

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BERLIAN JASA
TERMINAL INDONESIA**

SKRIPSI

DISUSUN DAN DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT
UNTUK MEMPEROLEH GELAR
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS PRODI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA



DISUSUN OLEH :

Nama : Serlin Risvandi Sari
NIM : 19110079
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Pembimbing : Juli Prastyorini, S.Sos, MM

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI
SURABAYA
2023**

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Serlin Risvandi Sari
NIM : 19110079
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia

Dengan ini saya menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah di tulis ini merupakan hasil karya sendiri dengan merujuk pada sumber – sumber terpercaya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan 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.



Serlin Risvandi Sari
NIM 19110079

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. BERLIAN JASA TERMINAL
INDONESIA**

DISUSUN OLEH :

**NAMA : SERLIN RISVANDI SARI
NIM : 19110079**

Telah dipresentasikan didepan dewan penguji dan dinyatakan LULUS pada,
Hari/Tanggal : Kamis/31 Agustus 2023

DEWAN PENGUJI

**PENGUJI 1 : Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT
NIDK : 8891880018**

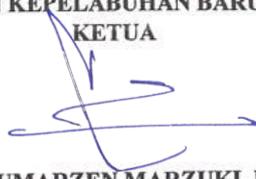
**PENGUJI 2 : DIAN ARISANTI, S.Kom., MM
NIDN : 0709058202**



(.....)

(.....)

Mengetahui,
STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA
KETUA



Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT
NIDK: 8891880018

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. BERLIAN JASA TERMINAL
INDONESIA**

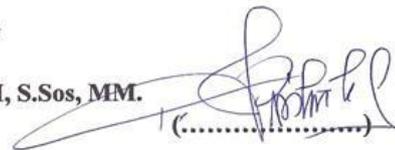
DIAJUKAN OLEH :

NAMA : SERLIN RISVANDI SARI
NIM : 19110079

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

Menyetujui,
PEMBIMBING

PEMBIMBING : JULI PRASTYORINI, S.Sos, MM.
NIDN : 0708067104



(.....)

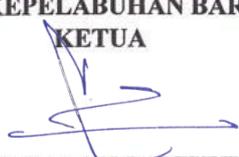
Mengetahui,
KETUA PROGRAM STUDI

SOEDARMANTO, S.E, MM
NIDN: 0322036902



STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA
KETUA

Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT
NIDK: 8891880018



ABSTRAK

SERLIN RISVANDI SARI, 19110079
PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. BERLIAN JASA TERMINAL INDONESIA

Skripsi : Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, 2023
Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia sedangkan sampel berjumlah 50 orang responden dengan teknik random sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS 28.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara parsial dan simultan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BERLIAN JASA TERMINAL INDONESIA”. Penulisan Skripsi ini disusun sebagai tugas akhir kuliah yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya.

Peneliti menyadari dalam penyusunan Skripsi tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak selama penyusunan Skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Ir. Sumarzen Marzuki, M.MT., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
2. Bapak Soedarmanto, S.E, MM., selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
3. Ibu Juli Prastyorini, S.Sos, MM., selaku Dosen Pembimbing;
4. Dosen-dosen STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya yang telah memberikan dukungan dan motivasi selama perkuliahan berlangsung;
5. Untuk Orang tua, Ayah saya Asmadi dan Ibu saya Hamida yang telah memberikan semangat dan berjuang untuk saya;
6. Seluruh karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini;
7. Untuk keluarga besar dan saudara yang selalu support dalam penyelesaian skripsi ini;
8. Untuk sahabat dan teman-teman kelas saya yang sudah mendukung dan membantu saya;

Semoga Tuhan Yang Maha Esa mengaruniakan rahmat dan hidayah-nya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis. Penyusun menyadari bahwa Penelitian Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak akan sangat membantu. Semoga karya tulis ini bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Surabaya, 04 April 2023

Penulis,

Serlin Risvandi Sari

NIM : 19110079

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	13
1.1 Latar Belakang	13
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Batasan Masalah	4
1.4 Tujuan Penelitian	4
1.5 Manfaat Penelitian	4
1.6 Sistematika Penulisan	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
2.1 Kompensasi	7
2.1.1 Pengertian Kompensasi	7
2.1.2 Fungsi dan Tujuan Kompensasi	8
2.1.3 Bentuk-bentuk Kompensasi	8
2.1.4 Sistem Kompensasi	9
2.1.5 Jenis-jenis Kompensasi	9
2.1.6 Faktor yang mempengaruhi Kompensasi	9
2.1.7 Indikator Kompensasi	10
2.2 Lingkungan Kerja	10
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	10
2.2.2 Fungsi dan Tujuan Lingkungan Kerja	11
2.2.3 Pengukuran Lingkungan Kerja	12
2.2.4 Jenis Lingkungan Kerja	13
2.2.5 Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja	13
2.2.6 Indikator Lingkungan Kerja	14
2.3 Kinerja Karyawan	14
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	14
2.3.2 Unsur yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	15
2.3.3 Faktor Kinerja Karyawan	15
2.3.4 Kriteria Kinerja Karyawan	15
2.3.5 Penilaian Kinerja Karyawan	16
2.3.6 Indikator Kinerja Karyawan	16
2.4 Hubungan Antar Variabel Penelitian	17

2.5 Penelitian Terdahulu	18
2.6 Kerangka Berpikir	20
2.7 Hipotesis.....	21
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1 Jenis Penelitian.....	22
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	22
3.2.1 Populasi.....	22
3.2.2 Sampel.....	22
3.3 Instrumen Penelitian.....	23
3.4 Definisi Operasional.....	23
3.5 Sumber Data.....	25
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	25
3.7 Teknik Analisis Data.....	26
3.7.1 Uji Kualitas Data.....	26
3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda	27
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	27
3.7.4 Uji Hipotesis	29
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	32
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	32
4.1.1 Sejarah Singkat PT Berlian Jasa Terminal Indonesia	32
4.1.2 Visi dan Misi PT Berlian Jasa Terminal Indonesia.....	33
4.1.3 Struktur Organisasi	34
4.2 Karakteristik Responden Penelitian	38
4.2.1 Kelompok Responden Menurut Jenis Kelamin	38
4.2.2 Kelompok Responden Menurut Usia.....	38
4.2.3 Kelompok Responden Menurut Pendidikan	39
4.2.4 Kelompok Responden Menurut Lama Bekerja.....	39
4.3 Analisis Deskriptif	40
4.3.1 Variabel Kompensasi (X1).....	40
4.3.2 Variabel Lingkungan Kerja (X2)	42
4.3.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	44
4.4 Analisis Data	47
4.4.1 Uji Kualitas Data.....	47
4.4.2 Uji Asumsi Klasik	50
4.4.3 Analisis Regresi Linier Berganda	52
4.4.4 Uji Hipotesis	53
4.5 Pembahasan.....	57
4.5.1 Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	57
4.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	
.....	58
4.5.3 Pengaruh Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap	
Kinerja Karyawan (Y).....	58

BAB V PENUTUP	59
5.1 Kesimpulan	59
5.2 Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA	xiii
LAMPIRAN - LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1 Interpretasi Nilai R-Squared	31
Tabel 4.1 Kelompok Responden Menurut Jenis Kelamin	38
Tabel 4.2 Kelompok Responden Menurut Usia	38
Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Menurut Pendidikan	39
Tabel 4.4 Klasifikasi Responden Menurut Lama Bekerja	39
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X1)	40
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X2)	42
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)	44
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)	48
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)	48
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	48
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	49
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Kolmogorof-Smirnov	50
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolonieritas	51
Tabel 4.14 Hasil Uji Linieritas	52
Tabel 4.15 Regresi Linier Berganda	52
Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial (t)	54
Tabel 4.17 Hasil Uji Simultan (F)	56
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	20
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	34
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	51

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Permohonan Ijin Penelitian Skripsi
- Lampiran 2 Surat Balasan Ijin Penelitian Skripsi
- Lampiran 3 Formulir Permohonan Penulisan Skripsi
- Lampiran 4 Lembar Bimbingan Skripsi
- Lampiran 5 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 6 Tabulasi Data
- Lampiran 7 Output SPSS

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah ilmu dan seni mengelola hubungan kerja dan peran karyawan sehingga secara efektif memengaruhi pencapaian tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2016). Pengelolaan sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat meningkatkan keberhasilan dan ketepatan organisasi. Karena perubahan lingkungan operasi yang tidak stabil, SDM memiliki dampak yang cukup kuat pada organisasi. Dengan demikian, SDM tetap handal dan berpengalaman, cakap, kreatif dan dikelola sesuai dengan visi perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan selalu berusaha untuk mengoptimalkan kinerja karyawannya karena posisi karyawan sangat penting bagi sukses tidaknya perusahaan. Hasil yang lebih baik tidak dapat terwujud jika tidak ada manajemen atau pimpinan yang dapat mendorong usaha perusahaan untuk meningkatkan kinerja. Oleh karena itu manajer perusahaan harus mencari solusi untuk meningkatkan kinerja karyawannya, karena kinerja mencerminkan kegembiraan dan ketenangan bekerja, sehingga pekerjaan tersebut memberikan hasil yang lebih baik dan membawa manfaat bagi perusahaan.

Kompensasi digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan hasil mereka. Kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang produktif, sehingga manajer harus selalu bekerja sama dengan karyawannya dengan memberikan kesejahteraan karyawan seperti kompensasi, insentif, gaji, THR, bonus dan tunjangan. Jika karyawan menerima imbalan atas pekerjaan yang dilakukan di perusahaan, mereka lebih termotivasi untuk bekerja, dan hasil kerja karyawan juga lebih efektif.

Secara umum, karyawan lebih produktif ketika karyawan tersebut dibayar dan diberi kompensasi yang sepadan dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Sastrohardiwiryo dalam Sinambela (2018) menyatakan bahwa “Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan oleh suatu organisasi kepada karyawannya karena telah memberikan tenaga dan pemikirannya terhadap kemajuan organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya”. Penelitian terdahulu oleh N. Lilis Suryani (2019) membuktikan bahwa kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif. Penelitian Deflin Tresye Nanulaitta (2018) membuktikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi baik secara parsial maupun simultan.

Lingkungan kerja yang terencana dengan baik akan meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja mengarah pada lingkungan kerja yang buruk. Lingkungan kerja yang dimaksud adalah lingkungan kerja yang berkaitan dengan pencahayaan kantor, keamanan, ketenangan, kebersihan dan suhu. Jika ada karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi tetapi tidak puas dengan pekerjaannya karena faktor lingkungan kerja, maka kinerja karyawan tersebut tidak produktif hanya karena karyawan tersebut tidak puas dengan pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2018), “Lingkungan kerja adalah segala keadaan di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.” Penelitian Ike Susanti dan Indriana Kristiawati (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian Endang Sugiarti (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT BJTI) dengan fokus utama sebagai perusahaan jasa kepelabuhan yang visi dan misinya adalah menjadi penyedia solusi jasa pelabuhan terbaik dan mitra logistik yang handal serta menyediakan sumber daya manusia yang profesional di bidang pengoperasian terminal dan logistik. PT BJTI melaksanakan pengembangan sumber daya manusia melalui rekrutmen, promosi, mutasi dan pengembangan struktur organisasi dengan mengacu pada Perencanaan Tenaga Kerja (*Man Power Planning*) sesuai pemetaan (*road map*) dan

pengembangan perusahaan, sehingga perusahaan selalu melihat peran kunci pada karyawan dalam keberlangsungan tujuan perusahaan dan bukan hanya sekedar pelengkap untuk mencapai target bisnis.

Untuk menjaga stabilitas perkembangan perusahaan, PT Berlian Jasa Terminal Indonesia memiliki SDM yang bermutu dan mampu mengelola perusahaan semaksimal mungkin. Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, tentunya PT Berlian Jasa Terminal Indonesia harus menyediakan lingkungan kerja yang sesuai dan didukung oleh kompensasi sebagai bentuk imbalan jasa atas kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia memberikan kompensasi kepada karyawan berupa gaji pokok, BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan, BPJS jaminan hari tua/pensiun dan Tunjangan Hari Raya. Selain itu, PT Berlian Jasa Terminal Indonesia menyediakan lingkungan kerja fisik dan non fisik yang sangat sesuai. Permasalahan pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia adalah apakah dengan kompensasi yang dibayarkan dan lingkungan kerja yang diberikan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas mengenai kompensasi dan lingkungan kerja maka penulis melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BERLIAN JASA TERMINAL INDONESIA”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia?

1.3 Batasan Masalah

Permasalahan pada rumusan masalah tidak dianggap sebagai satu kesatuan untuk menghindari perluasan masalah dan untuk memudahkan pemahaman. Oleh sebab itu, penulis menunjukkan batasan masalah yang diteliti pada penelitian ini yaitu pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia. Dan sampel penelitian ini terdiri dari karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia;
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia;
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia;

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan acuan informasi yang digunakan untuk mengembangkan kinerja karyawan sesuai harapan perusahaan melalui faktor kompensasi dan faktor lingkungan kerja dan menjadi masukan untuk pengembangan sumber daya manusia (SDM) di perusahaan.

2. Bagi STIAMAK Barunawati

Diharapkan penelitian ini dapat memperbanyak ilmu dan pemahaman pada pemikiran mahasiswa, memperbanyak daftar bacaan perpustakaan untuk kepentingan semua pihak, dan mengimplementasikan konsep pada bidang manajemen sumber daya manusia (SDM) tepatnya berkaitan dengan kompensasi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian dapat membagikan informasi tambahan untuk dipelajari selanjutnya mengenai kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan merupakan pertimbangan penting bagi peneliti selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman, maka secara sistematis peneliti menyusun penulisan sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab tersebut berisi tentang latar belakang masalah yang menjadi sumber penelitian yang menjelaskan alasan dilakukannya skripsi. Terdapat rumusan masalah yang menjadi subjek pertanyaan pada permasalahan. Selain itu, masalah memiliki batasan agar penelitian yang dilakukan tidak menyimpang dari rumusan masalah. Dan penelitian ini memiliki tujuan dan manfaat yang dapat dicapai. Dan sistematika penulisan yang meliputi penjelasan singkat tentang proses penulisan skripsi agar lebih terarah.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menyajikan teori yang berkaitan dengan pembahasan penelitian yang diperkuat dengan pemaparan hasil penelitian sebelumnya. Teori diperoleh dari referensi dan sumber informasi lain yang berkaitan dengan pembahasan penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab tersebut memuat tahapan penelitian dan penulisan laporan penelitian yang disusun dengan baik untuk mendapatkan hasil penelitian yang benar sehingga hasil yang diperoleh tidak menyimpang dari tujuan penelitian semula.

