta melakukan fungsi pengawasan terhadap manusia/pekerja, keuangan, aset fisik, serta informasi. Dalam pelaksanaan kegiatannya,

seorang manajer harus dapat mencapai tujuan organisasi melalui kerjasama dengan banyak orang (staff).

HRD

Mempunyai tugas yaitu melakukan rekrutmen dan menyeleksi karyawan baru serta mengembangkan dan memberikan pelatihan kepada karyawan.

Admin Kantor

Bertugas melakukan kegiatan untuk membuat dokumen pengiriman barang dan membuat agenda pengiriman barang.

Admin Perpajakan

Memiliki tugas mengurus mengenai hal-hal yang berhubungan dengan aspek Perpajakan, luasan pekerjaannya tergantung bidang usaha dan besarnya perusahaan, tapi umumnya antara lain: masalah PPh 21/26, PPh 23, PPh 25/29, PPN.

Keuangan

Melaksanakan kegiatan administrasi keuangan perusahaan (jurnal entry sampai dengan arsip dokumen) untuk menjamin kelancaran, keakuratan dan ketertiban administrasi keuangan perusahaan.

Accounting

Disini tugasnya yaitu menyusun laporan keuangan serta aset perusahaan, merancang anggaran perusahaan hingga menyeimbangkan strategi perusahaan untuk meningkatkan keuntungan.

Penagihan

Melakukan penagihan serta pengecekan suatu tagihan dimana ini mempengaruhi keakuratan dan kelancaran penjualan dan data piutang.

Pemasaran

Tugasnya disini merencanakan, melaksanakan, serta pengawasan dalam penjualan jasa pengiriman barang dalam perusahaan

Staff gudang

Bertugas sebagai menerima, mengecek dan mengeluarkan barang dari dalam gudang.

Operasional

Memiliki tugas yaitu mengurus dan mengendalikan seluruh kegiatan di lapangan maupun diluar lapangan.

Operasional Dalam

Memiliki kegiatan menerima dan mengeluarkan barang dari dalam gudang/depo serta mengatur proses penyusunan pengeluaran barang yang akan dimasukkan pada *container*.

Asisten operasional

Bertugas sebagai membantu kegiatan orang operasional dalam.

Operasional luar

Memiliki tugas mengatur kegiatan pengiriman barang dari pabrik menuju pelabuhan.

Sopir

Bertugas mengemudi truck untuk proses pengambilan barang yang akan dikirim.

4.1.5 Personalia

Personalia adalah serangkaian kegiatan mengelola sumber daya manusia pada hal-hal yang terkait administratif yang mengatur hubungan industrial antara perusahaan dan karyawannya. Pada perusahaan ini terdapat tugas personalia yaitu merekrut karyawan yang mempunyai dasar kompetensi yang sesuai dengan bidang yang dibutuhkan :

a. Rekrutmen

PT. Cipta Karya Agung Sejahtera melakukan rekrutmen kepada calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu. Dalam melakukan proses

rekrutmen diperusahaan ini terdapat beberapa tahapan-tahapan antara lain:

1) Pemilihan media iklan

Tahapan ini bisa dilakukan dalam bentuk media cetak seperti surat kabar, majalah dan lain - lain. Tidak hanya itu refrensi dari teman juga dibutuhkan.

2) Seleksi administratif calon karyawan

Data yang masuk dalam meja HRD harus segera dilakukan poses penyaringan, hal-hal yang biasanya diperhatikan yaitu pada kualifikasi syarat yang telah ditentukan perusahaan.

3) Tes Psikologi

Tujuan diadakannya tes psikologi adalah untuk mencari kadidat yang sesuai dengan kriteria dan karakter jabatan yang dibutuhkan. Selain itu memiliki kemampuan untuk mengetahui minat bakat seseorang.

4) Interview dengan Direktur

Tahapan ini merupakan tahapan terakhir dalam rekrutmen karyawan. Disini direktur mengetahui seperti kualitas yang dimiliki calon karyawan.

b. Jumlah, Pendidikan dan Jam Kerja Karyawan

PT. Cipta Karya Agung Sejahtera memiliki jumlah karyawan sebanyak 100 orang terdiri dari karyawan perusahaan kantor pusat di Surabaya serta kantor cabang di Makassar, Palu, Gorontalo serta Jayapura. Jumlah karyawan ini meliputi karyawan di dalam maupun diluar ruangan antara lain sebagai berikut:

Tabel 4.1

Data Jumlah Tenaga Kerja di PT. Cipta Karya Agung Sejahtera

No	Kantor Wilayah	Jumlah
1	Kantor Pusat Surabaya	30

No	Kantor Wilayah	Jumlah
2	Kantor Cabang Makassar	25
3	Kantor Cabang Palu	17
4	Kantor Cabang Gorontalo	17
5	Kantor Cabang Jayapura	11
Jumlah		100

Sumber : PT. Cipta Karya Agung Sejahtera

Perusahaan ini memiliki rata-rata pendidikan yang ditempuh Sekolah Menengah Atas. PT. Cipta karya Agung Sejahtera memiliki jam kerja yaitu:

Kantor

Senin – Jum'at : 08.00 – 17.00 WIB

Sabtu : 08.00 – 15.00 WIB

Operasional

Senin – Sabtu : 07.00 – 22.00 WIB

PT. Cipta Karya Agung Sejahtera memiliki kesejahteraan bagi karyawan diantaranya berupa BPJS Kesehatan serta adanya tunjangan – tunjangan lainnya. Apabila rajin masuk dan tidak telat mendapatkan bonus tersendiri dari perusahaan.

4.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja dalam perusahaan PT. Cipta Karya Agung Sejahtera, untuk metode yang dipakai dalam penelitian ini yaitu *simple random sampling*. Dengan menggunakan *simple random sampling*, diharapkan sampel yang diperoleh benar-benar sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan.

Berdasarkan penelitian ini didapatkan jumlah data dari 80 responden yang bekerja dalam perusahaan EMKL PT. Cipta Karya Agung Sejahtera didapat kondisi responden tentang jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama

kerja. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Gambaran umum objek penelitian ini antara lain sebagai berikut:

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelaminnya, responden dalam penelitian ini dapat di karakteristik sebagai berikut:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Dalam %
1.	Laki-Laki	55	68,75 = 69
2.	Perempuan	25	31,25 = 31
Jumlah		80	100

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS 16 (2019)

Pada tabel 4.2 dapat menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 55 karyawan dengan persentase 69%. Sedangkan sisanya adalah perempuan sebanyak 25 karyawan dengan persentase 31%.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Gambaran umum mengenai responden berdasarkan usia pada saat pengambilan sampel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Jumlah	Dalam %
1.	Di bawah 35	61	76,25 = 76
2.	Di atas 35	19	23,75 = 24
Jumlah		80	100

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS 16 (2019)

Dari tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden dalam penelitian ini yang berusia dibawah 35 tahun ialah 61 karyawan dengan persentase 76% sedangkan usia responden di atas 35 tahun sebanyak 19 karyawan dengan persentase 24%.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan tingkatan pendidikan, maka responden dalam penelitian ini dapat dikarakteristikan sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Usia (Tahun)	Jumlah	Dalam %
1.	SLTP	4	5
2.	SLTA	50	62,5 = 63
3.	D3	12	15
4.	S1	8	10
5.	S2	4	5
6.	Lainnya	2	2,5 = 3
Jumlah		80	100

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS 16 (2019)

Dari tabel 4.4 mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan dalam penelitian ini yaitu pendidikan SLTP sebanyak 4 karyawan dengan persentase 5%, SLTA sebanyak 50 karyawan dengan persentase 63%, D3 sebanyak 12 karyawan dengan persentase 15%, S1 sebanyak 8 karyawan dengan persentase 10%, S2 sebanyak 4 karyawan dengan persentase 5% dan pendidikan lainnya yang berupa antara pendidikan SD dengan S3 sebanyak 2 karyawan dengan persentase 3%.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Pada penelitian ini didapatkan berdasarkan menurut lama kerja menjadi karyawan EMKL PT. Cipta Karya Agung Sejahtera dalam penyertaan kuisisioner yang disebarkan kepada responden. Maka hasil jawaban responden mengenai karakteristik lama kerja dapat diklasifikasikan antara lain sebagai berikut :

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No.	Periode Waktu (Tahun)	Jumlah	Dalam %
1.	Di bawah 1 tahun	13	16,25 = 16
2.	Di atas 1 tahun	67	83,75 = 84
Jumlah		80	100

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS 16 (2019)

Dari tabel 4.5 mengenai karakteristik responden berdasarkan lama kerja dalam penelitian ini sebagian kecil karyawan memiliki periode waktu di bawah 1 tahun sebanyak 13 karyawan dengan persentase 16% dan di atas 1 tahun sebanyak 67 karyawan dengan persentase 84%.

