

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PP
LONDON SUMATERA Tbk, (LONSUM)**

SKRIPSI

**AYU ULFA NINGSIH
105720514514**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PP
LONDON SUMATERA Tbk, (LONSUM)**

SKRIPSI

Oleh

**AYU ULFA NINGSIH
105720514514**

Diajukan Guna Memenuhi Salah
Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S1)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

PERSEMBAHAN

“Pendidikan merupakan senjata paling ampuh yang bisa kamu gunakan merubah dunia”

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya akan kepada Tuhanmulah engkau berharap.” (QS. Al-Insyirah,6-8)

Karya tulis ini kupersembahkan kepada ayahanda dan ibunda tercinta. Ku persembahkan sebuah tulisan dari didikan kalian yang ku aplikasikan dengan ketikan sehingga barisan tulisan dengan beribu kesatuan., berjuta makna kehidupan, tidak bermaksud yang lain hanya ucapan TERIMA KASIH yang setulusnya tersirat dilihat yang ingin kusampaikan atas segala usaha dan jerih payah pengorbanan untuk selama ini. Hanya sebuah kado kecil yang dapat kuberikan dari bangku kuliahku yang memiliki sejuta makna, sejuta cerita, sejuta kenangan, pengerbanan, dan perjalanan untuk dapatkan masa depan yang ku inginkan atas restu dan dukungan yang kalian berikan. Tak lupa permohonan maaf ananda yang sebesar-besarnya, sedalam-dalamnya atas segala tingkah laku yang tak selayakaknya diperlihatkan yang membuat hati dan perasaan ayah dan bunda terluka, bahkan teriris perih.

MOTTO

Ku hentakkan jemari ini atas segala perasaan hingga ku teteskan air mata kebahagiaan dan ku akhiri dengan kata ALHAMDULILLAH pada saat semuanya dapat terselesaikan dengan baik.

~AYU ULFA NINGSIH~



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PP London Sumatera Tbk (LONSUM)"
Nama Mahasiswa : Ayu Ulfa Ningsih
No. Stambuk/NIM : 105720514514
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Jumat tanggal 08 Februari 2019.

Makassar, 08 Februari 2019

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Dr. Agus Salim HR, SE., MM
NIDN : 0911115703


Abd. Salam HB, S.E., M.Si, Ak.CA
NIDN : 0931126607

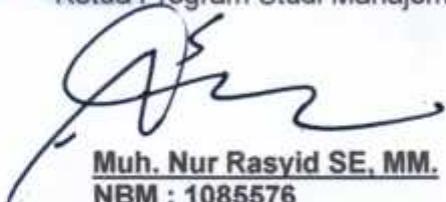
Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



Dekan,


Ismail Rasulong, SE, MM.
NBM : 903078


Muh. Nur Rasyid SE, MM.
NBM : 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Ayu Ulfa Ningsih, Nim : 105720514514, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0001/SK-Y/61201/091004/2019 M, Tanggal 03 Jumadil-Akhir 1440 H / 08 Februari 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

03 Jumadil-Akhir 1440 H

Makassar, _____

08 Februari 2019 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)
2. Samsul Rizal, SE., MM (.....)
3. Aulia, SIP., MM (.....)
4. Hj. Nurinaya, ST, MM (.....)

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE., MM

NBM: 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ayu Ulfa Ningsih
Stambuk : 105720514514
Program Studi : Manajemen
Dengan Judul : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PP London Sumatera Tbk (LONSUM)"

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 08 Februari 2019

Yang membuat Pernyataan,

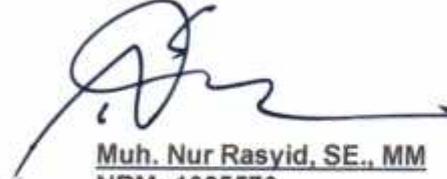

Ayu Ulfa Ningsih

Diketahui Oleh :

Dekan,
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Unismuh Makassar


Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078

Ketua,
Program Studi Manajemen


Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 1085576

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP London Sumatera Tbk, (Lonsum)”**.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian Sarjana Ekonomi. Penulis menyadari bahwa menyusun skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan kemampuan yang penulis miliki.

Atas segala kekurangan dan keterbatasan skripsi ini, penulis sangat mengharapkan masukan, kritik dan saran yang bersifat membangun kearah perbaikan dan penyempurnaan sripsi ini. Cukup banyak kesulitan yang penulis temui dalam penulisan skripsi ini, tetapi Alhamdulillah penulis dapat lalui dan atasi dengan baik.