4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab yang mencakup analisis hasil observasi, pengumpulan data dan pengelolaan untuk mencapai hasil yang tepat dalam penelitian dan pembuatan laporan penelitian.

5. BAB V PENUTUP

Bab yang berisi kesimpulan terkait pokok bahasan dan saran kepada pihak terkait sebagai objek penelitian untuk memperbaiki kekurangan yang ada dan pengembangan lebih lanjut.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Agar perusahaan sanggup mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang efektif, dimana kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi. Ketika karyawan dihargai untuk pekerjaan mereka, karyawan termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerja mereka.

Menurut Hasibuan (2015), “Kompensasi adalah setiap penghasilan berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan kepada perusahaan”. Ketika usahanya dihargai, seseorang menyukai kinerjanya dan menempatkan fokus utama tindakannya untuk mendapatkan kompensasi atas tindakannya (Haritsyah, 2013).

Menurut Ariandi (2014), “Kompensasi adalah semua imbalan yang diterima karyawan atas kerja kerasnya untuk perusahaan. Kompensasi dapat bersifat fisik atau non fisik dan harus dihitung dan dibayarkan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang dilakukan kepada perusahaan”.

Dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan faktor yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, dimana kompensasi merupakan fokus penting bagi perusahaan untuk mengarahkan karyawan dan tugas kerja serta waktu dan pikiran yang diberikan untuk menjaga karyawan tetap bekerja sehingga karyawan akan tetap menjaga produktivitas kinerjanya.

2.1.2 Fungsi dan Tujuan Kompensasi

Fungsi kompensasi adalah memberikan imbalan yang layak kepada karyawan berupa uang atau barang secara adil dan layak sesuai dengan tanggung jawab dan prestasi karyawan. Menurut Hasibuan (2020), kompensasi memiliki tujuan yaitu:

1. Ikatan kerja sama. Menghargai dapat mewujudkan hubungan kerjasama antar manajer dan karyawan.
2. Kepuasan kerja. Dengan pemberian reward, karyawan dapat memuaskan kebutuhan penampilan, status sosial untuk kepuasan kerja.
3. Motivasi. Karyawan termotivasi untuk bekerja berkat reward yang cukup besar.
4. Stabilitas karyawan. Menawarkan kompensasi yang adil dan sesuai untuk memastikan stabilitas karyawan.
5. Disiplin. Memberikan imbalan yang cukup tinggi akan meningkatkan disiplin karyawan.

2.1.3 Bentuk-bentuk Kompensasi

Secara alami, bentuk kompensasi berbeda di dalam perusahaan. Mengapa? karena setiap perusahaan membayar berdasarkan kinerja karyawan dan peraturan perusahaan. Menurut Edi Winata (2022) bentuk kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Upah, kompensasi yang dibayarkan berdasarkan upah per jam, dimana semakin lama jam kerja, maka semakin tinggi upah yang diperoleh.
2. Gaji, kompensasi yang dibayarkan atas dasar gaji bulanan, mingguan atau tahunan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
3. Insentif, tambahan gaji yang diberikan kepada karyawan disesuaikan dengan produktivitas karyawan, penjualan dan keuntungan perusahaan.
4. Tunjangan, berbagai layanan yang diterima karyawan dari perusahaan, seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan, program pensiun.
5. Fasilitas, kompensasi yang ditawarkan dalam bentuk transportasi, peralatan, dll.

2.1.4 Sistem Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016), sistem kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Sistem waktu, kompensasi ditentukan berlandaskan standar waktu tertentu, seperti bulan, jam dan minggu yang berdasar pada waktu kerja karyawan.
2. Sistem hasil, kompensasi yang dibayarkan berdasarkan pada jumlah hasil yang dicapai dan tidak dapat diterapkan pada karyawan tetap (sistem waktu).
3. Sistem borongan, kompensasi ditentukan berdasarkan jumlah pekerjaan dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan.

2.1.5 Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Edi Winata (2022), ada tiga jenis kompensasi yaitu:

1. Kompensasi langsung, kompensasi yang dibayarkan langsung sebagai gaji pokok termasuk bayaran insentif, seperti komisi, tunjangan dan bonus.
2. Kompensasi tidak langsung, kompensasi yang dibayarkan melalui program protektif seperti asuransi, tempat parkir, transportasi dan peralatan kerja.
3. Kompensasi *non-finansial*, berupa pekerjaan dalam bentuk kerja keras dan lingkungan kerja yang nyaman.

2.1.6 Faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2017), faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1. Faktor pemerintah dan ukuran perbandingan upah
2. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai
3. Standar dan biaya hidup pegawai
4. Permintaan dan persediaan
5. Kemampuan membayar

2.1.7 Indikator Kompensasi

Menurut Sinambela (2016), terdapat indikator kompensasi yaitu:

1. Upah dan Gaji. Upah adalah kompensasi yang diberikan kepada pekerja harian atau tidak tetap. Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada pekerja tetap dan secara rutin sesuai kesepakatan.
2. Tunjangan. Adalah pembayaran atau layanan selain gaji pokok karyawan seperti perawatan medis dan liburan.
3. Insentif. Adalah kompensasi tambahan yang dibayarkan kepada karyawan di atas gaji mereka.
4. Fasilitas. Adalah keuntungan yang ditawarkan oleh perusahaan berupa fasilitas yang memudahkan dan mendorong karyawan untuk bekerja seperti kendaraan, koneksi internet (wifi), dll.

Indikator menurut Hasibuan (2017), terdiri dari gaji, bonus, tunjangan, dan asuransi. Indikator menurut Umar (2016), terdiri dari gaji, nsentif, bonus, upah, premi, pengobatan, dan asuransi. Dalam penelitian ini, indikator yang dipakai dalam variabel kompensasi adalah:

1. Gaji
2. Tunjangan
3. Insentif
4. Bonus
5. Fasilitas

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja perusahaan harus diperhatikan dengan seksama, karena lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang memadai dapat mengembangkan kinerja karyawan, sedangkan kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai dapat merendahkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan memadai jika karyawan mampu melangsungkan tugas yang diberikan secara

maksimal dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja selalu menyangkut penciptaan suasana kerja yang baik dengan tujuannya adalah kelancaran proses kerja. Jika karyawan puas dengan lingkungan kerja tempatnya bekerja, maka karyawan merasa nyaman dalam melakukan kegiatan, sehingga waktu kerja digunakan secara efektif (Ike Susanti dan Indriana Kristiawati, 2019).

Menurut Darmadi (2020), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut untuk melakukan tugas yang dibebankan kepadanya, seperti kondisi kantor, pencahayaan, musik, kebersihan dan lain-lain”. Menurut Siagian (2014), “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan dapat melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Sedangkan menurut Rahmisyari (2017) dalam jurnal Aprih dan Niko Putra (2022), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan, dimana lingkungan adalah tempat dimana karyawan bekerja dalam melakukan tugas yang dibebankan baik fisik dan non fisik.

2.2.2 Fungsi dan Tujuan Lingkungan Kerja

Menurut Suwandi (2017), lingkungan kerja berfungsi untuk menciptakan semangat karyawan dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja karyawan. Sedangkan keuntungannya adalah pekerjaan akan selesai tepat waktu dan sesuai kesepakatan.

Menurut Rao dalam Rasto (2015) dalam buku Surajiyo (2020), tujuan lingkungan kerja adalah:

1. Meningkatkan efisiensi. Dengan pencahayaan yang baik, kebisingan yang rendah dan ventilasi yang memadai dapat meningkatkan ketepatan kerja pada karyawan.

2. Meningkatkan kesehatan yang dapat dipengaruhi oleh debu, pencahayaan kantor, keheningan dan kebisingan, dll.
3. Pengurangan absensi. Jika karyawan tidak senang terhadap lingkungan kerjanya, mereka terbawa untuk beralih ke perusahaan lain dengan kondisi lingkungan kerja yang jauh lebih baik.
4. Meningkatkan semangat. Memberikan kondisi kerja yang mencukupi akan mengembangkan semangat kerja pada karyawan.
5. Melindungi peralatan dan fasilitas kantor. Kondisi lingkungan kerja yang terawat, aman dan bersih dapat melindungi keamanan peralatan dan fasilitas kantor.

2.2.3 Pengukuran Lingkungan Kerja

Dalam buku Surajiyo (2020), menurut Sunyoto (2015), ukuran lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Hubungan karyawan. Ketika ikatan harmonis, maka dapat memotivasi seseorang dengan rekan kerja dan atasan.
2. Tingkat kebersihan lingkungan. Lingkungan kerja yang kotor dan bising membuat karyawan tidak nyaman di tempat kerja, karena kebersihan dan ketenangan di tempat kerja sangat diperlukan untuk melakukan pekerjaannya.
3. Peraturan kerja. Peraturan kerja yang baik dan jelas mempengaruhi motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
4. Penerangan. Penerangan yang memadai di kantor memungkinkan karyawan untuk lebih fokus dan melakukan tugas yang lebih menyeluruh baik listrik maupun sinar matahari.
5. Sirkulasi udara. Ventilasi yang memadai seperti jendela.
6. Keamanan. Lingkungan kerja yang terjaga memungkinkan karyawan tenang dan nyaman dalam menjalankan tugas.

2.2.4 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018), jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Seluruh kondisi fisik di tempat kerja secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi karyawan, terbagi menjadi dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berkaitan dengan karyawan, seperti kursi, meja, perlengkapan, fasilitas dan lain-lain.
- b. Lingkungan perantara atau umum yang berpengaruh pada kondisi karyawan, seperti pencahayaan, kebisingan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti (2016), “Lingkungan kerja non fisik adalah sekumpulan kondisi yang berkaitan dengan hubungan di tempat kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan bawahan atau rekan kerja.”

2.2.5 Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), terdapat sebagian faktor yang bisa mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu:

1. Penerangan atau cahaya. Pencahayaan yang buruk dapat menyebabkan kesalahan saat bekerja.
2. Temperatur atau suhu udara. Perusahaan harus mengatur temperatur atau suhu udara pada kondisi normal karyawan.
3. Kelembaban. Jumlah air di udara dapat dipengaruhi oleh suhu dan kelembaban yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan.
4. Sirkulasi udara. Tersedia oksigen yang cukup, misalnya jika di tempat kerja terdapat tumbuhan yang menghasilkan oksigen yang dapat menciptakan udara sejuk dan segar.
5. Kebisingan. Kebisingan kantor dapat mengganggu ketenangan tempat kerja dan mengganggu karyawan.

6. Getaran mekanis. Getaran yang dihasilkan oleh peralatan mekanis mempengaruhi tubuh karyawan dan mungkin menimbulkan konsekuensi yang tidak diinginkan.
7. Tata warna. Di tempat kerja, skema warna harus diperhatikan karena efek warna dapat menimbulkan perasaan senang atau sedih.
8. Bau tidak sedap. Memiliki bau dianggap polusi karena dapat mengganggu konsentrasi di tempat kerja.
9. Dekorasi. Hasil dari ruang yang baik dengan denah lantai, skema warna dan peralatan yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.
10. Keamanan. Kondisi keamanan yang baik memungkinkan karyawan merasa aman di tempat kerja.
11. Musik. Bergantung pada suasana hati, waktu dan tempat, musik yang menenangkan dapat membangunkan karyawan untuk bekerja.

2.2.6 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018), indikator lingkungan kerja adalah pencahayaan, warna, udara, dan suara.

Sedangkan indikator menurut Sedarmayanti (2015) adalah penerangan, kebisingan, suhu udara, ruang gerak, penggunaan warna, kemampuan bekerja, hubungan pegawai dengan pegawai lainnya.

Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan dalam variabel lingkungan kerja adalah penerangan cahaya, keamanan, ketenangan, kebersihan, temperatur.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Suwatno (2019), “Kinerja adalah apa yang diselesaikan atau tidak diselesaikan karyawan sebagai bagian dari pekerjaannya”.

Menurut Mangkunegara (2017), “Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam memahami tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan”.

Menurut Robbins (2015), “Kinerja adalah hasil yang dicapai karyawan dalam pekerjaannya sesuai dengan kriteria tertentu yang diterapkan pada pekerjaan tersebut”.

Berdasarkan pemahaman para ahli tersebut disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas yang dibebankan sesuai dengan tanggung jawab guna mencapai hasil yang diharapkan.

2.3.2 Unsur yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam buku Wahyunita Sitinjak (2021), menurut Hasibuan (2016), unsur yang menilai kinerja karyawan adalah prestasi kerja, kejujuran, loyalitas, kedisiplinan, kerjasama tim, kepribadian, kepemimpinan dan tanggung jawab.

2.3.3 Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2017), kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompetensi, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen organisasi dan disiplin kerja.

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015) terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas dan kemampuan yang berkaitan dengan pendidikan, motivasi, pelatihan, sikap dan kondisi fisik.
2. Sarana pendukung yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kesejahteraan, seperti upah atau gaji, dll.
3. Supra sarana yang berkaitan dengan kebijakan pemerintah.

