

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANDIRA  
AGRO KABUPATEN BANYUASIN**



Oleh :

**Eka Jumiati**

**14190093**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah  
Palembang untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi (S.E)**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH  
PALEMBANG**

**2018**



UIN  
RADEN FATAH  
PALEMBANG

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126


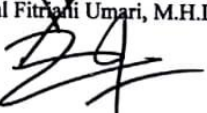

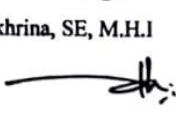

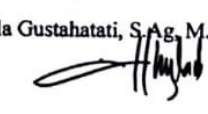
Formulir E.4

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI  
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM**

Nama : Eka Jumiati  
Nim/Jurusan : 14190093 / Ekonomi Syari'ah  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin

Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal 5 Desember 2018

**PANITIA UJIAN SKRIPSI**

Tanggal	Pembimbing Utama	: RA. Rijawati, SE., M.H.I.M.Si t.t: 
Tanggal	Pembimbing Kedua	: Zuul Fitriani Umari, M.H.I t.t: 
Tanggal	Penguji Utama	: Dr. Peny Cahaya Azwari., MM, M.B.A., Ak t.t: 
Tanggal	Penguji Kedua	: Fakhrina, SE, M.H.I t.t: 
Tanggal	Ketua	: Mismiwati, SE., M.P t.t: 
Tanggal	Sekretaris	: Mila Gustahatati, S. Ag, M. Hum t.t: 



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir D.2

Hal : **Mohon Izin Penjilidan Skripsi**

Ibu Wakil Dekan I  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan ini kami menya takan bahwa mahasiswa :

Nama : Eka Jumiati

Nim/Jurusan : 14190093 / Ekonomi Syari'ah

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan Pada PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin.

Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap skripsinya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid skripsinya agar dapat mengurus ijazahnya.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Palembang, 07 Desember 2018

Penguji Utama

Dr. Pen Cahaya Azwari, MM, M.BA, Ak  
NIP. 197701312000031002

Penguji Kedua

Fakhrina, SE, M.H.I  
NIP.



Mengetahui  
Wakil Dekan I

Dr. Maftakhatul Solikhah, M.Ag  
NIP. 197509282006042001



KEMENTERIAN AGAMA  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG  
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Alamat: JL. Prof. K.H. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir C

Hal : Persetujuan Ujian Skripsi

Kepada Yth,  
Ketua Prodi Fakultas Ekonomi  
dan Bisnis Islam  
UIN Raden Fatah Palembang

Skripsi Berjudul : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja  
Karyawan pada PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin

Ditulis Oleh : Eka Jumiati


NIM : 14190093


Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diajukan dalam ujian *Komprehensif* dan ujian *Munaqosyah* ujian skripsi.

Pembimbing Utama

Palembang, November 2018

Pembimbing Kedua

  
RA. Rita Wati, S.E.M.H.I.M.Si.  
NIP. 197206172007102004

  
Fauz Fitriani Umari, M.H.I.  
NIK. 198609182018012001



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

*Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126*

---

**PENGESAHAN**

Skripsi Berjudul : Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan Pada PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin

Ditulis Oleh : Eka Jumiati

NIM : 14190093

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar  
Sarjana Ekonomi  
(SE)

Palembang, Desember 2018

Dekan

**Dr. Oodariah Barkah, M.H.I**  
**NIP. 197011261997032002**

**PERNYATAAN KEASLIAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Eka Jumiati  
NIM : 1419093  
Jenjang : S1 Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, November 2018

Saya yang menyatakan,



**Eka Jumiati**  
**NIM. 14190093**

**Motto:**

“ Apa yang sedikit tetapi mencukupi adalah lebih baik daripada banyak tetapi melalaikan”

(HR. Abu Dawud)

“ Berjalan, jangan berlari. Sebab hidup itu perjalanan bukan pelarian”

**Persembahan:**

*Alhamudlliahirabbil'alamin, dengan segala puji dan syukur bagi Allah SWT. Kupersembahkan skripsi ini kepada :*

- ❖ *Kedua orang tuaku yaitu Bapak Ahmad Sahil dan Ibu Maryat iyang telah memberikan dukungan baik moril dan materil dan selalu mendoakan dan memberikan semangat yang tidakhenti-hentinya*
- ❖ *Adik Rohmah Wati Ningrumdan Ahmad Saiifudin yang selalu setia mendengar keluh kesahku*
- ❖ *Ibu Kurniawati, S.E yang selalu ada untuk ku*
- ❖ *Teman-teman seperjuangan Dwi Aryantini, Hikmah Hidayati, Fitriani, Febria Wahyuningsuh dan seluruh EKI3 2014*
- ❖ *Teman sekaligus calon imam ku Mas Rohman yang telah memberi dukungan dan semangat*
- ❖ *Teman-teman kosan Ijo tercinta Dewi Wijiyanti, Dwi Fitriyanti, Nurlayla Rani Setiyawati, Purnamasari dan semuanya*
- ❖ *Almamaterku Universitas Islam Negeri Raden Fatah*

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin. Sampel yang digunakan di penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja pada PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin dengan berdasarkan teknik pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling*, akan di peroleh sampel sebanyak 91 responden.

Di penelitian ini pengumpulan data menggunakan kuisisioner yang disebar kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya koefisien regresi supaya dapat menunjukkan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, uji F yang bertujuan untuk menguji kelayakan model regresi yang di estimasi, dan uji t yang bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas (kompensasi dan lingkungan kerja) secara individu/parsial berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Sedangkan pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin.

**Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan**



## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama Latin	Huruf	Keterangan
ا	Alief	-	Tidak dilambangkan
ب	Ba>'	B	-
ت	Ta>'	T	-
ث	Sl'a>'	S	s dengan titik di atasnya
ج	Ji>m	J	-
ح	H}a>'	H{	h dengan titik di atasnya
خ	Kha>'	Kh	-
د	Da>	D	-
ذ	Zla>'	Z	z dengan titik di atasnya
ر	Ra>'	R	-
ز	Za>'	Z	-
س	Si>n	S	-
ش	Syi>n	Sy	-
ص	S{a>d	S{	s dengan titik di bawahnya
ض	D{a>d	D{	d dengan titik di bawahnya
ط	T{a>'	T{	t dengan titik di bawahnya
ظ	Z{a>'	Z{	z dengan titik di bawahnya
ع	'Ain	'	Komater balik di atasnya
غ	Gain	G	-
ف	Fa>'	F	-
ق	Qa>f	Q	-
ك	Ka>f	K	-
ل	La>m	L	-
م	Mi>m	M	-
ن	Nu>n	N	-
و	Wa>wu	W	-
ه	Ha>'	H	-
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya>'	Y	-

B. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap, termasuk tanda Syad | d | ah, ditulis lengkap احمدية  
:ditulis Ah}madiyyah

C. Ta>' Marbu>t}ah di akhir Kata

1. Bila dimatikan ditulis h, kecuali untuk kata-kata Arab yang sudah terserap menjadi bahasa Indonesia.

خماعة : ditulis jamaā'ah

2. Bila dihidupkan karena berangkai dengan kata lain, ditulis t.

نحمة الله : ditulis ni'matullāh

زكاة الفطر : ditulis zakātul – fit{ri

D. Vokal Pendek

Fathah ditulis a, kasrah ditulis I, dan dammah ditulis u.

E. Vokal Panjang

1. Aditulis a >, i panjang ditulis i> dan u panjang ditulis u>, masing-masing dengan tanda (◌) di atasnya.

2. Fathah + ya>' tanpa dua titik yang dimatikan ditulis ai, dan fathah + wa>uwditulis au.

F. Vokal-vokal Pendek yang Berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof (')

أنتم :ditulis a'antum

موتث : ditulis mu'annas |

G. Kata Sandang Alief +La>m

1. Bila diikuti huruf Qamariyyah ditulis al-

القرآن : ditulis al-Qur'an

2. Bila diikuti huruf syah siyyah, huruf i diganti dengan huruf syamsiyah yang mengikutinya

الشيحة : ditulis asy-syī'ah

#### H. Huruf Besar

Penulisan huruf besar disesuaikan dengan EYD

#### I. Kata dalam Rangkaian Frasedan Kalimat

1. Ditulis kata per kata, atau
2. Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dalam rangkaian tersebut

شيخ الاسلام : ditulis syaikh al-Islām atau syaikhul – Islām

#### J. Lain-lain

Kata-kata yang sudah dilakukan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (seperti kata ijmak, nas, dll.), tidak mengikuti pedoman translit era asi ini dan ditulis sebagaimana dalam kamus tersebut.

## KATAPENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,*

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin”**, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana ekonomi (SE) Ekonomi Syariah pada fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.

Tidak lupa penulis hanturkan Shalawat teriring salam kepada junjungan agung Baginda Muhammad SAW., beserta keluarga, sahabat dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini tidak akan selesai tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Drs. H. M. Sirozi, Ph.D selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
2. Ibu Dr. Qodariah Barkah, M. Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
3. Ibu Titin Hartini, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Ekonomi Islam
4. Ibu RA. Ritawati, S.E., M.H.I.M.Si, selaku dosen pembimbing pertama dan Ibu Zuul Fitriani Umari, M.H.I, selaku pembimbing ke dua yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran, untuk memberikan bimbingan, memberikan arahan, motivasi dan kritik yang membangun.

5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama di bangku kuliah.
6. Pimpinan beserta karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin atas izin dan bantuannya selama penulis melaksanakan penelitian.
7. Bapak, Ibu, Kakak, Adik dan keluarga besar ku tercinta yang selalu memberi semangat serta doa tiada henti untuk penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi tersebut.
8. Sahabat seperjuangan, Dwi Aryantini, Hikmah Hidayati, Fitriani, dan Febria Wahyuningsih yang selalu kompak.
9. Teman-teman EKI 3 angkatan 2014 dan semua pihak yang telah membantu memberikan masukan, nasihat serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini.

Pada akhirnya penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk mengevaluasi dan memperbaikinya. Namun, penulis berharap skripsi ini dapat menjadi referensi dan acuan yang relevan serta bermanfaat dalam program studi Ekonomi Islam dan bagi kita semua pada umumnya.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Palembang, November 2018

Eka Jumiati  
NIM. 14190093

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>NOTA DINAS.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Batasan Masalah.....	8
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian.....	9
F. Sistematika Penulisan.....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Kinerja Karyawan .....	12
B. Kompensasi.....	16
C. Lingkungan Kerja .....	24
D. Penelitian Terdahulu .....	27

E. Kerangka Teori .....	30
F. Pengembangan Hipotesis .....	31

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Lokasi Penelitian.....	34
B. <i>Desain</i> penelitian .....	34
C. Populasi dan Sampel .....	34
D. Jenis dan Sumber Data.....	35
E. Variabel-variabel Penelitian.....	36
F. Definisi Operasional Variabel.....	37
G. Teknik Pengumpulan Data.....	38
H. Instrumen Penelitian .....	39
I. Uji Asumsi Klasik.....	40
J. Uji Hipotesis .....	43

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskriptif Objek Penelitian.....	46
B. Visi dan Misi.....	46
C. Karakteristik Responden.....	47
D. Distribusi Jawaban Responden .....	50
E. Instrumen Penelitian .....	54
F. Uji Asumsi Klasik.....	56
G. Uji Hipotesis .....	62
H. Pembahasan dan Penelitian.....	66

### **BAB V PENUTUP**

A. Simpulan .....	70
B. Saran .....	71

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>72</b>
-----------------------------	-----------

### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Jumlah Karyawan per Divisi.....	2
Tabel 1.2 : Penilaian Kinerja Karyawan .....	4
Tabel 1.3 : <i>Research Gap</i> Kompensasi .....	6
Tabel 1.4 : <i>Research Gap</i> Lingkungan Kerja.....	7
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu .....	28
Tabel 3.1 : Devinisi Operasional Variabel.....	37
Tabel 3.2 : Tabel Pengukuran Skala Likert.....	38
Tabel 4.1 : Profil Responden Berdasarkan Jenis kelamin .....	47
Tabel 4.2 : Profil Responden Berdasarkan Umur .....	48
Tabel 4.3 : Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	49
Tabel 4.4 : Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	50
Tabel 4.5 : Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompensasi.....	51
Tabel 4.6 : Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja .....	52
Tabel 4.7 : Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan .....	53
Tabel 4.8 : Uji Validitas Kompensasi .....	54
Tabel 4.9 : Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	55
Tabel 4.10 : Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	55
Tabel 4.11 : Hasil Reabilitas .....	56
Tabel 4.12 : Hasil Linieritas .....	58
Tabel 4.13 : Uji Multikolinieritas .....	59
Tabel 4.14 : Hasil Autokorelasi .....	60
Tabel 4.15 : Hasil Uji T .....	62



Tabel 4.16 : Hasil Uji F .....	65
Tabel 4.17 : Hasil Uji R .....	65

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1: Kerangka Teori .....	30
Gambar 4.1: Hasil Uji Normalitas .....	57
Gambar 4.2: Hasil Heteroskedastisitas .....	61

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Karyawan disuatu organisasi atau perusahaan merupakan unsur yang penting karena karyawan sangat menentukan maju atau tidaknya perusahaan tersebut. Didalam dunia bisnis, perusahaan dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi demi kemajuan perusahaan. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif.<sup>1</sup>

Pada umumnya setiap perusahaan yang didirikan bertujuan untuk kelangsungan hidup dan mencapai keuntungan yang diharapkan, mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, berarti juga memperhatikan dan berusaha menjamin serta mempertahankan tenaga kerja yang bekerja. Karyawan sebagai faktor produksi, memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Hampir seluruh kegiatan yang ada didalam perusahaan selalu memakai tenaga kerja, meskipun dalam jumlah yang berbeda-beda dari satu bagian ke bagian yang lain.

Sumber daya manusia pada sebuah organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan

---

<sup>1</sup>Sutrisno, Edy. 2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group. hlm. 1

tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Tidak wajar jika banyak karyawan yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam bekerja, hal ini dimungkinkan karena faktor kompensasi dan lingkungan kerja. Sangat di sayangkan, jika sebuah perusahaan yang mempunyai tenaga kerja berpotensi tinggi tetapi tidak mampu bekerja secara produktif.<sup>2</sup>

Salah satu perusahaan yang masih bekerja secara produktif yaitu PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin adalah perusahaan kelapa sawit yang berdiri pada tanggal 24 Oktober 2010, terletak di Desa Karang Anyar Kecamatan Muara Padang Kabupaten Banyuasin. PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin setiap hari memproduksi minyak mentah yang berasal dari biji kelapa sawit dengan yang banyak yaitu 20 ton/jam dan membutuhkan banyak karyawan.

Berikut ini adalah jumlah karyawan pada PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah**  
**Karyawan Per Divisi**  
**PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin**  
**Periode Tahun 2015 – 2017**

No	Difisi	Jumlah
1.	Divisi Kebun Inti dan Keplasmaan	672
2.	Divisi Pabrik Kelapa Sawit	146
3.	Dewan Komisaris	1
4.	Dewan Direksi	1
5.	Asst. Direktur	1
6.	Divisi Cost Control	17
7.	Divisi Legal	3
8.	Divisi Pengadaan, Umum dan Teknik	41
9.	Divisi Fin dan Accounting	6

---

<sup>2</sup> Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Jakarta: Kencana, hlm. 3

10.	Divisi HRD	3
-----	------------	---

*Sumber: Dokumen PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin, 2018*

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah karyawan per divisi PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin pada tahun 2015-2017 adalah divisi kebun inti dan keplasmaan berjumlah 672 orang, divisi pabrik kelapa sawit berjumlah 146 orang, dewan komisaris berjumlah 1 orang, dewan direksi berjumlah 1 orang, direktur berjumlah 1 orang, divisi *cost control* berjumlah 17 orang, divisi legal berjumlah 3 orang, divisi pengadaan, umum, dan teknik berjumlah 41 orang, divisi *fin* dan *accounting* 6 orang, dan divisi HRD berjumlah 3 orang.

