

**PENGARUH KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG DAN LINGKUNGAN
KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUM DAMRI
CABANG LAMPUNG**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

MUHAMMAD HARDIANSYAH

1412110092

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMI
INSTITUT INFORMATIKA & BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2019**



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana disuatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 4 Maret 2019



Muhammad Hardiansyah
1412110092

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG
DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PERUM DAMRI
CABANG LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **Muhammad Hardiansyah**

No. Pokok Mahasiswa : **1412110092**

Program Studi : **Manajemen**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang
Tugas Penutup Study guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** Pada
Jurusan **MANAJEMEN IIB DARMAJAYA.**

Di Setujui Oleh,
Dosen Pembimbing


Linda Septarina, Dra., MM
NIK.30030603

Ketua Program Studi


Aswin, S.E., M.M.
NIK.10190605

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 4 Maret 2019 telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul:
**PENGARUH KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG DAN LINGKUNGAN
KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUM DAMRI
CABANG LAMPUNG.**

Untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA
EKONOMI**, bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **Muhammad Hardiansyah**

No. Pokok Mahasiswa : **1412110092**

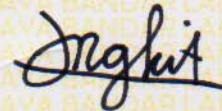
Program Studi : **Manajemen**

Dan telah dinyatakan oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

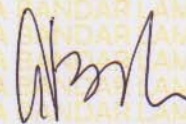
Nama Status

Tanda tangan

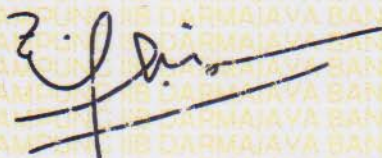
1. **Stefanus Rumangkit, SE.,M.Sc** Penguji 1



2. **Betty Magdalena, S.pd.,M.M** Penguji 2



Dekan Fakultas Bisnis & Ekonomi, IIB Darmajaya



Prof. Ir. Zulkarnain Lubis, M.S.,Ph.D.
NIK.14588718

ABSTRACT

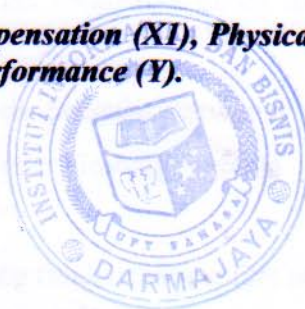
EFFECT OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PERUM DAMRI LAMPUNG BRANCH

By

Muhammad Hardiansyah

This research was conducted at the Lampung Branch of Perum Damri which is engaged in Land Transportation. This study was aimed at examining how the effect of the Indirect Compensation on the Employee Performance, the Physical Work Environment on the Employee Performance, and the effect of Indirect Compensation and Physical Work Environment on Employee Performance in Perum Damri Lampung Branch. The population in this study was all employees of Perum Damri Lampung Branch, which was as many as 267 employees, and the population of the Administration section, was 38 employees, were all taken as the sample. The sampling technique is the saturated sampling technique. The data analysis method used the multiple linear regression analysis and the hypothesis testing using t-test and F-test. The hypothesis testing partially resulted in that the Indirect Compensation affected the Employee Performance, the Physical Work Environment affected the Employee Performance. And the simultaneous testing showed that the Indirect Compensation and the Physical Work Environment had a positive and significant effect on the Employee Performance at Perum Damri Lampung Branch.

Keywords: Indirect Compensation (X1), Physical Work Environment (X2), and Employee Performance (Y).



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
RIWAYAT HIDUP	vi
PERSEMBAHAN	vii
MOTTO	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	8
1.3. Ruang Lingkup Penelitian.....	8
1.4. Tujuan Penelitian	9
1.5. Manfaat Penelitian	9
1.6. Sistematika Penulisan	10

BAB II LANDASAN TEORI

2.1. Kompensasi	12
2.1.1 Definisi Kompensasi Tidak Langsung.....	12
2.1.2 Jenis Jenis Kompensasi.....	13
2.1.3 Tujuan Kompensasi Tidak Langsung	13

2.1.4 Indikator Kompensasi Tidak Langsung	14
2.2. Lingkungan Kerja	15
2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja Fisik	15
2.2.2 Jenis Jenis Lingkungan Kerja	16
2.2.3 Faktor Lingkungan Kerja Fisik.....	17
2.3. Kinerja.....	19
2.3.1 Definisi Kinerja.....	19
2.3.1 Faktor Faktor Kinerja.....	19
2.3.2 Langkah peningkatan Kinerja	20
2.3.3 Jenis Penilaian Kinerja.....	21
2.3.4 Indikator Kinerja	21
2.4. Penelitian Terdahulu	22
2.5. Kerangka Pemikiran.....	22
2.6. Struktur Kerangka Pemikiran	23
2.7. Hipotesis	24

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian.....	25
3.2. Sumber Data.....	25
3.3. Metode Pengumpulan Data.....	26
3.3.1 Penelitian Pustaka	26
3.3.2 Studi Lapangan	27
3.4. Populasi dan Sampel.....	28
3.4.1 Populasi	28
3.4.2 Sampel.....	28
3.5. Variabel Penelitian.....	29
3.6. Definisi Operasional Variabel.....	29
3.7. Uji Persyaratan Instrumen.....	30
3.7.1 Uji Validitas	30
3.7.2 Uji Reliabilitas	31
3.8. Uji Persyaratan Analisis Data	32

3.8.1 Uji Normalitas.....	32
3.8.2 Uji linieritas	33
3.9. Metode Analisis Data.....	33
3.9.1 Regresi Linier Berganda	34
3.10 Pengujian Hipotesis.....	35
3.10.1 Uji t	35
3.10.2 Uji F	36

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data.....	38
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	38
4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden.....	40
4.2 Hasil Uji Prasyarat Instrumen.....	45
4.2.1 Uji Validitas.....	45
4.2.2 Hasil Uji Reliabelitas	48
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data.....	49
4.3.1 Hasil Uji Linieritas.....	49
4.3.2 Hasil Uji Multikoloritas	50
4.4 Hasil Uji Analisis Data	51
4.4.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	51
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis.....	53
4.5.1 Hasil Uji t.....	53
4.5.2 Hasil Uji F.....	55
4.6 Pembahasan.....	56
4.6.1 Pengaruh X1 Terhadap Y.....	57
4.6.2 Pengaruh X2 Terhadap Y.....	58
4.6.3 Pengaruh X1, X2 Terhadap Y.....	58

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan	60
5.2. Saran	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data Karyawan Perum Damri Cabang Lampung.....	5
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	24
3.1 Perhitungan Menggunakan Skala Likert.....	33
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	35
4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden	43
4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia Responden.....	44
4.3 Variabel Kompensasi	46
4.4 Variabel Lingkungan Kerja.....	47
4.5 Variabel Kinerja Karyawan.....	48
4.10 Hasil Uji validitas	50
4.11 Hasil Uji Reabilitas	53
4.12 Hasil Uji Normalitas	53
4.13 Hasil Uji Linieritas.....	54
4.14 Koefisien Regresi Linier Berganda.....	56
4.15 Hasil Uji t (Secara Parsial).....	57
4.16 Hasil Uji F (Secara Simultan)	59

DAFTAR GAMBAR

Tabel	Halaman
1.1 Standar Dan Hasil Penilaian Kinerja	7
2.1 Struktur Kerangka Pikir	26

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2** Hasil Jawaban Kuesioner
- Lampiran 3** Hasil Uji frekuensi Karakteristik Responde
- Lampiran 4** Hasil Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 5** Hasil Uji Persyaratan Instrumen
- Lampiran 6** Hasil Uji Analisis Data
- Lampiran 7** Hasil Uji Regresi Linier Berganda Uji T dan Uji F

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat bekerja dengan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh Kinerja Karyawan.

Keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan kegiatannya merupakan fungsi dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Perum DAMRI yang merupakan perusahaan penyedia pelayanan jasa angkutan orang dan barang sangat berkaitan erat dengan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. apabila kinerja sumber daya manusia menjalankan tugasnya dengan baik, maka perusahaan akan mendapatkan kepercayaan dari masyarakat sebagai layanan transportasi yang layak digunakan. Banyaknya pesaing dalam bidang transportasi angkutan jasa membuat kondisi fisik bus yang digunakan tidak menjadi satu-satunya acuan bagi masyarakat untuk menentukan pilihan. Pelayanan

yang baik dan memuaskan dari karyawan yang dimiliki perusahaan akan menjadi faktor lain yang mempengaruhi pemilihan penyedia layanan jasa oleh masyarakat saat hendak bepergian. Terkait dengan hal ini, kinerja karyawan Perum DAMRI sangatlah penting sebagai pelaku utama dalam pemberian layanan yang baik. karena hal tersebut dapat menimbulkan timbal balik yang sepadan. Keamanan dan kenyamanan yang ditimbulkan dari kinerja karyawan yang dirasakan oleh masyarakat sebagai pengguna layanan jasa Perum DAMRI akan berdampak pada kepercayaan konsumen untuk terus menggunakan armada tersebut.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan yang merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Berikut adalah data karyawan bagian Administrasi Perum Damri Cabang Lampung

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Bagian Administrasi Perum Damri Cabang Lampung.

No	Unit Kerja / Jabatan	Jumlah Pegawai
1	Staf Administrasi	
	1. Staf Kepegawaian	2
	2. Staf Teknik	8
	3. Staf Umum	5
	4. Staf Keuangan	7
	5. Staf Usaha	16
Jumlah		38

Sumber Data: Perum Damri Bandar Lampung, 2018

Dari tabel di atas, terlihat bahwa ada 5 departemen yang setiap bagian Administrasi mempunyai jenis pekerjaan yang telah ditetapkan.