Dalam proses penulisan sampai dengan terselesaikannya skripsi ini, tentunya banyak sekali pihak yang berkontribusi di dalamnya. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak tersebut, diantaranya:

1. Dr H Abd Rahman Rahim, SE.,MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Bapak Ismail Rasulong, SE.,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE,MM selaku Ketua Jurusan Akuntansi
4. Bapak Dr. Agussalim, HR, SE.,MMselaku Dosen Pembimbing I

5. Bapak Abdul Salam. SE.,M.,Si.AK.CA selaku Dosen Pembimbing II
6. Seluruh Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi UNISMUH
7. Seluruh Pimpinan, Staf dan Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Bulukumba waktu dan kesediannya memberikan data yang diperlukan penulis.
8. Untuk teman-teman tersayang, teman kelas manajemen 12_2014 yang telah memberikan semangat dan motivasi selama penyusunan skripsi.
9. Untuk sahabat-sahabatku Chandika, Harliani, Indriya Fitriyani karena telah memberikan bantuan pada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
10. Terimakasih kepada sahabatku Nur Irmayana Syam karena telah membantu, memberi semangat, dan motivasi pada penulis dalam proses penyusunan skripsi.
11. Terimakasih untuk sahabatku Azwar Anaz yang telah membantu serta memberikan semangat pada penulis dalam proses penyusunan skripsi.
12. Terimakasih kepada saudaraku Asran beserta istrinya yang telah memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi.
13. Untuk ayahanda tercinta Kamaluddin (Alm) dan Ibunda Nursia tercinta yang telah banyak membantu baik secara moril maupun materil serta segala dukungan, motivasi dan tak pernah putus dalam mendoakan penulis sehingga dapat menyelesaikan pendidikan. ‘

Makassar, September 2018

Ayu Ulfa Ningsih

ABSTRAK

Ayu Ulfa Ningsih. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP London Sumatera Tbk, (LONSUM), Skripsi program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh Pembimbing I Agus Salim dan Pembimbing II Abdul Salam.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatera Tbk, (LONSUM) Binaya Jaya. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer). Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi yang terdiri dari kompensasi dan lingkungan kerja, dimana hanya lingkungan kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: kompensasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

ABSTRACT

Ayu Ulfa Ningsih. 2018. The influence of the Kompensansi and Lingkngan Work on performance of employees At PT PP London Sumatera Tbk (LONSUM), Theses courses Faculty of Economics and Business Management University of Muhammadiyah Makassar. Guided by Mentors I Agus Salim and Supervisor II Abdul Salam.

This research aims to analyze the effect of compensation and work environment performance taking action against employees at PT PP London Sumatera Tbk (LONSUM) Binaya Jaya. This research data obtained from the questionnaire (primary). The findings of this study indicate that the variable compensation consists of compensation and work environment, where only the work environment has a significant influence on performance employee compensation has no effect while significantly on performance of employees.

Keywords: compensation, work environment, the performance of employees.

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	vii
ABSTRACK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat penelitian	5
E. Sistematika Penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Teori	7
1. Kompensasi.....	7
2. Lingkungan Kerja.....	10
3. Kinerja Karyawan	16

B. Tinjauan Empiris.....	18
C. Kerangka Pemikiran	20
D. Hipotesis	21

BAB III METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian	22
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	22
C. Populasi dan Sampel.....	22
D. Jenis dan Sumber Data	23
E. Teknik Pengumpulan Data	24
F. Variabel Penelitian	27
G. Metode Analisis Data.....	27

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	33
1. Sejarah Singkat Perusahaan	33
2. Visi dan Misi Perusahaan	34
3. Struktur Organisasi.....	34
4. <i>Job Description</i>	35
B. Hasil Penelitian.....	37
1. Diskripsi Responden.....	37
2. Uji Validitas Dan Reabilitas.....	40
3. Uji Asumsi Data	45
4. Uji Hipotesis.....	47
C. Pembahasan	52

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 53

B. Saran 54

DAFTAR PUSTAKA..... 55

LAMPIRAN.....57

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Tinjauan Empiris	18
Tabel 4.1	Diskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel 4.2	Diskripsi Responden Berdasarkan Umur	38
Tabel 4.3	Diskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	39
Table 4.4	Diskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	40
Tabel 4.5	Uji Validitas Variabel X_1 (Kompensasi)	41
Tabel 4.6	Validitas Variabel X_2 (Lingkungan Kerja)	42
Tabel 4.7	Validitas Variabel Y (Kinerja pegawai)	43
Tabel 4.8	Uji Reabilitas Variabel X_1 (Kompensasi)	43
Tabel 4.9	Uji Reabilitas Variabel X_2 (Lingkungan Kerja)	44
Tabel 4.10	Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)	45
Tabel 4.11	Uji Multikoleniaritas	46
Tabel 4.12	Statistik Deskriptif	48
Tabel 4.13	Hasil Uji Koefisien Determinan	49
Tabel 4.14	hasil Uji Statistik t	50
Tabel 4.15	Hasil Uji F	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	21
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	34
Gambar 4.2	Grafik Uji Normalitas	45
Gambar 4.3	Grafik Uji Heteroskedastisitas	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Dokumentasi Penelitian.....	58
Lampiran 2 Kuesioner Penleitian	59
Lampiran 3 Daftar Karyawan PT. PP London Sumatera Tbk (LONSUM)	63
Lampiran 4 Hasil Olah Data PT. PP London Sumatera Tbk (LONSUM)	68
Lampiran 5 Surat Balasan Izin Penelitian	79
Lampiran 6 Lembar Kontrol Bimbingan Skripsi Pembimbing 1.....	80
Lampiran 7 Riwayat Hidup.....	81