4.3 Statistik Deskriptif

Pada penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuisisioner terhadap 80 karyawan EMKL PT. Cipta Karya Agung Sejahtera sehingga diperoleh data data yang bersifat primer, dimana data ini diperoleh perlu di uji dengan beberapa pengujian. Uji yang dilakukan dalam penelitian yang pertama yaitu uji kualitas data diantaranya ada uji validitas dan reliabilitas. Selain itu ada yang kedua ada uji asumsi klasik yang diantaranya uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji linearitas. Uji yang ketiga yaitu analisis linier berganda. Dan yang terakhir yaitu uji hipotesis yang meliputi uji t untuk mengetahui secara parsial dan uji F

untuk mengetahui secara parsial. Selain itu data yang lain yaitu data sekunder, dimana data yang diperoleh dari perusahaan. Hasil dari uji ini menggunakan bantuan program SPSS 16 adalah sebagai berikut:

4.3.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan suatu analisis yang dilakukan untuk menilai karakteristik dari sebuah data. Karakteristik ini menggambarkan data tersebut dalam topik pembahasan penelitian, dimana ini bertujuan data yang tersaji menjadi mudah dipahami dan informatif bagi orang yang membacanya.

Variabel Fasilitas (X_1)

Dalam penelitian ini variabel fasilitas (X_1) dapat diukur dengan menggunakan 5 item pernyataan yang diajukan kepada reponden menggunakan kuisisioner. Dari hasil kuisisioner yang dijawab oleh responden karyawan tersebut nantinya akan menjadi rekapitulasi tanggapan responden antara lain sebagai berikut:

Tabel 4.6

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Fasilitas (X_1)

No Pernyataan	Jawaban					Jumlah
	STS ★	TS ★	RR ★	S	SS	
X _{1.1}	0	0	4	19	57	80
Persentase	0%	0%	5%	23,8%	71,2%	100%
X _{1.2}	0	0	1	9	70	80
Persentase	0%	0%	1,25%	11,25%	87,5%	100%
X _{1.3}	0	0	1	3	76	80

No Pernyataan	Jawaban					Jumlah
	STS	TS	RR	S	SS	
Persentase	0%	0%	1,25%	3,75%	95%	100%
X _{1.4}	0	1	14	9	56	80
Persentase	0%	1,25%	17,5%	11,25%	70%	100%
X _{1.5}	0	1	0	21	58	80
Persentase	0%	1,25%	0%	26,25%	72,5%	100%

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS 16 (2019)

Berdasarkan tabel 4.6 rekapitulasi jawaban responden tentang fasilitas diatas dapat diketahui sebagian besar responden menyatakan bahwa kelengkapan fasilitas telah sesuai dengan kinerja karyawan. Namun demikian terdapat 1,25% tidak setuju untuk pernyataan X_{1.4} dan X_{1.5}.

Dari rekapitulasi tersebut dapat disimpulkan bahwa sebanyak 5% responden menyatakan bahwa jaringan internet tidak dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat (pernyataan X_{1.1}) dan sebanyak 1,25% responden menyatakan bahwa fasilitas tidak dapat membantu kinerja karyawan dimana hasil ini sesuai dengan pernyataan X_{1.2} hingga X_{1.5}.

Variabel Lingkungan (X₂)

Dalam penelitian ini variabel lingkungan (X₂) dapat diukur dengan menggunakan 5 item pernyataan yang diajukan melalui kuisisioner. Kuisisioner ini disebarakan kepada responden yang bekerja menjadi karyawan EMKL PT. Cipta Karya Agung Sejahtera yang nantinya hasil jawaban dari responden tersebut menjadi rekapitulasi tanggapan responden terhadap lingkungan.

Hasil tersebut akan menjadi tabel antara lain sebagai berikut:

Tabel 4.7

**Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan
(X₂)**

No Pernyataan	Jawaban					Jumlah
	STS	TS	RR	S	SS	
X _{2.1}	0	0	2	21	57	80
Persentase	0%	0%	2,5%	26,25%	71,25%	100%
X _{2.2}	0	0	1	22	57	80
Persentase	0%	0%	1,25%	27,5%	71,25%	100%
X _{2.3}	0	0	1	2	77	80
Persentase	0%	0%	1,25%	2,5%	96,25%	100%
X _{2.4}	0	2	10	11	57	80
Persentase	0%	2,5%	12,5%	13,75%	71,25%	100%
X _{2.5}	0	0	3	31	46	80
Persentase	0%	0%	3,75%	38,75%	57,5%	100%

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS 16 (2019)

Berdasarkan tabel 4.7 rekapitulasi jawaban responden tentang lingkungan diatas dapat diketahui sebagian besar responden menyatakan bahwa lingkungan telah sesuai dengan kinerja karyawan. Sebanyak 96,25% lingkungan dapat menunjang kinerja karyawan (X_{2.3})

Dari rekapitulasi tersebut dapat disimpulkan bahwa sebanyak 2,5% responden yang tidak setuju atas kebisingan di jam kerja dapat mengganggu konsentrasi. ini terdapat pada pernyataan X_{2.4} dan sebanyak 1,25%

responden menyatakan bahwa kondisi kebersihan toilet sudah cukup terawat (pernyataan X_{2.2})

Variabel Kompensasi (X₃)

Dalam penelitian ini variabel kompensasi (X₃) dapat diukur dengan menggunakan 5 item pernyataan yang diajukan kepada responden. Hasil tersebut nantinya akan menjadi tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X₃)

No Pernyataan	Jawaban					Jumlah
	STS	TS	RR	S	SS	
X _{3.1}	0	1	1	28	50	80
Persentase	0%	1,25%	1,25%	35%	62,5%	100%
X _{3.2}	0	1	1	28	50	80
Persentase	0%	1,25%	1,25%	35%	62,5%	100%
X _{3.3}	0	0	1	3	76	80
Persentase	0%	0%	1,25%	3,75%	95%	100%
X _{3.4}	0	2	20	9	49	80
Persentase	0%	2,5%	25%	11,25%	61,25%	100%
X _{3.5}	0	0	1	29	50	80
Persentase	0%	0%	1,25%	36,25%	62,5%	100%

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS 16 (2019)

Berdasarkan tabel 4.8 rekapitulasi jawaban responden tentang kompensasi diatas dapat diketahui sebagian besar responden menyatakan bahwa kompensasi telah sesuai dengan kinerja karyawan. Sebanyak 95% kompensasi memiliki peran penting dalam kinerja karyawan (pernyataan X_{3.3}). Dari rekapitulasi tersebut dapat disimpulkan bahwa sebanyak 1,25% responden yang tidak setuju atas pernyataan mengenai tunjangan dan bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan ini terdapat pada pernyataan X_{3.1} dan pernyataan X_{3.2}.

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini variabel kinerja karyawan (Y) dapat diukur dengan menggunakan 5 item pernyataan yang diajukan kepada responden dengan menggunakan kuisioner, yang nantinya menjadi rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan antara lain sebagai berikut:

Tabel 4.9
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Pernyataan	Jawaban					Jumlah
	STS	TS	RR	S	SS	
Y.1	0	0	4	40	36	80
Persentase	0%	0%	5%	50%	45%	100%
Y.2	0	0	1	29	50	80
Persentase	0%	0%	1,25%	36,25%	62,5%	100%
Y.3	0	0	2	2	76	80
Persentase	0%	0%	2,5%	2,5%	95%	100%

No Pernyataan	Jawaban					Jumlah
	STS	TS	RR	S	SS	
Y.4	0	0	25	17	38	80
Persentase	0%	0%	31,25%	21,25%	47,5%	100%
Y.5	0	0	2	48	30	80
Persentase	0%	0%	2,5%	60%	37,5%	100%

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS 16 (2019)

Dari tabel 4.9 rekapitulasi jawaban responden tentang kinerja karyawan diatas dapat diketahui sebagian besar responden menyatakan bahwa sebanyak 95% karyawan memiliki inisiatif sendiri dalam menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan yang ada pada perusahaan (pernyataan Y.3)

Dari rekapitulasi tersebut dapat disimpulkan bahwa sebanyak 1,25% responden yang ragu-ragu atas pernyataan bahwa perusahaan memberikan pelatihan pengembangan kinerja kepada karyawan (pernyataan Y.2)

4.4 Uji Kualitas Data

4.4.1 Uji Validitas

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terdapat hasil dari penyebaran kuisioner kepada 80 karyawan EMKL PT. Cipta Karya Agung Sejahtera. Lalu dilakukan uji kualitas data yang berupa uji validitas dan reliabilitas. Maka dengan ini akan menjelaskan mengenai uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (korelasi *product moment Pearson's*) dengan nilai *pearson product moment table* untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$, dalam hal ini n merupakan jumlah sampel dan adalah jumlah variabel bebas. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) = 80 dan besarnya df dapat

dihitung $80-2=78$, dengan df 78 dan $\alpha = 0,05$ didapat *pearson product moment table* dengan uji dua sisi = 0,219. Jika r_{hitung} lebih besar dari *pearson product moment table* dan bernilai positif, maka butir pertanyaan atau indikator valid Imam Ghozali (2013). Hasil uji validitas dalam penelitian ini dari 20 pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas

Pertanyaan /Pernyataan	r_{hitung}	<i>table product moment</i>	Kesimpulan
Fasilitas (X1)			
X1.1	0,699	0,219	Valid
X1.2	0,678	0,219	Valid
X1.3	0,488	0,219	Valid
X1.4	0,665	0,219	Valid
* X1.5	0,550	0,219	* Valid
Lingkungan (X2)			
X2.1	0,395	0,219	Valid
X2.2	0,304	0,219	Valid
X2.3	0,439	0,219	Valid
X2.4	0,367	0,219	Valid
X2.5	0,580	0,219	Valid
Kompensasi (X3)			
X3.1	0,346	0,219	Valid

Pertanyaan /Pernyataan	r_{hitung}	<i>table product moment</i>	Kesimpulan
X3.2	0,658	0,219	Valid
X3.3	0,508	0,219	Valid
X3.4	0,311	0,219	Valid
X3.5	0,599	0,219	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y.1	0,685	0,219	Valid
Y.2	0,455	0,219	Valid
Y.3	0,430	0,219	Valid
Y.4	0,523	0,219	Valid
Y.5	0,514	0,219	Valid

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS 16 (2019)

Berdasarkan table 4.10 dapat diketahui seluruh butiran pertanyaan diatas dapat dilihat bahwa nilai $r_{hitung} > r_{table}$ yaitu 0,219. Ini menunjukkan bahwa data tersebut valid karena memenuhi Uji Validitas.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu uji kualitas data yang digunakan untuk mengukur tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisioner oleh responden karyawan benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian.

Untuk menganalisis uji reliabilitas, pengukuran dilakukan sekali kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur

korelasi antara jawaban pertanyaan dengan menggunakan SPSS yaitu uji *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 Imam Ghozali (2013). Dari hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Kesimpulan
Fasilitas (X ₁)	0,813	> 0,60	Reliabel
Lingkungan (X ₂)	0,861	> 0,60	Reliabel
Kompensasi (X ₃)	0,767	> 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,822	> 0,60	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS 16 (2019)

Dari hasil uji realibilitas pada tabel 4.11 diketahui bahwa variabel fasilitas (X₁), lingkungan (X₂), kompensasi (X₃) dan kinerja karyawan (Y) semuanya reliabel, karena setiap variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60. Dengan demikian variabel-variabel tersebut dapat dianalisis lebih lanjut.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Pada uji asumsi klasik terdapat uji normalitas, suatu uji yang digunakan untuk mengetahui populasi data berdistribusi normal atau tidak. Selain itu uji ini digunakan untuk mengukur data tersebut berskala ordinal, interval maupun rasio. Dalam penelitian ini untuk dapat menguji normalitas model regresi menggunakan metode *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika data tidak

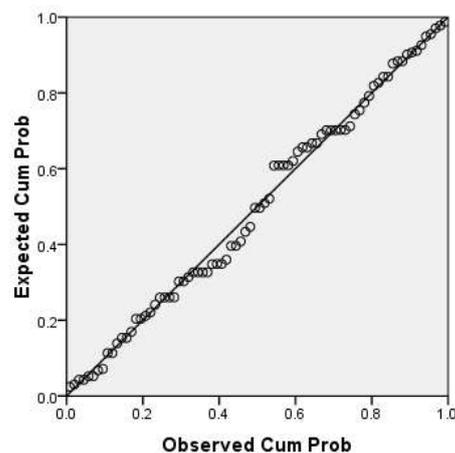
menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dari hasil statistik, dapat dilihat pada gambar 4.2.

Pada gambar 4.2 Hasil uji normalitas pada gambar grafik terlihat bahwa penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Ini menyatakan bahwa uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan jika tidak dilakukan secara hati-hati, secara visual terlihat normal namun secara statistik tidak, atau sebaliknya secara visual tidak normal namun secara statistik normal.

Berdasarkan hasil perhitungan *Kolmogorov Smirnov* terhadap residual regresi dengan menggunakan program SPSS 16 diperoleh hasil sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN



Gambar 4.2

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS 16 (2019)

Disamping menggunakan uji grafik dilengkapi dengan uji statistik, salah satunya dengan menggunakan uji statistik non parametik *kolmogorof-Smirnov*. Jika hasil K-S mempunyai $p \geq 0,05$, maka dapat dikatakan *unstandardized Residual* normal. Hasil uji tersebut disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.12
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.73808169
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.068
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.649
Asymp. Sig. (2-tailed)		.794

a. Test distribution is Normal.

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS 16 (2019)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas terlihat bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,649 dengan tingkat signifikan 0,794 berarti hal itu menunjukkan bahwa model regresi terdistribusi normal karena tingkat signifikansinya $\geq 0,05$.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Dalam penelitian ini menggunakan uji multikolinearitas yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi

klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antar variabel independent dalam model regresi. Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan TOL (*tolerance*). Bila $VIF > 10$ maka dianggap ada multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya, sebaliknya bila $VIF < 10$ maka dianggap tidak terdapat multikolinearitas.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Fasilitas (X1)	0,971	1,030	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Lingkungan (X2)	0,960	1,042	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kompensasi (X3)	0,979	1,022	Tidak Terjadi Multikolinieritas

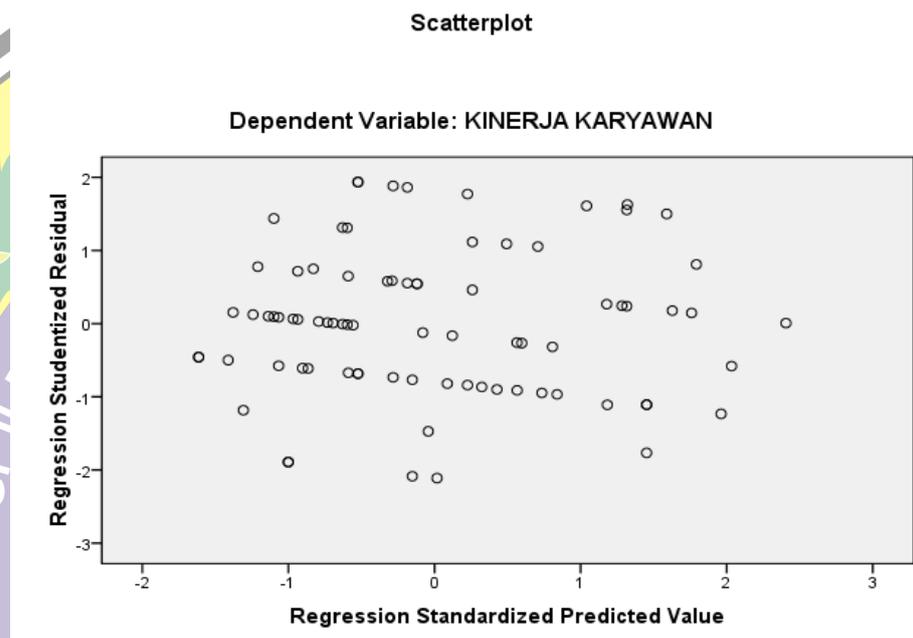
Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS 16 (2019)

Dari tabel uji multikolinearitas diatas, dapat disimpulkan bahwa variable independen (bebas) yang berupa fasilitas, lingkungan dan kompensasi tidak terterjadi persoalan multikonearitas. Hal ini dikarenakan hasil uji multikonearitas telah memenuhi asumsi vif, dimana nilai $VIF < 10$.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik. Uji heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residul untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang digunakan dalam uji ini dipenuhi dalam model regresi ialah tidak adanya gejala heteroskedastisidas.

Cara untuk mengetahui gejala heterokedastisitas yaitu dengan menggunakan metode grafik. Jika tidak ada pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 4.3
Scatterplot

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS 16 (2019)

Berdasarkan gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah 0 (nol) pada sumbu y. jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heterokedastisitas.

4.5.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui adanya korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan yang lain

pada model regresi. Dalam uji ini terdapat prasyarat pada model regresi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Metode pengujian menggunakan Uji Durbin-Watson (d). Selain itu terdapat kriteria yang dapat dilihat pada tabel 3.3 tentang pengambilan keputusan adakalanya autokorelasi.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai *Durbin Watson Test* sebesar 2,178. Sedangkan nilai *Durbin Watson* tersebut berada pada interval tidak ada autokorelasi yaitu dapat dibuktikan pada perhitungan berikut ini:

Dengan $K = 3$ dan $n = 80$, serta tingkat signifikansi ($\alpha = 5\%$) diperoleh hasil $dL = 1,560$ dan $dU = 1,715$.