2.3.4 Kriteria Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2021), kriteria penilaian kinerja adalah penilaian kinerja seseorang pada suatu jabatan atau tim yang terdapat 3 macam, yaitu sebagai berikut:

1. Kriteria karakteristik berfokus pada karakteristik individu karyawan. Kriteria ini berfokus pada pengoperasian proses manusia bekerja, bukan pada hasil pekerjaan. Loyalitas, keterampilan komunikasi, kompetensi dan kemampuan sering diperhitungkan.
2. Kriteria perilaku berhubungan dengan cara kerja yang dilakukan. Kriteria ini sangat diperlukan dalam kinerja dan pekerjaan interpersonal.
3. Kriteria berbasis kinerja. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dikontribusikan seseorang pada pekerjaannya, bukan bagaimana orang tersebut bekerja.

2.3.5 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan faktor penting dalam pengembangan kinerja perusahaan. Menurut Gary Dessler (2015), “Penilaian kinerja melibatkan evaluasi kinerja karyawan saat ini atau masa lalu berdasarkan standar kinerja mereka”. Menurut Mondy dalam Widodo (2015), “Penilaian kinerja adalah sistem untuk menilai kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugasnya”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan perusahaan harus menjadi perhatian utama dalam mengevaluasi kinerja karyawan sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.

2.3.6 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wu et al (2013), indikator yang digunakan saat mengukur kinerja karyawan adalah semangat kerja, tingkat kehadiran, produktivitas, perputaran karyawan dan efisiensi.

Sedangkan, indikator kinerja menurut Suharyanto et al (2014) adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja. Indikator pada penelitian ini dalam variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas

3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan Kerjasama

2.4 Hubungan Antar Variabel Penelitian

Kerangka pemikiran yang baik menjelaskan apa hubungan antara variabel yang diteliti, sehingga perlu dijelaskan secara teoritis hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Berikut hubungan antar variabel:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017), pengelolaan gaji dan upah atau yang disebut kompensasi memerlukan peninjauan dan kesepadanan saat perhitungan. Kompensasi merupakan masalah yang harus diperhatikan sebelum membayar karyawan berupa gaji dan upah. Pertimbangan ini dapat berupa memaksimalkan kinerja pegawai dan apakah mereka memenuhi harapan atasan atau tidak. Jika optimal dan sesuai dengan harapan atasan maka kompensasinya tinggi. Semakin tinggi kompensasi, semakin aktif karyawan tersebut dalam bekerja dan sebaliknya.

Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Endang Sugiarti (2020), Fadel Asy et, al., (2022) dan Dyah Palupiningtyas et.al., (2022) yang mengatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Isyandi (2014), lingkungan kerja adalah keseluruhan yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhinya dalam pelaksanaan tugas, seperti suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja dan kesesuaian peralatan kerja.

Lingkungan kerja yang stabil akan menciptakan keamanan yang membuat karyawan bekerja secara maksimal. Apabila karyawan puas terhadap lingkungan kerjanya, mereka akan melakukan aktivitasnya sedemikian rupa sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Sedangkan lingkungan kerja yang kurang memuaskan akan membuat karyawan tidak nyaman dan menurunkan produktivitasnya. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indriana Kristiawati et.al., (2019), Deflin Tresye Nanulaita (2018) dan N.Lilis Suryani (2019) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

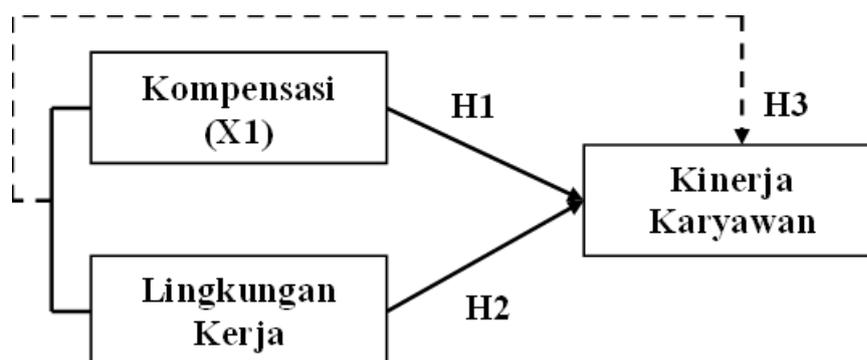
No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil Penelitian
1.	Ike Susanti & Indriana Kristiawati (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Kualitas Produk Terhadap Produktivitas Karyawan Home Industry (Konveksi Kerudung) Di Vila Collection Laren Lamongan	1. Lingkungan kerja 2. Pelatihan 3. Kualitas produk 4. Produktivitas karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1), Pelatihan (X2), Kualitas Produk (X3) secara bersama / simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y).
2.	Deflin Tresye Nanulaita (2018)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ksu Amboina Mekar Di Kota Ambon	1. Kompensasi 2. Lingkungan kerja 3. Kinerja karyawan	Hasil analisis ini menunjukan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja, baik secara parsial maupun simultan.

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil Penelitian
3.	Endang Sugiarti (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet	1. Lingkungan kerja 2. Kompensasi 3. Kinerja karyawan	Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan
4.	N. Lilis Suryani (2019)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnoplus	1. Kompensasi 2. Lingkungan kerja 3. Kinerja karyawan	Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif.
5.	Dyah Palupini ngtyas & Aurilia Triani Aryanin gtyas (2022)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Direstoran S2 semarang	1. Kompensasi 2. Lingkungan kerja 3. Kinerja karyawan	Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa adanya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
6.	Fadel Asy, Achmad Gani dan Amirudin Husein (2022)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Parastar Distrindo Makassar	1. Kompensasi 2. Lingkungan kerja 3. Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan variabel independen kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent yakni kinerja karyawan.

Sumber Data diolah peneliti 2023

2.6 Kerangka Berpikir

Menurut Dr. H. Nizamuddin et al (2021), “Kerangka berpikir adalah alat bagi peneliti untuk menganalisis desain dan penalaran. Sedangkan menurut Sugiyono (2019), “Kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana suatu teori berhubungan dengan aspek yang diidentifikasi”. Berdasarkan pengertian di atas, maka kerangka penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber Data diolah peneliti 2023

Keterangan:

- : Pengaruh secara parsial
 - - - - -→ : Pengaruh secara simultan

X1 : Kompensasi

X2 : Lingkungan Kerja

Y : Kinerja Karyawan

Kerangka yang diuraikan di atas menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan. Jika kompensasi yang dibayarkan seimbang dengan tugas yang diberikan, kinerja karyawan akan meningkat. Begitu pula pada lingkungan kerja, karyawan akan mengembangkan kinerjanya jika kondisi lingkungan kerja yang disediakan sesuai, nyaman dan tidak mengganggu pekerjaan mereka.

2.7 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019), “Hipotesis adalah tanggapan sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada bukti empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.” Berdasarkan penjelasan di atas, hipotesis penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

- H1 : Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H2 : Diduga Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H3 : Diduga Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan hasil baru yang dapat diperoleh melalui metode statistik atau diukur dengan cara lain (I Made Laut Mertha Jaya, 2020).

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017), “Populasi adalah suatu wilayah umum yang terdiri dari subjek atau objek yang memiliki ciri-ciri khusus untuk dipelajari oleh peneliti dan menarik kesimpulan mencakup manusia serta objek alam lainnya”. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia berjumlah 100 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari subjek atau objek yang mewakili populasi (Iwan Hermawan, 2019). Sampel pada penelitian ini adalah dengan rumus Slovin (Sujarweni, 2015), yang disajikan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Keterangan:

- n = jumlah anggota sampel
- N = jumlah anggota populasi
- e = batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Dari rumus diatas, maka diperoleh hasil berikut:

$$n = \frac{N}{1+(N \cdot e^2)} = \frac{100}{1+(100 \times 0,1^2)} = 50$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, 50 responden dari karyawan yang diambil untuk penelitian ini. Dalam penelitian ini digunakan teknik *probability sampling* menggunakan random sampling dengan mengambil

sampel dari populasi yang dipilih secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Iwan Hermawan, 2019).

3.3 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini menggunakan angket atau kuisioner yang dibuat peneliti dengan skala likert. Menurut Purwanto (2018), “Instrumen penelitian pada dasarnya adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian”. Peneliti menggunakan instrumen angket atau kuisioner dengan pemberian skor sebagai berikut:

SS	: Sangat setuju	skor 5
S	: Setuju	skor 4
KS	: Kurang setuju	skor 3
TS	: Tidak setuju	skor 2
STS	: Sangat tidak setuju	skor 1

3.4 Definisi Operasional

Menurut Dr. H. Nizamuddin dkk (2021), “Definisi operasional adalah definisi berdasarkan keunikan yang dapat diamati dari yang sudah didefinisikan”. Menurut Sugiyono (2015), “Definisi operasional adalah atribut, karakteristik, atau nilai objek yang memiliki variasi tertentu yang telah diputuskan peneliti untuk diteliti sebelum menarik kesimpulan. Dua variabel sebagai objek penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Independen* variabel (X)

Adalah variabel bebas yang dapat mempengaruhi variabel terikat yaitu *dependen*. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi dan lingkungan kerja.

2. *Dependen* variabel (Y)

Adalah variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu *independen*. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Definisi operasional dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi

Menurut Enny (2019), “Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk layanan timbal balik yang diberikan kepada karyawan, yaitu pengakuan atas kontribusi dan pekerjaannya dalam organisasi. Kompensasi ini bisa berupa finansial langsung atau tidak langsung”. Indikator pada variabel kompensasi yaitu:

- a. Gaji
- b. Tunjangan
- c. Insentif
- d. Bonus
- e. Fasilitas

2. Lingkungan kerja

Dalam jurnal Lyta Lestari dan Harmon (2017), “Lingkungan kerja merupakan tempat yang memiliki penunjang untuk pencapaian tujuan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2013). Lingkungan kerja dapat dikatakan cukup jika dapat mengembangkan semangat kerja. Sikap peduli merupakan tanggung jawab karyawan dengan tindakan perlindungan lingkungan dan komitmen untuk memecahkan masalah lingkungan (Luu, 2019). Indikator variabel lingkungan kerja yaitu:

- a. Penerangan cahaya
- b. Keamanan
- c. Ketenangan
- d. Kebersihan
- e. Temperatur

3. Kinerja karyawan

Menurut Edison dkk (2017), “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang terkait dan diukur dalam kurun waktu tertentu berdasarkan syarat dan kesepakatan yang telah ditetapkan”. Kinerja dalam variabel ini merujuk pada prestasi atau hasil kerja seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya di perusahaan selama kurun waktu tertentu. Produktivitas

perusahaan berkaitan dengan sumber daya manusia untuk mencapai keuntungan yang diinginkan, dalam hal ini produktivitas berkaitan dengan kinerja karyawan sebagai sumber daya manusia, sehingga kinerja karyawan sangat penting dalam perusahaan. Indikator variabel kinerja karyawan yaitu:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan Kerjasama

3.5 Sumber Data

Sumber data untuk penelitian ini adalah:

1. Data primer

Menurut Dr. Sandu Siyoto dan M. Ali Sodik (2015) “Data primer diperoleh langsung dari sumber data dengan menggunakan teknik seperti observasi, wawancara, dan penyebaran kuisisioner.” Data primer penelitian ini adalah observasi, wawancara dan penyebaran kuisisioner tentang kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Data sekunder

Menurut Dr. Sandu Siyoto dan M. Ali Sodik (2015) “Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber yang tersedia seperti buku, laporan, jurnal, artikel, dan lain-lain.” Data sekunder penelitian ini adalah informasi yang diperoleh dari berbagai sumber yang berkaitan dengan topik penelitian berupa buku dan jurnal.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuisisioner

Menurut Dr. Sandu Siyoto dan M. Ali Sodik (2015), “Kuisisioner adalah teknik pengambilan sampel dimana responden diajukan berbagai pertanyaan”.

2. Observasi dan Wawancara

Observasi adalah teknik yang memiliki karakteristik khusus dibandingkan dengan teknik yang lainnya. Observasi tidak hanya tentang orang, tetapi juga tentang objek lain (Sugiyono, 2018). Wawancara digunakan apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti (Sugiyono, 2018).

3. Studi Pustaka

Mengumpulkan dari berbagai sumber literatur, dimana sumber informasinya didapati oleh para ahli yang berpengalaman dibidangnya, sehingga pengkajian penelitian ini menjadi relevan.

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam buku Muhammad Darwin dkk (2021), “Analisis data adalah proses mengolah, menyajikan dan menginterpretasikan data yang diperoleh agar dapat dipahami oleh orang lain” (Martono, 2014). Dalam penelitian ini menggunakan uji statistik dan analisis regresi linier berganda dengan kualitas data yang sebelumnya diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik serta uji hipotesis.

3.7.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Menurut Slamet dan Aglis (2020), “Validitas merupakan ukuran kevalidan suatu instrumen penelitian”. Instrumen dianggap valid jika dapat mengukur sesuatu yang akan diukur. Menurut Sugiyono (2018), kriteria atau syarat item dinyatakan valid apabila korelasi setiap factor bernilai positif dan besarnya 0,3 ke atas. Uji validitas setiap item pernyataan membandingkan r hitung dengan r tabel, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika r hitung $\geq r$ tabel maka instrument dianggap valid
- b. Jika r hitung $\leq r$ tabel maka instrument dianggap tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Menurut Slamet dan Aglis (2020), “Reliabilitas adalah ketelitian suatu alat dalam pengukuran, sehingga alat tersebut dapat menghasilkan hasil pengukuran yang sama.” Pengujian reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai Cronbach Alpha (α) dengan tingkat signifikan (0,5; 0,6; 0,7 tergantung kebutuhan penelitian) dengan syarat jika nilai Cronbach alpha $>$ tingkat signifikan maka instrumen dikatakan reliabel. Apabila nilai Cronbach alpha $<$ tingkat signifikan maka instrumen dikatakan tidak reliabel (Budi Darma, 2021).