Dengan banyaknya perusahaan yang berdiri membuat persaingan di dunia bisnis semakin ketat, perusahaan dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi demi kemajuan perusahaan dan demi kesejahteraan karyawan. Kinerja karyawan yang baik merupakan prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit pekerjaan dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat pada unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif.<sup>3</sup>

Hasil rekapitulasi kinerja tahunan periode tahun 2015 hingga 2017 berdasarkan produktifitas kerja sebagai berikut:

---

<sup>3</sup> Sutrisno, Edy.2010. *Budaya Organisasi Edisi Petrama*, Jakarta: Kencana Pramedia Group. hlm. 171

**Tabel 1.2**  
**Hasil Penilaian Kinerja Karyawan**  
**PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin**  
**Periode Tahun 2015 – 2017**

No	Tahun	Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Kurang
1	2015	75	221	89	5
		19,23%	56,67%	22,82%	1,28%
		390	390	390	390
2	2016	77	219	83	5
		20,05%	57,03%	21,61%	1,30%
		384	384	384	384
3	2017	74	217	77	7
		19,73%	57,87%	20,53%	1,87%
		375	375	375	375

*Sumber: Dokumen PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin, 2018*

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat dari rekapitulasi penilaian kinerja karyawan pada tahun 2015-2017 yang berjumlah keseluruhannya adalah 390, 384 dan 375 karyawan bahwa kinerja karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin kategori sangat baik dengan persentase 19,23%, 20,05%, 19,73%. Kategori baik dengan persentase 56,67%, 57,03%, 57,87%. Kategori cukup baik dengan persentase 22,82%, 21,61%, 20,53% dan kategori kurang adalah dengan persentase 1,28%, 1,30%, 1,87%. Dari data di atas dapat dilihat hasil bahwa PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin tahun 2015-2017 termasuk dalam kategori baik.

Tinggi rendahnya kinerja karyawan berkaitan erat dengan pemberian kompensasi, karyawan tentu saja mengharapkan adanya timbal balik yang berupa penghargaan atas kontribusi yang dilakukan karyawan yang dilakukan perusahaan. Dalam pemberian kompensasi perusahaan ini memberi bonus kepada

karyawannya apabila profit perusahaan mengalami kenaikan,memberikan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan atau tempat tinggal dan lain sebagainya

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.<sup>4</sup>Kompensasi yang sesuai akan menentukan apakah karyawan akan tetap bertahan kerja atau keluar dari perusahaan/tempat ia bekerja. Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan dan jabatan pekerjaan. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas upah minimum pemerintah. Tetapi jika kompensasi yang diberikan itu tidak adil atau tidak layak, maka prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Pemberian kompensasi yang adil dan wajar sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dalam memberikan kompensasi yang adil dan benar akan meningkatkan kinerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.<sup>5</sup>

Dalam kenyataan dunia kerja perusahaan, masih banyaknya karyawan yang tidak puas akan pemberian kompensasi di dalam perusahaan. Berdasarkan hasil observasi awal di temukan permasalahan yang terjadi dalam PT. Andira Agro Kabupaten Banyuwangi dari fenomena yang ada,yaitu permasalahan lambatnya pemberian gaji kepada karyawan, tidak adanya perbedaan gaji antara karyawan lama dan karyawan baru,sehingga membuat karyawan menjadi tidak mempunyai

---

<sup>4</sup> Hasibuan, Malayu. 2012. *Edisi Revisi. Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. hlm. 118

<sup>5</sup>Ibid. hlm. 122-123



tanggung jawab dalam melaksanakan kewajibannya dan mudah untuk tergoda dengan penawaran kerja di tempat lain yang menawarkan gaji dan tunjangan yang lebih tinggi dari perusahaan tersebut.

Jenis kompensasi yang diberikan oleh PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin kepada karyawannya di antaranya adalah gaji, bonus, tunjangan-tunjangan seperti tunjangan jabatan, tunjangan hari tua, tunjangan kesehatan, tunjangan lembur dan fasilitas-fasilitas di antaranya perumahan atau mess yang diberikan kepada karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Seorang yang berkerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai berkerja dalam lingkungan yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah.<sup>6</sup>

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* antara variabel dependen dan variabel independen yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
***Research gap***  
**Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh kompensasi	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi	1. Muhamad Alwi <sup>7</sup> 2. Jon Maizar <sup>8</sup>

<sup>6</sup> Kusriyanto, Bambang. 2004. *Meningkatkan produktifitas karyawan*. Pustaka Binama presindo. hlm. 122.

<sup>7</sup> Alwi, Muhamad. 2017. "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Cv. XYZ Gunung Jati". JURNAL LOGIKA., Vol 19. No. 1. ISSN 1978-2560.

terhadap kinerja karyawan	terhadap kinerja karyawan	
	Tidak ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan	1. Dewi Putri Utami <sup>9</sup>

Sumber: Muhamad Alwi (2017), Jon Maizar (2017), Dewi Putri Utami

Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Muhamad Alwi dan Jon Maizar menunjukkan pengaruh yang positif. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi Putri Utami yang menunjukkan tidak ada pengaruh antara kompensasi dan kinerja karyawan.

**Tabel 1.4**  
**Research gap**  
**Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan	1. Hendry Wijaya <sup>10</sup> 2. Adolfina <sup>11</sup>
	Tidak terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan	1. Tri Budi Setyani <sup>12</sup>

Sumber: Hendry Wijaya (2017), Adolfina (2016), Tri Budi Setyani

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Hendry Wijaya dan Adolfina menunjukkan pengaruh yang positif. Hal ini

<sup>8</sup>Maizar, Jon. 2017. "Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VI (PERSERO) Pasaman Barat". Vol 6. No.2. ISSN: 2301-5268.

<sup>9</sup>Utami, Dewi Putri. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Cynthia Box Kudus

<sup>10</sup>Wijaya, Hendry. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (studi kasus pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin)". Vol 2. N0 1. ISSN 2540-816X

<sup>11</sup> Adolfina dkk. 2016. "Pengaruh Lingkungan kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado". Vol 4. No.1. ISSN 2303-1174.

<sup>12</sup> Tri Budi Setyani. 2014. " Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Boyolali)".

bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tri Budi Setyani menunjukkan tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka judul penelitian ini adalah “pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang di kemukakan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin?
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin?

### **C. Batasan Masalah**

Penelitian ini perlu dibatasi ruang lingkup dan juga objek penelitiannya agar tidak terjadi suatu penyimpangan sasaran. Maka ruang lingkup penelitian dibatasi pada pembahasan tentang:Kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin.

### **D. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin.

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin.

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang Sumber Daya Manusia dalam kaitannya dengan kompensasi dan kinerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan penulis tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja. Dan penelitian ini juga merupakan aplikasi dari ilmu yang penulis dapatkan selama masa perkuliahan di jurusan Ekonomi Syariah.

- b. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin.

c. Bagi Civitas Akademik

Penelitian ini dapat dijadikan sebuah bahan acuan untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi pembaca yang membutuhkan referensi yang berkaitan dengan penelitian ini.

d. Bagi PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin terutama berkaitan dengan hal-hal yang menyakuti kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

e. Bagi Karyawan

Dapat menjadi masukan dan informasi yang berkaitan dengan hubungan antara kompetensi dan lingkungan kerja sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya.

**F. Sistematika Penulisan**

Merupakan tata urutan pengujian penelitian ini dan diamsudkan untuk mempermudah penyusunan penelitian. Adapun sistematika yang digunakan adalah sebagai berikut :

**BAB I      PENDAHULUAN**

Bab ini mengguraikan mengenai latar belakang masalah yang menjadi dasar pemikiran penelitian ini, identifikasi masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematikan penulisan.

**BAB II      LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Bab ini menguraikan mengenai landasan teori, konsep, dan penelitian sebelumnya yang relevan sampai dengan konsep hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini, kerangka pikir, serta definisi dan pengukuran variabel yang diperlukan dalam penelitian ini.

### BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan mengenai populasi dan sampel, sumber dan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, dan alat analisis data.

### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, analisis data, hasil pengajuan hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

### BAB V KESIMPULAN

Bab ini terdiri dari simpulan yang menunjukkan keberhasilan tujuan dari penelitian, implikasi dari penelitian yang menunjukkan kemungkinan penerapannya, kelebihan dan kekurangan, dan saran saran yang berisi keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran bagi peneliti yang akan datang.

## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

#### A. Landasan Teori

##### 1. Kinerja Karyawan

###### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi tersebut. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik.<sup>13</sup>

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.<sup>14</sup> Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.<sup>15</sup> Prestasi kerja

---

<sup>13</sup> Sutrisno, Edi. 2010, *Budaya Organisasi* Jakarta: Kencana, hlm. 170

<sup>14</sup> Hasibuan SP, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, hlm. 94

<sup>15</sup> Sutrisno, Edi. 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, hlm. 151

adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.<sup>16</sup>

Kinerja adalah unsur luaran yang dapat diamati dalam bentuk perilaku: adapun, hakikat atau intinya yang mendalam adalah kompetensi. Seperti yang telah diketahui bahwa unsur yang terdapat dalam kompetensi terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kecenderungan perilaku seseorang (*personality traits*). Untuk unsur yang terakhir ini, sebagian pakar berpendapat berada di luar unsur kompetensi. Unsur kepribadian atau efektif dan unsur lingkungan adalah faktor lain diluar kompetensi yang berpengaruh terhadap terbentuknya kinerja. Artinya kinerja karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu kompetensi, upaya/efektif, dan lingkungan.<sup>17</sup>

Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pekerja sendiri maupun yang bersumber dari organisasi. Dari pekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensinya. Sementara itu, dari segi organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin memberdayakan pekerjanya; bagaimana mereka memberikan penghargaan pada pekerja; dan bagaimana mereka membantu meningkatkan kemampuan kinerja pekerja melalui *coaching*, *mentoring*, dan *konseling*.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup>Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktek Penelitian)*, Yogyakarta: CAPS, hlm. 18

<sup>17</sup>Faisal Amir, Muhammad. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*, Malang: Mitra Wacana Media, hlm. 86

<sup>18</sup>Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja- Edisi revisi Cet-4*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, hlm. 85



## **b. Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja**

Kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor:

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude* (sikap), *personality* (kepribadian), pembelajaran, dan motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job.<sup>19</sup>

## **c. Dimensi dan Indikator Kinerja**

1. Efektif, adalah untuk mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar (*are we doing the right*)
2. Efisien, adalah untuk mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar (*are we doing things right*)
3. Kualitas, adalah untuk mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen
4. Ketepatan waktu, adalah untuk mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu

---

<sup>19</sup>Bintoro, Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian kinerja Karyawan*, Yogyakarta: gava Media, hlm. 50

5. Produktivitas, adalah untuk mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi
6. Keselamatan, adalah untuk mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.<sup>20</sup>

#### **d. Kinerja Menurut Pandangan Islam**

Kinerja atau prestasi kerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Sejauhmana keberhasilan seseorang atau perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaannya. sebagaimana Firman Allah dalam Al-quran surat Al-Ahqaaf 19:<sup>21</sup> yang artinya”*dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan*”

Ayat tersebut bahwa menjelaskan bahwa Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Jika seseorang melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi perusahaan maka ia akan mendapat hasil yang baik pula darikerjaannya dan memberikan keuntungan bagi perusahaannya. Dari ayat diatas dapat diambil pelajaran bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapat balasan yang sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja.

---

<sup>20</sup> M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Aswajapressindo, hlm. 152

<sup>21</sup> Al-quran surat Al-ahqaaf 19, Artinya:” *dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan*”

## 2. Kompensasi

### a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.<sup>22</sup> Kompensasi berbentuk uang artinya gaji yang dibayar dengan sejumlah uang kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi bagi karyawan dilihat dari tingkatannya dapat menentukan pula tingkatan hidup mereka, sedangkan secara umum tingkat kompensasi dapat mewakili status sosial, harga diri dan martabat.

Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena di dalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional, dan dapat dipertanggung jawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Kompensasi bisa dirancang secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama manajemen. Tingkat kompensasi akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup>Hasibuan, Malayu. 2014. Edisi Revisi. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara, hlm. 118

<sup>23</sup> Rachmawati, Ike Kusdyah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset, hlm. 143

## **b. Macam-macam Kompensasi**

### 1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji, upah, bonus, premi, tunjangan, pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi dan lain-lain.

### 2. Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi nonfinansial adalah sesuatu yang diterima karyawan dalam bentuk selain uang. Hal ini dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka waktu panjang, seperti program rekreasi, kafetaria, dan tempat beribadat, hubungan karyawan dengan rekan kerja maupun atasan, keamanan, kondisi ruang kerja, penghargaan prestasi kerja, promosi, dan keselamatan kerja.<sup>24</sup>

## **c. Tujuan Pemberian Kompensasi**

### 1. Bagi Tenaga Kerja

- a. Tenaga kerja mendapat upah yang lebih besar, hal ini mendorong karyawan berusaha memperoleh upah yang lebih besar guna memperbaiki hidupnya.
- b. Tenaga kerja dapat terdorong mengembangkan diri masing-masing. Dengan kompensasi akan mendorong karyawan menganalisis pekerjaannya dengan baik sehingga kecakapannya meningkat.

### 2. Bagi Perusahaan kerja

---

<sup>24</sup>Suntoyo, Danang. 2012.*Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber daya Manusia*, Yogyakarta : CAPS, hlm. 31

Adapun yang menjadi tujuan pemberian kompensasi adalah meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja karyawan akan memberi motivasi kepada tenaga kerja untuk lebih bersemangat, disiplin dan cepat.<sup>25</sup>

#### **d. Manfaat Pemberian Kompensasi**

##### 1. Loyalitas karyawan meningkat

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, akan membuat karyawan bekerja bersungguh-sungguh dan menumbuhkan rasa memiliki perusahaan yang makin besar.

##### 2. Komitmen terhadap perusahaan meningkat

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, karyawan akan mematuhi segala kewajiban yang diberikan kepada perusahaan dan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan perusahaan.

##### 3. Motivasi kerja meningkat

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka dorongan karyawan untuk bekerja semakin kuat, sehingga merangsang karyawan untuk terus bekerja.

##### 4. Semangat kerja meningkat

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan makin bersemangat untuk bekerja. Upaya untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dilakukan dengan penuh semangat

##### 5. Kinerja karyawan meningkat

---

<sup>25</sup> Suntoyo, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber daya Manusia*, hlm. 33

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan terus meningkatkan kualitas kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja dan kinerjanya.

#### 6. Konflik kerja dapat dikurangi

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka pertentangan di antara karyawan dengan pimpinan atau dengan karyawan dapat diminimalkan, sehingga semua karyawan bekerja sama makin kompak.

#### 7. Memberikan rasa aman

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan merasa aman dan nyaman, sehingga tidak menimbulkan kegelisahan selama bekerja.

#### 8. Memberikan rasa kebanggaan

Artinya pemberian kompensasi yang relatif lebih besar dari ketentuan pemerintah dan pesaing akan memberikan rasa bangga karyawan. Dengan memiliki rasa bangga yang besar akan membuat karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai hasil maksimal.<sup>26</sup>

### **d.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, yang dikemukakan oleh Hasibuan, yaitu sebagai berikut:<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, hlm. 238

<sup>27</sup>Ibid. hlm. 127

#### 1. Penawaran dan Permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja atau penawaran lebih banyak daripada lowongan pekerjaan atau permintaan maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi semakin besar.

#### 2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

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

#### 3. Serikat Buruh / Organisasi Karyawan

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

#### 4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

#### 5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres.

Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan

besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

#### 6. Biaya Hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah di berikan semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.

#### 7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya jika karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil.