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya - sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan keluaran yang optimal.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Perusahaan menempuh beberapa cara dalam meningkatkan kinerja karyawannya misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya adalah pemberian kompensasi. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk

mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan justru akan menurun.

Setiap anggota dari suatu perusahaan mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada perusahaan tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan perusahaan bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara perusahaan dengan sumber dayam manusia.

Selain faktor pemberian kompensasi, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana Lingkungan Kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja

sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Bagi perusahaan, penelitian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, motivasi para karyawan serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan kinerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Dari uraian diatas dapat diangkat judul “Pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PP London Sumatera Tbk. (Lonsum)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat diketahui bahwa permasalahan yang terjadi sebagai berikut:

1. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di PT. PP London Sumatera Tbk. (Lonsum)?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di PT. PP London Sumatera Tbk. (Lonsum)?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka adapun tujuan dari penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatera Tbk. (Lonsum).
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatera Tbk. (Lonsum).

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis
 - a. Penulisan ini merupakan penerapan ilmu pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama dalam bidang kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang diperoleh selama perkuliahan.
 - b. Dari penelitian ini diharapkan memberikan gambaran secara lebih jelas mengenai penerapan teori kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja pada karyawan PT. PP London Sumatera Tbk. (Lonsum) dan dapat digunakan sebagai tambahan referensi atau literatur khususnya dibidang sumber daya manusia.
2. Secara Praktis

Hasil kajian ini diharapkan dapat memberikan gambaran secara lebih jelas mengenai kompensasi, kinerja, serta faktor-faktor yang mempengaruhi sehingga dapat digunakan sebagai bahan informasi dan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan kompensasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Manusia pada dasarnya bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi.

Kompensasi merupakan bagian integral dari berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia yang turut serta dalam menentukan keberhasilan manajemen perusahaan secara keseluruhan, utamanya dalam mengantarkan karyawan mencapai tingkat kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, diperlukan berbagai pandangan dan pemahaman tentang konsep kompensasi dalam kerangka manajemen sumber daya manusia, utamanya berdasarkan hasil kajian ilmiah yang dilakukan oleh pakar dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2016) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Samsudin (2009) kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial).

Menurut Wibowo (2007) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang lebih diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja.

Menurut Panggabean (2004), kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

b. Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya untuk pertumbuhan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya. Jenis kompensasi dibagi menjadi dua, yaitu:

1) Imbalan Finansial

Yaitu sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang atau materi seperti gaji atau upah, bonus, insentif, premi pengobatan, asuransi, dan sejenis yang dibayarkan oleh organisasi.

2) Imbalan nonfinansial

Dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka

panjang seperti penyelenggaraan program – program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi atau lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti program rekreasi, cafeteria, atau tempat ibadah.

c. Fungsi dan Tujuan Kompensasi

Menurut Samsudin (2009) dibedakan antara fungsi dan tujuan pemberian kompensasi, yaitu:

1) Fungsi Pemberian Kompensasi

a) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien

Fungsi ini merunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

b) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif

Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.

c) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sistem pemberian kompensasi dapat membantu organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

2) Tujuan Pemberian Kompensasi

a) Pemenuhan kebutuhan ekonomi

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan

ekonominya.

b) Meningkatkan produktivitas kerja

Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

c) Memajukan organisasi atau perusahaan

Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.

d) Menciptakan keseimbangan dan keadilan

Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara "*input*" dan "*output*".

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat

menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar. Suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda – benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor - faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Faktor - faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

a) Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak

perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

b) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehinggamereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berartibahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

c) Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhuudara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan didalam melaksanakan pekerjaan.

d) Suarabising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising

tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

e) Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruanggerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

f) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami

penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

g) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

- a) Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar – benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu

meningkatkan kinerja karyawan.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk perusahaan yang digerakkan oleh sekelompok orang (*group of humanbeing*) yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan. Tujuan dapat dicapai apabila ada upaya para pelaku perusahaan tersebut. Hubungan antara kinerja karyawan dengan kinerja perusahaan sangat erat. Dengan pengertian bila kinerja karyawan baik, maka perusahaan juga baik.