Dikatakan tidak ada autokorelasi bila $dL < DW < 4-dU$ atau $1,560 < 2,178 < 4 - 1,715$ atau $1,560 < 2,178 < 2,285$ dengan demikian hasil pengolahan data menunjukkan tidak terdapat autokorelasi.

4.5.5 Uji Linieritas

Uji linieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Menurut Priyatno (2012), kedua variabel dikatakan linier apabila memiliki taraf signifikansi *linierity* lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Uji linieritas pada SPSS *for windows* diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.14
Uji Linieritas

<i>Linierity</i>	Sig.	Kesimpulan
Kinerja Karyawan * Fasilitas	0,000	Linier
Kinerja Karyawan	0,000	Linier

<i>Linierity</i>	Sig.	Kesimpulan
* Lingkungan		
Kinerja Karyawan * Kompensasi	0,000	Linier

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS 16 (2019)

Berdasarkan tabel 4.14 pada output *ANOVA Table* diatas, dapat dilihat bahwa signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel fasilitas dan kinerja karyawan, lingkungan dan kinerja karyawan serta kompensasi dan kinerja karyawan terdapat hubungan yang linier, maka asumsi linieritas terpenuhi.

4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi dipergunakan untuk menggambarkan garis yang menunjukkan arah hubungan antar variabel, serta dipergunakan untuk melakukan prediksi. Pada penelitian ini adalah regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Fasilitas, Lingkungan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan dari hasil perhitungan pengolahan data dengan bantuan komputer program SPSS 16 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Beta		
(Constant)	-0,468		-0,157	,876
Fasilitas (X1)	0,596	0,610	7,314	,000

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Beta		
Lingkungan (X ₂)	0,095	0,119	1,416	,161
Kompensasi (X ₃)	0,286	0,384	4,626	,000

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS 16 (2019)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda yang signifikan sebagai berikut:

$$Y = -0,468 + 0,596 X_1 + 0,095 X_2 + 0,286 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Fasilitas

X₂ = Lingkungan

X₃ = Kompensasi

E = Estimasi *error*

Interpretasi dari model regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstanta yang dihasilkan sebesar -0,468 menunjukkan bahwa besarnya nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar -0,468 jika Fasilitas (X₁), Lingkungan (X₂) dan Kompensasi (X₃) adalah konstan.
2. Nilai koefisien Fasilitas (β_1) sebesar 0,596 menunjukkan bahwa jika variabel Fasilitas (β_1) meningkat satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,596.
3. Nilai koefisien Lingkungan (β_2) sebesar 0,095 menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan (β_2) meningkat satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,095.
4. Nilai koefisien Kompensasi (β_3) sebesar 0,286 menunjukkan bahwa jika variabel Kompensasi (β_3) meningkat satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,286.

4.7 Pengujian Hipotesis

4.7.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini uji t merupakan suatu uji untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas (fasilitas, lingkungan, dan kompensasi) secara parsial atau individual menerangkan variabel terikat (kinerja karyawan).

a. Perumusan hipotesis untuk uji t (parsial) pada variabel Fasilitas (X_1):

$$1) H_0 = 0$$

$$H_1 \neq 0$$

Atau

H_0 : Variabel bebas Fasilitas (X_1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) EMKL PT. Cipta Karya Agung Sejahtera.

H_1 : Variabel bebas Fasilitas (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) EMKL PT. Cipta Karya Agung Sejahtera.

2) Jika nilai signifikansi variabel bebas Fasilitas (X_1) pada uji t sig < 0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh X terhadap Y. Jika nilai t sig > 0,05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

$$\begin{aligned} 3) T_{tabel} &= t(a/2; n-k-1) \\ &= 0,05/2; 80-3-1 \\ &= 0,025; 76 \\ &= 1,991 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.15 analisis uji t adalah besarnya Nilai t_{hitung} pada variabel Fasilitas (X_1) adalah sebesar 7,314 dengan tingkat signifikansi adalah 0,000. Karena $7,314 > 1,991$ dan $0,000 < 0,05$ maka menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kesimpulan: Variabel bebas Fasilitas (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) EMKL PT. Cipta Karya Agung Sejahtera

b. Perumusan hipotesis untuk uji t (parsial) pada variabel Lingkungan (X_2):

1) $H_0 = 0$

$H_1 \neq 0$

Atau

H_0 : Variabel bebas Lingkungan (X_2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) EMKL PT. Cipta Karya Agung Sejahtera.

H_1 : Variabel bebas Lingkungan (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) EMKL PT. Cipta Karya Agung Sejahtera.

2) Jika nilai signifikansi variabel bebas Lingkungan (X_2) pada uji t sig $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Jika nilai sig $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

3) $T_{tabel} = t(a/2; n-k-1)$
 $= 0,05/2; 80-3-1$
 $= 0,025; 76$
 $= 1,991$

Berdasarkan tabel 4.15 analisis uji t adalah besarnya Nilai t_{hitung} pada variabel Lingkungan (X_2) adalah sebesar 1,416 dengan tingkat signifikansi adalah 0,161 . Karena $1,416 < 1,991$ dan $0,161 > 0,05$ maka menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Kesimpulan: Variabel bebas Lingkungan (X_2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) EMKL PT. Cipta Karya Agung Sejahtera. Tidak signifikannya variabel ini dapat disebabkan lingkungan dalam perusahaan masih dengan kondisi baik, sehingga tidak memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

c. Perumusan hipotesis untuk uji t (parsial) pada variabel Kompensasi (X_3):

$$1) H_0 = 0$$

$$H_1 \neq 0$$

Atau

H_0 : Variabel bebas Kompensasi (X_3) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) EMKL PT. Cipta Karya Agung Sejahtera.

H_1 : Variabel bebas Kompensasi (X_3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) EMKL PT. Cipta Karya Agung Sejahtera.

2) Jika nilai signifikansi variabel bebas Kompensasi (X_3) pada uji t sig $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Jika nilai sig $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

$$\begin{aligned} 3) T_{tabel} &= t(a/2; n-k-1) \\ &= 0,05/2; 80-3-1 \\ &= 0,025; 76 \\ &= 1,991 \end{aligned}$$

Berdasarkan Tabel 4.15 analisis uji t adalah besarnya nilai t_{hitung} pada variabel Kompensasi (X_3) adalah sebesar 4,626 dengan tingkat signifikansi adalah 0,000. Karena $4,626 > 1,991$ dan $0,000 < 0,05$ maka menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kesimpulan: Variabel bebas Kompensasi (X_3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) EMKL PT. Cipta Karya Agung Sejahtera.

4.7.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas Fasilitas (X_1), Lingkungan (X_2), dan Kompensasi (X_3) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.16
Uji Simultan (Uji F)

F hitung	F table	Sig	α
23,995	2,72	0,000	0,05

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 16, 2019

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, dapat diketahui bahwa fasilitas (X1), lingkungan (X2), kompensasi (X3) secara bersama-sama (simultan) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan F_{hitung} lebih besar dari F_{table} dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari α 0,05.

4.7.3 Uji Koefisien Determinasi Disesuaikan (*Adjusted R²*)

Uji Koefisiensi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai R^2 yang semakin mendekati 1, berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen. Koefisiensi determinasi yang digunakan *Adjusted R Square* dapat naik turun apabila satu variabel independen, tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, (Ghozali, 2013).

Tabel 4.17
Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,697 ^a	,486	,466	,753

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 16, 2019

Dari tabel 4.17 diatas menunjukkan besarnya *adjusted R²* adalah 0,466 hal ini berarti 46,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ke 3 variabel independen, yaitu fasilitas, lingkungan dan kompensasi. Sedangkan sisanya sebesar 53,4% (100%-46,6%) dijelaskan oleh variable - variabel diluar model seperti stres kerja, efektivitas kerja, motivasi kerja, komitmen, gaya kepemimpinan dan faktor lain sebagainya. *Standart error of the Estimate (SEE)* dari table diatas sebesar 0,753. Semakin kecil nilai SEE, maka akan membuat persamaan regresi semakin tepat dapat dalam memprediksi variable dependen.

4.8 Pembahasan

4.8.1 Pengaruh Fasilitas (X₁) terhadap Kinerja Karyawab (Y)

Pernyataan hipotesis pertama (H₁) yang menyatakan bahwa “ fasilitas (X₁) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) “ dapat diterima, karena variabel fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,610. Hal tersebut dibuktikan dengan analisis uji t yang menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 7,314 > \text{nilai } t_{tabel} 1,991$ dan tingkat singnifikansi $0,000 < \text{probabilitas signifikansi } \alpha = 0,05$.

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan hasil penelitian bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan EMKL. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat fasilitas maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hal ini juga dibuktikan pada penelitian yang dilakukan oleh Welli Fitra Hayati yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Radio Suara Singgalang Mahimbau (Radio Sushi FM) Padang” bahwa fasilitas berpengaruh positif .dan signifikan terhadap kinerja karyawan Selain itu ada penelitian lain yang dilakukan oleh Terry Awitanto Lajatuma, Elva

Nuraiana dan Juli Murwani (2019) yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun”, bahwa fasilitas kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun.

Maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa fasilitas yang diberikan oleh perusahaan mengalami peningkatan kinerja karyawan. Peningkatan ini disebabkan sarana dan prasarana yang dimiliki perusahaan sudah mencukupi karyawan dalam melakukan aktivitas atau kegiatan EMKL PT. Cipta Karya Agung Sejahtera.

4.8.2 Pengaruh Lingkungan (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis kedua (H₂) yang menyatakan bahwa “ lingkungan (X₂) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) “ dapat ditolak, karena variabel lingkungan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,119. Hal tersebut dibuktikan dengan analisis uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} 1,416 < nilai t_{tabel} 1,991 dan tingkat signifikansi 0,161 < probabilitas signifikansi $\alpha = 0,05$.

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan hasil penelitian bahwa lingkungan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin rendah tingkat fasilitas maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Hal ini juga dibuktikan pada penelitian yang dilakukan oleh Veronica Aprillia D. S (2017) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomulti Plasindo di Kota Semarang”, bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan sebagian besar karyawan perusahaan berdomisili disekitar perusahaan atau tempat dimana mereka bekerja sehingga apapun

kondisi atau lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja mereka. Selain itu ada penelitian lain yang dilakukan oleh Hendry Wijaya (2017) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin” bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan EMKL PT. Cipta Karya Agung Sejahtera. Tidak signifikannya variabel ini disebabkan oleh kebisingan di jam kerja yang dapat mengganggu konsentrasi, dimana responden menjawab pernyataan tersebut melalui kuisioner dengan jawaban tidak setuju sebanyak 2,5%.

4.8.3 Pengaruh Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa “kompensasi (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) “dapat diterima, karena variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,384. Hal tersebut dibuktikan dengan analisis uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} 4,626 > nilai t_{tabel} 1,991 dan tingkat signifikansi $0,000 < \text{probabilitas signifikansi } \alpha = 0,05$.

Hipotesis ketiga menunjukkan hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hal ini juga dibuktikan pada penelitian yang dilakukan oleh Medi Prakoso (2016) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan ART Studio Jakarta Pusat”, bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu dalam penelitian yang dilakukan oleh Ica Monica Oktapriani (2016) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja

Sebagai Variabel Intervening” bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan EMKL PT. Cipta Karya Agung Sejahtera. Kompensasi juga berpengaruh dalam semangat kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Selain itu upah dan tunjangan yang diberikan kepada karyawan tepat waktu membuat karyawan senang dalam menjalankan pekerjaan.

4.8.4 Pengaruh Fasilitas (X₁), Lingkungan (X₂) dan Kompensasi (X₃) terhadap Keputusan Pembelian (Y)

Hasil uji F penelitian ini menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang dihasilkan model regresi adalah sebesar 23,995 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji F tersebut telah membuktikan bahwa hipotesis keempat penelitian ini, yaitu: “Diduga variabel fasilitas, lingkungan dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan EMKL PT. Cipta Karya Agung Sejahtera” diterima. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas (X₁), lingkungan (X₂), dan kompensasi (X₃) bersama-sama memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut didukung adanya nilai koefisien korelasi (R) yang dihasilkan oleh model regresi tersebut adalah sebesar 0,466 hal ini berarti 46,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ke 3 variabel independen, yaitu fasilitas, lingkungan dan kompensasi. Sedangkan sisanya sebesar 53,4% (100%-46,6%) dijelaskan oleh variabel-variabel diluar model seperti stres kerja, efektivitas kerja, motivasi kerja, komitmen, gaya kepemimpinan dan faktor lain sebagainya. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai baik dan mempengaruhi kinerja karyawan EMKL PT. Cipta Karya Agung Sejahtera.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Pada pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuan diadakannya penelitian ini guna untuk mengetahui pengaruh fasilitas, lingkungan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Variabel fasilitas (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan EMKL PT. Cipta Karya Agung Sejahtera. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan menggunakan analisis uji t bahwa nilai t_{hitung} 7,314 > nilai t_{tabel} 1,991 dan tingkat signifikansi 0,000 < probabilitas signifikansi $\alpha = 0,05$.
2. Lingkungan (X_2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan EMKL PT. Cipta Karya Agung Sejahtera. Hal tersebut dibuktikan dengan analisis uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} 1,416 < nilai t_{tabel} 1,991 dan tingkat signifikansi 0,161 < probabilitas signifikansi $\alpha = 0,05$.
3. Kompensasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan analisis uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} 4,626 > nilai t_{tabel} 1,991 dan tingkat signifikansi 0,000 < probabilitas signifikansi $\alpha = 0,05$.
4. Variabel fasilitas, lingkungan dan kompensasi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan EMKL PT. Cipta Karya Agung Sejahtera. Hasil dari uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang dihasilkan model regresi adalah sebesar 23,995 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan diatas mengenai fasilitas, lingkungan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan EMKL maka adapun saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi STIMAK Barunawati, penelitian ini hanya memakai 3 variabel bebas yaitu fasilitas, lingkungan, dan kompensasi serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat ini termasuk sumbangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia elain itu penelitian ini dapat dijadikan bahan pembanding dengan teori-teori yang diperoleh dari perkuliahan.
2. Bagi perusahaan alangkah sebaiknya selalu memperhatikan kelayakan fasilitas yang telah disediakan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Selain itu lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik perlu dikembangkan lagi agar perusahaan semakin baik kedepannya sesuai dengan tujuan yang telah diciptakan. Dan pemberian kompensasi tepat waktu dapat berpengaruh baik pada kinerja karyawan.
3. Untuk peneliti selanjutnya, penggalian keempat variabel ini untuk diteliti, dapat terus dilakukan. Sebaiknya juga menambahkan variabel lain selain ketiga variabel independen yang telah diteliti, sehingga terlihat variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti stres kerja, efektivitas kerja, motivasi kerja, komitmen, gaya kepemimpinan dan faktor lain sebagainya yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. Manajemen Motivasi. Jakarta: Grasindo. 2003
- Danang, Sunyoto. (2012). Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT. Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Ghozali, Imam, 2009. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat, Penerbit: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- H.A.S Moenir. 2014. Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harahap, Sofyan Syafri, 2013, Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan, Cetakan Kesebelas, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2013. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rajawali Pers.
- Ghozali, Imam, 2009. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat, Penerbit: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV
- Moenir, A.S. 2011. Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia. Jakarta : Bumi Aksara.

- Mangkunegara, A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Muhamad Zainur Roziqin, 2010. *Kepuasan Kerja*, Malang: Averroes Press.
- Nawawi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. PT Refika Aditama. Bandung
- Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods For Busines (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis Cetakan Ke Enam Belas*, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah .2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Edisi kedua. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Jurnal

Abdul Ghani Adhim, 2011. “Peran Pemberian Kompensasi dan Semangat Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Annisa Hazrida Effendy , 2017. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Bupati Kabupaten Tapanuli Tengah”, Universitas Sumatra Utara.

I Made Yusa Dharmawan, 2011.”Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar” Tesis. Universitas Udayana Denpasar. Bali

Kartika Tri Rahmawati, 2009. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota”, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Terry Awitanto Lajatuma, Elva Nuraiana dan Juli Murwani, 2019. “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun”. Universitas PGRI Madiun.

Veronica Aprillia Dian Sulistiyowati, 2017. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomulti Plasindo di Kota Semarang”. Universitas Dian Nuswantoro Semarang.

Welli Fitra Hayati, 2014. “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Radio Suara Singgalang Mahimbau (Radio Sushi FM) Padang”. Universitas Taman Siswa Padang.

Windy Aprillia Murty dan Gunasti Hudiwinarsi, 2012. “Kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya)”, STIE Perbanas.

Situs Online

http://eprints.dinus.ac.id/17572/1/jurnal_14881.pdf [akses pada tanggal 21 Juni 2019]

https://eprints.uny.ac.id/35147/1/MediPrakoso_09408141020.pdf [akses pada tanggal 20 Juni 2019]

<http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/FIPA/article/view/256> [akses pada tanggal 20 Juni 2019]

Undang-Undang

Keputusan Menteri Perhubungan No. 88 / AL 305 / Phb – 85 Tanggal 11 April 1985
Tentang Perusahaan Bongkar Muat Dari Dan Ke Kapal.



LAMPIRAN 1 : Surat Permohonan Penulisan Skripsi

**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN
STIAMAK BARUNAWATI**
Jl. Perak Barat 173 Surabaya
Website : www.stiamak.ac.id
Telp. (031) 3291066
E-mail : info@stiamak.ac.id

FORMULIR PERMOHONAN PENULISAN SKRIPSI
Tahun Akademik : 20.../20.../20.../20...