3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier merupakan alat analisis yang digunakan peneliti untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain yang memberikan jawaban atas permasalahan yang diteliti dan alat analisis ini disesuaikan dengan variabel yang diteliti (Budi Darma, 2021). Model persamaan analisis regresi linier berganda yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y	= Kinerja karyawan
α	= Konstanta
β_1	= Koefisien regresi variabel Kompensasi
β_2	= Koefisien regresi variabel Lingkungan kerja
X_1	= Kompensasi
X_2	= Lingkungan kerja
ε	= Estimasi error

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah data yang digunakan sudah memenuhi persyaratan model regresi.

1. Uji Normalitas

Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah variabel bebas dan terikat yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Jika datanya tidak normal maka terdapat nilai ekstrem data yang diambil. (Duli, 2019). Pengujian normalitas dapat dilakukan menggunakan uji statistik non parametrik *Kolmogorof-Smirnov* (K-S) yang terdapat di program SPSS (Ghozali, 2018). Menurut Duli (2019), kriteria uji normalitas adalah:

- a. Jika nilai signifikansi $>$ dari $\alpha = 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikansi $<$ dari $\alpha = 0,05$ maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan antara persamaan regresi dengan varians suatu residual pengamatan ke pengamatan lainnya, regresi yang baik adalah regresi yang tidak memiliki heteroskedastisitas (Syarif Hidayatullah dkk, 2023). Jika data memiliki varians yang sama maka disebut homoskedastisitas, sedangkan jika varians tidak sama maka disebut heteroskedastisitas. Adanya heteroskedastisitas dideteksi dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED (sumbu X) dengan residualnya SRESID (sumbu Y). Dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit). Hal ini menunjukkan adanya heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas atau teratur dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah ditemukan hubungan antara variabel bebas dalam persamaan regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada hubungan antara variabel bebas.

Adanya multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), dan nilai *tolerance* (Ghozali, 2018). Dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai toleransi $> 0,10$ berarti tidak terjadi multikolinieritas pada data yang diuji. Sebaliknya, jika nilai toleransi $< 0,10$ maka berarti terjadi multikolinieritas pada data yang diuji.
 - b. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10.00 berarti tidak terjadi multikolinieritas pada data yang diuji. Sebaliknya, jika VIF > 10.00 artinya terjadi multikolinieritas pada data yang diuji.
4. Uji Linieritas

Digunakan untuk melihat apakah kedua variabel tersebut memiliki korelasi linear yang signifikan atau tidak. Dalam hal korelasi yang baik, harus ada hubungan linear antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) (Timotius Febry dan Teofilus, 2020). Dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika nilai linearitas sig $> 0,05$ maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.
- b. Jika nilai linearitas sig $< 0,05$ maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

3.7.4 Uji Hipotesis

1. Uji T (parsial)

Menguji secara parsial apakah variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) dengan menggunakan uji nilai signifikansi 0,05 (5%). (Syarif Hidayatullah dkk, 2023). Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika sig. $< 0,05$ dapat dikatakan signifikan, dimana H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- b. Jika $\text{sig.} > 0,05$ dapat dikatakan tidak signifikan, dimana H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga tidak ada pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat (Ghozali (2018).

Kriteria pengujian dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel adalah sebagai berikut:

- a. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

2. Uji F (simultan)

Mengetahui apakah variabel independen (bebas) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (terikat) dengan tingkatan yang digunakan sebesar 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan $F < 0.05$ artinya variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya (Ghozali, 2016). Dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, semua variabel independen/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.
- b. Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya, semua variabel independen/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

3. Koefisien determinasi

Menurut Ghozali (2018), pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur kemampuan suatu model untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat yang diindikasikan dengan nilai *adjusted R-Squared* pada tabel *Model Summary*. Koefisien determinasi atau uji R^2 memiliki nilai yang kecil, artinya kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikat sangat terbatas, sebaliknya jika nilainya mendekati 1 (satu) dan jauh dari 0 (nol) artinya variabel bebas memiliki kemampuan

untuk menyediakan semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel terikat.

Menurut Rifkhan (2022), semakin baik estimasi model menggambarkan data, maka semakin dekat nilai r^2 ke nilai 1 (satu) yaitu tingkat hubungan yang sempurna antara variabel bebas dan variabel terikat. Nilai *R-Squared* dan nilai *Adjusted R Squared* hanya dibedakan oleh nilai yang sudah terkoreksi dengan *standard error* yang telah ditetapkan sebelumnya dan kedua nilai tersebut dapat diinterpretasi dengan melihat tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1 Interpretasi Nilai R-Squared

Nilai R-Squared	Tingkat hubungan
0	Tidak hubungan
0-0,1999	Sangat rendah
0,2-0,399	Rendah
0,4-0,599	Cukup
0,6-0,799	Kuat
0,8-0,999	Sangat kuat
1	Hubungan sempurna

Sumber Rifkhan (2023)

Semakin besar presentase kearah nilai 100%, maka pengaruh keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini akan semakin besar.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT Berlian Jasa Terminal Indonesia

PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT BJTI) merupakan anak perusahaan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) yang berdiri tanggal 9 Januari 2002 dan dibentuk sebagai hasil *Spin off* (pemisahan) unit usaha terminal Tanjung Perak anak perusahaan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero).

Inti kegiatan PT BJTI adalah mengelola layanan kepelabuhan, termasuk bongkar muat peti kemas domestik di Terminal Berlian Tanjung Perak Surabaya. Selain itu, PT BJTI juga bergerak dalam fungsi pendukung lainnya yang terkait dengan layanan pelabuhan, seperti layanan pergudangan konsolidasi peti kemas impor dan layanan koneksi peti kemas berpendingin.

Kompensasi digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan hasil kerja mereka, dimana kompensasi yang diberikan dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Ariandi (2014), kompensasi adalah semua imbalan yang diterima karyawan atas kerja kerasnya untuk perusahaan. Ketika karyawan merasa tercukupi dengan kompensasi yang diberikan, maka karyawan akan termotivasi untuk tetap mempertahankan kinerjanya dengan baik. Untuk menjaga perkembangan perusahaan, PT Berlian Jasa Terminal Indonesia memberikan kesejahteraan berupa kompensasi yang mencukupi, seperti gaji pokok, THR, BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan, BPJS Jaminan hari tua/pensiun.

Lingkungan kerja yang terencana dengan baik akan meningkatkan kinerja karyawan, ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja dapat mengarah pada penurunan produktivitas perusahaan. Menurut Ike Susanti dan Indriana Kristiawati (2019), jika karyawan puas dengan lingkungan kerja tempatnya bekerja, maka karyawan merasa nyaman dalam melakukan kegiatan, sehingga waktu yang digunakan akan menjadi lebih efektif.

Lingkungan kerja selalu menyangkut pada penciptaan suasana yang baik. Dalam mempertahankan suasana yang baik, PT Berlian Jasa Terminal Indonesia menyediakan lingkungan kerja fisik dan non fisik yang memadai, seperti penciptaan ruang yang jauh dari kebisingan, pencahayaan yang cukup, keamanan yang terjaga, jauh dari intimidasi antar karyawan. PT Berlian Jasa Terminal Indonesia juga selalu memantau lingkungan kerja tersebut dengan melakukan pengecekan rutin tiap bulan.

Kinerja karyawan menjadi faktor kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan. Hasil kinerja yang baik akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Menurut Robbins (2015), kinerja adalah hasil yang dicapai karyawan dalam mencapai hasil kerjanya sesuai dengan kriteria tertentu yang ditetapkan perusahaan tersebut. Perusahaan akan selalu berupaya untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Dalam hal tersebut, PT Berlian Jasa Terminal Indonesia mewujudkan SDM yang mampu mengelola perusahaan semaksimal mungkin dengan memberikan sumber daya yang mencukupi dan memadai.

4.1.2 Visi dan Misi PT Berlian Jasa Terminal Indonesia

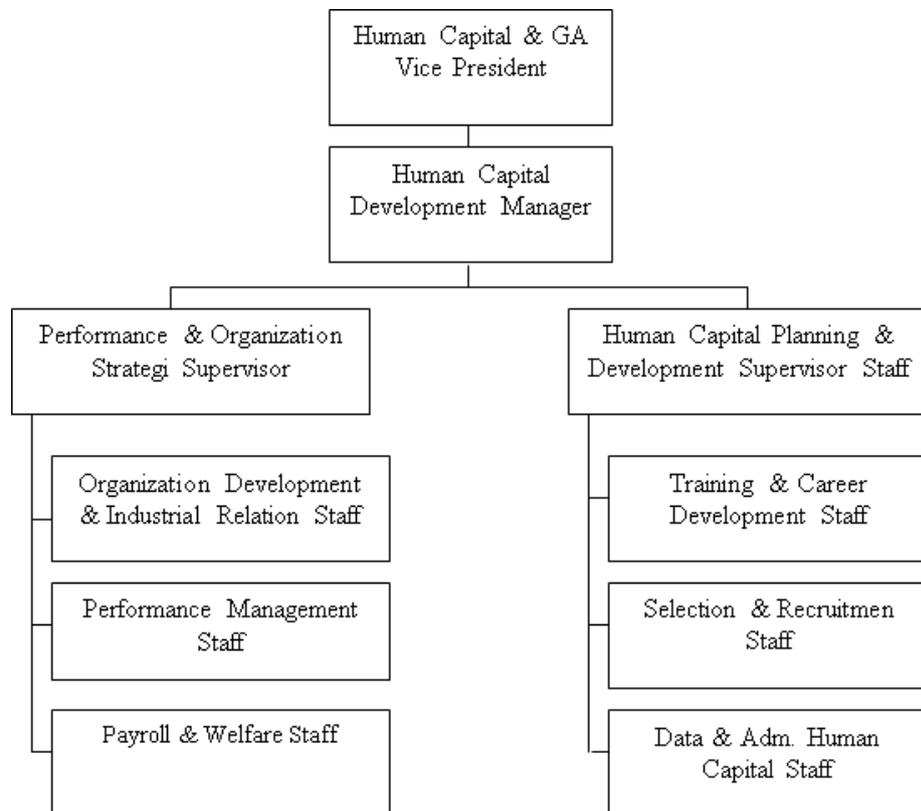
1. Visi

Sebagai mitra logistik yang meyakinkan dengan menghubungkan Indonesia menjadi penyedia solusi pelabuhan terbaik.

2. Misi

- a. Penyediaan dan pengelolaan fasilitas terminal pelabuhan dan peralatan yang sesuai.
- b. Penyediaan tenaga spesialis di bidang operasi terminal dan logistik.
- c. Menyediakan layanan logistik yang tepat waktu dan efisien.
- d. Mempromosikan pembangunan ekonomi negara dan meningkatkan keuntungan.

4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Sumber PT Berlian Jasa Terminal Indonesia 2023

Tanggung jawab dan tugas pokok dari struktur organisasi tersebut adalah sebagai berikut:

1. *Human Capital Development*

- a. Mengevaluasi kebijakan pengembangan dan tugas sesuai dengan struktur organisasi.
- b. Penyelenggaraan dan pengembangan pelatihan, pendampingan dan konsultasi, pengelolaan talenta terpadu, pusat penilaian dan karir.
- c. Merencanakan, mengatur, mengevaluasi dan mendiskusikan upaya perekrutan.
- d. Melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap penilaian kinerja sumber daya manusia secara individu.

2. *Performance & Organization Strategi Supervisor*

- a. Identifikasi keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Identifikasi hambatan dan penyelesaiannya melalui proses *monitoring, coaching, dan development*.
- c. Merencanakan, mendefinisikan, mengarahkan, mempromosikan, menganalisis dan mengevaluasi manajemen dan pengarsipan kantor yang efektif.

3. *Organization Development & Industrial Relation Staff*

- a. Meningkatkan efisiensi organisasi dengan mengikuti budaya dan nilai organisasi.
- b. Menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi.
- c. Mengoptimalkan potensi karyawan dan meningkatkan kontribusinya terhadap kemajuan organisasi.
- d. Menilai masalah dalam organisasi dan kemudian bertindak untuk menciptakan perubahan positif.
- e. Menyelaraskan perilaku orang-orang dengan strategi, struktur, proses dan tujuan organisasi.
- f. Membantu memajukan nilai-nilai organisasi.
- g. Memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan Perusahaan dan negara bagian.
- h. Menyelenggarakan pelatihan hubungan karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang menguntungkan bagi semua pihak.
- i. Penyelesaian dan pencegahan perselisihan antar pegawai, manajemen, pegawai atau lembaga negara dll.
- j. Menindaklanjuti laporan pelanggaran peraturan perusahaan dengan bekerjasama dengan pihak terkait.
- k. Menyiapkan laporan kejadian yang lengkap.

4. *Performance Management Staff*

- a. Meningkatkan sistem komunikasi dua arah antara manajer dan karyawan sesuai yang diharapkan.
- b. Menetapkan dasar untuk menentukan keputusan manajemen seperti kompensasi dan tunjangan karyawan, kenaikan gaji, struktur upah berbasis kinerja.
- c. Meningkatkan pengembangan diri dan kemajuan karyawan pada jenjang karir.

5. *Payroll & Welfare Staff*

- a. Menyiapkan slip gaji.
- b. Membuat laporan gaji.
- c. Mengendalikan segala hal yang berkaitan dengan izin kerja atau penyakit dan membayar kompensasi kepada mereka yang terlibat.

6. *Human Capital Planning & Development Supervisor*

- a. Membimbing karyawan baru perusahaan.
- b. Menyelenggarakan seminar tahunan.
- c. Merencanakan dan melaksanakan program pelatihan menggunakan teknik pengajaran.
- d. Merencanakan, mengalokasikan, melaksanakan, mempromosikan, menganalisis dan mengevaluasi kegiatan kesejahteraan pribadi sesuai dengan kebijakan yang berlaku.

7. *Training & Career Development Staff*

- a. Melakukan pemantauan dan evaluasi penilaian kinerja individu staf, administrasi dan entri data pegawai.
- b. Merencanakan, mendefinisikan, mengarahkan, mempromosikan, menganalisis dan mengevaluasi kegiatan pengelolaan dan kearsipan yang efektif.