Kinerja seorang karyawan akan lebih baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik. Mengenai gaji dan adanya harapan masa depan lebih baik merupakan hal yang dapat menciptakan motivasi seorang karyawan bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik. Bila sekelompok karyawan dan atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. Pengertian kinerja dapat dimaknai secara beragam. Beberapa pakar memandangnya sebagai suatu proses

penyelesaian pekerjaan, sementara sebagian yang lain memahaminya sebagai perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Simamora (2004) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan - persyaratan pekerjaan.

b. Hubungan antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dan dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain

untuk pemenuhan kebutuhan ekonomi, meningkatkan produktivitas, memajukan perusahaan, dan menciptakan keseimbangan dan keadilan. Oleh karena itu, kompensasi merupakan salah satu faktor yang penting bagi karyawan untuk dapat bekerja lebih produktif dan berkualitas.

Kinerja perusahaan dapat dinilai dari motivasi kerja karyawannya. Motivasi kerja yang salah satunya disebabkan oleh pemberian kompensasi yang sesuai dapat terlihat dari kinerja karyawan tersebut dalam menjalankan tugasnya. Jika kompensasi lebih diperhatikan oleh perusahaan maka diharapkan keahlian yang dimiliki karyawan dan motivasi kerja dapat meningkat sehingga kinerja karyawan dapat meningkat juga.

B. Tinjauan Empiris

Penelitian terdahulu mengenai kompensasi dan lingkungan kerja dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan yang kemudian menjadi referensi yang relevan dengan penelitian ini antara lain:

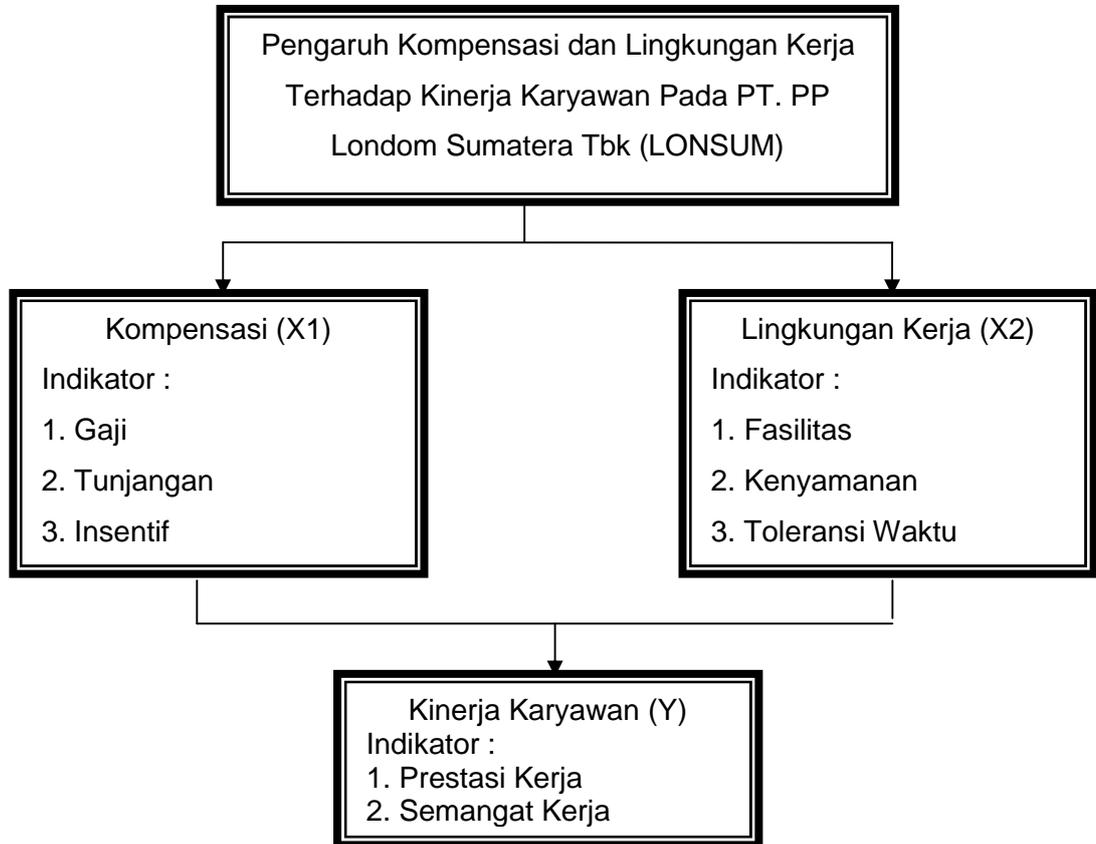
Tabel 2.1

No.	Judul, Nama, Tahun Penelitian	Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi	Analisis data menggunakan <i>Structural Equation Modelling (SEM)</i>	Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kinerja para pegawai tersebut sementara pengaruh signifikan dari kompensasi terhadap kinerja menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima

	Bali. Dhermawan, Sudibya, dan Utama (2012)		oleh pegawai, maka akan semakin baik pula kinerja para pegawai tersebut di Dinas PU Provinsi Bali.
2.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. Sugiyarti (2014)	Analisis data digunakan regresi linear melalui program SPSS	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, artinya semakin baik Lingkungan Kerja maka semakin baik pula Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi UNTAG Semarang. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, artinya semakin baik Kompensasi maka semakin baik pula Kepuasan Kerja Pegawai Fakultas Ekonomi UNTAG Semarang.
3.	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Cabang Malang). Riansari, Sudiro, Rofiaty (2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analisis deskriptif 2. Analisis <i>Generalized Structural Component analysis (GSCA)</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan PT Bank BTPN. semakin tinggi kompensasi, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. 2. Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan PT Bank BTPN. Semakin tinggi lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja.
4.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) UPJ Semarang. Mondiani (2017)	Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis Regresi Linier Berganda	Variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasinya adalah sebesar 0,149 atau 14,9% yang berarti bahwa pengaruh yang diberikan variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 14,9% sedangkan sisanya 85,1% merupakan pengaruh variabel lain

			selain kompensasi.
5.	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Nurcahyani dan Adnyani (2016)	Analisis jalur (<i>pathanalysis</i>)	<p>kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Hal ini berarti semakin sesuai kompensasi yang diberikan menurut kebutuhan hidupnya, maka kepuasankaryawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali akan meningkat. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Sinar Sosro Pabrik. Hal ini berarti, semakin tinggi motivasi karyawan kepada perusahaan maka mendorong karyawan untuk mendapatkan prestasi. Kepuasan kerja karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali akan meningkat. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Hal ini berarti kompensasi yang adil akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Hal ini berarti semakin termotivasi karyawan maka akan menciptakan hubungan yang baik antar karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali akan meningkat. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Kepuasan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.</p>

C. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Dengan mengacu pada uraian latar belakang dan permasalahan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. H_1 : Di duga kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. H_2 : Di duga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian Kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang berasal dari instansi terkait pada PT. PP London Sumatera Tbk. (Lonsum) tempatnya di Bulukumba. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Deskriptif Kuantitatif, yaitu dengan cara mengumpulkan, mengklasifikasikan, menganalisis, data-data yang diperoleh dari perusahaan sehingga dapat memberikan gambaran dengan keadaan yang sebenarnya.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data - data yang diperlukan. Adapun lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT. PP London Sumatera Tbk. (Lonsum) tempatnya di Bulukumba. Waktu penelitian dilaksanakan kurang lebih dua bulan, yaitu pada bulan April sampai Mei.

C. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2008), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 700 orang pekerja PT. PP London Sumatera (lonsum).

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008). Sampel diambil berdasarkan *random sampling (probability sampling)*, dengan teknik *simple random sampling*.

Oleh karena populasi sudah diketahui jumlahnya, maka untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti menggunakan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + N (\text{moe})^2}$$

$$n = \frac{700}{1 + 700 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{700}{8}$$

$$n = 87,5 \quad 88$$

Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 88 orang pekerja PT. PP London Sumatera (lonsum).

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder biasanya telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data. Data penelitian ini data sekunder yang diperoleh dari

jurnal, skripsi, dan buku-buku referensi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua cara untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Pengamatan (*observation*)

Yaitu melakukan pengamatan secara langsung di lapangan objek penelitian yang terdapat pada PT. PP London Sumatera Tbk (LONSUM) mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Kuesioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan secara tertulis pada responden yang ada di PT. PP London Sumatera Tbk (LONSUM).

3. Dokumentasi (*Documentation*)

Pengumpulan data dengan dokumentasi dilakukan melalui pengambilan data-data yang berkaitan dengan penelitian dari tempat penelitian yaitu pada PT. PP London Sumatera Tbk (LONSUM).

F. Variabel Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu Berdasarkan telaah pustaka dan perumusan hipotesis, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya adalah kompensasi dan lingkungan kerja.

b. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah kinerja.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

a. Kompensasi

Kompensasi adalah menerima finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh perusahaan. Kompensasi bisa langsung, dimana uang langsung diberikan kepada pegawai, ataupun tidak langsung dimana pegawai menerima kompensasi dalam bentuk - bentuk non moneter, seperti :

1) Gaji / upah

Gaji / upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi bekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan.