#### 8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

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

#### 9. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur.



## 10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko keselamatan yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

### **e. Dimensi dan Indikator Kompensasi**

#### 1. Gaji

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

#### 2. Upah

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

#### 3. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan

kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

#### 4. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, uang pensiun dan lain-lain.<sup>28</sup>

#### **f. Kompensasi Menurut Pandangan Islam**

Islam menjelaskan mengenai gaji / upah yang harus segera dibayarkan. Hal ini dijelaskan oleh hadist yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah, yang artinya :”*Berikanlah kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringnya kering*”. (HR. Ibnu Majah).

Hadist ini menjelaskan tentang pemberian/pembayaran upah atau imbalan tepat waktu ketika seseorang telah menyelesaikan pekerjaannya, yaitu sesuai dengan ketentuan dan kesepakatan.<sup>29</sup> Dalam pembayaran upah dianjurkan untuk mempercepat pembayarannya dan jangan sampai menunda-nunda pembayaran upah tersebut.

---

<sup>28</sup> Amirullah.2015.*Manajemen Strategi Teori-Konsep Kinerja*, Jakarta: Mitra Wacana Media, hlm. 544

<sup>29</sup> Yazid Abu ‘Abdullah al Qazwiny, Muhammad bin. 2004. *Sunan Ibnu Maja*. Beirut: Dar al-Fikr, hlm. 20

### **3. Lingkungan Kerja**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan, misalnya kebersihan, music, penerangan dan lain-lain<sup>30</sup>. Lingkungan kerja yang baik memiliki pengaruh besar terhadap kesehatan dan terhadap sikap para pekerja dalam memandang pekerjaan mereka. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lebih jauh lagi, lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.<sup>31</sup>

#### **b. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja**

1. Lingkungan kerja non fisik adalah secara keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan.

---

<sup>30</sup>Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber daya Manusia*, Yogyakarta : CAPS, hlm. 43

<sup>31</sup> Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, hlm. 110

Maka dapat diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:

a. Hubungan Karyawan

Hubungan sebagai individu dan hubungan kelompok yang dapat menciptakan motivasi bekerja dalam menjalankan pekerjaan yang telah diemban.

b. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan

2. Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Maka dapat diukur dengan menggunakan tujuh indikator, yaitu:

a. Tingkat Kebisingan

Tingkat kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

b. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk mengembangkan karir di perusahaan tersebut.

c. Penerangan

Penerangan yang baik dalam ruang kerja akan mendapatkan keuntungan yaitu ruangan tempat bekerja cukup serasi

d. Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas.<sup>32</sup>

**c. Lingkungan kerja menurut pandangan Islam**

Islam memandang bahwa penciptaan lingkungan kerja dimulai dari seorang pemimpin. Jika pemimpin perusahaan menyikapi seorang pekerja bukan semata-mata sebagai bawahan, maka akan lain pengaruhnya. Jika seseorang telah dapat menikmati pekerjaannya, maka akan muncul kreativitas-kreativitas yang dimilikinya. Oleh sebab itu seorang manajer harus mampu memperlakukan karyawannya dengan baik agar tercipta kondisi lingkungan kerja yang baik. Dilihat dari keberhasilan Rasulullah Saw, yaitu dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif di sebabkan karena sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain.<sup>33</sup> sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S Ali-Imron : 159 yang artinya:

*“Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lambut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila*

---

<sup>32</sup>Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS, hlm. 64

<sup>33</sup>Hafidhuddin, Didin, and Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta: GamaInsani Press, hlm. 61

*kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepadaNya.”*

## **B. Penelitian Terdahulu**

Sebelumnya pernah terdapat pengujian dan penelitian dari peneliti terdahulu antara variabel dependen dan juga variabel independen yang sama dan telah dilakukan oleh beberapa penelitinya, yaitu sebagai berikut:

Penelitian oleh Muhamad Alwi (2017)<sup>34</sup> dengan judul skripsi “Pengaruh kompensasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. XYZ”, hasil penilaian mereka bahwa melalui analisis regresi berganda diperoleh koefisien dari variabel kompensasi (X1) senilai 0,252, koefisien regresi kompetensi (X2) senilai 0,100 dan koefisien regresi motivasi (X3) senilai 0,892.

Penelitian oleh Hendry Wijaya (2017)<sup>35</sup> dengan judul skripsi “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah kabupaten Musi Banyuasin (studi kasus dinas pertambangan dan energi kabupaten Banyuasin)”, hasil penelitai ini dilihat dari hasil Uji Hipotesis (Uji T) nilai t hitung adalah sebesar 5.636 sedangkan t tabel adalah sebesar 2,0262 dengan tingkat signifikan 0.000, oleh karena itu nilai t hitung lebih

---

<sup>34</sup> Alwi, Muhamad. 2017. “Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Cv. XYZ Gunung Jati”. JURNAL LOGIKA., Vol 19. No. 1. ISSN 1978-2560.

<sup>35</sup> Wijaya, Hendry. 2017. “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (studi kasus pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin)”. Vol 2. NO 1. ISSN 2540-816X

besar dari pada t tabel maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya bahwa ada hubungan secara signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Penelitian oleh Adolfina (2016)<sup>36</sup> dengan judul skripsi ”Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pendapatan daerah kota Manado”, hasil penelitain ini menunjukkan tingkat signifikansi adalah 0,000 dengan nilai F sebesar 30,474 oleh karena probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Ini berarti bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2.1**  
**Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Nama Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Ardalia Theodore (2017) Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Canggih Mandiriutama Bandar Lampung	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa berpengaruh secara signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan	Kompensasi sebagai variabel Independen  Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen	Lingkungan Kerja tidak sebagai variabel independen
2.	Ike Resti Fiani (2016) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja PT. Sumber Jaya Indah Nusa COY Di Rokan Hulu	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa berpengaruh secara signifikan terhadap Produktifitas Kerja	Kompensasi dan Lingkungan Kerja sebagai variabel Independen	Kinerja Karyawan tidak sebagai variabel dependen
3.	Mestika Merisi (2015) Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap semangat Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V SEI Galuh Kabupaten	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa berpengaruh secara signifikan positif terhadap Kinerja	Kompensasi sebagai variabel independen	Kinerja Karyawan tidak sebagai variabel dependen

<sup>36</sup> Adolfina dkk. 2016.” Pengaruh Lingkungan kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado”. Vol 4. No.1. ISSN 2303-1174.

	Kampar	Karyawan		
4.	Hendry Wijaya (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi kasus dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa berpengaruh secara signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja sebagai variabel independen  Kinerja Karyawan sebagai variabel Dependen	Kompensasi tidak sebagai variabel independen
5.	Maya Agustin Mandey dan Victor P.K Lengkong (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pinago UtamaKota Manado	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa berpengaruh secara signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan	Kompensasi dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen  Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen	Tidak memakai variabel beban kerja sebagai variabel independen
6.	Sri Rahayu Muhammad (2016) Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada FEB Unsrat)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa berpengaruh secara signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan	Kompensasi dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen  Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen	Tidak memakai variabel Gaya Kepemimpinan sebagai variabel independen
7.	Nurnia Khusna (2015) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV. Sunteak Alliance Jepara)	Hasil Penelitian ini mempunyai pengaruh yang signifikan	Kompensasi dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen  Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen	Semua Variabel sama (tidak ada perbedaan)
8.	Adolfina (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara signifikan terhadap kepuasan kerja	Lingkungan Kerja dan kompensasi sebagai variabel independen  Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen	Tidak mempunyai variabel Beban Kerja sebagai variabel independen
9.	Muhamad Alwi (2017) Pengaruh Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV.	Kompensasi dan motivasi secara bersama sama memberikan	Kompensasi sebagai variabel independen	Tidak mempunyai variabel lingkungan



	XYZ	pengaruh terhadap kinerja karyawan	Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen	kerja
10.	Siti Untari (2014) Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Buana Mas Jaya Surabaya	Kompetensi dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Lingkungan Kerja sebagai variabel independen  Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen	Tidak mempunyai variabel Kompensasi

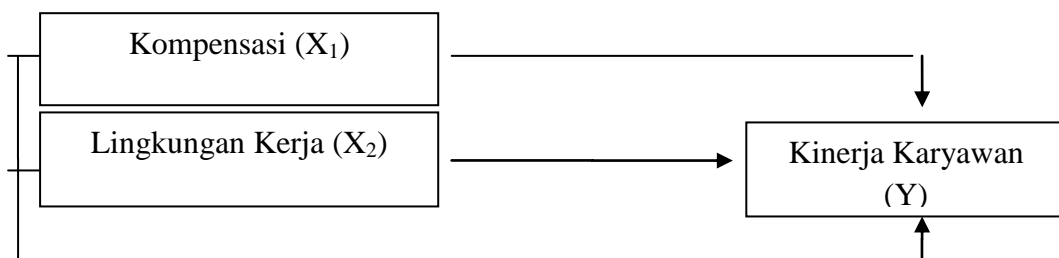
Sumber: Dikumpulkan dari berbagai Sumber

### C. Kerangka Teori

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat dikembangkan kerangka teori pada gambar sebagai berikut:

**Gambar 2.1**

#### **Kerangka Teori**



Keterangan:

1. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

2. Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kompensasi ( $X_1$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ).

#### **D. Pengembangan Hipotesis**

##### **1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena di dalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional, dan dapat dipertanggung jawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Kompensasi bisa dirancang secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama manajemen. Kompensasi adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian Muhamad Alwi (2017) yang dalam penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan hasil yang dilakukan dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

$H_1$ : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

##### **2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh

terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Hal ini didukung penelitian Adolfina (2016) yang dalam penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan hasil yang telah dilakukan dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

### 3. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja adalah unsur luaran yang dapat diamati dalam bentuk perilaku: adapun, hakikat atau intinya yang mendalam adalah kompetensi. Seperti yang telah diketahui bahwa unsur yang terdapat dalam kompetensi terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kecenderungan perilaku seseorang (*personality traits*). Untuk unsur yang terakhir ini, sebagian pakar berpendapat berada di luar unsur kompetensi. Unsur kepribadian atau efektif dan unsur lingkungan adalah faktor lain diluar kompetensi yang berpengaruh terhadap terbentuknya kinerja. Artinya kinerja karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu kompetensi, upaya/efektif, dan lingkungan.<sup>37</sup> Semakin bagus kompensasi dan lingkungan kerja dalam perusahaan tersebut akan meningkatkan kinerja karyawannya.

---

<sup>37</sup>Faisal Amir, Muhammad. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*, Malang: Mitra Wacana Media, hlm. 86

Adapun hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Adolfina (2016) Pengaruh Lingkungan kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.<sup>38</sup>

H<sub>3</sub>: Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

---

<sup>38</sup>Adolfina dkk. 2016.” Pengaruh Lingkungan kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado”. Vol 4. No.1. ISSN 2303-1174.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin. Adapun objek penelitian ini adalah karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin mengenai kompensasi dan lingkungan kerja untuk dianalisis guna mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

#### **B. Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan *desain* penelitian kausalitas yaitu mencari hubungan antara sebab akibat. Penelitian kausalitas bertujuan untuk mengetahui hubungan atau keterkaitan antara variabel yang menjadi penyebab atau variabel pengaruh (variabel independen) dan yang menjadi akibat atau variabel terpengaruh (variabel dependen)<sup>39</sup>

#### **C. Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>40</sup> Dalam penelitian ini populasi yang digunakan oleh peneliti adalah seluruh karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin yang berjumlah 829 orang karyawan.

---

<sup>39</sup> Rangkuti, Freddy. 2013. *Riset Pemasaran*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, hlm.55

<sup>40</sup> Muhajirin, Panorama Maya. 2017. *Pendekatan Praktis Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Idea Press: Yogyakarta, hlm. 113

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian.<sup>41</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 829 orang dengan menggunakan tabel Issac dan Michael maka anggota sampelnya untuk tingkat kesalahan 10% adalah sebanyak 91 responden (Tabel di Lampirkan).

Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode *simple random sampling*, yaitu salah satu bentuk *probabilty sampling* pengambilan anggota sampel dan populasi dilakukan secara acak karena mengingat jumlah populasi yang sangat banyak, untuk mempermudah penulis dalam penelitian. Banyak responden yang sibuk sehingga siapa yang tidak sibuk dan bisa mengisi kuisioner yang dijadikan sampel, mengingat waktu penelitian yang terbatas, peneliti mencari orang yang mudah ditemui dan mau menjadi responden.

### D. Jenis dan Sumber Data

#### 1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data berupa angka, atau data berupa kata-kata atau kalimat yang dikonversi menjadi data yang berbentuk angka. Data yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah dibalik angka-angka tersebut.<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, hlm.81

<sup>42</sup> Martono, Nanang. 2014. *Metodologi penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm. 20

## 2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama). Baik diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel atau juga data dari hasil wawancara peneliti dengan nara sumber.<sup>43</sup> Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin.

### E. Variabel-variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu konsep dan konstruk yang akan dipelajari dan ditarik kesimpulannya dari kegiatan penelitian.<sup>44</sup>

Variabel penelitian yang digunakan adalah:

1. Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubah atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah Kompensasi dan Lingkungan Kerja yang disimbolkan dengan huruf X.
2. Variabel terikat (*dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikat adalah kinerja karyawan, yang disimbolkan dengan huruf Y.

---

<sup>43</sup> Muhajirin, Panorama Maya. 2017. *Pendekatan Praktis Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Idea Press: Yogyakarta, hlm. 201

<sup>44</sup> Suryani dan Hendryadi. 2016. *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasinya pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*, Jakarta: Prenadamedia Group, Cet-2, hlm. 90

## F. Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah definisi variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam objek penelitian atau objek yang diteliti.

**Tabel 3.1**  
**Tabel Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala Pengukuran</b>
Kompensasi	1. Kompensasi langsung 2. Kompensasi tidak langsung	a. Gaji b. Upah c. Insentif d. Tunjangan	Skala Likert
Lingkungan Kerja	1. Lingkungan kerja non fisik 2. Lingkungan kerja fisik	a. Hubungan karyawan b. Tingkat kebisingan c. Peraturan kerja d. Penerangan e. Sirkulasi udara f. Keamanan	Skala Likert
Kinerja Karyawan	1. Efektif 2. Efisien 3. Kualitas 4. Ketepatan Waktu 5. Produktivitas 6. Keselamatan	a. Hasil kerja sesuai target b. Hasil kerja sesuai dengan tujuan perusahaan c. Hasil kerja sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan d. Menyelesaikan tugas secara tepat waktu e. Kemampuan melaksanakan tugas dengan produktif f. Hasil kerja sesuai dengan prosedur untuk menjaga keselamatan	Skala Likert

*Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2018*



## G. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut.<sup>45</sup> Untuk memudahkan responden menjawab pertanyaan atau pernyataan dari penulis, penulis menggunakan skala *likert*. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skalal*ikert* yang berisi lima tingkat prefensi jawaban dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Pengukuran Skala Likert**

Penilaian	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

### 2. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data penelitian mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat, koran, majalah, prasasti, notulen rapat, leger nilai, agenda, dan lain-

---

<sup>45</sup> Juliansyah Noor. 2015. *Metode Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, Jakarta: Kencana prenamedia group, Cet-5, hlm. 139

lain.<sup>46</sup>Dalam hal ini, peneliti ingin mendapatkan data tentang profil dan data operasional PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin.

## H. Instrumen Penelitian

### 1. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur.<sup>47</sup> Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  (*corralated item-total correlations*) dengan nilai  $r_{tabel}$ . Jika nilai  $r_{hitung}$  dan bernilai positif pada signifikan 5% maka data tersebut dapat dikatakan valid. Sebaliknya, jika  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  maka tidak valid.