8. *Selection & Recruitmen Staff*

- a. Melaksanakan proses rekrutmen karyawan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan "Prosedur Rekrutmen Karyawan".
- b. Mencari calon pekerja, memilah, dan menyeleksi surat lamaran serta melakukan tes psikologi.
- c. Menjadwalkan calon karyawan untuk mengawasi proses seleksi.
- d. Koordinasi dengan pengguna pada tahap selanjutnya proses seleksi dengan melakukan pemanggilan dan interview pengguna.
- e. Pemantauan dan evaluasi kompetensi karyawan.
- f. Melaksanakan program pengembangan, pelatihan dan pengembangan karyawan di perusahaan.
- g. Mengoordinasikan kepada *trainer* internal mengenai jadwal pelatihan yang sudah ditetapkan.
- h. Menyusun materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pengembangan.
- i. Meninjau dan mengevaluasi program pengembangan karyawan.
- j. Kelola kontrak antara perusahaan dan karyawan sesuai dengan aturan bisnis yang berlaku.

9. *Data & Adm. Human Capital Staff*

- a. Kegiatan administrasi dan entri data pegawai yang benar dan terkini.
- b. Melakukan fungsi akuntansi dasar.
- c. Merencanakan dan mengatur jalannya rapat atau konferensi.
- d. Mempersiapkan dan mendistribusikan notulen rapat kepada semua pihak yang memerlukannya.
- e. Menyimpan dokumen perusahaan baik dalam bentuk fisik atau digital.
- f. Menyusun dan menyerahkan dokumen yang diperlukan.
- g. Penyortiran dan berbagi surat.
- h. Mencari solusi dan menyelesaikan masalah administrasi, menganalisis data dan menyiapkan laporan.
- i. Menyimpan dan mengatur perlengkapan kantor.

- j. Mengkoordinasikan ruang kerja, komputer dan perlengkapan lainnya dengan departemen IT untuk karyawan baru.

4.2 Karakteristik Responden Penelitian

4.2.1 Kelompok Responden Menurut Jenis Kelamin

Berdasar pada jenis kelamin, jumlah responden dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 4.1 Kelompok Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	21	42%
2	Perempuan	29	58%
Total		50	100%

Sumber data primer diolah (2023)

Berdasarkan data pada tabel diatas, terlihat bahwa 21 dari 50 orang yang menjawab adalah laki-laki dengan persentase 42% dan 29 orang perempuan dengan persentase 58%. Dari sini dapat disimpulkan bahwa responden perempuan lebih banyak dibandingkan responden laki-laki.

4.2.2 Kelompok Responden Menurut Usia

Berdasar pada tingkat usia, jumlah responden dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 4.2 Kelompok Responden Menurut Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30	29	58%
2	31-40	13	26%
3	41-50	6	12%
4	51-60	2	4%
Total		50	100%

Sumber data primer diolah (2023)

Berdasarkan data pada tabel diatas terlihat bahwa 29 orang memiliki usia 20-30 tahun dengan persentase 58%, 26 orang memiliki usia 31-40 tahun dengan persentase 26%, 6 orang memiliki usia 41-50 tahun dengan persentase 12% dan 2 orang memiliki usia 51-60 tahun dengan persentase 4%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia 20-30 tahun sebanyak 29 orang dengan persentase 58%.

4.2.3 Kelompok Responden Menurut Pendidikan

Berdasar pada tingkat pendidikan, jumlah responden dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Menurut Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/SLTA	18	36%
2	DIPLOMA III	3	6%
3	S1	27	54%
4	S2	2	4%
Total		50	100%

Sumber data primer diolah (2023)

Berdasarkan data pada tabel diatas terlihat lulusan SMA/SLTA sebanyak 18 orang dengan persentase 36%, DIPLOMA III sebanyak 3 orang dengan persentase 6%, S1 sebanyak 27 orang dengan persentase 54% dan S2 sebanyak 2 orang dengan persentase 4%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden paling banyak adalah S1 sebanyak 27 orang dengan persentase 54%.

4.2.4 Kelompok Responden Menurut Lama Bekerja

Berdasar pada masa kerja, jumlah responden dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 4.4 Klasifikasi Responden Menurut Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	< 5 tahun	12	24%
2	5-10 tahun	28	56%
3	> 10 tahun	10	20%
Total		50	100%

Sumber data primer diolah (2023)

Berdasarkan data pada tabel diatas terlihat 12 orang dengan masa kerja kurang dari 5 tahun dengan persentase 24%, 28 orang 5-10 tahun dengan persentase 56% dan 10 orang lebih dari 10 tahun dengan persentase 20%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden paling banyak adalah 5-10 tahun yang berjumlah 28 orang dengan persentase 56%.

4.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menggambarkan data kuesioner berupa frekuensi jumlah responden penilaian bentuk pernyataan. Pada penelitian ini terdapat 50 responden yang mendapatkan informasi tentang hubungan masing-masing variabel yang diteliti. Dengan demikian, dari data deskriptif tersebut masing-masing variabel tersedia dalam tabel berikut:

4.3.1 Variabel Kompensasi (X1)

Variabel kompensasi memiliki 6 pernyataan yang disajikan kepada responden. Berikut hasil responden untuk variabel kompensasi (X1) yaitu:

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1	X1.1	5	31	12	1	1	50
		10%	62%	24%	2%	2%	100%
2	X1.2	13	32	4	1	0	50
		26%	64%	8%	2%	0%	100%
3	X1.3	12	30	7	1	0	50
		24%	60%	14%	2%	0%	100%
4	X1.4	25	21	3	0	1	50
		50%	42%	6%	0%	2%	100%
5	X1.5	24	19	6	1	0	50
		48%	38%	12%	2%	0%	100%
6	X1.6	24	20	5	1	0	50
		48%	40%	10%	2%	0%	100%

Sumber data primer diolah (2023)

Dari hasil pada tabel diatas, maka dapat dijelaskan bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel kompensasi (X1) adalah sebagai berikut:

1. Pernyataan X1.1 “Saya menerima gaji sesuai dengan kebutuhan ekonomi”. Dapat dilihat bahwa terdapat 1 responden menyatakan STS (Sangat Tidak Setuju) dengan persentase 2%, 1 responden menyatakan TS (Tidak Setuju) dengan persentase 2%, 12 responden menyatakan KS (Kurang Setuju) dengan persentase 24%, 31 responden menyatakan S (Setuju) dengan persentase 62% dan 5 responden menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan persentase 10%.

Maka dapat disimpulkan, mayoritas responden menyatakan setuju bahwa karyawan menerima gaji sesuai dengan kebutuhan ekonomi.

2. Pernyataan X1.2 “Saya menerima berbagai tunjangan seperti THR, tunjangan kesehatan, tunjangan keselamatan, Tunjangan hari tua/pensiun dan tunjangan yang diterima sesuai harapan”. Dapat dilihat bahwa terdapat 1 responden menyatakan TS (Tidak Setuju) dengan persentase 2%, 4 responden menyatakan KS (Kurang Setuju) dengan persentase 8%, 32 responden menyatakan S (Setuju) dengan persentase 64% dan 13 responden menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan persentase 26%. Maka dapat disimpulkan, mayoritas responden menyatakan setuju bahwa karyawan menerima berbagai tunjangan seperti THR, tunjangan kesehatan, tunjangan keselamatan, Tunjangan hari tua/pensiun dan tunjangan yang diterima sesuai harapan.
3. Pernyataan X1.3 “Insentif yang diberikan sesuai dengan prestasi yang saya miliki”. Dapat dilihat bahwa terdapat 1 responden menyatakan TS (Tidak Setuju) dengan persentase 2%, 7 responden menyatakan KS (Kurang Setuju) dengan persentase 14%, 30 responden menyatakan S (Setuju) dengan persentase 60% dan 12 responden menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan persentase 24%. Maka dapat disimpulkan, mayoritas responden menyatakan setuju bahwa insentif yang diberikan sesuai dengan prestasi yang dimiliki karyawan tersebut.
4. Pernyataan X1.4 “Bonus yang diberikan sesuai ketika saya mencapai target Perusahaan”. Dapat dilihat bahwa terdapat 1 responden menyatakan STS (Sangat Tidak Setuju) dengan persentase 2%, 3 responden menyatakan KS (Kurang Setuju) dengan persentase 6%, 21 responden menyatakan S (Setuju) dengan persentase 42% dan 25 responden menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan persentase 50%. Maka dapat disimpulkan, mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa bonus yang diberikan sesuai ketika karyawan mencapai target perusahaan.
5. Pernyataan X1.5 “Bonus yang diberikan sebanding dengan waktu jam lembur saya”. Dapat dilihat bahwa terdapat 1 responden menyatakan TS

(Tidak Setuju) dengan persentase 2%, 6 responden menyatakan KS (Kurang Setuju) dengan persentase 12%, 19 responden menyatakan S (Setuju) dengan persentase 38% dan 24 responden menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan persentase 48%. Maka dapat disimpulkan, mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa bonus yang diberikan sebanding dengan waktu jam lembur.

6. Pernyataan X1.6 “Fasilitas (tempat parkir, musholla, seragam kerja, peralatan, dll) lengkap dan memadai”. Dapat dilihat bahwa terdapat 1 responden menyatakan TS (Tidak Setuju) dengan persentase 2%, 5 responden menyatakan KS (Kurang Setuju) dengan persentase 10%, 20 responden menyatakan S (Setuju) dengan persentase 40% dan 24 responden menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan persentase 48%. Maka dapat disimpulkan, mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa fasilitas (tempat parkir, musholla, seragam kerja, peralatan, dll) yang disediakan lengkap dan memadai.

4.3.2 Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Variabel lingkungan kerja memiliki 6 pernyataan yang disajikan kepada responden. Berikut hasil responden untuk variabel lingkungan kerja (X2) yaitu:

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Lingkungan (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1	X2.1	31	15	4	0	0	50
		62%	30%	8%	0%	0%	100%
2	X2.2	27	21	1	0	1	50
		54%	42%	2%	0%	2%	100%
3	X2.3	10	33	4	1	2	50
		20%	66%	8%	2%	4%	100%
4	X2.4	26	21	2	0	1	50
		52%	42%	4%	0%	2%	100%
5	X2.5	30	15	5	0	0	50
		60%	30%	10%	0%	0%	100%
6	X2.6	14	29	6	1	0	50
		28%	58%	12%	2%	0%	100%

Sumber data primer diolah (2023)

Dari hasil pada tabel diatas, maka dapat dijelaskan bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X2) adalah sebagai berikut:

1. Pernyataan X2.1 “Penerangan cahaya ditempat kerja sangat membantu pekerjaan saya”. Dapat dilihat bahwa terdapat 4 responden menyatakan KS (Kurang Setuju) dengan persentase 8%, 15 responden menyatakan S (Setuju) dengan persentase 30% dan 31 responden menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan persentase 62%. Maka dapat disimpulkan, mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa penerangan cahaya ditempat kerja sangat membantu pekerjaan.
2. Pernyataan X2.2 “Perusahaan menjamin keamanan bagi karyawan”. Dapat dilihat bahwa terdapat 1 responden menyatakan STS (Sangat Tidak Setuju) dengan persentase 2%, 1 responden menyatakan KS (Kurang Setuju) dengan persentase 2%, 21 responden menyatakan S (Setuju) dengan persentase 42% dan 27 responden menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan persentase 54%. Maka dapat disimpulkan, mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan menjamin keamanan bagi karyawan.
3. Pernyataan X2.3 “Saya merasa aman dari intimidasi karyawan lain”. Dapat dilihat bahwa terdapat 2 responden menyatakan STS (Sangat Tidak Setuju) dengan persentase 4%, 1 responden menyatakan TS (Tidak Setuju) dengan persentase 2%, 4 responden menyatakan KS (Kurang Setuju) dengan persentase 8%, 33 responden menyatakan S (Setuju) dengan persentase 66% dan 10 responden menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan persentase 20%.Maka dapat disimpulkan, mayoritas responden menyatakan setuju bahwa karyawan merasa aman dari intimidasi karyawan lain.
4. Pernyataan X2.4 “Suasana tenang di tempat kerja membuat saya konsentrasi dalam melaksanakan tugas”. Dapat dilihat bahwa terdapat 1 responden menyatakan STS (Sangat Tidak Setuju) dengan persentase 2%, 2 responden menyatakan KS (Kurang Setuju) dengan persentase 4%, 21

responden menyatakan S (Setuju) dengan persentase 42% dan 26 responden menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan persentase 52%. Maka dapat disimpulkan, mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa suasana tenang di tempat kerja membuat karyawan konsentrasi dalam melaksanakan tugasnya.

5. Pernyataan X2.5 “Karyawan ikut menjaga kebersihan lingkungan kerja”. Dapat dilihat bahwa terdapat 5 responden menyatakan KS (Kurang Setuju) dengan persentase 10%, 15 responden menyatakan S (Setuju) dengan persentase 30% dan 30 responden menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan persentase 60%. Maka dapat disimpulkan, mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan ikut menjaga kebersihan lingkungan kerja.
6. Pernyataan X2.6 “Temperatur ditempat kerja tidak mengganggu suhu tubuh saya”. Dapat dilihat bahwa terdapat 1 responden menyatakan TS (Tidak Setuju) dengan persentase 2%, 6 responden menyatakan KS (Kurang Setuju) dengan persentase 12%, 29 responden menyatakan S (Setuju) dengan persentase 58% dan 14 responden menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan persentase 28%. Maka dapat disimpulkan, mayoritas responden menyatakan setuju bahwa temperatur ditempat kerja tidak mengganggu suhu tubuh para karyawan.