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3) Fasilitas kantor

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

4) Tunjangan

Contoh - contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang mengacu pada kondisi fisik tempat kerja dimana karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehari – hari, seperti:

- 1) Pimpinan / atasan di tempat kerja
- 2) Teman – teman di tempat kerja
- 3) Keadaan penerangan / cahaya di tempat kerja
- 4) Keadaan udara di tempat kerja
- 5) Keadaan suara di tempat kerja

6) Keadaan perlengkapan kerja

c. Kinerja

Suatu penelitian telah memperlihatkan bahwa suatu lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling produktif. Dalam interaksi sehari - hari, antara atasan dan bawahan membentuk serangkaian asumsi dan harapan mereka sendiri yang sering agak berbeda, perbedaan - perbedaan ini yang akhirnya berpengaruh pada tingkat kinerja. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Adapun indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Mampu meningkatkan target pekerjaan.
- 2) Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- 3) Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 4) Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 5) Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.

G. Metode Analisis Data

Berdasarkan tujuan penelitian ini, maka beberapa metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam mengetahui hubungan dan pengaruh antara kemanfaatan dan kemudahan penggunaan teknologi informasi dengan kinerja

karyawan digunakan teknik analisis regresi linier berganda, untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi linier berganda seperti yang dikutip dalam Sugiyono (2008), yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y : Variabel dependen, yaitu kinerja karyawan
- X₁ : Kompensasi
- X₂ : Lingkungan kerja
- a : Konstanta yang merupakan rata - rata nilai Y pada saat nilai X₁, dan X₂ sama dengan nol
- b₁ : Koefisien regresi parsial, mengukur rata - rata nilai Y untuk tiap perubahan X dengan menganggap X selanjutnya konstan
- e : *Stochastic disturbance* atau *stochastic error term*

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

Rumus r hitung untuk uji validitas:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r_{xy} : pengaruh variabel x dan y
 $\sum x$: jumlah skor jawaban setiap item
 $\sum y$: jumlah skor total
 n : jumlah responden

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas ini dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS for windows, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2005)

Rumus untuk uji reliabilitas:

$$r_i = \frac{[k] \left[1 - \sum \zeta_i^2 \right]}{[k] \zeta_i^2}$$

Keterangan:

- r_i : reliabilitas instrumen
 k : mean kuadrat antar subyek
 ζ_i^2 : kuadrat kesalahan

σ_i^2 : varianstotal

3. Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas atau tidak, sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan / atau tidak mengikuti garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama - sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin

mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel - variabel bebas terhadap variabel terikat.

5. Uji F

Uji F digunakan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama - sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2005).

Menentukan f dengan rumus, sebagai berikut:

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

Dimana:

- F : harga f
 R^2 : koefisien determinan berganda
 n : jumlah sampel
 k : jumlah variable bebas

6. Uji T

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

n : Jumlah responden

t : Uji hipotesis

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk, (LONSUM) adalah perusahaan agri bisnis yang terkemuka. Perusahaan ini berdiri melalui inisiatif Harrinsons & Crosfield Plc, Perusahaan perkebunan dan perdagangan yang berbasis di London sejak 1906. Ketika awal berdiri perusahaan ini melakukan penanaman karet, teh dan kakao. Kemudian ditahun 1945, awal kemerdekaan Indonesia, Lonsum lebih fokus pada usaha tanaman karet. Lalu pada 1980 beralih kekelapa sawit. Diakhir dekade ini komoditas kelapa sawit menjadi yang utama menggantikan karet.

Ditahun 1994, perusahaan yang mempunyai visi menjadi perusahaan agribisnis terkemuka yang berkelanjutan dalam tanaman – biaya – lingkungan (3C) yang berbasis penelitian dan pengembangan ini diambil alih oleh pengusaha Indonesia dari Harrinsons & Crosfield Plc. Pada September 1995, Lonsum mulai mengembangkan perkebunan kelapa sawit di Sumatera Selatan. Tahun selanjutnya, Perusahaan ini tercatat di Bursa Effeck Jakarta dan Surabaya,

Lonsum sendiri mempunyai 38 perkebunan inti dan 13 perkebunan plasma di Sumatera, Jawa, Kalimantan dan Sulawesi yang memanfaatkan keunggulan Perusahaan dibidang penelitian dan pengembangan, keahlian dibidang agro-manajemen serta tenaga kerja yang terampil dan profesioal. Perusahaan tersebut juga berkembang

menjadi salah satu industri perkebunan terkemuka di Dunia. Lonsum memiliki lebih dari 100.000 H perkebunan kelapa sawit, karet, kakao, dan teh di 4 pulau di Indonesia. Pada tahun 2013, Lonsum berencana untuk melakukan pembelian kembali saham perseroan sebanyak 31 jt saham.