### 2. Uji Reliabilitas

Jika alat ukur dinyatakan valid, selanjutnya reliabilitas alat ukur tersebut diuji. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabilitas menunjukkan kemantapan hasil pengukuran. Suatu alat pengukuran dikatakan mantap atau konsisten, apabila untuk mengukur sesuatuberulang kali, alat pengukur itu menunjukkan hasil yang sama, dalam kondisi yang sama. Ada suatu nilai ketentuan untuk

---

<sup>46</sup> Johni Dimiyati. 2013. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Aplikasi Pada (PAUD)*, Jakarta:Kencana, hlm. 100

<sup>47</sup>Rangkuti, Freddy.*Customer Service Satisfaction & Call Center. Mengukur Pelayanan Jasa*,Jakarta,; Gramedia Pustaka Utama, hlm. 133

mengukur realibilitas dengan uji statistik *Crobach alpha*. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memiliki *Crobach alpha*  $>0,60$ .<sup>48</sup>

## **I. Uji Asumsi Klasik**

### **1. Uji Normalitas**

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik persyaratan normalitas sebaran data, yaitu jika residual berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data akan berada pada area disekitar garis lurus.<sup>49</sup>

### **2. Uji Linieritas**

Uji linieritas merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi data penelitian. Uji linieritas digunakan untuk membuktikan bahwa masing-masing variabel bebas mempunyai hubungan yang linier dengan variabel terikat. Hasil yang diperoleh melalui uji linieritas akan menentukan teknik-teknik analisis data yang dipilih, dapat digunakan atau tidak. Apabila dari hasil uji linieritas didapatkan kesimpulan bahwa distribusi data penelitian dikategorikan linier maka data penelitian dapat digunakan dengan metode-metode yang

---

<sup>48</sup> Juliansyah Noor. 2015. *Metodelogi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, Jakarta: kencana Prenamedia Group, hlm. 130-131

<sup>49</sup>Kurniawan, Albert. *Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, hlm. 157

digunakan.<sup>50</sup> Uji linieritas dilakukan melalui *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.

### 3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan bentuk pengujian yang menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas, salah satu langkah untuk memperbaiki model adalah dengan menghilangkan variabel dari model regresi, sehingga bisa dipilih model yang paling baik.<sup>51</sup>

Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai *tolerance*. Dasar pengambilan keputusan dengan melihat nilai *tolerance* adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas.
- b. Jika nilai *tolerance* lebih kecil atau sama dengan 0,10 maka terjadi multikolinieritas.

Sedangkan dasar pengambilan keputusan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka tidak terjadi multikolinieritas.
- b. Jika nilai VIF lebih besar atau sama dengan 10,00 maka terjadi Multikolinieri

---

<sup>50</sup>Yulingga Nanda Hanief dan Wasis Himawanto. 2017.*Statistik Pendidikan*, Yogyakarta: Deepublish, hlm. 63

<sup>51</sup>Nugraha, Jaka. 2014.*Pengantar Analisis Data Kategorik*, Yogyakarta: Deepublish, hlm. 186

#### 4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Metode pengujian yang digunakan adalah dengan uji Durbin-Watson (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika  $d$  lebih kecil dari  $dL$  atau lebih besar dari  $(4-dL)$  maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
- b. Jika  $d$  terletak antara  $dU$  dan  $(4-dU)$ , maka hipotesis nol diterima yang berarti tidak ada autokorelasi.
- c. Jika  $d$  terletak antara  $dL$  dan  $dU$  atau diantara  $(4-dU)$  dan  $(4-dL)$ , maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

#### 5. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual pengamatan yang satu ke pengamatan yang lainnya. Apabila timbul ketidaksamaan varian, maka terdapat masalah heteroskedastisitas.<sup>52</sup> Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *Scatter Plot* dengan memplotkan nilai  $ZPRED$  (nilai prediksi) dengan  $ZRESID$  (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Cara ini menjadi fatal

---

<sup>52</sup> Yudiaatmaja, Ridayana. 2013. *Analisis Regresi dengan Menggunakan Aplikasi Komputer Statistik SPSS*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, hlm. 82

karena pengambilan keputusan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak, hanya berpatokan pada pengamatan gambar saja yang tidak dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.<sup>53</sup>

Maka dari itu, selain menggunakan metode *Scatter Plot* diperlukan juga metode statistik agar kebenarannya dapat dipertanggungjawabkan. Metode statistik yang digunakan pada penelitian ini untuk menentukan apakah model terbebas dari masalah heteroskedastisitas adalah dengan uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel independen dengan nilai absolut residualnya.<sup>54</sup> Dasar pengambilan keputusannya yaitu:

- a. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas.

## **J. Pengujian Hipotesis**

### **1. Uji Parsial (Uji t)**

Yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh masing-masing variabel secara parsial atau secara terpisah terhadap variabel independen. Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Dimana taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ .

Penerimaan atau penolakan hipotesis dinyatakan sebagai berikut:

---

<sup>53</sup>Yeri Sutopo dan Achmad Slamet. 2017.*Statistika Inferensial*, Yogyakarta: Penerbit ANDI, hlm. 114

<sup>54</sup>Irwan Gani dan Siti Amalia. 2015. *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*, Yogyakarta: Penerbit ANDI, hlm. 152

a. Jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima.

Ini berarti secara parsial variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

b. Jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$  dan nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak.

Ini berarti secara parsial variabel bebas tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

## 2. Uji Simultan (uji F)

Yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan serentak variabel dependen. Kriteria dalam uji F adalah sebagai berikut:

a. Taraf signifikan  $\alpha = 0,05$

b. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka hipotesis diterima, artinya variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat

c. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka hipotesis ditolak, artinya variabel bebas secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

## 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi adalah ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti

kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependent sangat terbatas.<sup>55</sup>

Koefisien determinasi menunjukkan ragam (variasi) naik turunnya Y yang diterangkan oleh pengaruh linier X (berapa bagian keragaman dalam variabel Y yang dapat dijelaskan oleh beragamnya nilai-nilai variabel-variabel X). Bila nilai koefisien determinasi sama dengan satu, berarti garis regresi yang terbentuk cocok secara sempurna dengan nilai-nilai observasi yang diperoleh. Dalam hal ini nilai koefisien determinasi sama dengan satu berarti ragam naik turunnya Y seluruhnya disebabkan oleh X.<sup>56</sup>

---

<sup>55</sup>Sugiyono. 2008. *Statistik Untuk Penelitian* Jakarta: Alfabeta, hlm. 132

<sup>56</sup>Dergibson Siagian dan Sugiarto. 2000. *Metode Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, hlm. 259



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskriptif Objek Penelitian**

Objek dalam penelitian ini adalah PT. Andira Agro Kabupaten Banyuwangi berbadan hukum bergerak dibidang perkebunan dan kelapa sawit yang terletak di Jalan Merdeka Desa Karang Anyar, Kecamatan Muara Padang Kabupaten Banyuwangi yang berdiri pada tahun 24 Oktober 2010 dengan luas 18.750 hektare. PT. Andira Agro Kabupaten Banyuwangi memproduksi minyak mentah dari biji kelapa sawit yang diolah langsung dipabrik.

#### **B. Visi dan Misi**

##### **1. Visi**

Adapun yang menjadi visi PT. Andira Agro Kabupaten Banyuwangi adalah “Menjadi perusahaan terbaik di industri sawit, penuh kreativitas dan inovasi, dan mampu berkontribusi terhadap perkembangan negara dan masyarakat”.

##### **2. Misi**

Adapun misi dari PT. Andira Agro Kabupaten Banyuwangi adalah sebagai berikut:

- a. Memprioritaskan produk dan layanan berkualitas dengan menerapkan prinsip efisiensi secara konsisten untuk menghasilkan minyak mentah berkualitas tinggi, namun terjangkau oleh semua orang.
- b. Dinamika, kreatif dan inovatif dalam proses produksi.

- c. Untuk menciptakan suasana bisnis yang ramah yang mendorong kerja tenaga kerja lokal dan merangsang pengembangan bisnis menengah.

**C. Karakteristik Responden dan Distribusi Jawaban Responden**

**1. Karakteristik Responden**

Gambaran umum responden adalah menggambarkan kondisi dan keadaan responden. Berikut ini akan dikemukakan mengenai gambaran umum responden melalui bentuk tabel agar keadaan dan kondisi dari responden dapat terlihat dengan jelas serta keterangan- keterangan mengenai tabel. Karakteristik ini diperoleh dari kuesioner, dalam penelitian ini dapat terlihat dari jenis kelamin, umur, dan lama bekerja dan pendidikan terakhir.

**a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelamin adalah sifat jasmani yang dimiliki oleh seseorang dan suatu analisis yang digunakan untuk membedakan laki – laki dan perempuan.

**Tabel 4.1  
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	78	85.7	85.7	85.7
	Perempuan	13	14.3	14.3	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

*Sumber: Data Diolah SPSS 16, 2018*

Pada Tabel 4.1 diatas menjelaskan bahwa terdapat perbedaan persentase mengenai jenis kelamin pada responden yang telah dijasikan sampel pada PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin yang perbedaannya cukup signifikan.

Untuk responden dengan jenis kelamin laki- laki persentasenya sebesar 85,7% atau sebanyak 78 responden, sedangkan untuk jenis kelamin perempuan menunjukkan persentase sebesar 14,3% atau sebanyak 13 responden, lebih banyak responden laki-laki karena tempat penelitian yaitu PT. Andira Agro merupakan perusahaan yang memasak minyak mentah kelapa sawit, jadi sebagian besar karyawan yang dibutuhkan perusahaan adalah berejenis kelamin laki-laki.

**b. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur**

Karakteristik responden ini berdasarkan umur karena untuk menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin barasal dari berbagai macam umur.berikut ini akan menjelaskan tentang responden berdasarkan umur:

**Tabel 4.2  
Responden Berdasarkan Umur**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19-25	6	6.6	6.6	6.6
	26-32	12	13.2	13.2	19.8
	33-39	24	26.4	26.4	46.2
	40-46	23	25.3	25.3	71.4
	47-53	18	19.8	19.8	91.2
	54-60	8	8.8	8.8	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

*Sumber: Data Diolah SPSS 16, 2018*

Pada tabel 4.2 diatas menjelaskan bahwa responden yang menjadi karyawan pada PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin sebesar 6,6 % atau sebanyak 6 responden berumur 19- 25 tahun, 13,2% atau sebesar 12 responden berusia 26-32 tahun, 26,4% atau sebesar 24 responden berusia 33- 39 tahun, 25,3% atau sebesar 23 responden berusia 40-46 tahun, 19,8% atau

sebesar 18 responden berusia 47-53 tahun dan 8,8% atau sebesar 8 responden berusia 54-60 tahun.

**c. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir**

Deskripsi responden ini menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir karena pendidikan membuktikan tingkat sosial seseorang :

**Tabel 4.3**  
**Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	4	4.4	4.4	4.4
	Diploma	4	4.4	4.4	8.8
	SLTA	67	73.6	73.6	82.4
	SLTP	16	17.6	17.6	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

*Sumber: Data Diolah SPSS 16, 2018*

Pada tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjadi karyawan pada PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin sebesar 4,4% atau sebanyak 4responden lulus S1, 4,4% atau sebanyak 4 responden lulus Diploma, 73,6% atau sebanyak 67 responden lulus SLTA, 17,6% atau sebanyak 16 respondenlulus SLTP.

**d. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Deskripsi responden ini menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan lama bekerja karena lama bekerja membuktikan tingkat keahlian seseorang :

**Tabel 4.4**  
**Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5 Tahun lebih	54	59.3	59.3	59.3
	1-5 Tahun	34	37.4	37.4	96.7
	Kurang dari 1 Tahun	3	3.3	3.3	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

*Sumber: Data Diolah SPSS 16, 2018*

Pada tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjadi karyawan pada PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin sebesar 59,3% atau sebanyak 54 responden karyawan yang bekerja lebih dari 5 tahun, 37,4% atau sebanyak 34 responden karyawan yang bekerja 1-5 tahun, 3,3% atau sebanyak 3 responden byang bekerja kurang dari 1 tahun.

#### **D. Distribusi Jawaban Responden**

##### **1. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kompensasi**

Variabel Kompensasi(X1) pada penelitian ini diukur menggunakan 8 pertanyaan yang diberikan kepada 91 responden Karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin. Hasil jawaban yang diberikan responden mengenai kompensasi dijelaskan pada tabel 4.5 berikut ini:

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompensasi**

<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>SS %</b>	<b>S %</b>	<b>N %</b>	<b>TS %</b>	<b>STS %</b>	<b>Total %</b>
1	Menurut saya, pemberian gaji yang diterapkan manajemen perusahaan cukup adil	42,9	46,2	11,0	0	0	100
2	Perusahaan memberikan gaji kepada saya sesuai dengan pekerjaan yang diberikan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin	47,3	44,0	7,7	1,0	0	100
3	Perusahaan memberikan upah dengan cukup adil	33,0	49,5	17,6	0	0	100
4	Perusahaan memberikan upah kepada saya sesuai dengan seberapa saya memproduksi minyak mentah	47,3	33,0	19,8	0	0	100
5	Perusahaan memberikan insentif kepada saya apabila hasil pekerjaan saya melebihi target yang telah ditetapkan perusahaan	50,5	36,3	13,2	0	0	100
6	Perusahaan memberikan insentif kepada saya jika kinerja saya sangat baik	28,6	50,5	20,9	0	0	100
7	Setiap karyawan mendapatkan tunjangan hari tua	20,9	48,4	30,8	0	0	100
8	Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan	20,9	36,3	42,9	0	0	100

*Sumber: Data Diolah SPSS 16, 2018*

Dari tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa variabel kompensasi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 50,5 pada pertanyaan yang paling berpengaruh adalah pertanyaan no 5 dan 6. Hal ini membuktikan bahwa indikator kompensasi sangat penting dan oleh karena itu PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin Harus selalu memberikan Kompensasi yang berupa pemberian insentif kepada karyawannya.

## 2. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja

Variabel Lingkungan Kerja (X2) pada penelitian ini diukur menggunakan 8 pernyataan yang diberikan kepada 91 responden karyawan Pada PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin. Hasil jawaban yang diberikan responden mengenai Lingkungan Kerja dijelaskan pada tabel 4.5 berikut ini:

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja**

No	Pertanyaan	SS %	S %	N %	TS %	STS %	Total %
1	Hubungan karyawan yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang baik	26,4	51,6	22,0	0	0	100
2	Suara bising membuat saya tidak nyaman	27,5	40,7	31,9	0	0	100
3	Peraturan kerja yang dibuat perusahaan tidak mempersulit karyawan pada PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin	23,1	51,6	25,6	0	0	100
4	Pewarnaan dinding ruangan tempat saya bekerja cukup serasi	44,0	45,1	11,0	0	0	100
5	Pencahayaan ditempat kerja saya cukup bagus, sehingga tidak menghambat saya bekerja	47,3	45,1	6,6	0	0	100
6	Sirkulasi udara ditempat saya bekerja baik	33,0	51,6	15,4	0	0	100
7	Ruang kerja saya aman dari pencurian	20,9	36,3	42,9	0	0	100
8	Adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan	20,9	48,4	30,8	0	0	100

*Sumber: Data Diolah SPSS 16, 2018*

Pada tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja sangat banyak responden yang menjawab setuju sebesar 51,6 pada pertanyaan yang paling berpengaruh adalah pertanyaan no 1,3 dan 6. Hal ini membuktikan bahwa indikator hubungan karyawan,peraturan kerja dan sirkulasi udara yang

baik sangat penting bagi karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin sehingga kinerja karyawan bisa semakin baik.