Permohonan penyusunan SKRIPSI dan Dosen Pembimbing bagi mahasiswa:
Nama : TARA MARTA KESUMA
NIM : 151011230
Program Studi : Administrasi Bisnis
Alamat : Jl. Tebuk Hibung Barat 3/5
Telp : 08223148178

Judul SKRIPSI :

1. Hubungan, pelayanan dan kinerja karyawan dalam membangun citra perusahaan jasa EMKL
2. Fasilitas, lingkungan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan EMKL PT. Cipra Korp Agung Sjahtera
3. _____
4. _____

Dapat disetujui dengan dosen pembimbing: _____

Mahasiswa yang bersangkutan
Perseban,

NIM : 151011230

Surabaya, 22 April 2019
Menyetujui,

Soedarmanto, SE, MM

LAMPIRAN 2 : Kuisisioner

KUISISIONER PENELITIAN

**FASILITAS, LINGKUNGAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN EMKL**

Sehubungan dengan penyusunan skripsi dengan judul yang telah disebutkan di atas, maka dengan hormat saya:

Nama : Tiara Marta Kusuma

N.I.M : 151011290

Jurusan : Administrasi Bisnis

Adalah mahasiswi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi
Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya, memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk mengisi kuisisioner yang saya ajukan inisecara jujur dan terbuka berdasarkan kondisi atau keadaan yang sebenarnya. Daftar pertanyaan ini saya ajukan semata-mata untuk keperluan penelitian sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan jenjang Strata Satu (S1) dan tidak untuk dipublikasi. Kerahasiaan Bapak/Ibu/Saudara(i) dapat saya jamin.

Demikian saya ucapkan terima kasih atas ketersediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara(i) yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuisisioner ini.

Hormat Saya,

Tiara Marta Kusuma

Variabel Fasilitas (X1)

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	RR	S	SS
1.	Jaringan internet dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.					
2.	Kendaraan yang disediakan perusahaan dalam kondisi baik dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
3.	Kelengkapan fasilitas tempat ibadah disediakan berfungsi dengan baik.					
4.	Kesulitan dalam penggunaan peralatan kerja dapat menghambat aktivitas menyelesaikan pekerjaan.					
5.	Suhu ruangan kerja menjadi cukup baik menunjang aktivitas.					

Variabel Lingkungan (X2)

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	RR	S	SS
1.	Perlengkapan penerangan dalam ruangan sudah cukup baik dan memadai.					

2.	Kondisi kebersihan toilet sudah cukup terawat.					
3.	Hubungan atasan dan bawahan berlangsung baik.					
4.	Kebisingan di jam kerja dapat mengganggu konsentrasi.					
5.	Hubungan antar karyawan terjalin cukup baik.					

Variabel Kompensasi (X3)

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	RR	S	SS
1.	Tunjangan diberikan pihak perusahaan sesuai dengan harapan karyawan.					
2.	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur.					
3.	Gaji yang diberikan setiap bulan tepat waktu.					
4.	Adanya jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan pihak perusahaan					
5.	Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sesuai harapan.					

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	RR	S	SS
1.	Perusahaan memberikan pelatihan pengembangan kinerja kepada karyawan.					
2.	Perusahaan memberikan pelatihan pengembangan kinerja kepada karyawan.					
3.	Karyawan memiliki inisiatif sendiri dalam menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan.					
4.	Antar karyawan bekerjasama dengan baik di dalam maupun di luar ruangan					
5.	Karyawan bertanggung jawab atas sarana dan prasarana pada perusahaan.					

LAMPIRAN 3 : Hasil Statistik Deskriptif

VARIABEL FASILITAS (X₁)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.0	5.0	5.0
	4	19	23.8	23.8	28.8
	5	57	71.2	71.2	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.2	1.2	1.2
	4	9	11.2	11.2	12.5
	5	70	87.5	87.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.2	1.2	1.2
	4	3	3.8	3.8	5.0
	5	76	95.0	95.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	14	17.5	17.5	18.8
	4	9	11.2	11.2	30.0
	5	56	70.0	70.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	4	21	26.2	26.2	27.5
	5	58	72.5	72.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

VARIABEL LINGKUNGAN (X₂)

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.5	2.5	2.5
	4	21	26.2	26.2	28.8
	5	57	71.2	71.2	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.2	1.2	1.2
	4	22	27.5	27.5	28.8
	5	57	71.2	71.2	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	4	2	2.5	2.5	3.8
	5	77	96.2	96.2	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.5	2.5	2.5
	3	10	12.5	12.5	15.0
	4	11	13.8	13.8	28.8
	5	57	71.2	71.2	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	3.8	3.8	3.8
	4	31	38.8	38.8	42.5
	5	46	57.5	57.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

VARIABEL KOMPENSASI (X₃)**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	1	1.2	1.2	2.5
	4	28	35.0	35.0	37.5
	5	50	62.5	62.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	1	1.2	1.2	2.5
	4	28	35.0	35.0	37.5
	5	50	62.5	62.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.2	1.2	1.2
	4	3	3.8	3.8	5.0
	5	76	95.0	95.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.5	2.5	2.5
	3	20	25.0	25.0	27.5
	4	9	11.2	11.2	38.8
	5	49	61.2	61.2	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.2	1.2	1.2
	4	29	36.2	36.2	37.5
	5	50	62.5	62.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.0	5.0	5.0
	4	40	50.0	50.0	55.0
	5	36	45.0	45.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.2	1.2	1.2
	4	29	36.2	36.2	37.5
	5	50	62.5	62.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y.3

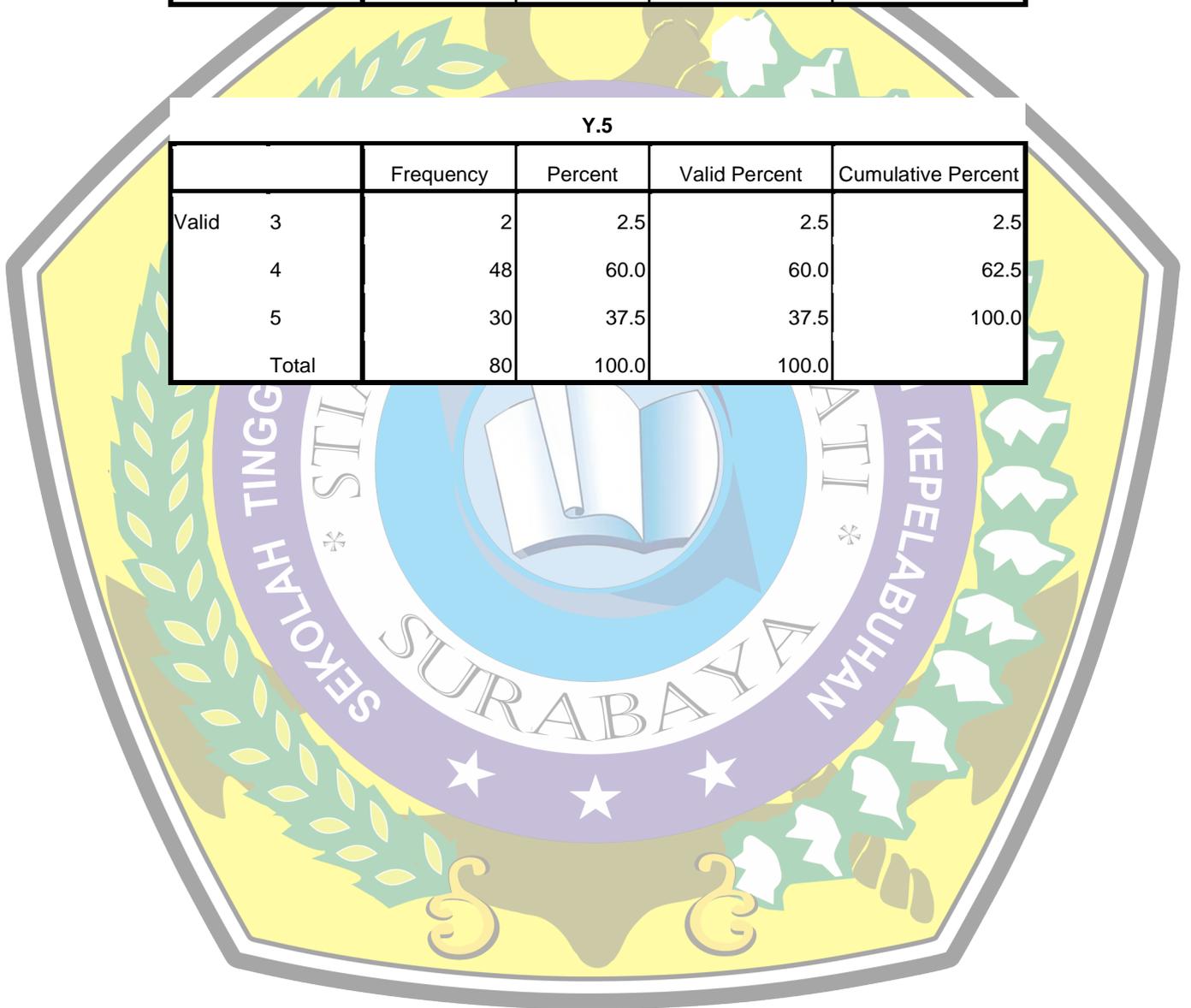
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.5	2.5	2.5
	4	2	2.5	2.5	5.0
	5	76	95.0	95.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	25	31.2	31.2	31.2
	4	17	21.2	21.2	52.5
	5	38	47.5	47.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.5	2.5	2.5
	4	48	60.0	60.0	62.5
	5	30	37.5	37.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	