Perusahaan ini akan fokus memperbaiki kebun untuk lebih produktif dan efisien serta melakukan penanaman bar untuk lahan perusahaan.

2. Visi dan Misi Perusahaan

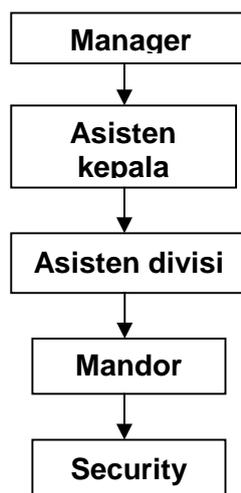
a. Visi

Menjadi perusahaan agribisnis terkemuka dan berkelanjutan dalam hal tanaman, biaya, lingkungan (3C) yang berbasis penelitian dan pengembangan.

b. Misi

Menambah nilai bagi *shareholder* dibidang agribisnis.

3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1

Struktur Organisasi

4. Job Description

a. Manager

Manager adalah pimpinan tertinggi dalam sebuah perusahaan yang memiliki wewenang dan tanggung jawab antara lain sebagai berikut:

- 1) Mempunyai garis komando langsung terhadap bawahannya.
- 2) Menganalisa penyusunan anggaran belanja tahunan dan dokumen keuangan.
- 3) Menciptakan dan mengendalikan teknologi serta komponen sesuai kebutuhan.
- 4) Menandatangani permintaan material sesuai program kerja yang dibutuhkan.

b. Asisten Kepala

Asisten kepala memiliki tugas dan tanggung jawab antara lain sebagai sberikut:

- 1) Membawahi seluruh Fil asisten, mengawasi dan mengontrol tugas-tugas asisten yang ada di divisi masing-masing.
- 2) Menandatangani seluruh hasil kegiatan pekerjaan asisten yang ada di divisi masing-masing.
- 3) Semua jenis kegiatan yang di temukan di lapangan di laporkan kepada pihak Manager.
- 4) Mewakili Manager apabila tidak ada di tempat.

c. Asisten Divisi

Asisten divisi memiliki tugas dan tanggung jawab antara lain sebagai berikut:

- 1) Mengawasi dan mengontrol hasil kegiatan dari kepala Mandor dan seluruh Mandor yang ada di divisi masing-masing.
- 2) Hasil kegiatan yang di dapatkan akan di laporkan kepada Asisten Kepala.

d. Mandor

Mengawasi dan mengontrol seluruh kegiatan pekerja yang ada di divisinya, baik absen atau daftar hadir dan akan di laporkan kepada kepala Mandor.

e. Security

Security memiliki wewenang dan tanggung jawab antara lain :

- 1) Mengawasi dan mengontrol seluruh kegiatan-kegiatan yang ada di PT.PP LONDON SUMATRA INDONESIA, Tbk PALANGISANG ESTATE.
- 2) Menjaga dan mengamankan seluruh aset perusahaan dan apabila ada kegiatan Internal maupun Eksternal yang ada di luar lingkup perusahaan yang sifatnya terganggu akan di laporka kepada koordinator Security selanjutya akan menunggu petunjuk dari pihak pimpinan perusahaan.
- 3) Apabila ada gangguan keamanan yang sifatnya tidak dapat di selesaikan secara Internal maka akan di laporkan kepada pihak kepolisian terdekatPengawalan uang gaji karyawan setiap bulan

B. Hasil Penelitian

1. Diskripsi Responden

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai pengaruh

kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk, (LONSUM) di Bulukumba. Responden yang dipakai sebanyak 88 orang karyawan. Para responden yang telah melakukan pengisian kuesioner kemudian akan didiskripsikan berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan, dan masa kerja. Diskripsi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian yang dapat dilihat sebagai berikut:

a. Deskripsi Jenis Kelamin

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar oleh peneliti didapatkan responden sesuai jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.1

Diskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Jumlah	Persentase
Laki-laki	70 orang	79,5 %
Perempuan	18 orang	20,5 %
Jumlah	88 orang	100 %

Sumber: hasil pengolahan data primer, 2018

Jumlah responden laki-laki terlihat lebih dominan yaitu sebanyak 70 orang (79,5%) dibandingkan jumlah responden perempuan sebanyak 18 orang (20,5%). Hal ini disebabkan PT London Sumatera (LONSUM) bergerak di bidang perkebunan karet yang lebih

banyak menggunakan karyawan laki - laki dibandingkan perempuan untuk menjalankan proses distribusi.