### 3. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan

Variabel Kinerja Karyawan (Y) pada penelitian ini diukur menggunakan 8 pertanyaan yang diberikan kepada 91 responden karyawan Pada PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin. Hasil jawaban yang diberikan responden mengenai loyalitas konsumen dijelaskan pada tabel 4.6 berikut ini:

**Tabel 4.7**  
**Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan**

No	Pertanyaan	SS %	S %	N %	TS %	STS %	Total %
1	Saya telah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya sesuai dengan target perusahaan	44,0	45,1	11,0	0	0	100
2	Saya telah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya sesuai dengan tujuan perusahaan	47,3	44,0	7,7	1,1	0	100
3	Hasil kerja saya telah memenuhi tuntutan perusahaan	33,0	50,5	16,5	0	0	100
4	Saya telah menyelesaikan tugas saya dengan kualitas yang diinginkan perusahaan	42,9	48,4	8,8	0	0	100
5	Saya bekerja sesuai dengan waktu kerja yang ditentukan perusahaan	15,4	48,4	36,3	0	0	100
6	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya secara tepat waktu	27,5	48,4	24,2	0	0	100
7	Semakin produktif karyawan akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin	27,5	41,8	30,8	0	0	100
8	Saya selalu mengikuti prosedur perusahaan untuk menjaga keselamatan dalam menyelesaikan pekerjaan	24,2	50,5	25,3	0	0	100

Sumber: Data Diolah SPSS 16, 2018



Pada tabel 4.7 diatas membuktikan bahwa variabel Kinerja Karyawan responden banyak menjawab pertanyaan dengan setuju sebesar 50,5 pada pertanyaan yang paling berpengaruh adalah pertanyaan no 3. Hal ini membuktikan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin sudah bekerja sesuai tuntutan perusahaan sehingga menjadi alasan kinerja karyawan di perusahaan tersebut baik.

## E. Instrumen Penelitian

### 1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau keabsahan suatu alat ukur. Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dengan tingkat 5% yaitu 0,206 jadi nilai  $r_{hitung}$  harus lebih besar dari 0,206 agar instrument tersebut bisa dinyatakan valid. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat dari hasil uji validitas berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil uji validitas variabel Kompensasi**

No Item Pernyataan	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
1	0,644	0,206	Valid
2	0,574	0,206	Valid
3	0,676	0,206	Valid
4	0,727	0,206	Valid
5	0,665	0,206	Valid
6	0,683	0,206	Valid
7	0,613	0,206	Valid
8	0,663	0,206	Valid

*Sumber: Pengolahan data primer, 2018*

Tabel 4.8 Menunjukkan hasil bahwa uji validitas variabel kompensasi dengan pertanyaan sebanyak 8 dan dengan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,206 menggambarkan hasil  $r_{hitung} > r_{tabel}$  bahwa semua pernyataan tersebut valid.

**Tabel 4.9**  
**Hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja**

No Item Pernyataan	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
10	0,728	0,206	Valid
11	0,708	0,206	Valid
12	0,664	0,206	Valid
13	0,607	0,206	Valid
14	0,513	0,206	Valid
15	0,668	0,206	Valid
16	0,736	0,206	Valid
17	0,601	0,206	Valid

*Sumber: Pengolahan data primer, 2018*

Tabel 4.9 Menggambarkan bahwa hasil uji validitas variabel pelayanan jasa dengan  $r_{tabel}$  0,206 menunjukkan bahwa seluruh  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan dinyatakan valid.

**Tabel 4.10**  
**Hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan**

No Item Pernyataan	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
18	0,592	0,206	Valid
19	0,483	0,206	Valid
20	0,514	0,206	Valid
21	0,437	0,206	Valid
22	0,524	0,206	Valid
23	0,414	0,206	Valid
24	0,598	0,206	Valid
25	0,598	0,206	Valid

*Sumber: Pengolahan data primer, 2018*

Tabel 4.10 Menggambarkan bahwa hasil uji validitas variabel pelayanan jasa dengan  $r_{tabel}$  0,206 menunjukkan bahwa seluruh  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrument dapat dilihat dari besarnya nilai *cronbach alpha* pada masing-masing variabel. kriterianya yang digunakan yaitu teknik *cronbach alpha* > 0,6. Sehingga apabila diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6 maka dapat dinyatakan reliabel.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Jumlah Item Pertanyaan	Nilai <i>Cronbach</i> <i>Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi (X1)	8 item	0,762	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	8 item	0,762	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	8 item	0,714	Reliabel

Sumber: Pengelolah data primer, 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki *cronbach alfa* > 0,60. Dengan demikian, variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel dan instrument yang diajukan dalam penelitian ini layak dijadikan alat pengumpulan data.

## F. Uji Asumsi Klasik

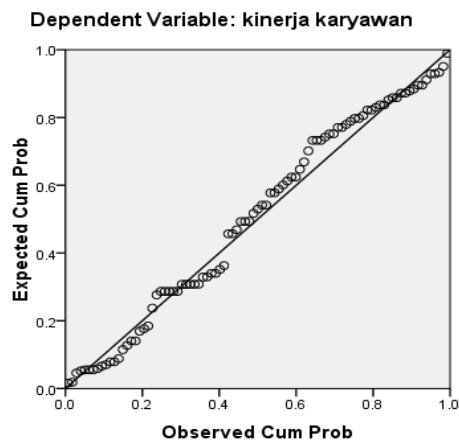
### 1. Uji Normalitas

Pada pengujian asumsi klasik ini, tahap awal pengujian ini pada uji normalitas dimana digunakan untuk mengetahui bentuk distribusi data (sampel) yang digunakan dalam penelitian. Data yang digunakan harus berbentuk distribusi normal khususnya untuk statistika parametrikialah sebagai berikut :

**Gambar 4.1**

**Normal Probability Plot (Hasil Pengujian Normalitas)**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Diolah SPSS 16, 2018

Dengan hasil output grafik normal *probability plot* diatas dapat menunjukkan bahwa penyebaran titik berada disekitar garis diagonal, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa model regresi pada penelitian ini berdistribusi normal.

### 3. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier secara signifikan atau tidak. Data yang baik harusnya terdapat hubungan yang linier antara variabel (X) dan variabel (Y). Berikut hasil uji linieritas adalah:

**Tabel 4.12**  
**Hasil uji linieritas**

Model		F	Sig.
1	Regression	68.078	.000 <sup>a</sup>
	Residual		
	Total		
a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kompensasi			
b. Dependent Variable: kinerja karyawan			

*Sumber: Data Diolah SPSS 16, 2018*

Dari data diatas diperoleh nilai  $F = 68,078$  dengan tingkatan signifikan 0,000 Tingkat signifikan akan dibandingkan dengan 0,05. Karena nilai sig 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja karyawan. Terdapat hubungan yang linier antara variabel (X) dan variabel (Y).

#### 4. Uji Multikolinearitas

Adapun uji asumsi klaksik yang lainnya, ialah uji multikolinearitas bermaksud untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel indenpenden. Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Dengan model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Multikolinearitas itu sendiri pada penelitian ini dilakukan dengan matriks korelasi. Pengujian ada tidaknya gejala multikoliniearitas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai (*Variance Inflation factor*) VIF dan *Tolerance*-nya. Apabila nilai matriks korelasi tidak ada yang lebih dari 0,5 maka dapat dikatakan data yang dianalisis terlepas dari gejala multikolinearitas. Kemudian apabila VIF

berada dibawah 10 dan nilai *Tolerance* mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak ada problem Multikolinearitas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi diantara variabel independen. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil uji multikolinearitas.

**Tabel 4.13**  
**Nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF)**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	.205	4.867
	lingkungan kerja	.205	4.867
a. Dependent Variable: kinerja karyawan			

*Sumber: Data Diolah SPSS 16, 2018*

Dapat dilihat pada tabel 4.13 diatas bahwa menunjukkan hasil uji multikolinearitas bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 maka ini berarti tidak adanya korelasi antar variabel independen. Adapun hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hasil yang sama, tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian kedua variabel independen yaitu (kompensasi dan lingkungan kerja) dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerja karyawan selama melakukan pengamatan.

## 5. Autokorelasi

Dari uji autokorelasi sendiri bertujuan untuk apakah dalam suatu model regresi ditemukannya suatu autokorelasi dalam analisis regresi. Dalam model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas dari masalah autokorelasi. Hasil ini dapat dilihat dari tabel yang menunjukkan hasil uji autokorelasi.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.779 <sup>a</sup>	.607	.598	1.832	2.103
a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kompensasi					
b. Dependent Variable: kinerja karyawan					

Sumber: Data Diolah SPSS 16, 2018

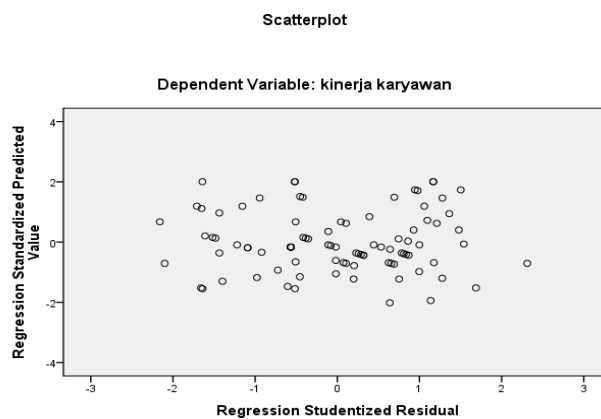
Dengan hasil perhitungan dalam tabel 4.14 nilai DW sebesar 2,103 dengan jumlah K (variabel independen) 2 jumlah sampel sebesar 91 data. Dalam tabel Durbin Watson menunjukkan DL (batas Bawah) = 1,6143 dan dU (batas atas) = 1,7040, sehingga nilai DW 2,103 lebih besar dari batas atas (dU) dan kurang dari (4-dU)  $4 - 1,7040 = 2,296$ . Sehingga hal ini dapat disimpulkan ialah tidak ada autokorelasi dalam model regresi.

## 6. Uji Heteroskedastisitas

Pada metode peneliti dilakukan uji heteroskedastisitas bertujuan ialah menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Adapun untuk mendekteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan cara dilakukan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID

dan ZPRED. Apabila jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (melebar kemudian menyempit), Maka ini berarti adanya heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut grafik *scatterplot* dan hasil nya dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

**Gambar 4.2**  
**Scatter plot (Hasil Uji Heteroskedastisitas)**



*Sumber: Data Diolah spss 16, 2018*

Setelah dilihat dari gambar diatas menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 4.2 grafik *scatterplot* ialah titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi tingkat kinerja karyawan dengan menggunakan variabel independen kompensasi dan lingkungan kerja.



## F. Uji Hipotesis

Berdasarkan penjelasan diatas mengenai rumusan model regresi yang terbentuk seperti diatas, maka dapat dilakukan uji hipotesis untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai actual. Adapun dala hal ini uji yang digunakan ialah uji hipotesis ini meliputi uji, uji t (parsial) ,F (simultan), dan koefien determinasi (R2).

### 1. Uji t (Parsial)

Adapun pengujian hipotesis yang kedua yaitu dengan menggunakan uji t (parsial). Dalam pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial dilakukan dengan uji t, pengujian ini dilakukan bermaksud mengetahui peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel independen. Dengan mengamsumsikan bahwa setiap variabel independen lain dianggap konstan. Adapun hasil dari pengujian dapat dilihat pada tabel 4.16 adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Uji t (Parsial)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.470	1.760		7.655	.000		
	Kompensasi	.056	.113	.073	2.493	.023	.205	4.867
	lingkungan kerja	.555	.115	.714	4.845	.000	.205	4.867
a. Dependent Variable: kinerja karyawan								

Sumber: Data Diolah SPSS 16, 2018

Pada tabel 4.15 diatas menunjukkan hasil perhitungan dari uji regresi linear berganda diperoleh nilai konstanta (a) setiap variabel-variabel independen diperoleh  $B_1 = 0,056$  dan  $B_2 = 0,555$ . Dengan nilai konstanta dari regresi linier tersebut, maka hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen dalam model regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 13,470 + 0,56 + 0,555 + 1,769 - 0$$

Persamaan regresi diatas dapat dijadikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta (a) ialah 13,470 ini diartikan jika reputasi kompensasi dan lingkungan kerja nilainya 0, maka kinerja karyawan ialah 13,470 satuan.
- b. Pada nilai koefisien regresi variabel kompensasi ( $B_1$ ) menunjukkan nilai positif, yaitu 0,056 hal ini berarti bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1% maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,113 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
- c. Hasil nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $B_2$ ) menunjukkan nilai positif, yaitu 0,555 hal ini berarti bahwa setiap peningkatan ukuran perusahaan sebesar 1% maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,115 dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.

- d. Standar error ialah standar kesalahan yang akan terjadi dalam penelitian ini yaitu 5%.<sup>57</sup> 1,760 ini dapat diartikan apabila kompensasi dan lingkungan kerja nilainya 0, maka kinerja karyawan yaitu 1,760 satuan.

Adapun hasil perhitungan dari tabel 4.15 menunjukkan besarnya angka dengan ketentuan  $\alpha = 0,05$  dan  $dk = (n-2)$  atau  $(91-2) = 89$  sehingga diperoleh nilai  $T_{tabel} 1.66216$ . Maka hal ini dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut :

- a. Dari tabel *coefficiens* diperoleh nilai  $T_{hitung} = 2,493$  yang artinya  $< (2,493 > 1,66216)$  dengan signifikan  $0,023 < 0,05$  maka ini berarti diterima secara parsial reputasi kompensasi terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- b. Dari tabel *coefficiens* diperoleh nilai  $T_{hitung} = 4,845$  yang artinya  $< (4,845 > 1,66216)$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka hal ini diterima dengan artinya secara parsial lingkungan kerja terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## 2. Uji F (Simultan)

Dalam pengujian hipotesis digunakan uji simultan dengan uji F ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat didalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel independen. Adapun dari hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji F yaitu:

---

<sup>57</sup>Hidayatullah. 2015. *Cara Mudah Menguasai Statistik Deskriptif*, hal.213

**Tabel 4.16**  
**Uji F (Simultan)**

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	456.752	2	228.376	68.078	.000 <sup>a</sup>
Residual	295.205	88	3.355		
Total	751.956	90			

a. Predictors: (constant), lingkungan kerja, kompensasi

*Sumber: Data Diolah SPSS 16, 2018*

Pada tabel diatas, uji F simultan ini menunjukkan hasil bahwa nilai sebesar 68,078 dan untuk menentukan nilai F signifikan tabel yang digunakan 5% dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*),  $df = (n-k)$  dan  $(k-1)$ ,  $df = (91 - 3 = 88)$  dan  $(3 - 1 = 2)$  yang diperoleh untuk tabel sebesar 3,10.  $68,078 > 3,10$  dan tingkat signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Terakhir dalam pengujian hipotesis ini dilakukan uji determinasi, koefisien determinasi bermaksud untuk menguji seberapa besar peranan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen dalam model regresi

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.779 <sup>a</sup>	.607	.598	1.832	2.103

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

*Sumber: Data Diolah SPSS 16, 2018*

Dengan hasil perhitungan dalam tabel 4.17 ialah nilai koefisien determinasi (adjuster R) sebesar 0,598 maka ini artinya variabilitas dari variabel independen sebesar 59,8%. Sedangkan 40,2% lainnya dijelaskan oleh variabel tidak diteliti atau tidak termasuk dalam model regresi.

## **G. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin**

Hasil pengujian secara parsial variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) ditemukan nilai  $T_{hitung} 2,493 > T_{tabel} 1,66216$  dan signifikan pada variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,023 yaitu lebih kecil dari toleransi kesalahan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin.