Selanjutnya dari hasil wawancara singkat kepada salah satu karyawan Perum Damri Cabang Lampung, berikut adalah ukuran penilaian kinerja yang di gunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan dan hasil kinerja karyawan pada tahun 2018 untuk Perum Damri Cabang Lampung

Tabel 1.2 Standar penilaian kinerja pegawai perum Damri cabang Lampung 2018

No	Kriteria	Ketentuan Penilaian Kinerja Pegawai	Keterangan
1	Jumlah pekerjaan	4,89-5,00	Sangat baik
		4,54-4,62	Baik
		3,62-4,54	Cukup
		1,60-2,45	Sangat tidak baik
2	Kualitas pekerjaan	4,89-5,00	Sangat baik
		4,54-4,62	Baik
		3,62-4,54	Cukup
		1,60-2,45	Sangat tidak baik
3	Ketepatan waktu	4,89-5,00	Sangat baik
		4,54-4,62	Baik
		3,62-4,54	Cukup
		1,60-2,45	Sangat tidak baik
4	Kehadiran	4,89-5,00	Sangat baik
		4,54-4,62	Baik
		3,62-4,54	Cukup
		1,60-2,45	Sangat tidak baik
5	Kemampuan kerja sama	4,89-5,00	Sangat baik
		4,54-4,62	Baik
		3,62-4,54	Cukup
		1,60-2,45	Sangat tidak baik

Suber: perum Damri Bandar Lampung 2018

Tabel 1.3 Hasil penilaian kinerja pegawai Bagian Administrasi perum Damri cabang Lampng 2018

No	Jabatan	Kategori	Nilai	Keterangan
2	Staf administrasi	Jumlah pekerjaan	4,54-4,62	Baik
		Kualitas pekerjaan	3,62-4,54	Cukup
		Ketepatan waktu	4,54-4,62	Baik
		Kehadiran	4,89-5,00	Sangat baik
		Kemampuan kerja sama	1,60-2,45	kurang

Sumber perum Damri Bandar Lampung 2018

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan hasil penilaian kinerja karyawan perum Damri cabang lampung dapat di ketahui bahwa setiap jabatan dari masing masing karyawan mempunyai hasil penilaian yang berbeda penilaian setiap masing masing dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Dari tabel penilaian di atas penilaian jumlah pekerjaan yang di kerjakan karyawan di katagorikan baik karna jumlah pekerjaan yang di kerjakan karyawan bagian Administrasi sudah sesuai setandar untuk nilai 4,54 – 4,62
2. Dari tabel penilaian di atas penilaian kualitas pekerjaan yang di kerjakan karyawan di katagorikan cukup karna kualitas pekerjaan yang di kerjaakan sudah sesuai standar untuk nilai 3,62 – 4,54
3. Dari tabel penilaian di atas penilaian ketepatan waktu yang di kerjakan karyawan di katagorikan baik karna ketepatan waktu dalam bekerja sudah sesuai standar untuk nilai 4,54 – 4,62
4. Dari tabel penilaian di atas penilaian kehadiran para karyawan di katagorikan sangat baik karna kehadiran para karyawan sudah sesuai standar untuk nilai 4,89-5,00
5. Dari tabel penilaian di atas penilaian kerja sama para karyawan di katagorikan kurang baik karna kemampuan kerja sama tidak sesuai setandar penilaian untuk nilai 1,60-2,45

Dapat di simpulkan sebagai unit atau jabatan hasil penilaian kinerja karyawan bagian administrasi yang di tetap kan perusahaan. Masih ada yang belum dapat memenuhi standar penilaian kinerja karyawan. Dalam hal ini penilaian kinerja karyawan diharapkan lebih meningkat lagi dari kriteria baik guna meningkatkan hasil kinerja karyawan.

Indikator kompensasi tidak langsung merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa kompensasi tidak langsung adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. selanjutnya Menurut Umar (2007) menyatakan bahwa kompensasi tidak langsung adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insetif, bonus, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan.

Bedasarkan hasil wawancara dari salah satu karyawan Perum Damri masalah kompensasi pihak perusahaan tidak selalu memberikan gaji dengan tepat waktu seperti gaji karyawannya ,serta tunjangan hari raya bahkan jaminan kesehatan pun selalu telat di berikan pihak perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan tempat mereka bekerja kurang memperhatikan kesejahteraan sumber daya manusianya sehingga kinerja mereka kurang produkti dan tidak merasa puas dalam bekerja.

Indikator lingkungan kerja fisik . Memberikan sarana yang sesuai dengan kebutuhan berarti pula menimbulkan peranan betah bekerja pada karyawan. Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pekerjaan baik secara langsung dan tidak langsung.

Bedasarkan hasil wawancara dari salah satu karyawan Perum Damri Cabang Lampung masalah lingkungan kerja fisik masih banyak sarana yang kurang dan rusak seperti air conditioner (AC), yang sering eror sehingga tempat

mereka bekerja merasa tidak nyaman dikarenakan terlalu panas, serta meja dan kursi yang tidak layak pakai seperti meja kaca yang tidak bisa dikunci dikarenakan rusak sehingga tempat menyimpan barang-barang penting seperti alat tulis ataupun laporan perusahaan yang penting merasa tidak aman. Oleh sebab itu perusahaan tempat mereka bekerja masih kurang memperhatikan sehingga kinerja mereka menurun.

Sesuai hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti pada karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung, dapat diperoleh informasi bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan dan masih belum optimalnya arahan dari atasan dalam pelaksanaan tugas sesuai bidangnya sehingga membuat karyawan belum puas dalam mencapai target untuk tujuan perusahaan. Selain itu pemberian kompensasi yang terlambat kepada karyawan sehingga membuat kinerja karyawan menurun dalam bekerja dan lingkungan kerja yang masih kurang kondusif juga membuat karyawan belum merasa nyaman saat bekerja. Dari berbagai alasan di atas, maka dalam menyusun skripsi ini penulis tertarik untuk memilih judul : **PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUM DAMRI CABANG LAMPUNG**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi untuk penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah berpengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di perum Damri cabang Lampung
2. Apakah berpengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di perum Damri cabang Lampung
3. Apakah berpengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di perum Damri cabang Lampung

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, Ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut.

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian

karyawan bagian administrasi di perum Damri cabang Lampung

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan di perum Damri Cabang Lampung

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian

perum Damri cabang Lampung yang berlokasi di Jalan Kapten Abdul Haq No. 28 Rajabasa-Bandar Lampung

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Bulan November 2018 sampai dengan Maret 2019

1.3.5 Ruang Lingkup ilmu Penelitian

Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi adalah Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan di perum Damri Cabang Lampung

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan di perum Damri Cabang Lampung
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan di perum Damri Cabang Lampung
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan di perum Damri Cabang Lampung

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu hasil yang bermanfaat bagi peneliti, instansi perusahaan, bagi perguruan tinggi, maupun pembaca. Adapun manfaat tersebut antara lain :

1.5.1 Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini peneliti dapat memperoleh kesempatan untuk mencoba menerapkan pengetahuan yang didapat selama mengikuti perkuliahan dengan praktek nyata khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.5.2 Bagi Instansi Perusahaan

Dari hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan evaluasi, sedangkan saran yang diberikan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan langkah-langkah kebijakan yang selanjutnya untuk pengembangan karyawan.

1.5.3 Bagi Perguruan Tinggi

Dari hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi yang dipergunakan sebagai bahan perbandingan maupun pertimbangan untuk penelitian selanjutnya khususnya bagi mahasiswa IIB Darmajaya Bandar Lampung.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan yang meliputi Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan di perum Damri Cabang Lampung

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan di perum Damri Cabang Lampung

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan di perum Damri Cabang Lampung

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan di perum Damri Cabang Lampung

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Kompensasi

2.1.1 Definisi Kompensasi Tidak Langsung

Menurut Milkovich dan Newnan (2005:6) kompensasi mengacu kepada semua bentuk penghasilan, berupa uang, layanan berwujud dan manfaat yang karyawan peroleh sebagai bagian dari hubungan kerja. Sedangkan Suwanto dan Priansa (2011:219) menyatakan bahwa kompensasi merupakan hal yang penting dan merupakan keinginan utama seseorang karyawan untuk bekerja. Dalam arti luas, kompensasi mempunyai arti, selain terdiri dari gaji dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan dan masih banyak lagi yang lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap (Suwanto dan Priansa 2011: 220).

Kompensasi mempunyai cakupan yang lebih luas dari pada upah dan gaji. Kompensasi mencakup semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk dan diterima atau dinikmati oleh pekerja, baik secara langsung, rutin atau tidak langsung, pada suatu hari nanti (Ruky, 2006: 10). Sedangkan Dessler (1997:421) menyebutkan bahwa kompensasi karyawan mengacu pada semua bentuk pembayaran atau penghargaan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja, terdiri dari dua komponen utama. Komponen tersebut adalah pembayaran berupa uang langsung (*direct financial payments*) dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, bonus, serta bentuk pembayaran tidak langsung (*indirect payments*) dalam bentuk manfaat keuangan (*financial benefit*), misalnya asuransi yang dibayar oleh pengusaha dan liburan.

2.1.2 Jenis - Jenis Kompensasi

Ruky (2006:10) meringkas pendapat beberapa pakar bahwa kompensasi dibagi dalam dua kelompok:

1. Kompensasi langsung (*direct compensation*) adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. terdiri dari: upah atau gaji pokok dan tunjangan tunai sebagai tambahan upah atau gaji yang diterima setiap bulan atau setiap minggunya, serta tunjangan hari raya keagamaan; bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi kerja atau hasil kinerja dalam perusahaan; insentif sebagai penghargaan prestasi termasuk komisi tenaga penjualan.
2. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) merupakan pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan, didasarkan atas kebijakan pimpinan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kompensasi tidak langsung terdiri dari: fasilitas atau kemudahan seperti transportasi dan kesehatan, upah atau gaji yang tetap diterima oleh karyawan selama cuti, bantuan dan santunan musibah, bantuan biaya pendidikan, iuran jam sostek yang dibayar perusahaan, serta iuran dana pensiun dan premi asuransi jiwa yang dibayar perusahaan.

2.1.3 Tujuan Kompensasi Tidak Langsung

Suwanto dan Priansa (2011:224) mengemukakan bahwa tujuan system kompensasi meliputi:

1. Menghargai Prestasi Kerja
Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para pegawainya.
2. Menjamin Keadilan
Dengan adanya sistem kompensasi yang baik, akan menjamin adanya keadilan diantara pegawai dalam organisasi. Masing-masing pegawai akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.

3. Mempertahankan Pegawai

Dengan sistem kompensasi yang baik, maka para pegawai akan lebih betah bekerja.

4. Memperoleh Pegawai Yang Bermutu

Sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon pegawai. Dengan banyaknya pelamar atau calon pegawai, maka peluang untuk memilih pegawai yang bermutu akan lebih banyak.

5. Pengendalian Biaya

Sistem kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya pelaksanaan rekrutmen, akibat dari seringnya pegawai yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

6. Memenuhi Peraturan

Sistem gaji dan upah yang baik memper timbangkan faktor faktor peraturan yang legal dari pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan. Sistem penggajian dapat menterjemahkan strategi ke dalam praktek untuk mencapai tujuan dasar perusahaan, meliputi efisiensi, keadilan (*fairness*) dan memenuhi ketentuan pemerintah dan hukum. Efisiensi dinyatakan sebagai peningkatan kinerja, perbaikan kualitas, memuaskan konsumen dan pemangku kepentingan serta pengendalian biaya (Milkovich dan Newnan, 2005: 15).

2.1.3 Indikator Pemberian Kompensasi Tidak Langsung

Ada tiga indikator kompensasi menurut Simamora (2004:p.442) dalam penelitian terdahulu, yaitu:

1. Puas terhadap gaji

Hak yang diterima oleh karyawan karena kompensasinya terhadap perusahaan.

2. Puas terhadap fasilitas

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi karyawan agar semangat kerja.

3. Puas terhadap penunjang

Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Lingkungan Kerja Fisik

Untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik perlu ditunjang dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi karyawan. Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011:21), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan pendapat yang dikemukakan oleh Sutrisno (2011:118), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat bekerja, fasilitas yang mendukung dalam bekerja serta hubungan dalam perusahaan itu sendiri". Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar karyawan pada saat melakukan ataupun pada saat berkerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya pada saat bekerja.