4.3.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan memiliki 8 pernyataan yang disajikan kepada responden. Berikut hasil responden untuk variabel kinerja karyawan (Y) yaitu:

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1	Y.1	21	26	2	0	1	50
		42%	52%	4%	0%	2%	100%
2	Y.2	28	20	1	1	0	50
		56%	40%	2%	2%	0%	100%

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
3	Y.3	28	18	4	0	0	50
		56%	36%	8%	0%	0%	100%
4	Y.4	28	18	3	1	0	50
		56%	36%	6%	2%	0%	100%
5	Y.5	29	17	3	0	1	50
		58%	34%	6%	0%	2%	100%
6	Y.6	27	21	1	0	1	50
		54%	42%	2%	0%	2%	100%
7	Y.7	20	25	4	1	0	50
		40%	50%	8%	2%	0%	100%
8	Y.8	21	26	2	0	1	50
		42%	52%	4%	0%	2%	100%

Sumber data primer diolah (2023)

Dari hasil pada tabel diatas, maka dapat dijelaskan bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

1. Pernyataan Y.1 " Saya menyelesaikan tugas dengan rapi dan teliti". Dapat dilihat bahwa terdapat 1 responden menyatakan STS (Sangat Tidak Setuju) dengan persentase 2%, 2 responden menyatakan KS (Kurang Setuju) dengan persentase 4%, 26 responden menyatakan S (Setuju) dengan persentase 52% dan 21 responden menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan persentase 42%. Maka dapat disimpulkan, mayoritas responden menyatakan setuju bahwa karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan rapi dan teliti.
2. Pernyataan Y.2 "Saya mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja". Dapat dilihat bahwa terdapat 1 responden menyatakan TS (Tidak Setuju) dengan persentase 2%, 1 responden menyatakan KS (Kurang Setuju) dengan persentase 2%, 20 responden menyatakan S (Setuju) dengan persentase 40% dan 28 responden menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan persentase 56%. Maka dapat disimpulkan, mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja.

3. Pernyataan Y.3 “Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan sesuai target yang ditetapkan“. Dapat dilihat bahwa terdapat 4 responden menyatakan KS (Kurang Setuju) dengan persentase 8%, 18 responden menyatakan S (Setuju) dengan persentase 36% dan 28 responden menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan persentase 56%. Maka dapat disimpulkan, mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan sesuai target yang ditetapkan.
4. Pernyataan Y.4 “Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai deadline yang ditentukan”. Dapat dilihat bahwa terdapat 1 responden menyatakan TS (Tidak Setuju) dengan persentase 2%, 3 responden menyatakan KS (Kurang Setuju) dengan persentase 6%, 18 responden menyatakan S (Setuju) dengan persentase 36% dan 28 responden menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan persentase 56%. Maka dapat disimpulkan, mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai deadline yang ditentukan.
5. Pernyataan Y.5 “Saya datang ke tempat kerja sesuai dengan jam kerja”. Dapat dilihat bahwa terdapat 1 responden menyatakan STS (Sangat Tidak Setuju) dengan persentase 2%, 3 responden menyatakan KS (Kurang Setuju) dengan persentase 6%, 17 responden menyatakan S (Setuju) dengan persentase 34% dan 29 responden menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan persentase 58%.Maka dapat disimpulkan, mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan datang ke tempat kerja sesuai dengan jam kerja.
6. Pernyataan Y.6 “Saya selalu mengikuti aturan dan prosedur yang ditetapkan Perusahaan”. Dapat dilihat bahwa terdapat 1 responden menyatakan STS (Sangat Tidak Setuju) dengan persentase 2%, 1 responden menyatakan KS (Kurang Setuju) dengan persentase 2%, 21 responden menyatakan S (Setuju) dengan persentase 42% dan 27 responden menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan persentase 54%.

Maka dapat disimpulkan, mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan selalu mengikuti aturan dan prosedur yang ditetapkan perusahaan.

7. Pernyataan Y.7 “Saya mampu membantu memecahkan masalah dalam suatu pekerjaan”. Dapat dilihat bahwa terdapat 1 responden menyatakan TS (Tidak Setuju) dengan persentase 2%, 4 responden menyatakan KS (Kurang Setuju) dengan persentase 8%, 25 responden menyatakan S (Setuju) dengan persentase 50% dan 20 responden menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan persentase 40%. Maka dapat disimpulkan, mayoritas responden menyatakan setuju bahwa karyawan mampu membantu memecahkan masalah dalam suatu pekerjaan.
8. Pernyataan Y.8 “Saya menghargai pendapat sesama rekan kerja”. Dapat dilihat bahwa terdapat 1 responden menyatakan STS (Sangat Tidak Setuju) dengan persentase 2%, 2 responden menyatakan KS (Kurang Setuju) dengan persentase 4%, 26 responden menyatakan S (Setuju) dengan persentase 52% dan 21 responden menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan persentase 42%. Maka dapat disimpulkan, mayoritas responden menyatakan setuju bahwa karyawan menghargai pendapat sesama rekan kerja.

4.1 Analisis Data

4.4.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kebenaran atau validitas setiap pernyataan dalam kuesioner dengan melihat rhitung dan rtabel setiap pernyataan dengan mengolah data menggunakan program SPSS. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel. Untuk degree of freedom ($df = n - 2$), dalam hal ini n merupakan jumlah sampel. Dalam hal ini df dapat dihitung dengan $50 - 2 = 48$ dengan $\alpha 0,05$ maka rtabel 0,284. Setiap item pernyataan dinyatakan valid jika lebih besar dari 0,284.

a. Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

Hasil uji validitas variabel kompensasi (X1) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,424	0,284	VALID
X1.2	0,542	0,284	VALID
X1.3	0,598	0,284	VALID
X1.4	0,761	0,284	VALID
X1.5	0,652	0,284	VALID
X1.6	0,651	0,284	VALID

Sumber data primer diolah melalui SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.8 terlihat bahwa seluruh pernyataan variabel kompensasi dinyatakan valid karena rhitung lebih besar dari rtabel 0,284.

b. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja (X2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2.1	0,646	0,284	VALID
X2.2	0,703	0,284	VALID
X2.3	0,636	0,284	VALID
X2.4	0,858	0,284	VALID
X2.5	0,647	0,284	VALID
X2.6	0,462	0,284	VALID

Sumber data primer diolah melalui SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.9 terlihat bahwa seluruh pernyataan variabel lingkungan kerja dinyatakan valid karena rhitung lebih besar dari rtabel 0,284.

c. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y1	0,824	0,284	VALID
Y2	0,878	0,284	VALID
Y3	0,680	0,284	VALID
Y4	0,859	0,284	VALID
Y5	0,832	0,284	VALID
Y6	0,826	0,284	VALID
Y7	0,747	0,284	VALID
Y8	0,746	0,284	VALID

Sumber data primer diolah melalui SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.10 terlihat bahwa seluruh pernyataan variabel kinerja karyawan dinyatakan valid karena rhitung lebih besar dari rtabel 0,284.

Dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas diatas menyatakan keseluruhan dari pernyataan masing-masing variabel dikatakan valid karena seluruh pernyataan memiliki rhitung lebih besar dari rtabel 0,284.

2. Uji Reliabilitas

Untuk menguji (reliabel) suatu pernyataan menggunakan teknik analisis *Cronbach's Alpha* pada tiap variabel melalui program SPSS. Hasil pengujian bisa dinyatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* > 0,6 (Maholtra, 2016). Hasil reliabilitas tiap variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,656	0,6	RELIABEL
Lingkungan Kerja (X2)	0,739	0,6	RELIABEL
Kinerja Karyawan (Y)	0,919	0,6	RELIABEL

Sumber data primer diolah melalui SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.11 terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel lebih besar dari 0,6 maka kuesioner dapat dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

4.4.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorof-Smirnov*. Jika nilai signifikansi > dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi < dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Kolmogorof-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.64248500
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.067
	Negative	-.117
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.086

Sumber data primer diolah melalui SPSS (2023)

Dari tabel 4.12 terlihat pada Asymp. Sig. memiliki nilai 0,086 yang artinya data tersebut berdistribusi normal karena nilai 0,086 lebih besar dari 0,05.

2. Uji Multikolonieritas

Dilakukan untuk menguji apakah menemukan korelasi antara variabel bebas dalam persamaan regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi antara variabel bebas. Adanya multikolonieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan nilai *tolerance* dengan ketentuan adalah jika nilai tolerance > 0,10 berarti tidak terjadi multikolonieritas. Sebaliknya, jika nilai tolerance < 0,10 berarti terjadi multikolonieritas.

Jika nilai VIF $< 10,00$ berarti tidak terjadi multikolonieritas. Sebaliknya, jika nilai VIF $> 10,00$ berarti terjadi multikolonieritas. Hasil pengujian multikolonieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolonieritas

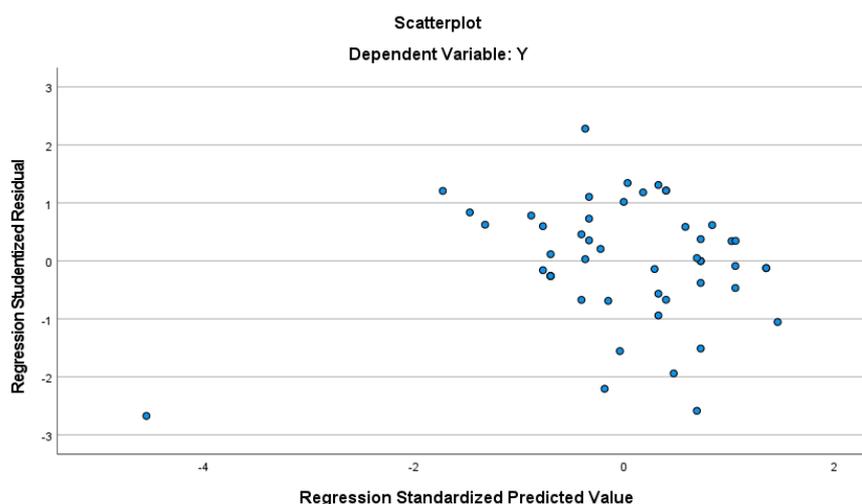
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KOMPENSASI	.784	1.275
LINGKUNGAN KERJA	.784	1.275

Sumber data primer diolah melalui SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.13 variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10,00. Maka disimpulkan masing-masing variabel independen tidak terjadi multikolonieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Dilakukan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terbentuk masalah heteroskedastisitas.



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber data primer diolah melalui SPSS (2023)

Dari gambar 4.4 memperlihatkan titik menyebar secara acak tidak membentuk pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun

di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dinyatakan tidak terbentuk heteroskedastisitas pada model regresi.

4. Uji Linieritas

Dilakukan untuk membuktikan apakah kedua variabel tersebut memiliki korelasi linear signifikan atau tidak. Dalam hal korelasi yang baik, harus ada hubungan linear antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) (Timotius Febry dan Teofilus, 2020). Dengan ketentuan adalah jika nilai linearitas sig > 0,05 maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dan variabel dependen, dan jika nilai linearitas sig < 0,05 maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Berikut hasil uji linieritas:

Tabel 4.14 Hasil Uji Linieritas

Linierity	Sig.
Y*X1	.577
Y*X2	.252

Sumber data primer diolah melalui SPSS (2023)

Pada tabel 4.14 menunjukkan nilai sig. pada variabel independen X1 sebesar 0,577 lebih besar dari 0,05 dan X2 sebesar 0,252 lebih besar dari 0,05 yang berarti variabel independen berhubungan secara linier terhadap variabel dependen.

4.4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Dilakukan untuk membuktikan sejauh mana korelasi antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil analisis regresi menggunakan SPSS:

Tabel 4.15 Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.216	3.183		4.466	.001
X1	.466	.142	.231	3.293	.002
X2	1.456	.133	.766	10.933	.000

Sumber data primer diolah melalui SPSS (2023)

Persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 14,216 + 0,466 X_1 + 1,456 X_2 + e$$

Dari persamaan di atas, maka dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 14,216 menyatakan besarnya nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 14,216 jika kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) adalah konstan. Jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat sebesar 14,216.
2. Nilai koefisien kompensasi (β_1) sebesar 0,466 menyatakan jika variabel kompensasi meningkat satu kesatuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,466. Dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena koefisiennya bernilai positif.
3. Nilai koefisien lingkungan kerja (β_2) sebesar 1,456 menyatakan jika variabel lingkungan kerja meningkat satu kesatuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 1,456. Dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena koefisiennya bernilai positif.

4.4.4 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh variabel independen (kompensasi dan lingkungan kerja) secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Perumusan hipotesis untuk uji t adalah:

a. $H_0 = 0$

$H_1 \neq 0$ Atau

H_0 : Variabel bebas Kompensasi (X1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia.

H_1 : Variabel bebas Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia.

H_0 : Variabel bebas Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia.

H_2 : Variabel bebas Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia.

- b. Jika nilai signifikansi variabel bebas pada uji 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.
- c. T-tabel = $t(a/2; n-k-1)$
 = 0,05/2; 50-2-1
 = 0,025; 47
 = 2.011

Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.216	3.183		4.466	.001
X1	.466	.142	.231	3.293	.002
X2	1.456	.133	.766	10.933	.000

Sumber data primer diolah melalui SPSS (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Variabel kompensasi (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar 3,293 lebih besar dari t-tabel 2,011 dan nilai sig. sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0

ditolak, sehingga variabel kompensasi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia.

- 2) Variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai t-hitung sebesar 10,933 lebih besar dari t-tabel 2,011 dan nilai sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak, sehingga variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia.

2. Uji Simultan (F)

Digunakan untuk membuktikan apakah variabel bebas kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (Y). Perumusan hipotesis untuk uji t adalah:

a. $H_0 = 0$

$H_1 \neq 0$ Atau

H_0 : seluruh variabel bebas kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia.

H_3 : seluruh variabel bebas kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia.