Menurut Hasibuan, Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.<sup>58</sup> Kompensasi berbentuk uang artinya gaji yang dibayar dengan sejumlah uang kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi bagi karyawan dilihat dari tingkatannya dapat menentukan pula tingkatan hidup mereka, sedangkan secara umum tingkat kompensasi dapat mewakili status

---

<sup>58</sup> Hasibuan, Malayu. Edisi Revisi. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara, hlm. 118

sosial, harga diri dan martabat. Semakin baik kompensasi yang diberikan dalam suatu perusahaan tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawannya.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Alwi (2017) yang telah mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. XYZ Gunung Jati<sup>59</sup>

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin**

Hasil pengujian secara parsial variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) ditemukan nilai  $t_{hitung} = 4,845 > T_{tabel} 1,66216$  dan signifikan pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari toleransi kesalahan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang berpengaruh positif menunjukkan bahwa baiknya lingkungan kerja yang ada di PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Andira Agro kabupaten Banyuasin tersebut.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan, misalnya kebersihan, music, penerangan dan lain-lain<sup>60</sup>. Lingkungan kerja yang baik memiliki pengaruh besar terhadap kesehatan dan terhadap sikap para pekerja dalam memandang pekerjaan mereka. Kesesuaian

---

<sup>59</sup> Alwi, Muhamad. 2017. "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Cv. XYZ Gunung Jati". JURNAL LOGIKA., Vol 19. ISSN 1978-2560. No 1. Diakses, tanggal 25 Oktober 2018, pukul 14.00.

<sup>60</sup> Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber daya Manusia*, Yogyakarta : CAPS, hlm. 43

lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lebih jauh lagi, lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.<sup>61</sup>

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendry Wijaya. 2017.” Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Instansi Pemeirntah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (studi kasus pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin)”.<sup>62</sup>

### **3. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Andira Agro kabupaten Banyuasin**

Variabel kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan ini dibuktikan malalui uji F (simultan). Dengan hasil menunjukkan bahwa  $T_{hitung}$  lebih besar  $F_{tabel}$ . Dinyatakan variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $> = T_{hitung} 68,078 > F_{tabel} 3,10$  dan tingkat signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa variabel

---

<sup>61</sup>Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, hlm. 110

<sup>62</sup>Wijaya, Hendry. 2017.” Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Instansi Pemeirntah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (studi kasus pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin)”. Vol 2. NO 1. ISSN 2540-816X

kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja adalah unsur luaran yang dapat diamati dalam bentuk perilaku: adapun, hakikat atau intinya yang mendalam adalah kompetensi. Seperti yang telah diketahui bahwa unsur yang terdapat dalam kompetensi terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kecenderungan perilaku seseorang (*personality traits*). Untuk unsur yang terakhir ini, sebagian pakar berpendapat berada di luar unsur kompetensi. Unsur kepribadian atau efektif dan unsur lingkungan adalah faktor lain diluar kompetensi yang berpengaruh terhadap terbentuknya kinerja. Artinya kinerja karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu kompetensi, upaya/efektif, dan lingkungan.<sup>63</sup> Semakin bagus kompensasi dan lingkungan kerja dalam perusahaan tersebut akan meningkatkan kinerja karyawannya.

Adapun hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Adolfina (2016) Pengaruh Lingkungan kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.<sup>64</sup>

---

<sup>63</sup>Faisal Amir, Muhammad. 2015.*Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*, Malang: Mitra WacanaMedia, hlm. 86

<sup>64</sup>Adolfina dkk. 2016.” Pengaruh Lingkungan kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado”. Vol 4. No.1. ISSN 2303-1174.



## BAB V

### SIMPULAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan, landasan teori, hipotesis dan hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin secara parsial dengan  $T_{hitung}$  sebesar 2,493, maka  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $2,493 > 1,66216$ ), dengan signifikansi  $0,230 < 0,05$ .
2. Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin secara parsial dengan  $T_{hitung}$  sebesar 4,845, maka  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $4,845 > 1,66216$ ), dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
3. Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin dengan  $T_{hitung}$  sebesar 68,078, maka  $T_{hitung} > F_{tabel}$  ( $68,078 > 3,10$ ), dengan signifikansi  $0,00 < 0,05$ .

## **B. Saran**

Saran yang bisa diberikan terkait penelitian ini antara lain:

1. Saran yang peneliti sampaikan bagi PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin dimasa mendatang. Disarankan untuk tetap memperhatikan kompensasi dan lingkungan kerja agar PT. Andira Agro Kabupaen Banyuasin dapat tetap bersaing dengan perusahaan lain dan agar tetap meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Bagi penelitian selanjutnya, penelitian selanjutnya juga bisa menggunakan variabel lain untuk mendapatkan hasil yang lebih baik lagi dan juga dapat memperluas pengetahuan penelitian ini. Penggunaan teknik analisis yang lain juga dapat digunakan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran dan Terjemahan

Abdullah, M. Ma'ruf. 2012. *Manajemen Berbasis Syariah*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo

Abdullah, M. Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Aswaja pressindo

Adolfina. 2016. *Pengaruh Lingkungan kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado*: Skripsi

Amirullah, 2015. *Manajemen Strategi Teori-Konsep Kinerja*, Jakarta: Mitra Wacana Media

Amir, Muhammad Faisal. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*, Malang: Mitra WacanaMedia

Prasetya, Arik. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja (studi pada PT. Naraya Telematika Malang*: Skripsi

Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian kinerja Karyawan* Yogyakarta: Gava Media

Dimiyati, Johni. 2013 *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Aplikasi Pada(PAUD)*, Jakarta: Kencana

Putri Utami, Dewi. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada CV. Cynthia Box Kudus*: Skripsi

Gani, Irwan dan Siti Amalia. 2015. *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*, Yogyakarta: Penerbit ANDIHanief, Yulingga Nanda dan Wasis Himawanto. 2017. *Statistik Pendidikan*, Yogyakarta: Deepublish

Hasibuan, Melayu. S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Wijaya, Hendry. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Instansi Pemeirntah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (studi kasus pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin)*: Skripsi

- Maizar, Jon. 2017. *Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VI (PERSERO) Pasamaran Barat*: Skripsi
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manuusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Kurniawan, Albert. 2012. *Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta
- Kusrianto, Bambang. 2004. *Meningkatkan produktivitas karyawan*. Jakarta: Pustaka Binaman pressindo
- Martono, Nanang. 2014. *Metodologi penelitian kuantitatif*, Jakarta: Raja Grafindo Persada Muhajirin dan Maya Panorama. 2017. *Pendekatan Praktis Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Idea Press
- Alwi, Muhammad. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. XYZ Gunung Jati*: Skripsi
- Nugraha, Jaka. 2014. *Pengantar Analisis Data Kategorik*, Yogyakarta: Deepublish
- Noor, Juliansyah. 2015. *Metode Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, Jakarta: Kencana prenamedia group, Cet-5
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: And Offset
- Rangkuti, Freddy. *Customer Service Satisfaction & Call Center. Mengukur Pelayanan Jasa*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju
- Siagian, Dergibson dan Sugiarto. 2000. *Metode Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Sugiyono. 2008. *Statistik Untuk Penelitian*. Jakarta: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber daya Manusia*, Yogyakarta : CAPS
- Suryani dan Hendryadi. 2016. *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasinya pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group. Cet-2

- Sutopo, Yeri dan Achmad Slamet. 2017. *Statistika Inferensial*, Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana prenada group
- Tri Budi Setyani. 2014. *Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di Lapangan Kantor PDAM Boyolali)*: Skripsi
- Yudiaatmaja, Fridayana. 2013. *Analisis Regresi dengan Menggunakan Aplikasi Komputer Statistik SPSS*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja- Edisi revisi Cet-4*, Jakarta: Rajagrafindo Persada

SS

# LAMPIRAN

Palembang, November 2018

Kepada Yth :

Responden

Di

Tempat

Bersama ini saya :

Nama : Eka Jumiati

NIM : 14190093

Status : Mahasiswa Strata 1 (S-1), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,  
Jurusan Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah  
Palembang

Dalam rangka untuk penelitian skripsi program sarjana (S-1), fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam jurusan Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang, saya memerlukan informasi untuk mendukung penelitian yang saya lakukan dengan judul **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin**

Untuk itu saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner yang terlampir, kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi kuesioner ini sangat menentukan keberhasilan penelitian yang saya lakukan.

Perlu Bapak/Ibu/Saudara/i ketahui sesuai dengan etika dalam penelitian, data yang saya peroleh akan dijaga kerahasiaannya dan digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian. Saya harap Bapak/Ibu/Saudara/i dapat mengembalikan kuesioner ini maksimal 3 hari setelah kuesioner tersebut diterima.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i meluangkan waktu mengisi kuesioner tersebut, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

**Eka Jumiati**

**IDENTITAS RESPONDEN**

1. No Urut :
2. Jenis kelamin :  Pria  Wanita
3. Usia :  17-25  26-35  
 36-45  >45
4. Lama bekerja :
5. Pendidikan terakhir:

Cara pengisian kuesioner :

Bapak/Ibu/Saudara/i cukup memberikan tanda checklist (√) pada pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i. Setiap pernyataan mengharapkan hanya ada satu jawaban. Setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i. Skor/nilai jawaban adalah sebagai berikut :

No	Pilihan Jawaban	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1



## DAFTAR PERNYATAAN

### A. Kuesioner Variabel Kompensasi ( $X_1$ )

No	PERNYATAAN	Frekuensi Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Menurut saya, pemberian gaji yang diterapkan manajemen perusahaan cukup adil					
2	Perusahaan memberikan gaji kepada saya sesuai dengan pekerjaan yang diberikan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin					
3	Perusahaan memberikan upah dengan cukup adil					
4	Perusahaan memberikan upah kepada saya sesuai dengan seberapa saya memproduksi minyak mentah					
5	Perusahaan memberikan insentif kepada saya apabila hasil pekerjaan saya melebihi target yang telah ditetapkan perusahaan					
6	Perusahaan memberikan insentif kepada saya jika kinerja saya sangat baik					
7	Setiap karyawan mendapatkan tunjangan hari tua					
8	Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan					

### B. Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

No	PERNYATAAN	Frekuensi Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Hubungan karyawan yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang baik					
2	Suara bising membuat saya tidak nyaman					
3	Peraturan kerja yang dibuat perusahaan tidak mempersulit karyawan pada PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin					
4	Pewarnaan dinding ruangan tempat saya bekerja cukup serasi					
5	Pencahayaannya ditempat kerja saya cukup bagus, sehingga tidak menghambat saya					

	bekerja					
6	Sirkulasi udara disekitar tempat saya bekerja baik					
7	Ruang kerja saya aman dari pencurian					
8	Adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan					

### B. Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	PERNYATAAN	Frekuensi Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya telah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya sesuai dengan target perusahaan					
2	Saya telah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan tujuan perusahaan					
3	Hasil kerja saya telah memenuhi tuntutan perusahaan					
4	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan					
5	Saya bekerja sesuai dengan waktu kerja yang ditentukan					
6	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya secara tepat waktu					
7	Semakin produktif karyawannya akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin					
8	Saya selalu mengikuti prosedur perusahaan untuk menjaga keselamatan dalam menyelesaikan pekerjaan					

### Tabulasi

Responden	Kompensasi (X1)								Jumlah
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
1	5	5	5	5	5	5	4	5	39
2	4	4	4	3	5	3	4	4	31
3	4	5	5	5	4	5	5	4	37
4	5	5	5	5	5	5	4	5	39
5	4	5	5	4	5	4	5	5	37
6	4	5	5	5	5	5	5	5	39
7	5	5	4	5	4	5	4	5	37
8	4	3	3	3	5	4	3	3	28
9	4	4	4	4	4	4	3	4	31
10	4	4	5	3	5	5	3	3	32
11	4	4	5	4	4	3	5	3	32
12	4	4	5	4	3	5	5	5	35
13	4	5	4	5	5	4	4	4	35
14	5	5	5	5	3	4	5	3	35
15	5	5	5	5	5	5	5	4	39
16	3	4	4	3	3	3	3	3	26
17	3	4	3	4	3	4	4	3	28
18	3	4	4	3	3	3	3	3	26
19	3	4	4	4	4	4	4	3	30
20	3	3	3	3	4	3	3	3	25
21	3	5	3	4	5	3	4	3	30
22	5	5	4	5	5	4	4	4	36
23	4	4	4	5	4	5	4	3	33
24	3	4	4	3	4	4	4	4	30
25	3	3	5	5	5	3	3	3	30
26	3	4	4	5	3	4	5	3	31
27	4	3	3	5	5	4	4	4	32
28	4	4	5	5	5	3	5	4	35
29	3	3	3	4	3	4	3	3	26
30	5	5	5	4	5	5	4	5	38
31	3	5	4	5	5	4	4	5	35
32	4	3	3	5	4	4	4	3	30
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32

34	4	4	3	5	5	5	3	3	32
35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
36	4	5	5	4	4	4	4	4	34
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
39	3	5	4	5	4	5	4	4	34
40	3	5	5	3	5	4	4	3	32
41	3	3	3	3	4	4	3	3	26
42	3	4	3	3	3	3	3	4	26
43	4	4	3	5	5	4	3	3	31
44	4	3	5	5	5	5	5	5	37
45	4	4	4	3	3	3	4	3	28
46	3	4	3	4	3	3	3	3	26
47	3	3	3	3	4	4	4	3	27
48	3	3	4	5	5	5	4	5	34
49	4	4	4	4	4	4	4	4	32
50	3	3	3	4	4	3	3	3	26
51	4	3	4	4	4	3	4	3	29
52	3	3	4	4	4	4	4	4	30
53	3	3	3	5	4	4	3	4	29
54	4	5	3	3	5	5	4	3	32
55	3	4	4	5	5	5	4	3	33
56	5	5	4	5	5	4	3	5	36
57	5	4	4	5	5	4	4	4	35
58	3	4	5	5	5	5	5	4	36
59	4	4	4	3	4	4	3	4	30
60	4	5	4	5	5	5	5	5	38
61	4	4	5	3	5	4	3	4	32
62	3	5	4	5	5	4	4	4	34
63	3	4	4	4	5	3	3	3	29
64	3	3	3	3	3	3	3	3	24
65	5	5	4	5	5	4	4	3	35
66	4	3	5	4	4	3	3	5	31
67	3	3	4	4	5	4	4	3	30
68	4	4	5	5	5	5	5	3	36
69	3	3	4	5	5	3	3	5	31
70	5	4	5	5	4	4	5	3	35
71	3	4	4	4	4	4	3	4	30
72	3	4	4	4	5	4	4	4	32
73	4	4	4	4	4	4	4	4	32
74	5	5	4	4	4	4	4	3	33

75	4	4	5	5	5	4	3	3	33
76	4	5	5	4	4	4	4	5	35
77	4	4	4	4	4	4	4	4	32
78	4	5	5	5	5	5	5	4	38
79	4	5	5	5	5	5	5	5	39
80	4	4	4	5	5	4	4	4	34
81	4	4	4	5	5	5	4	4	35
82	4	4	4	4	4	4	4	4	32
83	4	4	4	4	4	4	4	4	32
84	3	3	5	4	4	4	4	4	31
85	3	3	3	4	4	3	3	3	26
86	4	4	4	3	4	3	3	3	28
87	3	4	4	4	4	4	4	4	31
88	3	3	3	3	3	4	4	3	26
89	3	4	4	5	5	5	4	3	33
90	3	4	4	5	5	4	3	3	31
91	3	3	3	5	5	4	3	4	30