2.2.2 Jenis-jenis Lingkungan kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sedarmayanti (2011:26) jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

- 1) lingkungan kerja fisik, dan
- 2) lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Yang termasuk kedalam lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperature, kelembaban, sirkulasi, udara, pencahayaan, kebisingan, gertaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Kondisi segala sesuatu yang ada di tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja, menurut Sedarmayanti (2011:27) yaitu :

1. Penerangan/Cahaya di tempat kerja.

Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang dalam melaksanakan tugas-tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

2. Temperatur /Suhu udara di tempat kerja.

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

3. Kelembaban di tempat kerja.

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Jika keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar, karena sistem.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja.

Udara disekitar di katakan kotor apa bila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, maka akan memberikan ke sejukan dan kesegaran pada jasmani, sumber utamanya adalah tanaman di sekitar tempat kerja, karena tanaman merupakan penghasil oksigen yang di butuhkan oleh manusia. Dengan terciptanya rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak di kehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan serius dapat menyebabkan kematian. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

6. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu di perhatikan adanya keamanan dalam

bekerja. Oleh karena itu faktor kemanan perlu di wujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.3 Pengertian Kinerja

2.3.1 Definisi Kinerja

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi menurut Armstrong dan Baron (1998, p.15), dalam Wibowo (2011, p.7). Menurut Irham Fahmi (2011, p.2) berpendapat kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu perusahaan/organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non oriented di hasilkan selama satu periode waktu Lebih jauh. Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkatan pencapain pelaksanaan suatu kegiatan, program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi perusahaan/organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013, p.9) Kinerja merupakan istilah yang berasal dari dari kata Job Performance atau Aktual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).Suwatno (2011, p.196) juga berpendapat bahwa “kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakanya.

2.3.2 Faktor-Faktor Penilaian Kinerja

Menurut Dale Timple dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2013, p.15) sebagai berikut :

1. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seorang, misalnya hasil kinerja seorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan tipe seorang yang pekerja keras, sedangkan kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
2. Faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

2.3.3 Langkah Peningkatan Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013, p.22) :

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam bekerja. Dapat dilakukan melalui tiga cara :
 - a. Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus-menerus mengenai fungsi-fungsi bisnis.
 - b. Mengidentifikasi masalah melalui karyawan.
 - c. Memperhatikan masalah yang ada.
2. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan. Untuk memperbaiki keadaan tersebut, diperlukan beberapa informasi antara lain :
 - a. Mengidentifikasi masalah setepat mungkin.
 - b. Menentukan tingkat keseriusan masalah.
 - c. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.
 - d. Mengembangkan perencanaan tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan.
 - e. Melakukan rencana tindakan.

- f. Melakukan evaluasi apakah masalah sudah teratasi atau belum.
- g. Mulai dari awal apabila perlu.

2.3.4 Jenis-Jenis Penilaian Kinerja

Menurut Veithzal Rivai (2009, p.562) jenis-jenis penilaian kinerja dikelompokkan sebagai berikut :

- a. Penilaian hanya oleh atasan
- b. Penilaian oleh kelompok lini
- c. Penilaian oleh kelompok staff
- d. Penilaian oleh keputusan komitmen
- e. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan
- f. Penilaian oleh bawahan atau sejawat

2.3.5 Indikator Kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kuantitas
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Jurnal / Skripsi	Hasil Penelitian
1	Chaterine Nathania (2016)	Pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada PD Damai Motor Bandar Lampung	Kompensasi tidak langsung mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PD Damai Motor Bandar Lampung”
2	Ni Made Rena Prilian (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT Global Holiday Jimbaran Bali	Diketahui bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.
3	Wiwiet Eka Nurcahyati (2016)	Pengaruh kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Kontrak Bagian Anodizing PT H.P. Metals Indonesia, Ngoro - Mojokerto, Jawa Timur)	Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak bagian anodizing PT. H.P. Metals Indonesia.
4	Arista Hekma Citra Dewi (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo ,Tbk	Diketahui bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Non Fisik berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.

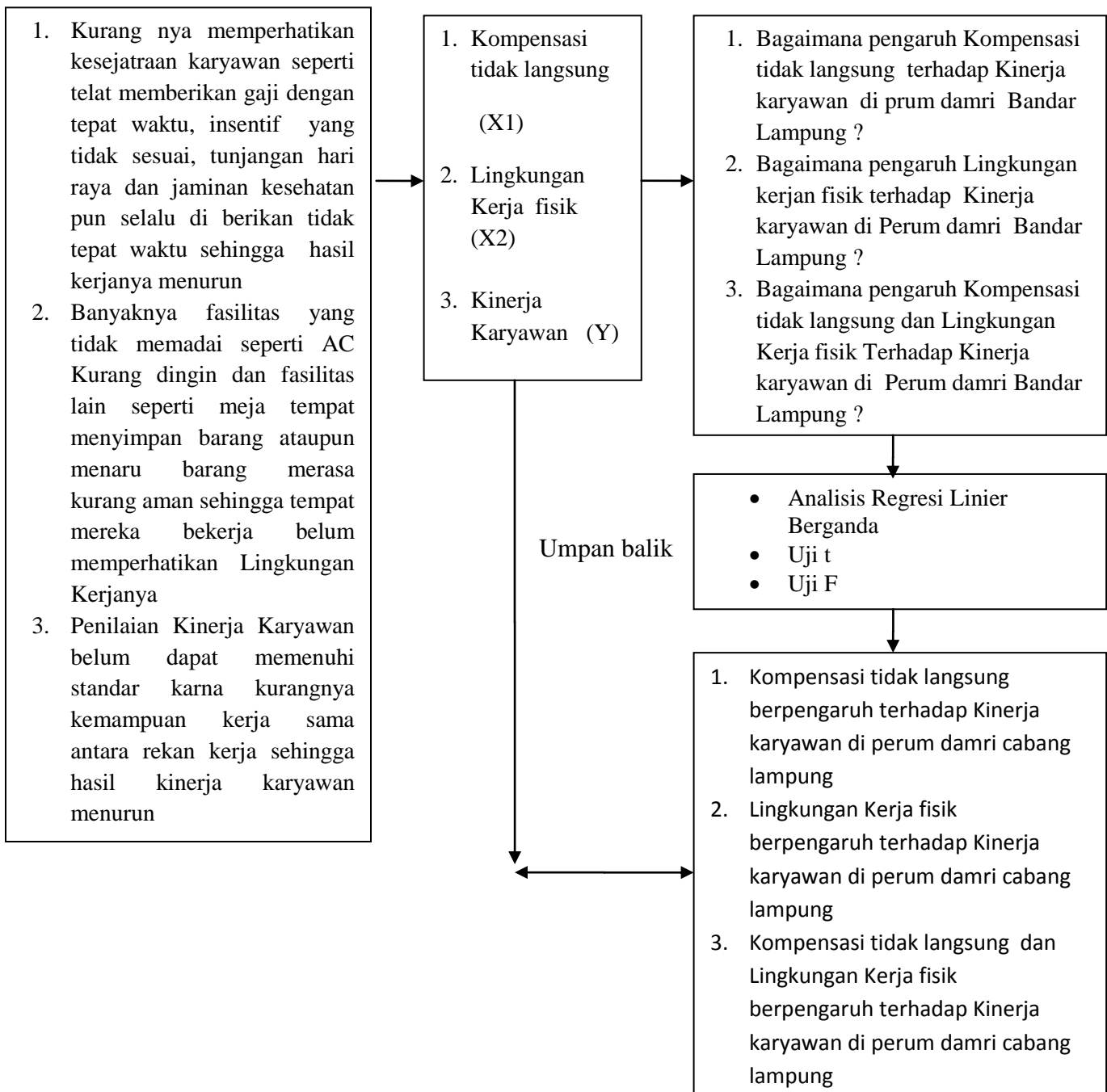
5	Fadiarni Widyaning Putri (2015)	Pengaruh Efikasi Diri, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Tanjung Emas Semarang	Efikasi Diri, Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Tanjung Emas
---	---------------------------------------	---	--

Sumber : *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antara variabel yang diteliti (Sugiyono 2015, p.6)

2.6 Struktur Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Struktur Kerangka Pikir

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2015, p.64). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya.

1. Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja

Dalam teori keadilan dijelaskan bahwa keadilan adalah suatu fundamental dari sistem kompensasi (Newman dan Milkovich, 2004: 8) Pernyataan seperti “perlakuan yang adil untuk semua pegawai” merefleksikan sebuah perhatian terhadap keadilan. Tujuan keadilan berusaha untuk menjamin keadilan kompensasi untuk semua individu dalam hubungan ketenaga kerjaan. Tujuan keadilan fokus kepada pembuatan sistem kompensasi yang mengenali baik kontribusi pekerja (semakin tinggi kinerja, pengalaman dan training maka semakin tinggi pula kompensasi yang diberikan) dan kebutuhan pekerja (memberikan upah minimum, atau asuransi kesehatan). Menurut Suwanto dan Priansa (2011:219) menyatakan bahwa kompensasi tidak langsung merupakan hal yang penting, yang merupakan keinginan utama seseorang karyawan untuk bekerja.

Dalam penelitian terdahulu oleh Nathania (2016) dan Monica Indrawan Putri (2016) yang menyatakan kompensasi tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut :

H_1 : Kompensasi tidak langsung Berpengaruh Pada Kinerja karyawan di perum damri

B.lampung

2. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

Dalam teori keadilan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik perlu ditunjang dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan. Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97), menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011:21), menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan pendapat yang dikemukakan oleh Sutrisno (2011:118), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat bekerja, fasilitas yang mendukung dalam bekerja serta hubungan dalam perusahaan itu sendiri”.

Dalam penelitian terdahulu Ni made rena prilian dalam Nuraini (2013:97), yang menyatakan Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut :

H_2 : Lingkungan kerja fisik Berpengaruh Pada Kinerja karyawan di perum damri

B.lampung

3. Pengaruh kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

Menurut Handoko (2001:155) Deapertemen personalia memberikan kompensasi kepada karyawan merupakan cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dan juga menurut Bambang (1991), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang karyawan. Seseorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik ' jika kompensasi kerja tidak langsung dan lingkungan kerja fisik sesuai yang di peroleh ,kepuasan kinerja akan meningkat karna itu kompensasi berhubungan erat dengan lingkungan kerja.

Dalam penelitian Wiwiet Eka Nurcahyati (2016) dalam Rooswidjajani (2013:97), yang menyatakan Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut :

H3 :Kompensasi tidak langsung dan lingkungan Kerja fisik Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum Damri B.Lampung

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, Menurut Sujarweni (2015,p.12), penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Sebagai penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif, menurut Sugiyono (2015,p.11), metode asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan demikian, maka dalam penelitian ini menjelaskan analisis pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perum Damri Cabang Lampung.

3.2 Sumber Data

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Data pada dasarnya berawal dari bahan mentah yang disebut data mentah. Jenis data yang digunakan dalam proses penelitian adalah:

1 Data Primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, yang digunakan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Etta dan Sopiah (2010, p.171). Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada karyawan untuk variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja karyawan.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan dalam mengumpulkan data pada penelitian ini adalah metode lapangan (*field reasearch*).