LAMPIRAN 4 : Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

VARIABEL FASILITAS (X₁)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.318**	.229*	.242*	.287**	.699**
	Sig. (2-tailed)		.004	.041	.030	.010	.000
	N	80	80	80	80	80	80
X1.2	Pearson Correlation	.318**	1	.158	.413**	.264*	.678**
	Sig. (2-tailed)	.004		.160	.000	.018	.000
	N	80	80	80	80	80	80
X1.3	Pearson Correlation	.229*	.158	1	.164	.049	.488**
	Sig. (2-tailed)	.041	.160		.145	.668	.000
	N	80	80	80	80	80	80
X1.4	Pearson Correlation	.242*	.413**	.164	1	.143	.665**
	Sig. (2-tailed)	.030	.000	.145		.206	.000
	N	80	80	80	80	80	80
X1.5	Pearson Correlation	.287**	.264*	.049	.143	1	.550**
	Sig. (2-tailed)	.010	.018	.668	.206		.000
	N	80	80	80	80	80	80
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.699**	.678**	.488**	.665**	.550**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	5

VARIABEL LINGKUNGAN (X₂)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	-.092	-.020	-.200	.026	.395**
	Sig. (2-tailed)		.418	.861	.075	.821	.000
	N	80	80	80	80	80	80
X2.2	Pearson Correlation	-.092	1	.123	.066	-.193	.304**
	Sig. (2-tailed)	.418		.276	.561	.087	.006
	N	80	80	80	80	80	80
X2.3	Pearson Correlation	-.020	.123	1	.030	-.028	.439**
	Sig. (2-tailed)	.861	.276		.792	.804	.000
	N	80	80	80	80	80	80
X2.4	Pearson Correlation	-.200	.066	.030	1	.074	.367**
	Sig. (2-tailed)	.075	.561	.792		.513	.001
	N	80	80	80	80	80	80
X2.5	Pearson Correlation	.026	-.193	-.028	.074	1	.580**
	Sig. (2-tailed)	.821	.087	.804	.513		.000
	N	80	80	80	80	80	80
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.395**	.304**	.439**	.367**	.580**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.001	.000	
	N	80	80	80	80	80	80

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	5

VARIABEL KOMPENSASI (X₃)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.120	.138	-.115	-.173	.346**
	Sig. (2-tailed)		.289	.221	.308	.125	.002
	N	80	80	80	80	80	80
X3.2	Pearson Correlation	.120	1	.006	-.036	.307**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.289		.959	.750	.006	.000
	N	80	80	80	80	80	80
X3.3	Pearson Correlation	.138	.006	1	-.056	.181	.508**
	Sig. (2-tailed)	.221	.959		.622	.109	.000
	N	80	80	80	80	80	80
X3.4	Pearson Correlation	-.115	-.036	-.056	1	.107	.311**
	Sig. (2-tailed)	.308	.750	.622		.343	.005
	N	80	80	80	80	80	80
X3.5	Pearson Correlation	-.173	.307**	.181	.107	1	.599**
	Sig. (2-tailed)	.125	.006	.109	.343		.000
	N	80	80	80	80	80	80
TOTAL_X3	Pearson Correlation	.346**	.658**	.508**	.311**	.599**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.005	.000	
	N	80	80	80	80	80	80

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	5

VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.278*	.154	.173	.192	.685**
	Sig. (2-tailed)		.013	.172	.124	.087	.000
	N	80	80	80	80	80	80
Y.2	Pearson Correlation	.278*	1	-.087	.004	.048	.455**
	Sig. (2-tailed)	.013		.444	.971	.674	.000
	N	80	80	80	80	80	80
Y.3	Pearson Correlation	.154	-.087	1	.230*	-.133	.430**
	Sig. (2-tailed)	.172	.444		.040	.240	.000
	N	80	80	80	80	80	80
Y.4	Pearson Correlation	.173	.004	.230*	1	.060	.523**
	Sig. (2-tailed)	.124	.971	.040		.598	.000
	N	80	80	80	80	80	80
Y.5	Pearson Correlation	.192	.048	-.133	.060	1	.514**
	Sig. (2-tailed)	.087	.674	.240	.598		.000
	N	80	80	80	80	80	80
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.685**	.455**	.430**	.523**	.514**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80

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

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

Reliability Statistics

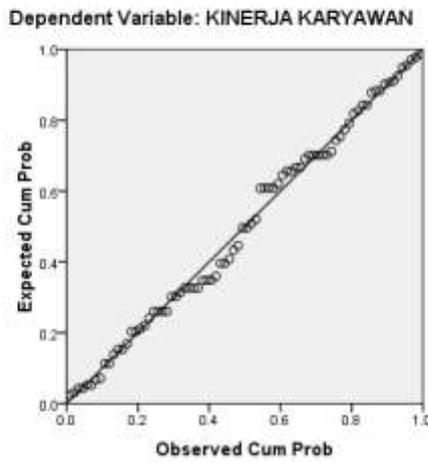
Cronbach's Alpha	N of Items
.822	5

LAMPIRAN 5

: Hasil Uji Asumsi Klasik

UJI NORMALITAS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^a	Mean	.000000
	Std. Deviation	.73808169
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.068
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.649
Asymp. Sig. (2-tailed)		.794

a. Test distribution is Normal.

UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients^a

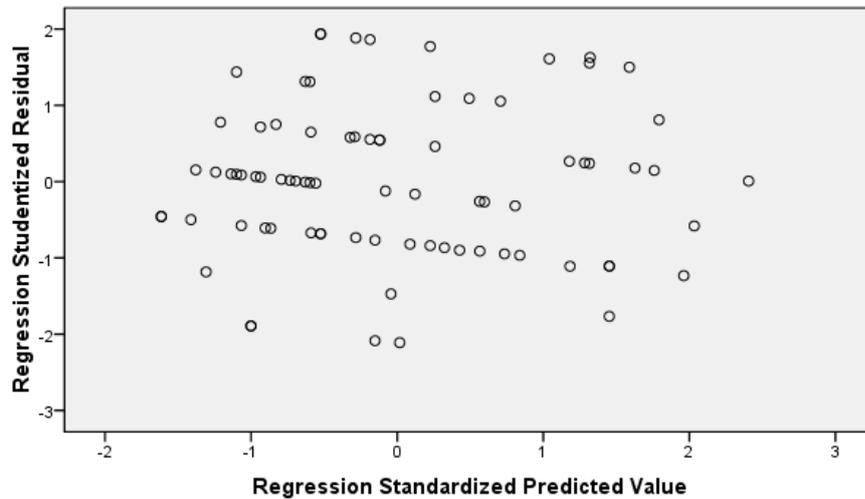
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	FASILITAS	.971	1.030
	LINGKUNGAN	.960	1.042
	KOMPENSASI	.979	1.022

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

UJI HETEROKEDASTISITAS

Scatterplot

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN



UJI AUTOKORELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.697 ^a	.486	.466	.753	2.178

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, FASILITAS, LINGKUNGAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