Lingkungan kerja (X2)									
Responden	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	Jumlah
1	5	5	4	5	5	5	5	4	38
2	5	5	4	5	5	4	4	4	36
3	4	3	4	4	3	4	4	5	31
4	5	5	4	5	5	5	5	4	38
5	5	4	3	4	2	5	5	5	33
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	4	5	4	4	4	5	5	4	35
8	3	5	4	5	4	3	3	3	30
9	4	4	3	4	4	4	4	3	30
10	4	5	5	3	3	4	3	3	30
11	3	4	4	3	4	5	3	5	31
12	5	5	5	4	4	4	5	5	37
13	5	4	4	5	5	4	4	4	35
14	3	3	4	5	5	4	3	5	32
15	5	5	5	5	5	4	4	5	38
16	4	3	3	4	4	3	3	3	27
17	4	3	4	4	4	4	3	4	30
18	4	4	4	4	4	3	3	3	29
19	4	3	4	5	4	4	3	4	31
20	4	3	4	3	3	4	3	3	27
21	4	4	5	4	5	3	3	4	32
22	4	5	4	5	5	4	4	4	35
23	4	4	3	5	5	4	3	4	32
24	3	3	3	4	4	4	4	4	29
25	3	4	3	4	5	3	3	3	28
26	4	4	4	4	4	5	3	5	33
27	4	4	5	5	5	5	4	4	36
28	3	3	3	5	5	5	4	5	33
29	3	3	3	3	3	4	3	3	25
30	5	5	5	5	5	5	5	4	39
31	5	5	4	5	5	5	5	4	38
32	4	4	4	4	4	3	3	4	30
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	5	5	3	4	5	5	3	3	33
35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
36	3	3	4	4	4	4	4	4	30
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
38	5	5	5	5	5	5	5	5	40

39	4	3	4	4	5	3	4	4	31
40	3	3	4	4	5	5	3	4	31
41	3	3	3	4	4	4	3	3	27
42	4	4	4	5	4	4	4	3	32
43	3	3	3	4	3	3	3	3	25
44	4	4	5	5	5	5	5	5	38
45	4	4	4	4	4	3	3	4	30
46	3	3	4	4	4	3	3	3	27
47	3	3	4	3	4	4	3	4	28
48	5	5	5	5	5	5	5	4	39
49	4	4	4	4	4	4	4	4	32
50	4	3	3	5	5	4	3	3	30
51	4	4	3	4	4	3	3	4	29
52	5	4	4	4	4	5	4	4	34
53	4	4	3	4	4	5	4	3	31
54	3	3	3	3	5	4	3	4	28
55	4	4	4	5	5	3	3	4	32
56	4	5	5	5	5	5	5	3	37
57	5	4	5	5	5	5	4	4	37
58	5	5	5	5	5	5	4	5	39
59	4	3	4	4	4	4	4	3	30
60	5	5	5	5	5	5	5	5	40
61	4	5	3	3	5	5	4	3	32
62	4	3	3	4	5	4	4	4	31
63	4	3	3	5	4	3	3	3	28
64	4	4	3	3	4	4	3	3	28
65	5	4	4	5	5	4	3	4	34
66	4	5	3	4	4	4	5	3	32
67	4	4	5	5	4	4	3	4	33
68	4	4	4	5	5	5	3	5	35
69	3	3	4	4	5	5	5	3	32
70	4	5	4	3	3	4	3	5	31
71	4	4	4	4	4	4	4	3	31
72	4	3	5	4	5	5	4	4	34
73	4	4	4	4	4	4	4	4	32
74	3	4	4	4	5	4	3	4	31
75	3	3	4	5	5	4	3	3	30
76	5	4	4	4	4	5	5	4	35
77	4	5	4	5	5	4	4	4	35
78	5	5	5	5	4	4	4	5	37
79	4	4	5	4	4	5	5	5	36

80	5	4	3	5	4	4	4	4	33
81	4	4	4	4	4	4	4	4	32
82	4	4	4	4	4	4	4	4	32
83	4	4	4	4	4	4	4	4	32
84	4	3	4	5	5	4	4	4	33
85	3	3	4	4	4	4	3	3	28
86	5	4	4	5	5	4	3	3	33
87	4	4	4	4	4	4	4	4	32
88	4	3	3	3	4	3	3	4	27
89	4	4	3	5	5	4	3	4	32
90	3	3	5	5	5	4	3	3	31
91	3	3	4	5	4	4	4	3	30



Kinerja karyawan (Y)									
responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	jumlah
1	5	5	5	5	5	4	5	4	38
2	5	5	4	5	4	4	5	4	36
3	4	3	4	4	4	4	3	4	30
4	5	5	5	4	4	4	5	4	36
5	4	2	5	5	5	3	4	3	31
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	4	4	5	4	4	4	5	4	34
8	5	4	3	5	5	5	5	4	36
9	4	4	3	5	5	5	4	3	33
10	3	3	4	4	5	4	5	5	33
11	3	4	5	5	4	4	4	4	33
12	4	4	4	4	4	3	5	5	33
13	5	5	4	3	3	3	4	4	31
14	5	5	4	5	4	3	3	4	33
15	5	5	4	5	5	5	5	5	39
16	4	4	3	3	3	4	3	3	27
17	4	4	4	3	3	3	3	4	28
18	4	4	3	4	4	4	4	4	31
19	5	4	4	5	5	4	3	4	34
20	3	3	4	4	4	4	3	4	29
21	4	5	3	4	3	3	4	5	31
22	5	5	4	4	4	4	5	4	35
23	5	5	4	4	4	4	4	3	33
24	4	4	4	4	4	4	3	3	30
25	4	5	3	4	3	3	4	3	29
26	4	4	5	5	4	3	4	4	33
27	5	5	5	5	5	4	4	5	38
28	5	5	5	3	4	3	3	3	31
29	3	3	4	5	5	4	3	3	30
30	5	5	5	5	4	5	5	5	39
31	5	5	5	4	4	3	5	4	35
32	4	4	3	5	5	3	4	4	32
33	4	4	4	5	4	5	4	4	34
34	4	5	5	5	3	3	5	3	33
35	5	5	5	4	4	4	5	5	37
36	4	4	4	4	4	4	3	4	31
37	5	5	5	4	4	4	5	5	37
38	5	5	5	5	5	5	5	5	40

39	4	5	3	5	5	5	3	4	34
40	4	5	5	5	5	3	3	4	34
41	4	4	4	4	4	3	3	3	29
42	5	4	4	4	5	4	4	4	34
43	4	3	3	5	5	5	3	3	31
44	5	5	5	4	4	4	4	5	36
45	4	4	3	5	4	4	4	4	32
46	4	4	3	5	5	5	3	4	33
47	3	4	4	4	5	5	3	4	32
48	5	5	5	5	5	5	5	5	40
49	4	4	4	5	4	3	4	4	32
50	5	5	4	5	4	5	3	3	34
51	4	4	3	5	5	5	4	3	33
52	4	4	5	5	4	4	4	4	34
53	4	4	5	4	5	4	4	3	33
54	3	5	4	4	3	5	3	3	30
55	5	5	3	4	3	3	4	4	31
56	5	5	5	4	4	5	5	5	38
57	5	5	5	4	3	3	4	5	34
58	5	5	5	4	5	5	5	5	39
59	4	4	4	4	4	5	3	4	32
60	5	5	5	3	4	3	5	5	35
61	3	5	5	4	4	4	5	3	33
62	4	5	4	4	3	5	3	3	31
63	5	4	3	5	5	5	3	3	33
64	3	4	4	4	3	3	4	3	28
65	5	5	4	5	5	5	4	4	37
66	4	4	4	4	3	4	5	3	31
67	5	4	4	5	4	4	4	5	35
68	5	5	5	4	5	5	4	4	37
69	4	5	5	5	4	4	3	4	34
70	3	3	4	5	5	5	5	4	34
71	4	4	4	4	5	4	4	4	33
72	4	5	5	5	5	4	3	5	36
73	4	4	4	4	4	4	4	4	32
74	4	5	4	4	4	4	4	4	33
75	5	5	4	3	4	4	3	4	32
76	4	4	5	5	5	4	4	4	35
77	5	5	4	5	5	4	5	4	37
78	5	4	4	3	3	4	5	5	33
79	4	4	5	4	4	3	4	5	33

80	5	4	4	3	4	4	4	3	31
81	4	4	4	5	5	5	4	4	35
82	4	4	4	4	4	4	4	4	32
83	4	4	4	4	4	4	4	4	32
84	5	5	4	4	4	4	3	4	33
85	4	4	4	4	4	4	3	4	31
86	5	5	4	5	4	4	4	4	35
87	4	4	4	4	4	4	4	4	32
88	3	4	3	4	3	4	3	3	27
89	5	5	4	5	5	5	4	3	36
90	5	5	4	4	4	3	3	5	33
91	5	3	4	4	5	3	4	5	33

**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	78	85.7	85.7	85.7
2	13	14.3	14.3	100.0
Total	91	100.0	100.0	

**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	6.6	6.6	6.6
2	12	13.2	13.2	19.8
3	24	26.4	26.4	46.2
4	23	25.3	25.3	71.4
5	18	19.8	19.8	91.2
6	8	8.8	8.8	100.0
Total	91	100.0	100.0	

**Pendidikan Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	4.4	4.4	4.4
	2	4	4.4	4.4	8.8
	3	67	73.6	73.6	82.4
	4	16	17.6	17.6	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

**Lama Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	54	59.3	59.3	59.3
	2	34	37.4	37.4	96.7
	3	3	3.3	3.3	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

**Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompensasi**

No	Pertanyaan	SS %	S %	N %	TS %	STS %	Total %
1	Menurut saya, pemberian gaji yang diterapkan manajemen perusahaan cukup adil	42,9	46,2	11,0	0	0	100
2	Perusahaan memberikan gaji kepada saya sesuai dengan pekerjaan yang diberikan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin	47,3	44,0	7,7	1,0	0	100
3	Perusahaan memberikan upah dengan cukup adil	33,0	49,5	17,6	0	0	100
4	Perusahaan memberikan upah kepada saya sesuai dengan seberapa saya memproduksi minyak mentah	47,3	33,0	19,8	0	0	100
5	Perusahaan memberikan insentif kepada saya apabila hasil pekerjaan saya melebihi target	50,5	36,3	13,2	0	0	100

	yang telah ditetapkan perusahaan						
6	Perusahaan memberikan insentif kepada saya jika kinerja saya sangat baik	28,6	50,5	20,9	0	0	100
7	Setiap karyawan mendapatkan tunjangan hari tua	20,9	48,4	30,8	0	0	100
8	Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan	20,9	36,3	42,9	0	0	100

Sumber: Data Diolah SPSS 16, 2018

### Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	SS %	S %	N %	TS %	STS %	Total %
1	Hubungan kayawan yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang baik	26,4	51,6	22,0	0	0	100
2	Suara bising membuat saya tidak nyaman	27,5	40,7	31,9	0	0	100
3	Peraturan kerja yang dibuat perusahaan tidak mempersulit karyawan pada PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin	23,1	51,6	25,6	0	0	100
4	Pewarnaan dinding ruangan tempat saya bekerja cukup serasi	44,0	45,1	11,0	0	0	100
5	Pencahayaan ditempat kerja saya cukup bagus, sehingga tidak menghambat saya bekerja	47,3	45,1	6,6	0	0	100
6	Sirkulasi udara ditempat saya bekerja baik	33,0	51,6	15,4	0	0	100
7	Ruang kerja saya aman dari pencurian	20,9	36,3	42,9	0	0	100
8	Adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan	20,9	48,4	30,8	0	0	100

### Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	SS %	S %	N %	TS %	ST S %	Total %
1	Saya telah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya sesuai dengan target perusahaan	44,0	45,1	11,0	0	0	100
2	Saya telah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya sesuai dengan tujuan perusahaan	47,3	44,0	7,7	1,1	0	100
3	Hasil kerja saya telah memenuhi tuntutan perusahaan	33,0	50,5	16,5	0	0	100
4	Saya telah menyelesaikan tugas saya dengan kualitas yang diinginkan perusahaan	42,9	48,4	8,8	0	0	100
5	Saya bekerja sesuai dengan waktu kerja yang ditentukan perusahaan	15,4	48,4	36,3	0	0	100
6	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya secara tepat waktu	27,5	48,4	24,2	0	0	100
7	Semakin produktif karyawan akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuwangi	27,5	41,8	30,8	0	0	100
8	Saya selalu mengikuti prosedur perusahaan untuk menjaga keselamatan dalam menyelesaikan pekerjaan	24,2	50,5	25,3	0	0	100

Sumber: Data Diolah SPSS 16, 2018

## Uji Validitas

### Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	Kompensa si
x1.1	Pearson Correlation	1	.572**	.205	.475**	.428**	.232*	.230*	.290**	.644**
	Sig. (2-tailed)		.000	.052	.000	.000	.027	.028	.005	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
x1.2	Pearson Correlation	.572**	1	.300**	.310**	.400**	.196	.146	.159	.574**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.003	.000	.063	.168	.133	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
x1.3	Pearson Correlation	.205	.300**	1	.311**	.354**	.383**	.409**	.579**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.052	.004		.003	.001	.000	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
x1.4	Pearson Correlation	.475**	.310**	.311**	1	.458**	.470**	.410**	.343**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.003		.000	.000	.000	.001	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
x1.5	Pearson Correlation	.428**	.400**	.354**	.458**	1	.387**	.161	.314**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000	.127	.002	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
x1.6	Pearson Correlation	.232*	.196	.383**	.470**	.387**	1	.501**	.400**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.027	.063	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
x1.7	Pearson Correlation	.230*	.146	.409**	.410**	.161	.501**	1	.342**	.613**
	Sig. (2-tailed)	.028	.168	.000	.000	.127	.000		.001	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
x1.8	Pearson Correlation	.290**	.159	.579**	.343**	.314**	.400**	.342**	1	.663**
	Sig. (2-tailed)	.005	.133	.000	.001	.002	.000	.001		.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
KOMPEN SASI	Pearson Correlation	.644**	.574**	.676**	.727**	.665**	.683**	.613**	.663**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91

**Correlations**

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	Kompensa si
x1.1	Pearson Correlation	1	.572**	.205	.475**	.428**	.232*	.230*	.290**	.644**
	Sig. (2-tailed)		.000	.052	.000	.000	.027	.028	.005	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
x1.2	Pearson Correlation	.572**	1	.300**	.310**	.400**	.196	.146	.159	.574**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.003	.000	.063	.168	.133	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
x1.3	Pearson Correlation	.205	.300**	1	.311**	.354**	.383**	.409**	.579**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.052	.004		.003	.001	.000	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
x1.4	Pearson Correlation	.475**	.310**	.311**	1	.458**	.470**	.410**	.343**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.003		.000	.000	.000	.001	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
x1.5	Pearson Correlation	.428**	.400**	.354**	.458**	1	.387**	.161	.314**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000	.127	.002	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
x1.6	Pearson Correlation	.232*	.196	.383**	.470**	.387**	1	.501**	.400**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.027	.063	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
x1.7	Pearson Correlation	.230*	.146	.409**	.410**	.161	.501**	1	.342**	.613**
	Sig. (2-tailed)	.028	.168	.000	.000	.127	.000		.001	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
x1.8	Pearson Correlation	.290**	.159	.579**	.343**	.314**	.400**	.342**	1	.663**
	Sig. (2-tailed)	.005	.133	.000	.001	.002	.000	.001		.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Kompensa sasi	Pearson Correlation	.644**	.574**	.676**	.727**	.665**	.683**	.613**	.663**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91

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



**Correlations**

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	Kompensa si
x1.1	Pearson Correlation	1	.572**	.205	.475**	.428**	.232*	.230*	.290**	.644**
	Sig. (2-tailed)		.000	.052	.000	.000	.027	.028	.005	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
x1.2	Pearson Correlation	.572**	1	.300**	.310**	.400**	.196	.146	.159	.574**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.003	.000	.063	.168	.133	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
x1.3	Pearson Correlation	.205	.300**	1	.311**	.354**	.383**	.409**	.579**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.052	.004		.003	.001	.000	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
x1.4	Pearson Correlation	.475**	.310**	.311**	1	.458**	.470**	.410**	.343**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.003		.000	.000	.000	.001	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
x1.5	Pearson Correlation	.428**	.400**	.354**	.458**	1	.387**	.161	.314**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000	.127	.002	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
x1.6	Pearson Correlation	.232*	.196	.383**	.470**	.387**	1	.501**	.400**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.027	.063	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
x1.7	Pearson Correlation	.230*	.146	.409**	.410**	.161	.501**	1	.342**	.613**
	Sig. (2-tailed)	.028	.168	.000	.000	.127	.000		.001	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
x1.8	Pearson Correlation	.290**	.159	.579**	.343**	.314**	.400**	.342**	1	.663**
	Sig. (2-tailed)	.005	.133	.000	.001	.002	.000	.001		.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Kompensa sasi	Pearson Correlation	.644**	.574**	.676**	.727**	.665**	.683**	.613**	.663**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91