3.3.1 Penelitian Lapangan (*Fiel Research*)

Merupakan metode pengumpulan data dengan langsung terjun (*surve*) pada perusahaan yang menjadi objek-objek penelitian. Untuk memperoleh data primer dari perusahaan, maka lebih di anjukan dalam memperoleh metode penelitian lapangan (*fiel research*) di bagi menjadi dua yaitu :

a. Wawancara (*interview*)

Menurut Sugiyono (2013,p.188) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil terhadap beberapa pegawai yang ada di perum Damri cabang Lampung.

b. Kuisisioner

Menurut Suroyo Anwar (2009,p.168) kuisisioner adalah sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis tentang dan faktul atau opini yang berkaitan dengan diri responden, yang dianggap fakta atau kebenaran yang diketahui dan perlu dijawab oleh responden. Dalam hal ini, respondennya adalah pegawai perum Damri cabang Lampung.adapun skala pengukuran penelitian ini yang digunakan adalah Likert. Menurut Sugiyono (2013,p.136)skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Fenomena sosial

ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang disebut sebagai variabel penelitian. Pengukuran untuk variabel independent dan dependent menggunakan teknik scoring untuk memberikan nilai pada setiap alternatif jawaban sehingga data dapat dihitung.

Tabel 3.1
Perhitungan Menggunakan Tipe *Likert*

Sumber: Sugiyono, (2009, p.193)

Skala		skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Cukup Setuju	CS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Etta dan Sopiah (2010, p.185) berpendapat bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh tim peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian administrasi di Perum Damri yang berjumlah 38 orang

3.4.2 Sampel

Pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sample yang mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2015, p.85). Sampel pada penelitian ini adalah karyawan bagian administrasi di perum Damri Cabang Lampung sebanyak 38 karyawan.

3.5 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2009, p.58) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

1. Variabel Independen

Variabel (X) atau Independen (bebas) adalah variable yang mempengaruhi dalam penelitian ini adalah Kompensasi Tidak Langsung(X1) dan Lingkungan Kerja Fisik(X2).

2. Variabel Dependen

Variabel (Y) dependen (terikat) adalah variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, dalam penelitian ini terhadap kinerja karyawan.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan variabel yang diungkapkan dalam definisi konsep tersebut, secara operasional, secara praktis, secara riil, secara nyata dalam lingkup objek penelitian/objek yang diteliti sebagai berikut :

Tabel3.3 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kompensasi Tidak Langsung (X ₁)	Menurut Milkovich dan Newnan (2005:6) kompensasi tidak langsung mengacu kepada semua bentuk penghasilan, berupa uang, layanan berwujud dan manfaat yang karyawan peroleh sebagai bagian dari hubungan kerja	Suwanto dan Priansa (2011:219) menyatakan bahwa kompensasi merupakan hal yang penting, yang merupakan utama seseorang karyawan untuk bekerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Puas terhadap gaji 2. Puas terhadap fasilitas 3. Puas terhadap tunjangan
Lingkungan Kerja Fisik (X ₂)	Menurut Bambang (1991), lingkungan kerja Fisik mengacu Seseorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik	Sutrisno (2011:118), menyatakan bahwa lingkungan kerja Fisik adalah tempat bekerja, fasilitas yang mendukung dalam bekerja serta hubungan dalam perusahaan itu sendiri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi Kerja 2. Keamanan Kerja 3. Kerjasama Antar Karyawan
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi menurut Wibowo (2011, p.7)	Kinerja karyawan yang baik akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab

3.7 Uji Persyarat Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Instrumen dikatakan valid apabila instrument tersebut bias mengukur apa yang hendak diukur. (Sugiyono, p.109). Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau ketepatan suatu instrumen. Untuk mengukur tingkat validitas dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi product moment, diolah menggunakan Program SPSS 20 dengan kriteria sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{[(n \sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [(n \sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Korelasi antara variabel X dan Y

n = Jumlah responden

X = Jumlah skor item

Y = Jumlah skor total seluruh item

Prosedur pengujian :

1. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen valid
Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak valid
2. Penentuan r_{tabel} adalah 0,361 dengan sampel sebanyak 100 orang.
3. Bila probabilitas (sig) $< \alpha$ maka instrumen valid
Bila probabilitas (sig) $> \alpha$ maka instrumen tidak valid
4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2 dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} dan probabilitas (sig) dengan r_{tabel} maka akan disimpulkan instrumen tersebut dinyatakan valid atau sebaliknya.
5. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solutions* seri 20).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur ketepatan suatu ukuran atau alat ukur yang dapat dipercaya harus memiliki reliabilitas yang tinggi. Jika alat ukur tersebut baik maka dapat diandalkan, walaupun digunakan berkali-kali, dan hasilnya juga akan serupa. Uji Reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20*). Reliabel artinya dapat dipercaya, untuk mengetahui tingkat reliabel kuisioner maka digunakan rumus Alpha Cronbach berikut ini:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

Dimana :

r_{11} = Realibilitas instrumen

k = Banyaknya soal

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah skor varians item

σ^2 = Varians total

Prosedur pengujian :

1. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen reliabel
Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak reliabel
2. Bila probabilitas (sig) < korelasi maka instrumen reliabel
Bila probabilitas (sig) > korelasi maka instrumen tidak reliabel
3. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solutionseri 20*).
4. Tabel interpretasi nilai r alpha indeks korelasi

Tabel 3.4
Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat rendah

Sumber: Sugiyono (2009, p.183)

3.8 Uji Persyaratan Analisi Data

3.8.1 Uji Linieritas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat, atau kubik. Dengan uji linieritas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat atau kubik ada beberapa cara uji linieritas yang dapat dilakukan. Uji linieritas dalam penelitian ini digunakan pengujian dengan *Compare Means*, dengan melihat hasil uji *Anova Tabel* pada baris *Deviation From Linearity*.

Rumusan Hipotesis:

1. Ho: model regresi berbentuk linier

Ha: model regresi tidak berbentuk linier

2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak

Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima

3. Pengujian linieritas dilakukan melalui program SPSS
(*Statistical Program and Service Solution seri 20*)

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ada model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas Wiratna Sujarweni (2015: p,158). Ada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas Ghozali dalam Wiratna Sujarweni (2015: p,227). Metode untuk menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation faktor* (VIF). Batas dari *tolerance value* > 0,1 atau VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Prosedur pengujian:

1. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai *tolerance* < 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai *tolerance* > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
3. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS
(*Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS 20.0*).
4. Penjelasan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) > 0,1 maka variable X multikolinieritas atau tidak multikolinieritas.

3.9 Metode Analisis Data

Sugiyono (2009, p.142) menyatakan bahwa: Metode analisis data adalah proses pengelompokan data berdasarkan variable dan respon, mentabulasi data berdasarkan variable dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3.9.1 Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh variabel Kompensasi Tidak Langsung (X_1) Lingkungan Kerja Fisik (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) Perum Damri cabang lampung. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dan pengujian dilakukan dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20*). Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
X₁	= Kompensasi Tidak Langsung
X₂	= Lingkungan Kerja Fisik
a	= Konstanta
b₁, b₂	= Koefisien Regresi

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji T : (Secara Parsial)

H1 : Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 = Kompensasi Tidak Langsung (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perum Damri cabang lampung

H_a = Kompensasi Tidak Langsung (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perum Damri cabang lampung

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- c. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 diterima
- d. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 ditolak

H2 : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 = Lingkungan Kerja Fisik (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perum Damri cabang lampung

H_a = Lingkungan Kerja Fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perum Damri cabang lampung

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima
- b) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- c) Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 diterima
- d) Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 ditolak

3.10.2 Uji F (Secara Simultan)

Uji F :Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y).

H_0 = Kompensasi Tidak Langsung (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perum damri cabang lampung

H_a = Kompensasi Tidak Langsung (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perum Damri cabang lampung

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterimadan H_0 ditolak.
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F_{Tabel} pada $db_1 = n-k$ dan $db_2 = k-1$.
3. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak.
 - b. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima.
4. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.
5. Pengujian linieritas dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20*).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif data adalah merupakan gambaran data yang akan digunakan untuk proses selanjutnya. Hal ini dilakukan untuk memenuhi beberapa asumsi yang telah ditetapkan dalam pengujian hipotesis dengan metode statistik parametris. Dalam pengujian deskripsi data dalam penelitian ini, penulis menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel, dilihat dari karakteristik responden antara lain; Jenis Kelamin, Usia dan Rata – Rata Pendapatan Responden. Dan diuji menggunakan *Statistical Program and Service Solutions* seri 20.0. Hasil pengolahan data sampel yang diperoleh dari Perum Damri Cabang Lampung yang berjumlah 38 orang responden adalah sebagai berikut :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini hasil dari pengumpulan data kuesioner yang disebarkan dalam objek penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase(%)
1.	Laki - Laki	27	71.1
2.	Wanita	11	28.9
Jumlah		38	100,0

Sumber : Data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin Laki – Laki sebanyak 27 orang dan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin wanita sebanyak 11 orang, Data diatas menunjukkan bahwa

karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan Perum Damri Cabang Lampung dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan jenis kelamin Laki - Laki.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	21 – 30 Tahun	33	86.8
2.	31 – 40 Tahun	4	10.5
3.	41 – 50 Tahun	1	2.6
Jumlah		38	100,0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan Usia 21 – 30 tahun dengan frekuensi sebanyak 33 responden (86.8%), usia 31 – 40 tahun sebanyak 4 responden (10.5), dan berdasarkan usia 41 – 50 tahun sebanyak 1 responden (2.6%). Data diatas menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan Usia Karyawan Perum Damri Cabang Lampung dalam penelitian ini didominasi oleh responden berusia 21 – 30 tahun.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban deskripsi data variabel independen yaitu Kompensasi Tidak Langsung (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada Perum Damri Cabang Lampung yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 38 responden atau sampel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi Tidak Langsung (X1)

NO	Item Pernyataan-Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kompensasi yang saya terima membuat saya semangat dalam bekerja.	2	5.3	7	18.4	22	57.9	5	13.2	2	5.3
2	Saya menerima hak dari kompensasi selalu tepat waktu.	3	7.9	10	26.3	19	50.0	6	15.8	0	0.0
3	Saya puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan	3	7.9	12	31.6	17	44.7	6	15.8	0	0.0
4	Sistem kompensasi yang ada selama ini telah sesuai	1	2.6	12	31.6	18	47.4	6	15.8	1	2.6
5	Ruangan kantor difasilitasi dengan sangat memadai, sesuai dengan keperluan yang dibutuhkan karyawan dalam melakukan pekerjaan.	3	7.9	5	13.2	23	60.5	5	13.2	2	5.3
6	Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan keamanan dan kesehatan dalam bekerja di perusahaan	2	5.3	9	23.7	19	50.0	8	21.1	0	0.0
7	Setiap tahun saya mendapatkan tunjangan hari raya	4	10.5	12	31.6	19	50.0	3	7.9	0	0.0
8	Perusahaan memberikan bonus tambahan apabila dapat mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan	4	10.5	3	7.9	10	26.3	21	55.3	0	0.0
9	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah di tetapkan	1	2.6	5	13.2	25	65.8	5	13.2	2	5.3

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2019.