- b. Jika nilai signifikansi dari uji F sig < 0,05 atau F-hitung > F-tabel maka terdapat pengaruh X terhadap Y. Jika nilai sig > 0,05 atau F-hitung < F-tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

c. F-tabel = k; n-k
 = 2; 50-2
 = 2; 48
 = 3.19

Tabel 4.17 Hasil Uji Simultan (F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1603.834	2	801.917	132.993	.000 ^b
Residual	283.400	47	6.030		
Total	1887.234	49			

Sumber data primer diolah melalui SPSS (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai f-hitung sebesar 132,993 lebih besar dari f-tabel 3,19 dan nilai sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Digunakan untuk mengukur seberapa baik model menjelaskan variasi pada variabel independent. Nilai R^2 mendekati 1 artinya variabel bebas dapat memberikan semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel terikat.

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 ^a	.850	.843	2.456

Sumber data primer diolah melalui SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.18 hasil R sebesar 0,922 lebih besar dari 0,5 artinya korelasi kinerja karyawan dengan kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) adalah kuat. Hasil Adjusted R Square adalah 0,843 atau 84,3% artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan

sisanya sebesar 15,7% (100%-84,3%) dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

4.5 Pembahasan

Permasalahan pada kompensasi dan lingkungan kerja penting dalam mempengaruhi produktivitas karyawan yang terkait dengan kinerja karyawan. Hal ini dapat didukung oleh hasil pengujian dengan nilai signifikan $F_{hitung} 132,993 > F_{tabel} 3,19$ dan tingkat signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$ artinya secara keseluruhan variabel kompensasi dan lingkungan kerja berkorelasi dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan hipotesis ke 3 terbukti kebenarannya yakni variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perhitungan regresi linier berganda untuk uji t menghasilkan koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas sebesar 3,293 untuk kompensasi (X1) dan 10,933 untuk lingkungan kerja (X2). Artinya kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berhubungan positif atau searah dengan kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa korelasi dari masing-masing variabel bebas bersifat positif atau searah, dan nilai koefisien regresi negatif menunjukkan bahwa setiap variabel bebas berhubungan negatif atau berlawanan.

4.5.1 Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan (H_1) membuktikan “kompensasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)” dan H_1 dapat diterima karena variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan pada tabel 4.16 yang membuktikan nilai t-hitung sebesar $3,293 > t_{tabel} 2,011$ dengan tingkat signifikan $0,002 < \alpha 0,005$.

Hasil penelitian ini sepadan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Endang Sugiarti (2020) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet” dengan hasil yang menjelaskan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan dan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

4.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan (H_2) membuktikan “lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)” dan H_2 dapat diterima karena variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan pada tabel 4.16 yang membuktikan nilai t-hitung sebesar $10,933 > t\text{-tabel } 2,011$ dengan tingkat signifikan $0,000 < \alpha 0,05$.

Hasil penelitian ini sepadan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Deflin Tresye Nanulaitta (2018) berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ksu Amboina Mekar Di Kota Ambon” dengan hasil yang menjelaskan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan.

4.5.3 Pengaruh Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji F pada tabel 4.17 membuktikan nilai f-hitung sebesar $132,993 > f\text{-tabel } 3,19$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil uji F membuktikan (H_3) diterima karena kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut didukung dengan nilai korelasi (R) sebesar 0,922 yang membuktikan ada korelasi sangat kuat (antara 0,8 - 0,999) dari hubungan kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi berganda R square sebesar 0,850 yang membuktikan proporsi pengaruh kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 84,3%. Berdasarkan koefisien regresi tiap variabel independen dapat disimpulkan variabel kompensasi dan lingkungan kerja keduanya berpengaruh.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia. Hal ini terbukti pada hasil uji t sebesar 3,293 lebih besar dari t-tabel 2,011 dan nilai sig. 0,002 lebih kecil dari 0,05 yang artinya bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel Lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia. Hal ini terbukti pada hasil uji t sebesar 10,933 lebih besar dari t-tabel 2,011 dan nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia. Hal ini terbukti dari hasil f-hitung sebesar 132,993 lebih besar dari f-tabel 3,19. Artinya, jika ada peningkatan pada kompensasi dan lingkungan kerja maka terjadi peningkatan pada kinerja karyawan di PT Berlian Jasa Terminal Indonesia.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil akhir yang telah didapatkan, adapun saran yang dapat dikemukakan sebagai bahan pertimbangan untuk perusahaan dari peneliti, yaitu:

1. Diharapkan perusahaan untuk tetap berupaya mempertahankan kesejahteraan karyawan yang telah diberikan kepada karyawan karena kesejahteraan yang mencukupi akan meningkatkan kinerja karyawan. Diharapkan pula untuk perusahaan tetap memantau lingkungan kerja yang telah disediakan seperti lingkungan kerja fisik dan non fisik. Karena pada umumnya, kinerja karyawan sangat penting terhadap berlangsungnya tujuan perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan berguna sebagai bahan acuan, pendukung perbandingan dan juga referensi. Dan juga dapat menambahkan variabel lain atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Budihardjo, M. 2015. *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Aprih, & Niko. 2022. *Menakar Akar Penentu Kinerja Karyawan*. Jurnal Baruna Horizon
- <https://www.bjtiport.co.id/b/>. Diakses pada 06 April 2023
- Sagala, Syaiful. 2018. *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Winata, Edi. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan*. Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia
- H. Masram, & Hj. Mu'ah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Daya Saing*. Depok: Rajawali Pers
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish
- Ita, Lailatus, & Devi. 2020. *Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang)*. Jombang: LPPM
- Indahingwati, Asmara. Dr, Nugroho Eko Novianto. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka
- Rahmawati, Ita, dkk. 2020. *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang: LPPM
- Paleni Helman, Nasruddin, Surajiyo. 2020. *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish
- Rahman, Mariati. 2017. *Ilmu Administrasi*. Makassar: CV Sah Media
- Riyadi, Slamet. 2018. *Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stress*. Sidoarjo: Zifatama Jawa
- Sitinjak, Wahyunita, dkk. 2021. *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Bandung: Media Sains Indonesia
- Jaya, Mertha, Laut, Made I, 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia

- Hemawan, Iwan. 2019. *Metodologi Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan Mixed Method*. Kuningan: Hidayatul Quran Kuningan
- Nizamuddin, H, Dr. & dkk. 2021. *Metodologi Penelitian: Kajian Teoritis dan Praktis bagi Mahasiswa*. Riau: Dotplus Publisher
- Silaen, Ruth, Novia. & dkk. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung
- Marzani, Nur'aini. & Dharmawan, Donny. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Mas Land. Tbk Tangerang*. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana
- Munir, Misbachul & dkk. 2022. *Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas, Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Baruna Horizon
- Wijaya, Tanto & Andrean, Fransisca. 2015. *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama*. Jurnal Agora
- Siyoto, Sandu, Dr. & Sodik, Ali, M. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing
- Darma, Budi. 2021. *Statistika Penelitian Menggunakan Spss*. Jakarta: Guepedia
- Riyanto, Slamet & Andhita, Aglis. 2020. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish Publisher
- Sanusi, Eddy, P, Dr. 2020. *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka
- Bowo, Antaiwan, Dr. & dkk. 2021. *Kinerja Karyawan: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Bandung: CV Feniks Muda Sejahtera
- Febry, Tomitius, Dr. & Teofilus. 2020. *SPSS Aplikasi Pada Penelitian Manajemen Bisnis*. Bandung: Media Sains Indonesia
- Simbolon, Sahat, Dr. 2022. *Buku Referensi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Bintang Semesta Media
- Hidayatullah, Syarif, dkk. 2023. *Metodologi Penelitian Pariwisata*. Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia

- Rifkhan. 2023. *Pedoman Metodologi Penelitian Data Panel dan Kuesioner*. Indramayu: Adab
- Utama, Mega, Zahera. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar dan Teori*. Jakarta Timur: UNJ Press
- Sutrasna, Yudi. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Disrupsi Teknologi dan Kesenjangan Generasi*. Jawa Barat: CV Jejak
- Chariunnisah, Reni. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung
- Susanti, Ike, and Indriana Kristiawati. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Kualitas Produk Terhadap Produktivitas Karyawan Home Industry (Konveksi Kerudung) Di Vila Collection Laren Lamongan*. ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen) 6.2 (2019): 26-36
- Nanulaitta, Deflin Tresye. *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KSU. Amboina Mekar di Kota Ambon*. Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi 5.2 (2018): 203-218
- Sugiarti, Endang. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet*. Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS) 3.2 (2020): 479-486
- Suryani, N. Lilis. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnoplus*. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia 2.2 (2019): 260-277
- Palupiningtyas, Dyah, and Aurilia Triani Aryaningtyas. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Restoran S2 Semarang*. Jurnal Visi Manajemen 8.2 (2022): 109-117
- Muhammad, Fadel Asy'Ari, Achmad Gani, and Amiruddin Husein. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Parastar Distrindo Makassar*. Jurnal Ekonomi Global 1.4 (2022): 293-306.

LAMPIRAN - LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Permohonan Ijin Penelitian Skripsi



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN
STIAMAK BARUNAWATI

Jl. Perak Barat 173 Surabaya

Website : www.stiamak.ac.id

Telp. (031) 3291096

E-mail : info@stiamak.ac.id

Nomor : SKL / 99 / STIAMAK / IV / 2023
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Permohonan ijin penelitian Skripsi

Surabaya, 18 April 2023

Yth. Pimpinan HRD
PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia
di

SURABAYA

- Sehubungan dengan Kalender Akademik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya Tahun 2022/2023, dan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan mahasiswa STIAMAK Barunawati Surabaya, untuk kepentingan dimaksud STIAMAK Barunawati menugaskan para mahasiswa Semester akhir untuk melaksanakan penelitian dan menyusun laporan Tugas Akhir/Skripsi.
- Tersebut butir 1 di atas, bersama ini mohon perkenan Bapak/Ibu memberikan ijin kepada mahasiswa kami, atas nama:
 - Nama : Serlin Risvandi Sari
 - NIM : 19110079
 - Judul : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk melaksanakan Penelitian di perusahaan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia yang Bapak/Ibu pimpin. Adapun jadwal pelaksanaan penelitian mahasiswa kami dapat menyesuaikan kesiapan Perusahaan.

- Demikian atas perhatian dan persetujuannya kami mengucapkan terima kasih.

STIAMAK BARUNAWATI SURABAYA
KETUA


Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT
NIDK: 8891880018

Lampiran 2 Surat Balasan Ijin Penelitian Skripsi



Nomor : HM.03.05/23/5/1/BRHG/BRHG/BJTI-23
Lampiran : 1
Perihal : Ijin Penelitian Skripsi

Surabaya, 23 Mei 2023

Kepada Yth. Ketua Stiamak Barunawati Surabaya
Jl. Perak Barat 173
di
Surabaya

1. Menunjuk surat dari Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya nomor : SKL/09/STIAMAK/IV/2023 tanggal 18 April 2023 perihal Permohonan Ijin Penelitian Skripsi, atas nama **Serlin Risvandi Sari** dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan", dengan ini kami informasikan bahwa PT Berlian Jasa Terminal Indonesia pada prinsipnya tidak keberatan untuk menerima pelaksanaan penelitian dimaksud dengan ketentuan:
 - a. Menghubungi Dinas Human Capital PT Berlian Jasa Terminal Indonesia untuk pelaksanaan kegiatan penelitian dimaksud.
 - b. Mendapatkan persetujuan dari Vice President Human Capital & General Affair terkait permintaan data-data penelitian dimaksud.
 - c. Metode pengambilan data melalui wawancara & penyebaran kuesioner melalui Google Forms.
2. Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

**DIREKSI PT BERLIAN JASA TERMINAL INDONESIA
DIREKTORAT KEUANGAN, SDM & UMUM
VP HUMAN CAPITAL DAN GENERAL AFFAIR**



NANA FEBRIANA
NIP. 680214280



Lampiran 3 Formulir Permohonan Penulisan Skripsi



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

FORMULIR PERMOHONAN PENULISAN SKRIPSI Tahun Akademik : 2022/2023

Permohonan penyusunan SKRIPSI dan Dosen Pembimbing bagi mahasiswa:

Nama : SERLIN RISVANDI SARI
NIM : 19110079
Program Studi : ADMINISTRASI BISNIS
Alamat : Lebo Agung B/30B
Telp : 082192995290

Judul SKRIPSI :

1. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Terminal Jasa Indonesia Berlian
2.
3.
4.

Dapat disetujui dengan dosen pembimbing :

Menyetujui,
Kaprod

Surabaya, 29 Agustus 2023
Mahasiswa yang bersangkutan
Pemohon,

SOEDARMANTO, SE, MM
NIDN: 0322036902

SERLIN RISVANDI SARI
NIM : 19110079

Lampiran 4 Lembar Bimbingan Skripsi



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN
STIAMAK BARUNAWATI

Jl. Perak Barat 173 Surabaya
Website : www.stiamak.ac.id

Telp. (031) 3291096
E-mail : info@stiamak.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI TAHUN 20.....

Nama : SERLIN RISVANDI SARI
NIM : 19110079
Tempat Penelitian : Pt. Beruan Jasa Terminal Indonesia
Judul : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Pembimbing : JULI PRASTYORINI, S.Sos, MM

No.	Hari/ Tanggal	Bimbingan	Paraf
1.	09 April 2023	Pengajuan Judul	
2.	10 Mei 2023	Bab 1	
3.	16 Juni 2023	Bab 2	
4.	17 Juni 2023	Bab 3	
5.	9 Agustus 2023	Bab 4 dan 5	

Mengetahui,
Kaprosdi Ilmu Administrasi Bisnis

SOEDARMANTO, SE, MM

Surabaya, 29 Agustus.....2023
Mahasiswa

NIM : 19110079

Lampiran 5 Kuesioner Penelitian

KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BERLIAN JASA TERMINAL INDONESIA

Kepada Yth. Bapak/Ibu karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan. Perkenalkan nama saya Serlin Risvandi Sari dengan NIM 19110079 Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Strata-1 (S1) Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bisnis dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya. Yang sedang melakukan penelitian sebagai salah satu syarat kelulusan untuk menyelesaikan tugas akhir atau skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia”**.