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

**Correlations**

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	lingkung an kerja
x2.1	Pearson Correlation	1	.642**	.344**	.374**	.179	.360**	.513**	.365**	.728**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.089	.000	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
x2.2	Pearson Correlation	.642**	1	.389**	.265*	.207*	.355**	.486**	.293**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.011	.049	.001	.000	.005	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
x2.3	Pearson Correlation	.344**	.389**	1	.349**	.258*	.337**	.382**	.418**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.001	.013	.001	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
x2.4	Pearson Correlation	.374**	.265*	.349**	1	.564**	.190	.293**	.209*	.607**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.001		.000	.071	.005	.047	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
x2.5	Pearson Correlation	.179	.207*	.258*	.564**	1	.269**	.167	.128	.513**
	Sig. (2-tailed)	.089	.049	.013	.000		.010	.113	.227	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
x2.6	Pearson Correlation	.360**	.355**	.337**	.190	.269**	1	.607**	.381**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.071	.010		.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
x2.7	Pearson Correlation	.513**	.486**	.382**	.293**	.167	.607**	1	.342**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	.113	.000		.001	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
x2.8	Pearson Correlation	.365**	.293**	.418**	.209*	.128	.381**	.342**	1	.601**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.047	.227	.000	.001		.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
lingkung an kerja	Pearson Correlation	.728**	.708**	.664**	.607**	.513**	.668**	.736**	.601**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91

**Correlations**

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	lingkungan kerja
x2.1	Pearson Correlation	1	.642**	.344**	.374**	.179	.360**	.513**	.365**	.728**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.089	.000	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
x2.2	Pearson Correlation	.642**	1	.389**	.265*	.207*	.355**	.486**	.293**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.011	.049	.001	.000	.005	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
x2.3	Pearson Correlation	.344**	.389**	1	.349**	.258*	.337**	.382**	.418**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.001	.013	.001	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
x2.4	Pearson Correlation	.374**	.265*	.349**	1	.564**	.190	.293**	.209*	.607**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.001		.000	.071	.005	.047	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
x2.5	Pearson Correlation	.179	.207*	.258*	.564**	1	.269**	.167	.128	.513**
	Sig. (2-tailed)	.089	.049	.013	.000		.010	.113	.227	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
x2.6	Pearson Correlation	.360**	.355**	.337**	.190	.269**	1	.607**	.381**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.071	.010		.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
x2.7	Pearson Correlation	.513**	.486**	.382**	.293**	.167	.607**	1	.342**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	.113	.000		.001	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
x2.8	Pearson Correlation	.365**	.293**	.418**	.209*	.128	.381**	.342**	1	.601**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.047	.227	.000	.001		.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
lingkungan kerja	Pearson Correlation	.728**	.708**	.664**	.607**	.513**	.668**	.736**	.601**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91

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

**Correlations**

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	lingkungan kerja
x2.1	Pearson Correlation	1	.642**	.344**	.374**	.179	.360**	.513**	.365**	.728**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.089	.000	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
x2.2	Pearson Correlation	.642**	1	.389**	.265*	.207*	.355**	.486**	.293**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.011	.049	.001	.000	.005	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
x2.3	Pearson Correlation	.344**	.389**	1	.349**	.258*	.337**	.382**	.418**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.001	.013	.001	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
x2.4	Pearson Correlation	.374**	.265*	.349**	1	.564**	.190	.293**	.209*	.607**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.001		.000	.071	.005	.047	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
x2.5	Pearson Correlation	.179	.207*	.258*	.564**	1	.269**	.167	.128	.513**
	Sig. (2-tailed)	.089	.049	.013	.000		.010	.113	.227	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
x2.6	Pearson Correlation	.360**	.355**	.337**	.190	.269**	1	.607**	.381**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.071	.010		.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
x2.7	Pearson Correlation	.513**	.486**	.382**	.293**	.167	.607**	1	.342**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	.113	.000		.001	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
x2.8	Pearson Correlation	.365**	.293**	.418**	.209*	.128	.381**	.342**	1	.601**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.047	.227	.000	.001		.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
lingkungan kerja	Pearson Correlation	.728**	.708**	.664**	.607**	.513**	.668**	.736**	.601**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91

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

**Correlations**

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	kinerja karyawan
Y1.1	Pearson Correlation	1	.535**	.195	-.032	.114	.023	.282**	.361**	.592**
	Sig. (2-tailed)		.000	.064	.764	.282	.826	.007	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y1.2	Pearson Correlation	.535**	1	.272**	-.041	-.192	.043	.195	.217*	.483**
	Sig. (2-tailed)	.000		.009	.701	.068	.688	.064	.038	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y1.3	Pearson Correlation	.195	.272**	1	-.003	.090	-.123	.348**	.347**	.514**
	Sig. (2-tailed)	.064	.009		.979	.394	.245	.001	.001	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y1.4	Pearson Correlation	-.032	-.041	-.003	1	.544**	.338**	.069	.008	.437**
	Sig. (2-tailed)	.764	.701	.979		.000	.001	.517	.937	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y1.5	Pearson Correlation	.114	-.192	.090	.544**	1	.431**	.076	.141	.524**
	Sig. (2-tailed)	.282	.068	.394	.000		.000	.474	.182	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y1.6	Pearson Correlation	.023	.043	-.123	.338**	.431**	1	.042	-.043	.414**
	Sig. (2-tailed)	.826	.688	.245	.001	.000		.692	.687	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y1.7	Pearson Correlation	.282**	.195	.348**	.069	.076	.042	1	.389**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.007	.064	.001	.517	.474	.692		.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y1.8	Pearson Correlation	.361**	.217*	.347**	.008	.141	-.043	.389**	1	.589**
	Sig. (2-tailed)	.000	.038	.001	.937	.182	.687	.000		.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.592**	.483**	.514**	.437**	.524**	.414**	.598**	.589**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91

**Correlations**

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	kinerja karyawan
Y1.1	Pearson Correlation	1	.535**	.195	-.032	.114	.023	.282**	.361**	.592**
	Sig. (2-tailed)		.000	.064	.764	.282	.826	.007	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y1.2	Pearson Correlation	.535**	1	.272**	-.041	-.192	.043	.195	.217*	.483**
	Sig. (2-tailed)	.000		.009	.701	.068	.688	.064	.038	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y1.3	Pearson Correlation	.195	.272**	1	-.003	.090	-.123	.348**	.347**	.514**
	Sig. (2-tailed)	.064	.009		.979	.394	.245	.001	.001	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y1.4	Pearson Correlation	-.032	-.041	-.003	1	.544**	.338**	.069	.008	.437**
	Sig. (2-tailed)	.764	.701	.979		.000	.001	.517	.937	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y1.5	Pearson Correlation	.114	-.192	.090	.544**	1	.431**	.076	.141	.524**
	Sig. (2-tailed)	.282	.068	.394	.000		.000	.474	.182	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y1.6	Pearson Correlation	.023	.043	-.123	.338**	.431**	1	.042	-.043	.414**
	Sig. (2-tailed)	.826	.688	.245	.001	.000		.692	.687	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y1.7	Pearson Correlation	.282**	.195	.348**	.069	.076	.042	1	.389**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.007	.064	.001	.517	.474	.692		.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y1.8	Pearson Correlation	.361**	.217*	.347**	.008	.141	-.043	.389**	1	.589**
	Sig. (2-tailed)	.000	.038	.001	.937	.182	.687	.000		.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.592**	.483**	.514**	.437**	.524**	.414**	.598**	.589**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91

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

**Correlations**

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	kinerja karyawan
Y1.1	Pearson Correlation	1	.535**	.195	-.032	.114	.023	.282**	.361**	.592**
	Sig. (2-tailed)		.000	.064	.764	.282	.826	.007	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y1.2	Pearson Correlation	.535**	1	.272**	-.041	-.192	.043	.195	.217*	.483**
	Sig. (2-tailed)	.000		.009	.701	.068	.688	.064	.038	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y1.3	Pearson Correlation	.195	.272**	1	-.003	.090	-.123	.348**	.347**	.514**
	Sig. (2-tailed)	.064	.009		.979	.394	.245	.001	.001	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y1.4	Pearson Correlation	-.032	-.041	-.003	1	.544**	.338**	.069	.008	.437**
	Sig. (2-tailed)	.764	.701	.979		.000	.001	.517	.937	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y1.5	Pearson Correlation	.114	-.192	.090	.544**	1	.431**	.076	.141	.524**
	Sig. (2-tailed)	.282	.068	.394	.000		.000	.474	.182	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y1.6	Pearson Correlation	.023	.043	-.123	.338**	.431**	1	.042	-.043	.414**
	Sig. (2-tailed)	.826	.688	.245	.001	.000		.692	.687	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y1.7	Pearson Correlation	.282**	.195	.348**	.069	.076	.042	1	.389**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.007	.064	.001	.517	.474	.692		.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y1.8	Pearson Correlation	.361**	.217*	.347**	.008	.141	-.043	.389**	1	.589**
	Sig. (2-tailed)	.000	.038	.001	.937	.182	.687	.000		.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.592**	.483**	.514**	.437**	.524**	.414**	.598**	.589**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	8

### Reliability Statistics

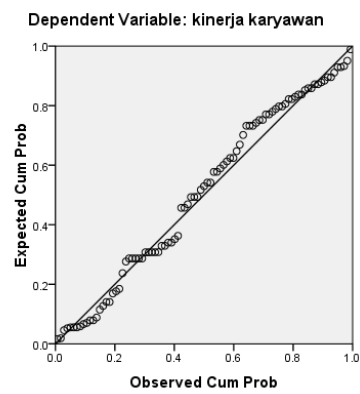
Cronbach's Alpha	N of Items
.762	8

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.714	8

## Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





## Uji Multikolonieritas

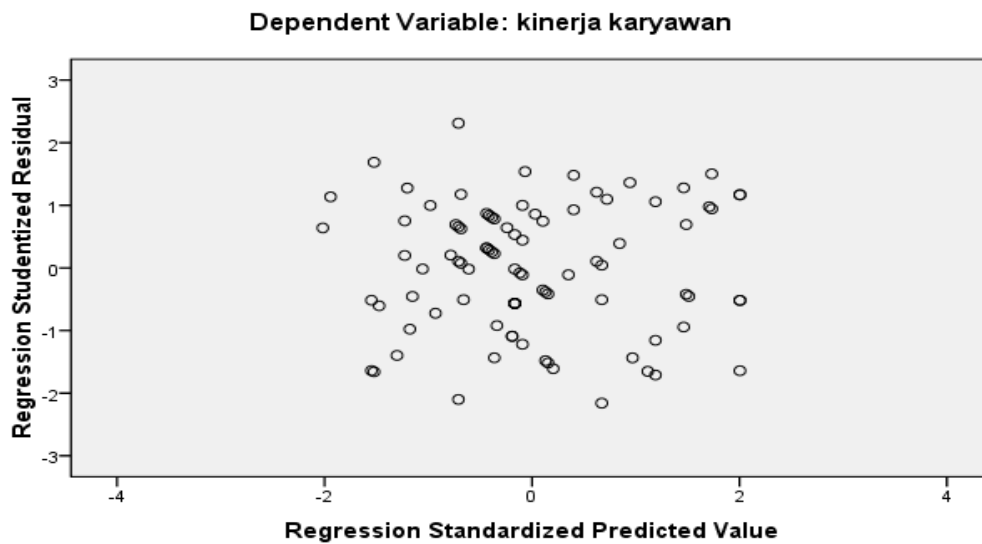
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	13.470			1.760	
	kompensasi	.056	.113	.073	2.493	.023	.205	4.867
	lingkungan kerja	.555	.115	.714	4.845	.000	.205	4.867

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

## Uji Heteroskedastisitas

### Scatterplot



## Uji Linieritas

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	456.752	2	228.376	68.078	.000 <sup>a</sup>
	Residual	295.205	88	3.355		
	Total	751.956	90			

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

## Uji R2

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.779 <sup>a</sup>	.607	.598	1.832	2.103

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

## Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	456.752	2	228.376	68.078	.000 <sup>a</sup>
	Residual	295.205	88	3.355		
	Total	751.956	90			

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

## Uji T

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.470	1.760		7.655	.000		
	kompensasi	.056	.113	.073	2.493	.023	.205	4.867
	lingkungan kerja	.555	.115	.714	4.845	.000	.205	4.867
a. Dependent Variable: kinerja karyawan								

## **BIODATA PENULIS**

Nama : Eka Jumiati

Tempat, Tanggal Lahir : Banyuasin, 12 Juli 1995

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Kewarganegaraan : Warga Negara Indonesia (WNI)

Alamat : Desa Daya Murni, RT 03, RW 01  
Kecamatan Muara Sugihan, Kabupaten  
Banyuasin, Sumatera Selatan

Nama Ayah : Ahmad Sahil

Nama Ibu : Maryati

No. Handphone : 082371960505

E-mail : [ekajumiati72@gmail.com](mailto:ekajumiati72@gmail.com)

Riwayat Pendidikan : 1. SD Negeri 09 Desa Daya Murni (2007)  
2. SMP 04 Negeri Muara Sugihan (2010)  
3. SMA Negeri 1 Muara Padang (2013)  
4. UIN Raden Fatah Palembang (2018)

1. Penentuan Ukuran Sampel Berdasarkan Tabel Sampel  
 a. Menggunakan Tabel Isaac and Michael (1981); Smith, MF (1983)

Tabel 2.1 Recommended sample sizes for two different precision levels

Population size	Sample size		Population size	Sample size	
	+5%	10%		5%	10%
10	10	-	275	163	74
15	14	-	300	172	76
20	19	-	325	180	77
25	24	-	350	187	78
30	28	-	375	194	80
35	32	-	400	201	81
40	36	-	425	207	82
45	40	-	450	212	82
50	44	-	475	218	83
55	48	-	500	222	83
60	52	-	1,000	286	91
65	56	-	2,000	333	95
70	59	-	3,000	353	97
75	63	-	4,000	364	98
80	66	-	5,000	370	98
85	70	-	6,000	375	98
90	73	-	7,000	378	99
95	76	-	8,000	381	99
100	81	51	9,000	383	99
125	96	56	10,000	385	99
150	110	61	15,000	390	99
175	122	64	20,000	392	100
200	134	67	25,000	394	100
225	144	70	50,000	397	100
250	154	72	100,000	398	100

Tabel di atas dapat langsung digunakan untuk menentukan ukuran sampel dan ukuran populasi yang diinginkan. Pertama tentukan ukuran populasi yang akan dikenai generalisasi, kedua tentukan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) atau peluang kesalahan yang dikehendaki. Misalnya ukuran populasi sebesar 250, pada taraf signifikansi 5% maka berdasarkan tabel di atas ukuran sampelnya sebanyak 154, sedangkan jika taraf signifikansinya 10% maka ukuran sampelnya sebanyak 72.

Tabel penentuan ukuran sampel ini cocok untuk metode penelitian survei baik deskriptif, korelatif, prediktif maupun eksplanasi. Tingkat kepercayaan dapat dipilih 95% atau 90%, dengan demikian tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) juga dapat dipilih pada taraf signifikansi 0,05 atau 0,10, sementara untuk kondisi keragaman populasi terbatas hanya untuk 2 varian.

b. Mengguna

Tabl

N	S
10	
15	
20	
25	
30	
35	
40	
45	
50	
55	
60	
65	
70	
75	
80	
85	
90	
95	

Not

Tabl

pop

gene

Mis

se

Tab

tif,

der

tuk

c. M

Ne

90

pa

da

M

d

si