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban reponden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 7 dan 8 yaitu “Setiap tahun saya mendapatkan tunjangan hari raya” dan “Perusahaan memberikan bonus tambahan apa bila dapat mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan” dengan jumlah responden sebanyak 4responden atau 10.5% dan yang terkecil pada pernyataan 4 dan 9 yaitu “Sistem kompensasi yang ada selama ini telah sesuai” dan “Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah di tetapkan” dengan jumlah 1responden atau 2.6%.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

NO	Item Pernyataan-Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Fasilitas yang di sediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	2	5.3	16	42.1	15	39.5	4	10.5	1	2.6
2	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di perusahaan	6	15.8	13	34.2	13	34.2	6	15.8	0	0.0
3	Para karyawan mendapatkan perlakuan secara adil	8	21.1	13	34.2	13	34.2	4	10.5	0	0.0
4	Saya menjalin hubungan baik dengan para karyawan lain	15	39.5	18	47.4	3	13.2	0	0.0	0	0.0
5	Kerja sama antara pimpinan dan karyawan terjalin dengan baik	2	5.3	18	47.4	12	31.6	6	15.8	0	0.0
6	Tempat kerja saya menjamin keamanan karyawan dalam bekerja	4	10.5	14	36.8	14	36.8	6	15.8	0	0.0
7	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman	6	15.8	15	39.5	13	34.2	4	10.5	0	0.0
8	Kebersihan di perusahaan membuat saya saya nyaman dalam bekerja	4	10.5	14	36.8	15	39.5	4	10.5	1	2.6

9	Ruang lingkup kerja saya terdekorasi dengan rapi	2	5.3	10	26.3	20	52.6	4	10.5	2	5.3
---	--	---	-----	----	------	----	------	---	------	---	-----

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2019.

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 38 responden, pernyataan 4 mengenai “Saya menjalin hubungan baik dengan para karyawan lain”. Mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 15 orang atau 39.5%. Sedangkan pernyataan 1, 5, dan 9 mengenai “Fasilitas yang di sediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan” , “Kerja sama antara pimpinan dan karyawan terjalin dengan baik” dan “Ruang lingkup kerja saya terdekorasi dengan rapi” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 2 orang atau 5.3%.

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan(Y)

NO	Item Pernyataan-Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan	2	5.3	9	23.7	21	55.3	4	10.5	2	5.3
2	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang di tetapkan perusahaan	3	7.9	13	34.2	16	42.1	6	15.8	0	0.0
3	Saya mampu melaksanakan dengan baik setiap pekerjaan yang diberikan	3	7.9	12	31.6	19	50.0	4	10.5	0	0.0
4	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkanoleh perusahaan selamainidapatsayacapaidenganbaik	2	5.3	13	34.2	19	50.0	3	7.9	1	2.6

5	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja	1	2.6	7	18.4	24	63.2	4	10.5	2	5.3
6	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja	3	7.9	12	31.6	17	44.7	6	15.8	0	0.0
7	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan	5	13.2	11	28.9	19	50.0	3	7.9	0	0.0
8	Saya berusaha dengan serius untuk menyelesaikan pekerjaan sampai dengan tuntas	1	2.6	14	36.8	19	50.0	3	7.9	1	2.6
9	Saya sadar disiplin waktu kewajiban para karyawan	2	5.3	8	21.1	22	57.9	4	10.5	2	5.3
10	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan oleh perusahaan	3	7.9	11	28.9	16	42.1	8	21.1	0	0.0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2019.

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 7, yaitu “Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan.” Dengan jumlah responden sebanyak 5 atau 13.2% dan yang terkecil pada pernyataan 5 dan 8 “Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja” Dan “Saya berusaha dengan serius untuk menyelesaikan pekerjaan sampai dengan tuntas” dengan jumlah 1 atau 2.6%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan program

SPSS 20.0. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Tidak Langsung (X1)

Pernyataan	r hitung	r table	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,588	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,528	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,566	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,404	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,448	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,619	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,561	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,429	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,615	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Kompensasi(X1). Hasil uji validitas menunjukkan yaitu nilai r hitung > r tabel. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan 6 dengan nilai koefisien product moment sebesar 0,619, dan nilai koefisien product moment terkecil terdapat pada pernyataan 4 dengan nilai koefisien product moment sebesar 0,404. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Kompensasi Tidak Langsung (X₁), bahwa dari 9 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂)

Pernyataan	r hitung	r table	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,504	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,833	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,840	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,355	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,547	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,766	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,793	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,673	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,552	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 di atas menunjukkan hasil pengujian yang valid untuk 9 butir pernyataan, hal ini dapat dilihat dari koefisien product moment lebih besar dari r tabel. Nilai tertinggi koefisien product moment sebesar 0,840 pada pernyataan 3. Nilai terkecil koefisien product moment terdapat pada pernyataan 4 dengan nilai 0,355. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang di peroleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂), bahwa dari 9 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan(Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,642	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,775	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,706	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,620	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,447	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,702	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,761	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,561	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,603	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,768	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 di atas menunjukkan hasil pengujian yang valid untuk 10 butir pernyataan, hal ini dapat dilihat dari koefisien product moment lebih besar dari r tabel. Nilai tertinggi koefisien product moment sebesar 0,775 pada pernyataan 2. Nilai terkecil koefisien product moment terdapat pada pernyataan 5 dengan nilai 0,447. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang di peroleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Kinerja Karyawan(Y), bahwa dari 10 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrument tersebut sudah baik maka pengujian reliabilitas digunakan rumus *alpha cronbach* dengan mengkonsultasikan nilai alpha atau nilai interpretasi nilai r. Dari hasil pengelolaan data dari kuesioner yang

diseberkan kepada 30 responden dalam penelitian ini diperoleh nilai koefisien seperti pada tabel 4.10 di bawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien r	Keterangan
Kompensasi Tidak Langsung (X1)	0,721	0,721 berada diantara 0,6000 – 0,7999	Reliabel Tinggi
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,763	0,763 berada diantara 0,6000 – 0,7999	Reliabel Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,762	0,762 berada diantara 0,6000 – 0,7999	Reliabel Tinggi

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha sebesar 0,721 untuk variabel Kompensasi Tidak Langsung (X1) dengan tingkat reliabel tinggi. 0,763 untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) dengan tingkat reliabel tinggi, dan 0,762 untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat reliabel tinggi. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari keseluruhan instrument pernyataan-pernyataan kuesioner pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat reliabilitas instrument.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji ini tidak boleh terdapat multikolinieritas diantara variabel penjelas pada model tersebut yang di indikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*variance inflation factor*). Jika nilai VIF lebih dari 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur $(1-R^2)$ di sebut *collinierty tolerance*, artinya jika nilai *collinierty tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.12

Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel		VIF		Kondisi	Keterangan
Kompensasi Tidak Langsung (X1)	0.349	2.868	10	$2.868 \leq 10$	Tidak ada gejala Multikolinieritas
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0.349	2.868	10	$2.868 \leq 10$	Tidak ada gejala Multikolinieritas

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel coefficients Kompensasi nilai $VIF = 2.868 \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas dan VIF Lingkungan Kerja = $2.868 \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas. Dapat disimpulkan data-data yang diperoleh dari 38 kuesioner jawaban responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini bahwa semua variabel independen menyatakan tidak ada gejala Multikolinieritas terhadap variabel dependen.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil uji linieritas sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompensasi Tidak Langsung (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.072	0.05	$0,072 > 0,05$	Linear
Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.121	0.05	$0,121 > 0,05$	Linear

Sumber diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil pada tabel 4.13 diatas dari hasil uji linieritas bahwa perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* untuk variabel Kompensasi Tidak Langsung (X1) diperoleh nilai sig sebesar $0.072 > 0.05$ (Alpha), dan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) diperoleh nilai sig sebesar $0.121 > 0.05$ (Alpha). Dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menyatakan bahwa dari semua variabel independen yaitu Kompensasi Tidak Langsung (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) menunjukkan bahwa data yang diperoleh model regresi berbentuk Linier terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

4.4 Metode Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini untuk besarnya pengaruh variabel Kompensasi Tidak Langsung (X1), dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan Perum Damri Cabang Lampung.

Tabel 4.14
Koefisien Korelasi

Variabel	R	R Square
Kompensasi Tidak Langsung (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0.843	0.711

Sumber : Data sekunder diolah, 2019

Berdasarkan hasil pada tabel 4.15 diatas di peroleh hasil nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.843 yang menunjukkan tingkat keratan antara variabel tinggi. Sedangkan nilai koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0.711 menunjukkam bahwa Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Kompensasi Tidak Langsung (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) pada Karyawan Perum Damri Cabang Lampung sebesar 71,1% sangat kuat sisanya 28.9% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std.Error
Constanta	0.590	3.543
Kompensasi Tidak Langsung	0.637	0.210
Lingkungan Kerja Fisik	0.444	0.162

Sumber : Data sekunder diolah,2019

Variabel dependen pada regresi ini adalah Kinerja Karyawan (Y), sedangkan variabel independen adalah Kompensasi Tidak Langsung (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 0.590 + 0.637X_1 + 0.444X_2 + e$$

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut yaitu, sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 0.590 artinya jika variable Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik bernilai 0, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.590.
2. Nilai koefisien Kompensasi Tidak Langsung adalah 0.637 artinya setiap Kenaikan Kompensasi Tidak Langsung akan Meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.637.
3. Nilai koefisien Lingkungan Kerja Fisik adalah 0.444 artinya setiap kenaikan Lingkungan Kerja Fisik akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.444..

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji t

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapat tidaknya pengaruh signifikan variabel independen secara

parsial terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian peneliti menggunakan uji t, dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha = 0,05$.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai Sig > Alpha maka Ho ditolak
- b. Jika nilai Sig < Alpha maka Ho diterima

Hipotesis I :Kompensasi Tidak Langsung (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan Perum Damri Cabang Lampung

Ho = Kompensasi Tidak Langsung (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan Perum Damri Cabang Lampung

Ha = Kompensasi Tidak Langsung (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan Perum Damri Cabang Lampung

Hipotesis II : Lingkungan Kerja Fisik (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan Perum Damri Cabang Lampung

Ho = Lingkungan Kerja Fisik (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan Perum Damri Cabang Lampung

Ha = Lingkungan Kerja Fisik (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan Perum Damri Cabang Lampung.

Tabel 4.16
Hasil Uji t

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kompensasi Tidak Langsung (X1)	0.005	0,05	0,005 < 0,05	Berpengaruh (Ho ditolak dan Ha diterima)
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0.010	0,05	0.010 < 0.05	Berpengaruh (Ho ditolak dan Ha diterima)

Sumber : Data sekunder diolah, 2018

1. Berdasarkan dari tabel 4.17 diatas hasil uji t diperoleh nilai untuk variabel Kompensasi Tidak Langsung (X1) sig sebesar 0,005 sedangkan dengan $\alpha = 0,05$. Jadi nilai sig lebih kecil dari nilai *alpha* ($0,000 < 0,05$). Maka Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan bahwa Kompensasi Tidak Langsung (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan Perum Damri Cabang Lampung. .
2. Berdasarkan dari tabel 4.17 diatas hasil uji t diperoleh nilai untuk variabel lingkungan Kerja Fisik (X2) sig sebesar 0,010 sedangkan $\alpha = 0,05$. Jadi nilai sig lebih kecil dari nilai *alpha* ($0,010 > 0,05$). Maka Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan Perum Damri Cabang Lampung..