Dengan ini, saya mohon dukungan dan partisipasi dari Bapak/Ibu untuk meluangkan waktunya dalam mengisi kuesioner ini dengan sejujurnya. Semua informasi yang diberikan akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis. Saya sangat mengharapkan kuesioner ini diisi dengan lengkap. Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama	
Usia	
Jenis Kelamin	L / P *
Pendidikan Terakhir	SMA/SLTA, Diploma III, S1, S2, lainnya*
Lama bekerja	

Keterangan: * coret yang tidak perlu

PETUNJUK PENGISIAN

Keterangan:

SS : Sangat setuju

S : Setuju

KS : Kurang setuju

TS : Tidak setuju

STS : Sangat tidak setuju

KOMPENSASI (X1)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
A.	Gaji					
	Saya menerima gaji sesuai dengan kebutuhan ekonomi					
B.	Tunjangan					
	Saya menerima berbagai tunjangan seperti THR, tunjangan kesehatan, tunjangan keselamatan, Tunjangan hari tua/pension dan tunjangan yang diterima sesuai harapan					
C.	Insentif					
	Insentif yang diberikan sesuai dengan prestasi yang saya miliki					
D.	Bonus					
	Bonus yang diberikan sesuai ketika saya mencapai target perusahaan					
	Bonus yang diberikan sebanding dengan waktu jam lembur saya					
E.	Fasilitas					
	Fasilitas (tempat parkir, musholla, seragam kerja, peralatan, dll) lengkap dan memadai					

LINGKUNGAN KERJA (X2)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
A.	Penerangan cahaya					
	Penerangan cahaya ditempat kerja sangat membantu pekerjaan saya					
B.	Keamanan					
	Perusahaan menjamin keamanan bagi karyawan					
	Saya merasa aman dari intimidasi karyawan lain					
C.	Ketenangan					
	Suasana tenang di tempat kerja membuat saya konsentrasi dalam melaksanakan tugas					
D.	Kebersihan					
	Karyawan ikut menjaga kebersihan lingkungan kerja					
E.	Temperatur					
	Temperatur di tempat kerja tidak mengganggu suhu tubuh saya					

KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
A.	Kualitas					
	Saya menyelesaikan tugas dengan rapi dan teliti					
	Saya mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja					
B.	Kuantitas					
	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan sesuai target yang ditetapkan					
C.	Ketepatan Waktu					
	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai deadline yang ditentukan					
D.	Kehadiran					
	Saya datang ke tempat kerja sesuai dengan jam kerja					
	Saya selalu mengikuti aturan dan prosedur yang ditetapkan perusahaan					
E.	Kemampuan Kerjasama					
	Saya mampu membantu memecahkan masalah dalam suatu pekerjaan					
	Saya menghargai pendapat sesama rekan kerja					

Lampiran 6 Tabulasi Data

KOMPENSASI (X1)							
NO.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	3	3	4	3	4	21
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	3	5	4	5	25
5	4	4	3	5	5	5	26
6	4	4	3	4	4	2	21
7	4	4	4	4	3	4	23
8	3	4	4	4	3	5	23
9	4	5	4	4	4	5	26
10	4	4	3	4	3	4	22
11	4	4	4	4	4	4	24
12	3	5	4	5	4	4	25
13	4	4	5	5	5	5	28
14	3	3	3	3	4	4	20
15	4	5	4	4	4	5	26
16	5	5	5	5	5	5	30
17	4	4	4	5	5	5	27
18	4	4	4	5	5	5	27
19	4	4	4	5	5	5	27
20	4	4	4	5	5	5	27
21	4	4	4	5	4	4	25
22	4	4	5	5	5	4	27
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	5	4	5	4	5	27
26	4	4	4	5	5	5	27
27	4	4	4	5	5	5	27
28	4	4	4	5	5	5	27
29	3	5	4	4	5	5	26
30	4	4	4	4	4	5	25
31	4	5	4	4	2	4	23
32	4	4	4	5	5	5	27
33	4	4	4	5	5	4	26
34	5	4	4	4	4	3	24
35	3	3	5	3	5	3	22
36	5	5	5	5	5	5	30
37	3	4	4	5	5	4	25
38	3	4	5	5	5	4	26
39	2	2	5	5	5	5	24
40	3	4	5	4	3	4	23
41	3	3	3	3	3	3	18
42	3	4	2	1	4	4	18
43	5	5	4	4	4	3	25
44	3	4	5	5	4	3	24
45	3	4	4	4	5	4	24
46	5	5	5	4	5	5	29
47	4	5	4	5	5	5	28
48	4	5	5	5	5	5	29
49	1	5	5	5	5	4	25
50	4	4	4	4	4	5	25

LINGKUNGAN KERJA (X2)							
NO.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
1	4	4	4	4	4	4	24
2	5	5	4	5	4	4	27
3	4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	1	3	5	3	22
5	5	5	4	5	5	5	29
6	3	4	4	4	3	4	22
7	4	4	3	4	3	3	21
8	5	5	4	5	5	4	28
9	5	5	5	5	5	5	30
10	4	4	4	4	4	4	24
11	5	4	4	4	4	4	25
12	4	5	4	5	5	4	27
13	4	4	2	4	5	4	23
14	5	5	4	4	4	4	26
15	4	4	4	5	5	4	26
16	5	5	4	5	5	4	28
17	5	5	4	5	5	5	29
18	5	5	4	5	4	4	27
19	5	5	4	5	5	4	28
20	5	5	4	5	5	4	28
21	5	4	4	5	5	4	27
22	5	4	4	5	5	4	27
23	4	4	4	4	4	4	24
24	3	5	4	4	4	4	24
25	5	4	5	4	5	4	27
26	5	5	4	5	5	4	28
27	5	4	4	5	5	5	28
28	5	5	4	5	5	5	29
29	5	5	5	5	5	5	30
30	5	4	4	5	4	4	26
31	5	4	5	4	5	2	25
32	5	5	3	5	5	5	28
33	5	4	4	5	5	5	28
34	4	4	5	4	3	4	24
35	3	5	3	5	5	3	24
36	5	5	4	4	4	3	25
37	4	5	4	5	5	4	27
38	4	5	4	5	5	5	28
39	4	5	4	4	4	4	25
40	5	4	3	4	5	4	25
41	5	5	5	5	5	5	30
42	3	1	1	1	3	4	13
43	4	5	4	3	4	5	25
44	4	3	5	4	5	5	26
45	5	5	4	5	5	3	27
46	5	5	5	4	4	4	27
47	5	4	4	4	3	5	25
48	5	5	5	5	5	5	30
49	4	4	5	4	5	3	25
50	5	4	4	4	4	4	25

KINERJA KARYAWAN (Y)									
NO.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	4	5	5	5	5	5	5	5	39
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	5	5	4	5	5	5	5	5	39
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	4	4	4	5	5	4	4	34
12	4	5	4	5	3	5	4	5	35
13	4	4	5	4	5	5	3	4	34
14	4	4	3	3	4	4	3	4	29
15	4	5	5	5	5	5	5	5	39
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	5	5	5	5	5	5	5	4	39
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	4	5	5	4	4	4	4	4	34
20	5	5	5	5	5	5	4	4	38
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40
22	5	5	5	5	5	5	5	5	40
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	4	4	4	4	3	4	5	32
25	4	4	4	5	5	4	5	4	35
26	5	5	5	5	5	4	4	4	37
27	5	5	5	5	5	5	4	4	38
28	5	5	5	5	5	5	4	4	38
29	5	5	5	5	5	5	5	5	40
30	5	5	5	5	5	5	4	4	38
31	5	4	4	5	4	4	5	4	35
32	4	5	5	5	5	5	5	5	39
33	5	5	5	5	5	5	4	4	38
34	4	4	3	4	4	5	4	5	33
35	3	5	5	3	3	5	5	5	34
36	5	4	4	4	4	5	4	3	33
37	4	4	5	4	4	5	4	4	34
38	4	4	3	4	4	4	4	4	31
39	5	5	5	5	5	5	5	5	40
40	3	4	5	4	3	4	5	4	32
41	5	5	5	5	5	5	5	5	40
42	1	2	3	2	1	1	2	1	13
43	4	5	5	5	5	4	4	4	36
44	4	3	5	4	5	4	3	3	31
45	5	4	4	4	5	5	4	5	36
46	4	4	4	3	4	4	4	5	32
47	4	5	4	5	5	4	3	5	35
48	4	5	5	5	5	4	5	5	38
49	5	5	4	5	5	4	5	4	37
50	4	5	5	5	4	4	4	4	35

Lampiran 7 Output SPSS

1. Uji Validitas

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.330*	-.051	.125	-.006	.150	.424**
	Sig. (2-tailed)		.019	.723	.386	.969	.298	.002
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.330*	1	.214	.219	.073	.241	.542**
	Sig. (2-tailed)	.019		.135	.127	.613	.092	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	-.051	.214	1	.493**	.391**	.160	.598**
	Sig. (2-tailed)	.723	.135		.000	.005	.268	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	.125	.219	.493**	1	.475**	.405**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.386	.127	.000		.000	.004	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	-.006	.073	.391**	.475**	1	.377**	.652**
	Sig. (2-tailed)	.969	.613	.005	.000		.007	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	.150	.241	.160	.405**	.377**	1	.651**
	Sig. (2-tailed)	.298	.092	.268	.004	.007		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	.424**	.542**	.598**	.761**	.652**	.651**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

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

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

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.369**	.261	.444**	.397**	.172	.646**
	Sig. (2-tailed)		.008	.067	.001	.004	.231	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.369**	1	.290*	.635**	.390**	.090	.703**
	Sig. (2-tailed)	.008		.041	.000	.005	.533	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.261	.290*	1	.466**	.141	.216	.636**
	Sig. (2-tailed)	.067	.041		.001	.330	.132	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	.444**	.635**	.466**	1	.576**	.253	.858**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001		.000	.076	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	.397**	.390**	.141	.576**	1	.131	.647**
	Sig. (2-tailed)	.004	.005	.330	.000		.364	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.6	Pearson Correlation	.172	.090	.216	.253	.131	1	.462**
	Sig. (2-tailed)	.231	.533	.132	.076	.364		.001
	N	50	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	.646**	.703**	.636**	.858**	.647**	.462**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Total
Y1	Pearson Correlation	1	.639**	.397**	.728**	.792**	.699**	.492**	.479**	.824**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	.639**	1	.634**	.782**	.621**	.666**	.630**	.682**	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	.397**	.634**	1	.580**	.519**	.514**	.463**	.312*	.680**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000		.000	.000	.000	.001	.027	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	.728**	.782**	.580**	1	.749**	.568**	.600**	.493**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	.792**	.621**	.519**	.749**	1	.650**	.427**	.512**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.002	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y6	Pearson Correlation	.699**	.666**	.514**	.568**	.650**	1	.538**	.624**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y7	Pearson Correlation	.492**	.630**	.463**	.600**	.427**	.538**	1	.649**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.002	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y8	Pearson Correlation	.479**	.682**	.312*	.493**	.512**	.624**	.649**	1	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.027	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	.824**	.878**	.680**	.859**	.832**	.826**	.747**	.746**	1

2. Uji Reliabilitas

a. Hasil Uji Variabel Kompensasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.656	6

b. Hasil Uji Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.739	6

c. Hasil Uji Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.919	8

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.64248500
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.067
	Negative	-.117
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.086
	Sig.	.088
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Lower Bound	.081
	Upper Bound	.095

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

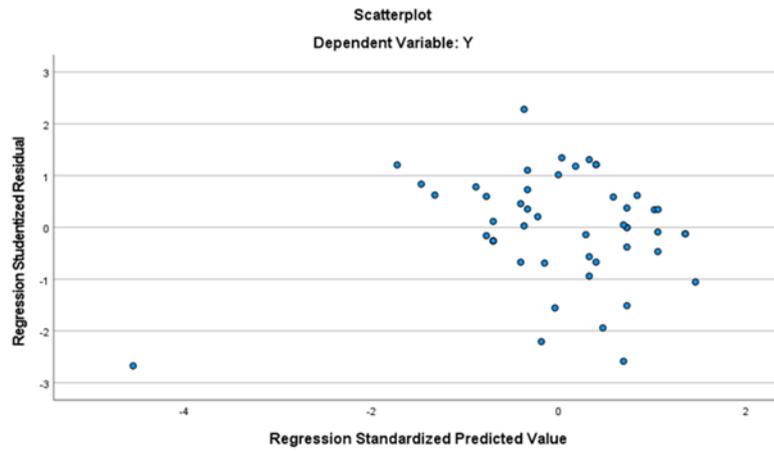
c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 957002199.

b. Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KOMPENSASI	.784	1.275
LINGKUNGAN KERJA	.784	1.275

c. Uji Heteroskedastisitas



d. Uji Linieritas

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	(Combined)	348.383	11	31.671	1.792	.090
	Between Groups	196.512	1	196.512	11.117	.002
	Linearity	151.871	10	15.187	.859	.577
	Deviation from Linearity					
Within Groups		671.697	38	17.676		
Total		1020.080	49			

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	(Combined)	754.616	10	75.462	11.086	.000
	Between Groups	672.980	1	672.980	98.869	.000
	Linearity	81.635	9	9.071	1.333	.252
	Deviation from Linearity					
Within Groups		265.464	39	6.807		
Total		1020.080	49			

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
		1	(Constant)	14.216	3.183	
	X1	.466	.142	.231	3.293	.002
	X2	1.456	.133	.766	10.933	.000

a. Dependent Variable: Y

5. Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	14.216		
	X1	.466	.142	.231	3.293	.002
	X2	1.456	.133	.766	10.933	.000

a. Dependent Variable: Y

6. Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1603.834	2	801.917	132.993	.000 ^b
	Residual	283.400	47	6.030		
	Total	1887.234	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

7. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 ^a	.850	.843	2.456

a. Predictors: (Constant), X2, X1