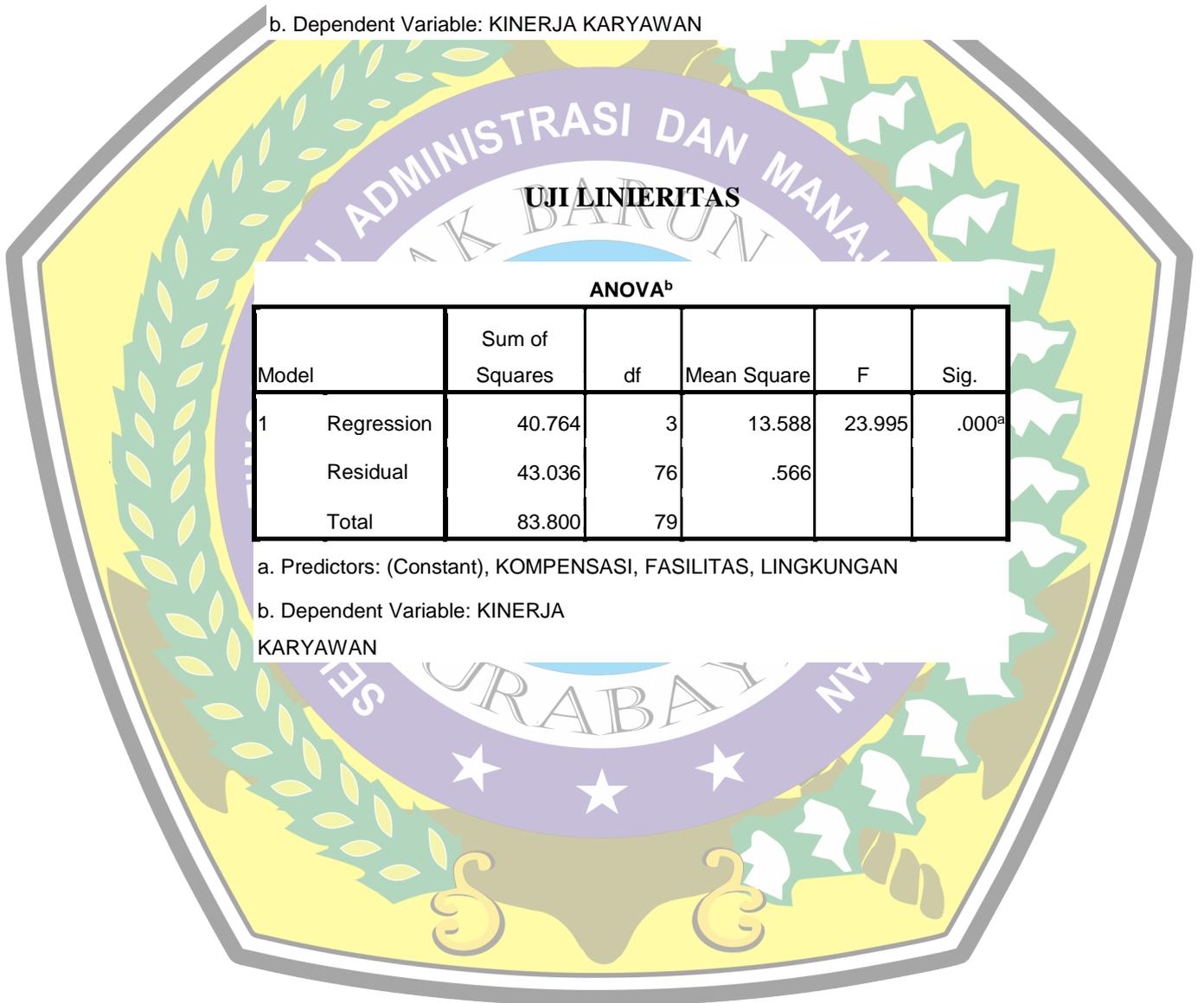
UJI LINIERITAS

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.764	3	13.588	23.995	.000 ^a
	Residual	43.036	76	.566		
	Total	83.800	79			

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, FASILITAS, LINGKUNGAN

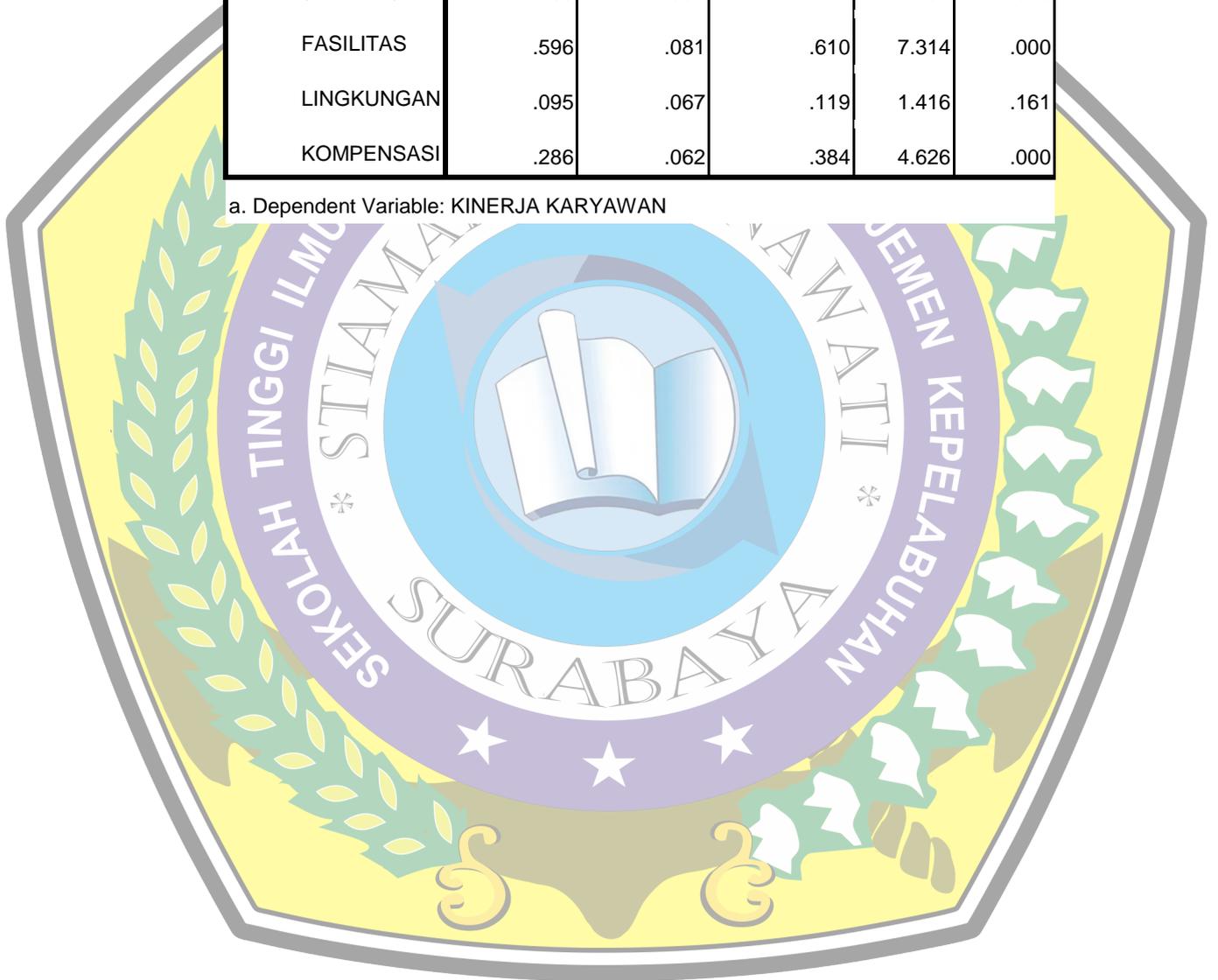
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN



LAMPIRAN 6 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.468	2.984		-.157	.876
	FASILITAS	.596	.081	.610	7.314	.000
	LINGKUNGAN	.095	.067	.119	1.416	.161
	KOMPENSASI	.286	.062	.384	4.626	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN



LAMPIRAN 7 : Hasil Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.764	3	13.588	23.995	.000 ^a
	Residual	43.036	76	.566		
	Total	83.800	79			

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, FASILITAS, LINGKUNGAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Uji Koefisien Determinasi Ganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 ^a	.486	.466	.753

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

LAMPIRAN 8 : Lembar Konsultasi



**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN
STIAMAK BARUNAWATI**
 Jl. Perak Baral 173 Surabaya
 Website: www.stiamak.ac.id Telp. (031) 3291096
 E-mail: info@stiamak.ac.id

**LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI
TAHUN 20....**

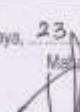
Nama : TIARA MARTA Kusuma
 NIM : 151011230
 Tempat Penelitian : PT. Cipta Karya Agung Sempurna
 Judul : Facilitas, lingkungan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Emkl PT. Cipta Karya Agung Sempurna
 Pembimbing 1 : Soedarmanto SE, MM
 Pembimbing 2 : Ita Karyati, MM

No.	Hari/ Tanggal	Bimbingan	Paraf
1.	06 Mei 2019	hal 1	It
2.	13 Mei 2019	hal 2	It
3.	23 Mei 2019	revisi hal 2	It
4.	17 Juli 2019	hal 2+4	It
5.	02 Juli 2019	revisi hal 4	It
6.	15 Juli 2019	revisi hal 4	It
7.	21 Juli 2019	hal 5 dll.	It It
8.	23 Juli 2019	Abstrak dan Jurnal	It
9.	24 Juli 2019	Revisi Bab 1-5	It

Mengasah,
Kaprosdi Ilmu Administrasi Bisnis


SOEDARMANTO, SE, MM

Surabaya, 23 Juli 2019


TIARA MARTA Kusuma
NIM: 151011230

LAMPIRAN 9 : Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (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

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

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

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

LAMPIRAN 10 : Tabel Uji F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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