4.5.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Pengujian hipotesis

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai hitung $F >$ tabel F maka H_0 ditolak dan H_a diterima
 - b. Jika nilai hitung $F <$ tabel F maka H_0 diterima dan H_0 ditolak
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F Tabel pada $db_1=k$ dan $db_2 = n-k-1$
3. Menentukan dan membandingkan probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak
 - b. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima
4. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

Hipotesis I :Kompensasi Tidak Langsung (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan Perum Damri Cabang Lampung.

$H_0 =$ Kompensasi Tidak Langsung (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan Perum Damri Cabang Lampung.

$H_a =$ Kompensasi Tidak Langsung (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan Perum Damri Cabang Lampung.

Tabel 4.17
Hasil Uji F

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompensasi Tidak Langsung (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.000	0,05	0,000 < 0,05	Berpengaruh (Ho ditolak dan Ha diterima)

Sumber : Data diolah tahun 2018

Berdasarkan dari tabel 4.18 diatas hasil uji F diperoleh nilai untuk sig sebesar 0,002 sedangkan $\alpha=0,05$. Maka Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima . Kesimpulan bahwa Kompensasi Tidak Langsung (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan Perum Damri Cabang Lampung.

4.6 Pembahasan

Hasil penelitian ini untuk mengetahui bahwa adanya pengaruh Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Perum Damri Cabang Lampung. Dalam penelitian ini di dapatkan hasil uji korelasi R square sebesar 0,711 menunjukkan Kinerja Karyawan di pengaruhi oleh Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik pada Karyawan Perum Damri Cabang Lampung., sebesar 71.1% sedangkan sisanya 28,9% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain. Dan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.6.1 Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Bedasarkan hasil pengujian hipotesis di dapatkan hasil yaitu ada pengaruh signifikan dari variable Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja karyawan, pada Perum Damri Cabang Lampung. Hal ini didukung oleh nilai t hitung 0,005 lebih kecil dari t tabel 0,05. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu menurut Milkovich dan Newnan (2005:6) kompensasi mengacu kepada semua bentuk penghasilan, berupa uang, layanan berwujud dan manfaat yang karyawan peroleh sebagai bagian dari hubungan kerja. Sedangkan Suwanto dan Priansa (2011:219) menyatakan bahwa kompensasi merupakan hal yang penting dan merupakan keinginan utama seseorang karyawan untuk bekerja. Dalam arti luas, kompensasi mempunyai arti, selain terdiri dari gaji dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan dan masih banyak lagi yang lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap (Suwanto dan Priansa 2011: 220). Kompensasi mempunyai cakupan yang lebih luas daripada upah dan gaji. Kompensasi mencakup semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk dan diterima atau dinikmati oleh pekerja, baik secara langsung, rutin atau tidak langsung, pada suatu hari nanti (Ruky, 2006: 10).

4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil yaitu ada pengaruh signifikan dari variable Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja karyawan, sehingga semakin baiknya lingkungan kerja karyawan pada Perum Damri Cabang Lampung. Hal ini juga didukung oleh nilai t

hitung 0,010 lebih kecil dari t tabel 0,05. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Sedarmayanti (2011:21), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sutrisno (2011:118), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat bekerja, fasilitas yang mendukung dalam bekerja serta hubungan dalam perusahaan itu sendiri". Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar karyawan pada saat melakukan ataupun pada saat berkerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya pada saat bekerja.

4.6.3 Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan Perum Damri Cabang Lampung

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa berpengaruh secara simultan dari variable Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Damri Cabang Lampung. Hal ini didukung oleh nilai f hitung 0,02 lebih kecil dari nilai f tabel 0,05. Kompensasi Tidak Langsung dan lingkungan Kerja Fisik mempunyai akitan yang kuat dalam instansi yaitu Perum Damri Cabang Lampung. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu menurut Irham Fahmi (2011, p.2) berpendapat kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu perusahaan/organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non oriented dihasilkan selama satu periode waktu

Lebih jauh, Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi perusahaan/organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013, p.9) Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Suwatno (2011, p.196) juga berpendapat bahwa “kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi menurut Armstrong dan Baron (1998, p.15), dalam Wibowo (2011, p.7).

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan analisis data dari pengujian hipotesis, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi Tidak Langsung (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perum Damri Cabang Lampung
2. Lingkungan Kerja Fisik (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perum Damri Cabang Lampung
3. Kompensasi Tidak Langsung (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2), berpengaruh secara bersama terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perum Damri Cabang Lampung

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dalam usaha meningkatkan Kinerja Karyawan pada Perum Damri Cabang Lampung, maka disarankan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
 - a. Diharapkan agar pimpinan perusahaan dapat lebih memperhatikan pemberian kompensasi terhadap para karyawan seperti memberikan gaji yang tepat waktu, bonus, tunjangan dan insentif yang lebih agar para karyawan semangat dalam bekerja
 - b. Diharapkan agar pimpinan perusahaan dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik maupun nonfisik untuk para karyawan, salah satunya dengan membuat nyaman tempat bekerjanya dengan menyediakan fasilitas yang memadai.

- c. Diharapkan agar pimpinan perusahaan dapat lebih memberikan kesempatan promosi jabatan di perusahaan untuk menambah semangat kerja para karyawan dan menempatkan karyawan sesuai dengan keahliannya, perusahaan juga harus memberikan fasilitas yang disediakan dengan lengkap dan layak, dan pimpinan perusahaan harus selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Demi keberlangsungan kemajuan ilmu pengetahuan sumber daya manusia diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengangkat faktor lain selain Kompensasi dan Lingkungan Kerja seperti misalnya, Motivasi Kerja, Gaya kepemimpinan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja, Budaya Organisasi, dan faktor-faktor lainnya sehingga akan banyak faktor-faktor yang diketahui untuk meningkatkan Kinerja Karyawan khususnya di Perum Damri Cabang Lampung

DAFTAR PUSTAKA

- Darmajaya, IBI, 2017. Pedoman Penulisan Tugas Akhir Skripsi. IBI Darmajaya Bandar Lampung
- Etta Dan Sopiah. 2010. Metodologi Penelitian. C.V Andi Offset, Yogyakarta.
- Kartika, E.W., Kaihatu, T.S. 2011. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 12 No.1
- Lisa, M. 2015. (skripsi yang di public kasikan). Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan pada bagian produksi PT. Adi Karya Gemilang. Ibi Darmajaya.
- Mardiono, D., Supriyatin. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol. 3 No.3
- Murti, H., Srimulyani, V.A. 2013. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi. Vol. 1 No.1
- Milkovich, G.T.; and Newnan, J.M. 2005. Compensation. 8th ed. New York: McGraw Hill
- Mangkunegara, Anwar. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nurtjahjani, Fullchis. 2008. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (PERSERO) APJ Malang. Jurnal Administrasi dan Bisnis, Vol. 2, No.
- Ruky, A.S. 2006. Manajemen Penggajian & Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Riduwan, 2006. Dasar-dasar Statistika. Cetakan ke-5. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. 2011. Organizational Behavior, Fourteenth Edition, Global edition: Pearson
- Suwatno; dan Priansa, D.J. 2011. Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Subroto, N, 2014. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Semarang.

Sedarmayanti , 2011. Sumber Daya Manusia Dan Lingkungan Kerja Fisik, CV. Mandar Maju, Bandung

Sutrisno, Pengaruh Lingkungan Kerja DAN Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi. Vol. 1 No.1

Sugiono, 2009. Metodologi Penelitian Bisnis. Afeba. Bandung

Wibowo, 2014. Manajemen Terapan Sumber Daya Manusia. Bandung

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Pernyataan-pernyataan dibawahini berguna dalam rangka penelitian skripsi yang berjudul :
“Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Dan LingkunganKerja Fisik Terhadap KinerjaKaryawan Di Perum Damri Cabang Lampung”

Pentujuk pengisiandaftarpernyataan :

1. Jawablah pernyataan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Pertanyaan/pernyataan harus dijawab semua yang sampai ada yang terlewatkan, agar data dapat sepenuhnya di olah oleh peneliti.
3. Berilah tanda (√) pada jawaban yang telah disediakan oleh peneliti.

Kriteria Penilaian :

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

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :

2. Nomor Responden:

3. Jenis Kelamin :

Laki-laki

Perempuan

3. Usia:

a. 21 Tahun – 30 Tahun

d. 41 Tahun – 50 Tahun

b. 31 Tahun – 40 Tahun

e. 51 Tahun – 55 Tahun

1. Variabel Kompensasi (X₁)

No	Pernyataan-Pernyataan	Kriteria Penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Kompensasi yang saya terima membuat saya semangat dalam bekerja.					
2	Saya menerima hak dari kompensasi selalu tepat waktu.					
3	Saya puas dengan jaminan social tenaga kerja yang diberikan perusahaan.					
4	Sistem kompensasi yang ada selama ini telah sesuai					
5	Ruangan kantor difasilitasi dengan sangat memadai, sesuai dengan keperluan yang dibutuhkan karyawan dalam melakukan pekerjaan.					
6	Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan keamanan dan kesehatan dalam bekerja di perusahaan					
7	Setiap tahun saya mendapatkan tunjangan hari raya					
8	Perusahaan memberikan bonus tambahan apa bila dapat mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan					
9	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apa bila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan					

2. Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

No	Pernyataan-Pernyataan	Kriteria Penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Fasilitas yang di sedia kan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
2	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di perusahaan					
3	Para karyawan mendapatkan perlakuan secara adil					
4	Saya menjalin hubungan baik dengan para karyawan lain					
5	Kerja sama antara pimpinan dan karyawan terjalin dengan baik					
6	Tempat kerja saya menjamin keamanan karyawan dalam bekerja					
7	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					
8	Kebersihan di perusahaan membuat saya saya nyaman dalam bekerja					
9	Ruang lingkup kerja saya terdekorasi dengan rapi					

3. Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan-Pernyataan	Kriteria Penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan					
2	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
3	Saya mampu melaksanakan dengan baik setiap pekerjaan yang diberikan					
4	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama ini dapat saya capai dengan baik					
5	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja					
6	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja					
7	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan					
8	Saya berusaha dengan serius untuk menyelesaikan pekerjaan sampai dengan tuntas					
9	Saya sadar disiplin waktu kewajiban para karyawan					
10	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan oleh perusahaan					

Lampiran 2

HasiljawabankuesionerResponden

- Hasil jawaban Variabel Kompensasi (X_1)

No responden	ButirPernyataan									Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	
1	3	4	2	3	3	4	5	2	3	29
2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	22
3	4	3	2	2	4	3	4	2	3	27
4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	32
5	1	3	2	3	5	3	2	3	1	23
6	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26
7	3	2	2	3	3	2	2	3	3	23
8	3	3	4	3	3	3	4	2	3	28
9	5	3	3	2	1	3	3	2	5	27
10	3	3	5	3	3	3	5	2	3	30
11	2	5	5	3	2	5	5	3	2	32
12	1	2	2	4	1	2	2	2	1	17
13	3	3	3	4	3	3	3	4	3	29
14	3	2	3	3	3	2	3	3	3	25
15	3	3	4	4	3	3	4	2	3	29
16	3	2	3	4	3	2	3	2	3	25
17	2	3	3	2	2	3	3	2	2	22
18	3	4	4	4	3	4	4	2	3	31
19	4	3	5	3	4	3	5	3	4	34
20	3	3	3	3	3	3	3	5	3	29
21	3	2	3	3	3	2	3	2	3	24
22	2	2	3	1	2	2	3	2	2	19
23	3	3	4	4	3	3	4	4	3	31
24	3	4	4	3	3	4	4	2	3	30
25	4	3	3	3	4	3	3	2	4	29

26	3	4	3	4	3	4	3	4	3	31
27	3	4	3	3	3	4	3	2	3	28
28	3	3	4	4	3	3	4	2	3	29
29	4	3	4	3	4	4	3	5	4	34
30	3	3	4	5	3	3	4	5	3	33
31	3	4	3	3	3	4	3	3	3	29
32	3	3	4	4	3	3	4	2	3	29
33	4	3	4	3	5	3	4	3	4	33
34	3	4	3	4	3	4	4	2	3	30
35	3	4	4	4	3	3	3	3	3	30
36	2	5	2	2	5	2	3	5	3	29
37	5	4	3	4	3	5	3	3	3	33
38	4	5	4	2	2	2	4	2	2	27

- Hasil Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

No Responden	Butir Pernyataan									Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	
1	3	4	2	5	4	4	5	3	3	33
2	2	3	3	5	3	3	3	2	2	26
3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	33
4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	32
5	3	3	2	4	3	3	2	3	1	24
6	3	3	3	5	4	3	3	3	3	30
7	3	2	2	3	2	2	2	3	3	22
8	3	3	4	5	3	3	4	3	3	31
9	2	3	3	4	4	3	3	2	5	29

10	3	5	5	5	2	5	5	3	3	36
11	3	5	5	5	4	5	5	3	2	37
12	4	2	2	4	2	2	2	4	1	23
13	4	4	3	5	4	4	3	4	3	34
14	3	2	3	5	4	2	3	3	3	28
15	4	3	4	5	3	3	4	4	3	33
16	4	2	3	4	3	2	3	4	3	28
17	2	3	3	5	4	3	3	2	2	27
18	4	4	4	4	3	4	4	4	3	34
19	4	4	5	5	4	4	5	4	4	39
20	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28
21	3	2	3	4	2	2	3	3	3	25
22	1	2	3	3	3	2	3	1	2	20
23	4	3	4	4	3	3	4	4	3	32
24	3	4	4	3	2	4	4	3	3	30
25	3	3	3	4	3	3	3	3	4	29
26	4	4	4	5	3	4	4	4	4	36
27	3	4	3	4	2	4	3	3	3	29
28	4	3	4	4	4	3	4	4	3	33
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
30	5	3	4	5	4	3	4	5	3	36
31	5	5	5	4	3	5	5	5	3	40
32	4	4	5	5	4	4	4	4	3	37
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
34	4	4	4	4	4	4	2	2	4	32
35	4	4	4	3	4	4	4	3	3	33
36	4	5	5	4	5	3	4	5	4	39
37	2	5	5	5	4	5	5	4	5	40
38	3	5	5	4	5	4	4	5	4	39

- Hasil Jawaban Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

NO RESPONDEN	BUTIR PERNYATAAN										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	3	4	2	3	3	4	5	3	3	4	34
2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	25
3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37
4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	36
5	1	3	2	3	5	3	2	3	1	3	26
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
7	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	25
8	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	32
9	5	3	3	2	1	3	3	2	5	3	30
10	3	5	5	3	3	5	5	3	3	5	40
11	2	5	5	3	2	5	5	3	2	5	37
12	1	2	2	4	1	2	2	4	1	2	21
13	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	35
14	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	27
15	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	34
16	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	29
17	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	25
18	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	37
19	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
21	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	27
22	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	20
23	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	34
24	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	35
25	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	33
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	33

28	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	34
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	36
31	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	33
32	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	34
33	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	33
34	4	4	3	4	3	3	3	3	5	4	36
35	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	33
36	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	32
37	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	30
38	5	5	4	5	3	4	5	4	4	5	44

Lampiran3

Hasil uji frekuensi karakteristik responden

1. Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin Responden

jenis_kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PRIA	27	48.2	71.1	71.1
	WANITA	11	19.6	28.9	100.0
	Total	38	67.9	100.0	
Missing	System	18	32.1		
Total		56	100.0		

2. Karakteristik berdasarkan Usia Responden

usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 - 30 Tahun	33	58.9	86.8	86.8
	31 - 40 Tahun	4	7.1	10.5	97.4
	41 - 50 Tahun	1	1.8	2.6	100.0
	Total	38	67.9	100.0	
Missing	System	18	32.1		
Total		56	100.0		

Lampiran 4

Hasil Uji frekuensi Jawaban Responden

1. Variabel Kompensasi (X_1)

p1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.6	5.3	5.3
	2	5	8.9	13.2	18.4
	3	22	39.3	57.9	76.3
	4	7	12.5	18.4	94.7
	5	2	3.6	5.3	100.0
	Total	38	67.9	100.0	
Missing	System	18	32.1		
Total		56	100.0		

p2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	10.7	15.8	15.8
	3	19	33.9	50.0	65.8
	4	10	17.9	26.3	92.1
	5	3	5.4	7.9	100.0
	Total	38	67.9	100.0	
Missing	System	18	32.1		
Total		56	100.0		

p3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	10.7	15.8	15.8
	3	17	30.4	44.7	60.5
	4	12	21.4	31.6	92.1
	5	3	5.4	7.9	100.0
	Total	38	67.9	100.0	
Missing	System	18	32.1		
Total		56	100.0		

p4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.8	2.6	2.6
	2	6	10.7	15.8	18.4
	3	18	32.1	47.4	65.8
	4	12	21.4	31.6	97.4
	5	1	1.8	2.6	100.0
	Total		38	67.9	100.0
Missing	System	18	32.1		
Total		56	100.0		

p5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.6	5.3	5.3
	2	5	8.9	13.2	18.4
	3	23	41.1	60.5	78.9
	4	5	8.9	13.2	92.1
	5	3	5.4	7.9	100.0
	Total		38	67.9	100.0
Missing	System	18	32.1		
Total		56	100.0		

p6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	14.3	21.1	21.1
	3	19	33.9	50.0	71.1
	4	9	16.1	23.7	94.7
	5	2	3.6	5.3	100.0
	Total		38	67.9	100.0
Missing	System	18	32.1		
Total		56	100.0		

p7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.4	7.9	7.9
	3	19	33.9	50.0	57.9
	4	12	21.4	31.6	89.5
	5	4	7.1	10.5	100.0
	Total	38	67.9	100.0	
Missing	System	18	32.1		
Total		56	100.0		

p8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	21	37.5	55.3	55.3
	3	10	17.9	26.3	81.6
	4	3	5.4	7.9	89.5
	5	4	7.1	10.5	100.0
	Total	38	67.9	100.0	
Missing	System	18	32.1		
Total		56	100.0		

p9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.6	5.3	5.3
	2	5	8.9	13.2	18.4
	3	25	44.6	65.8	84.2
	4	5	8.9	13.2	97.4
	5	1	1.8	2.6	100.0
Total		38	67.9	100.0	
Missing	System	18	32.1		
Total		56	100.0		

2. Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Q1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.8	2.6	2.6
	2	4	7.1	10.5	13.2
	3	15	26.8	39.5	52.6
	4	16	28.6	42.1	94.7
	5	2	3.6	5.3	100.0
	Total	38	67.9	100.0	
Missing	System	18	32.1		
Total		56	100.0		

Q2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	10.7	15.8	15.8
	3	13	23.2	34.2	50.0
	4	13	23.2	34.2	84.2
	5	6	10.7	15.8	100.0
	Total	38	67.9	100.0	
Missing	System	18	32.1		
Total		56	100.0		

Q3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	7.1	10.5	10.5
	3	13	23.2	34.2	44.7
	4	13	23.2	34.2	78.9
	5	8	14.3	21.1	100.0
	Total	38	67.9	100.0	
Missing	System	18	32.1		
Total		56	100.0		

Q4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	8.9	13.2	13.2
	4	18	32.1	47.4	60.5
	5	15	26.8	39.5	100.0
	Total	38	67.9	100.0	
Missing	System	18	32.1		
Total		56	100.0		

Q5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	10.7	15.8	15.8
	3	12	21.4	31.6	47.4
	4	18	32.1	47.4	94.7
	5	2	3.6	5.3	100.0
	Total	38	67.9	100.0	
Missing	System	18	32.1		
Total		56	100.0		

Q6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	10.7	15.8	15.8
	3	14	25.0	36.8	52.6
	4	14	25.0	36.8	89.5
	5	4	7.1	10.5	100.0
	Total	38	67.9	100.0	
Missing	System	18	32.1		
Total		56	100.0		

Q7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	7.1	10.5	10.5
	3	13	23.2	34.2	44.7
	4	15	26.8	39.5	84.2
	5	6	10.7	15.8	100.0
	Total	38	67.9	100.0	
Missing	System	18	32.1		
Total		56	100.0		

Q8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.8	2.6	2.6
	2	4	7.1	10.5	13.2
	3	15	26.8	39.5	52.6
	4	14	25.0	36.8	89.5
	5	4	7.1	10.5	100.0
	Total	38	67.9	100.0	
Missing	System	18	32.1		
Total		56	100.0		

Q9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.6	5.3	5.3
	2	4	7.1	10.5	15.8
	3	20	35.7	52.6	68.4
	4	10	17.9	26.3	94.7
	5	2	3.6	5.3	100.0
	Total	38	67.9	100.0	
Missing	System	18	32.1		
Total		56	100.0		

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

R1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.6	5.3	5.3
	2	4	7.1	10.5	15.8
	3	21	37.5	55.3	71.1
	4	9	16.1	23.7	94.7
	5	2	3.6	5.3	100.0
	Total	38	67.9	100.0	
Missing	System	18	32.1		
Total		56	100.0		

R2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	10.7	15.8	15.8
	3	16	28.6	42.1	57.9
	4	13	23.2	34.2	92.1
	5	3	5.4	7.9	100.0
	Total	38	67.9	100.0	
Missing	System	18	32.1		
Total		56	100.0		

R3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	7.1	10.5	10.5
	3	19	33.9	50.0	60.5
	4	12	21.4	31.6	92.1
	5	3	5.4	7.9	100.0
	Total	38	67.9	100.0	
Missing	System	18	32.1		
Total		56	100.0		

R4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.8	2.6	2.6
	2	3	5.4	7.9	10.5
	3	19	33.9	50.0	60.5
	4	13	23.2	34.2	94.7
	5	2	3.6	5.3	100.0
	Total	38	67.9	100.0	
Missing	System	18	32.1		
Total		56	100.0		

R5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.6	5.3	5.3
	2	4	7.1	10.5	15.8
	3	24	42.9	63.2	78.9
	4	7	12.5	18.4	97.4
	5	1	1.8	2.6	100.0
	Total	38	67.9	100.0	
Missing	System	18	32.1		
Total		56	100.0		

R6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	10.7	15.8	15.8
	3	17	30.4	44.7	60.5
	4	12	21.4	31.6	92.1
	5	3	5.4	7.9	100.0
	Total	38	67.9	100.0	
Missing	System	18	32.1		
Total		56	100.0		

R7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.4	7.9	7.9
	3	19	33.9	50.0	57.9
	4	11	19.6	28.9	86.8
	5	5	8.9	13.2	100.0
	Total	38	67.9	100.0	
Missing	System	18	32.1		
Total		56	100.0		

R8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.8	2.6	2.6
	2	3	5.4	7.9	10.5
	3	19	33.9	50.0	60.5
	4	14	25.0	36.8	97.4
	5	1	1.8	2.6	100.0
	Total	38	67.9	100.0	
Missing	System	18	32.1		
Total		56	100.0		

R9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.6	5.3	5.3
	2	4	7.1	10.5	15.8
	3	22	39.3	57.9	73.7
	4	8	14.3	21.1	94.7
	5	2	3.6	5.3	100.0
	Total	38	67.9	100.0	
Missing	System	18	32.1		
Total		56	100.0		

R10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	14.3	21.1	21.1
	3	16	28.6	42.1	63.2
	4	11	19.6	28.9	92.1
	5	3	5.4	7.9	100.0
	Total	38	67.9	100.0	
Missing	System	18	32.1		
Total		56	100.0		

Lampiran5

Hasil Uji Persyaratan Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

- Variabel Kompensasi Finansial (X_1)

Correlations

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	TOTAL_X1
p1	Pearson Correlation	1	.131	.236	.026	.135	.259	.239	.016	.814**	.588**
	Sig. (2-tailed)		.435	.155	.877	.419	.117	.148	.923	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
p2	Pearson Correlation	.131	1	.188	-.023	.126	.591**	.350*	.150	.022	.528**
	Sig. (2-tailed)	.435		.259	.891	.450	.000	.031	.367	.894	.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
p3	Pearson Correlation	.236	.188	1	.238	-.058	.254	.672**	.005	.235	.566**
	Sig. (2-tailed)	.155	.259		.150	.728	.124	.000	.976	.155	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
p4	Pearson Correlation	.026	-.023	.238	1	.062	.251	.096	.215	.056	.404*
	Sig. (2-tailed)	.877	.891	.150		.714	.128	.568	.195	.738	.012
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
p5	Pearson Correlation	.135	.126	-.058	.062	1	.064	.042	.375*	.278	.448**
	Sig. (2-tailed)	.419	.450	.728	.714		.701	.803	.020	.091	.005
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
p6	Pearson Correlation	.259	.591**	.254	.251	.064	1	.325*	.077	.185	.619**
	Sig. (2-tailed)	.117	.000	.124	.128	.701		.046	.647	.267	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
p7	Pearson Correlation	.239	.350*	.672**	.096	.042	.325*	1	-.153	.216	.561**
	Sig. (2-tailed)	.148	.031	.000	.568	.803	.046		.359	.192	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
p8	Pearson Correlation	.016	.150	.005	.215	.375*	.077	-.153	1	.156	.429**
	Sig. (2-tailed)	.923	.367	.976	.195	.020	.647	.359		.348	.007
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
p9	Pearson Correlation	.814**	.022	.235	.056	.278	.185	.216	.156	1	.615**
	Sig. (2-tailed)	.000	.894	.155	.738	.091	.267	.192	.348		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.588**	.528**	.566**	.404*	.448**	.619**	.561**	.429**	.615**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.012	.005	.000	.000	.007	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

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

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

- Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Correlations

		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	TOTAL_X2
Q1	Pearson Correlation	1	.200	.331*	.015	.119	.182	.234	.763**	.100	.504**
	Sig. (2-tailed)		.228	.042	.931	.476	.274	.158	.000	.551	.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Q2	Pearson Correlation	.200	1	.712**	.207	.378*	.926**	.657**	.371*	.385*	.833**
	Sig. (2-tailed)	.228		.000	.212	.019	.000	.000	.022	.017	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Q3	Pearson Correlation	.331*	.712**	1	.186	.365*	.631**	.743**	.485**	.424**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.042	.000		.264	.024	.000	.000	.002	.008	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Q4	Pearson Correlation	.015	.207	.186	1	.229	.257	.309	.120	-.026	.355*
	Sig. (2-tailed)	.931	.212	.264		.167	.120	.059	.474	.878	.029
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Q5	Pearson Correlation	.119	.378*	.365*	.229	1	.230	.270	.258	.424**	.547**
	Sig. (2-tailed)	.476	.019	.024	.167		.164	.101	.117	.008	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Q6	Pearson Correlation	.182	.926**	.631**	.257	.230	1	.662**	.240	.325*	.766**
	Sig. (2-tailed)	.274	.000	.000	.120	.164		.000	.146	.047	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Q7	Pearson Correlation	.234	.657**	.743**	.309	.270	.662**	1	.442**	.322*	.793**
	Sig. (2-tailed)	.158	.000	.000	.059	.101	.000		.006	.048	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Q8	Pearson Correlation	.763**	.371*	.485**	.120	.258	.240	.442**	1	.248	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000	.022	.002	.474	.117	.146	.006		.133	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Q9	Pearson Correlation	.100	.385*	.424**	-.026	.424**	.325*	.322*	.248	1	.552**
	Sig. (2-tailed)	.551	.017	.008	.878	.008	.047	.048	.133		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.504**	.833**	.840**	.355*	.547**	.766**	.793**	.673**	.552**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.029	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

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

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

- Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	TOTAL_Y
R1	Pearson Correlation	1	.339*	.281	.283	.269	.236	.321*	.223	.947**	.273	.642**
	Sig. (2-tailed)		.038	.087	.085	.102	.154	.049	.178	.000	.097	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
R2	Pearson Correlation	.339*	1	.496**	.232	.229	.830**	.609**	.176	.282	.864**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.038		.002	.160	.167	.000	.000	.290	.086	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
R3	Pearson Correlation	.281	.496**	1	.365*	.115	.473**	.803**	.356*	.260	.533**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.087	.002		.024	.492	.003	.000	.028	.115	.001	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
R4	Pearson Correlation	.283	.232	.365*	1	.326*	.127	.375*	.937**	.261	.271	.620**
	Sig. (2-tailed)	.085	.160	.024		.046	.446	.020	.000	.114	.100	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
R5	Pearson Correlation	.269	.229	.115	.326*	1	.191	.104	.389*	.234	.146	.447**
	Sig. (2-tailed)	.102	.167	.492	.046		.251	.533	.016	.157	.381	.005
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
R6	Pearson Correlation	.236	.830**	.473**	.127	.191	1	.554**	.106	.213	.842**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.154	.000	.003	.446	.251		.000	.528	.198	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
R7	Pearson Correlation	.321*	.609**	.803**	.375*	.104	.554**	1	.330	.268	.654**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.049	.000	.000	.020	.533	.000		.043	.104	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
R8	Pearson Correlation	.223	.176	.356*	.937**	.389*	.106	.330	1	.157	.135	.561**
	Sig. (2-tailed)	.178	.290	.028	.000	.016	.528	.043		.348	.418	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
R9	Pearson Correlation	.947**	.282	.260	.261	.234	.213	.268	.157	1	.285	.603**
	Sig. (2-tailed)	.000	.086	.115	.114	.157	.198	.104	.348		.082	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
R10	Pearson Correlation	.273	.864**	.533**	.271	.146	.842**	.654**	.135	.285	1	.768**
	Sig. (2-tailed)	.097	.000	.001	.100	.381	.000	.000	.418	.082		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.642**	.775**	.706**	.620**	.447**	.702**	.761**	.561**	.603**	.768**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

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

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

2. Hasil Uji Reliabilitas

- Variabel Kompensasi (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.721	10

- Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	10

- Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	11

Lampiran6

Hasil Uji Analisis Data

1. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.590	3.543		.167	.869		
	TOTAL_X1	.637	.210	.466	3.030	.005	.349	2.868
	TOTAL_X2	.444	.162	.421	2.738	.010	.349	2.868

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

2. Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_Y * TOTAL_X1	Between Groups	(Combined)	928.023	14	66.287	8.329	.000
		Linearity	721.623	1	721.623	90.668	.000
		Deviation from Linearity	206.400	13	15.877	1.995	.072
	Within Groups		183.056	23	7.959		
Total			1111.079	37			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_Y * TOTAL_X2	Between Groups	(Combined)	941.579	17	55.387	6.535	.000
		Linearity	706.202	1	706.202	83.328	.000
		Deviation from Linearity	235.377	16	14.711	1.736	.121
	Within Groups		169.500	20	8.475		
Total			1111.079	37			

Lampiran7

Hasil Uji Regresi Linier Berganda Uji t dan Uji F

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.711	.695	3.027

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.590	3.543		.167	.869
	TOTAL_X1	.637	.210	.466	3.030	.005
	TOTAL_X2	.444	.162	.421	2.738	.010

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	790.337	2	395.168	43.122	.000 ^b
	Residual	320.742	35	9.164		
	Total	1111.079	37			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

R tabel

Tabel Nilai-nilai r Product Moment

N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi	
	5 %	1 %		5 %	1 %
3	0,997	0,999	38	0,320	0,413
4	0,950	0,990	39	0,316	0,408
5	0,878	0,959	40	0,312	0,403
6	0,811	0,917	41	0,308	0,398
7	0,754	0,874	42	0,304	0,393
8	0,707	0,834	43	0,301	0,389
9	0,666	0,798	44	0,297	0,384
10	0,632	0,765	45	0,294	0,380
11	0,602	0,735	46	0,291	0,376
12	0,576	0,708	47	0,288	0,372
13	0,553	0,684	48	0,284	0,368
14	0,532	0,661	49	0,281	0,364
15	0,514	0,641	50	0,279	0,361
16	0,497	0,623	55	0,266	0,345
17	0,482	0,606	60	0,254	0,330
18	0,468	0,590	65	0,244	0,317
19	0,456	0,575	70	0,235	0,306
20	0,444	0,561	75	0,227	0,296
21	0,433	0,549	80	0,220	0,286
22	0,423	0,537	85	0,213	0,278
23	0,413	0,526	90	0,207	0,270
24	0,404	0,515	95	0,202	0,263
25	0,396	0,505	100	0,195	0,256
26	0,388	0,496	125	0,176	0,230
27	0,381	0,487	150	0,159	0,210
28	0,374	0,478	175	0,148	0,194
29	0,367	0,470	200	0,138	0,181
30	0,361	0,463	300	0,113	0,148
31	0,355	0,456	400	0,098	0,128
32	0,349	0,449	500	0,088	0,115
33	0,344	0,442	600	0,080	0,105
34	0,339	0,436	700	0,074	0,097
35	0,334	0,430	800	0,070	0,091
36	0,329	0,424	900	0,065	0,086
37	0,325	0,418	1000	0,062	0,081