b. Diskripsi Umur

Gambar mengenai tingkat umur responden pada karyawan PT London Sumatera (LONSUM) terbagi menjadi lima kelompok dan jumlah responden pada masing - masing kelompok dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2

Diskripsi Responden Berdasarkan Umur

Kategori	Jumlah	Persentase
<25 tahun	1 orang	1,1 %
26-30 tahun	14 orang	15,9 %
31-35 tahun	10 orang	11,4 %
>35 tahun	63 orang	71,6 %
Jumlah	88 orang	100 %

Sumber: hasil pengolahan data primer 2018

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa 1 responden (1,1%) berusia <25 tahun, 14 responden (15,9%) berusia 26-30 tahun, 10 responden (11,4%) berusia 31-35 tahun, dan 63 responden (71,6%) berusia >35 tahun. Dilihat dari segi umur menggambarkan bahwa karyawan PT London Sumatera (LONSUM) dalam perekrutan karyawan mencari karyawan yang masuk dalam kategori usia berpengalaman langkah tersebut dilakukan agar para karyawan dapat bekerja secara profesional pada perusahaan.

c. Diskripsi Pendidikan

Tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki oleh responden dapat diketahui dari para karyawan PT London Sumatera (LONSUM), pada masing-masing tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3

Diskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Kategori	Jumlah	Persentase
SD	11 orang	12,5 %
SMP	19 orang	21,5 %
SMA	49 orang	55,8 %
Diploma	3 orang	3,4%
Sarjana	6 orang	6,8%
Jumlah	88 orang	100 %

Sumber: hasil pengolahan data primer 2018

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pendidikan SD sebanyak 11 responden (12,5%) pendidikan SMP sebanyak 19 responden (21,5%), pendidikan SMA sebanyak 49 responden (55,8%), pendidikan Diploma sebanyak 3 responden (3,4%) dan pendidikan Sarjana sebanyak 6 responden (6,8%). Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan yang ditempuh oleh sebagian besar karyawan adalah SMA/SMK, karena pekerjaan yang dijalani tidak menuntut pendidikan yang tinggi dan diharapkan karyawan dapat bekerja secara profesional di perusahaan.

d. Diskripsi Lama Bekerja

Gambaran responden dapat diketahui berdasarkan lama kerja pada perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4

Diskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	Responden	Persentase
<10 tahun	43 orang	48,9%
11 - 20Tahun	35 orang	39,7%
21 -30 tahun	10 orang	11,4%
Jumlah	88 orang	100 %

Sumber: hasil pengolahan data primer 2018

Berdasarkan tabel 4.4 dari 88 responden dapat diuraikan sebanyak 43 responden (48,9%) telah bekerja selama <10tahun, sebanyak 35 responden (39,7%) telah bekerja selama 11-20 tahun, sebanyak 10 respoden (11,4%) telah bekerja selama 21-30 tahun. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaian besar responden telah bekerja kurang dari 10tahun.

2. Uji Validitas Dan Reabilitas

a. Hasil Uji Validitas Variabel X_1 (Kompensasi)

Validitas sebuah instrumen penelitian (kuesioner) ditunjukkan oleh nilai korelasi antar pernyataan dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Hasil uji validitas X_1 (Kompensasi) dapat ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 4.5

Uji Validitas Variabel X₁ (Kompensasi)

Item	r-hitung	r-tabel	Ket
Pernyataan 1	0,306	0,3	Valid
Pernyataan 2	0,495	0,3	Valid
Pernyataan 3	0,623	0,3	Valid
Pernyataan 4	0,581	0,3	Valid
Pernyataan 5	0,742	0,3	Valid
Pernyataan 6	0,369	0,3	Valid
Pernyataan 7	0,702	0,3	Valid
Pernyataan 8	0,812	0,3	Valid
Pernyataan 9	0,775	0,3	Valid
Pernyataan 10	0,494	0,3	Valid

Sumber: hasil olah data kuosioner SPSS

Berdasarkan hasil uji di atas, dapat dilihat bahwa semua nilai r-hitung (korelasi) di atas 0.3. Di sisi lain, nilai korelasi antar pernyataan dalam kuesioner signifikan pada taraf 1% (0.01) maupun 5% (0.05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam variabel X₁ (Kompensasi) pada kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

b. Uji Validitas Variabel X₂ (Lingkungan Kerja)

Berikut hasil uji validitas untuk item pernyataan pada variabel X₂:

Tabel 4.6

Validitas Variabel X₂ (Lingkungan Kerja)

Item	r-hitung	r-tabel	ket
Pernyataan 1	0,306	0,3	valid
Pernyataan 2	0,495	0,3	valid

Pernyataan 3	0,623	0,3	valid
Pernyataan 4	0,581	0,3	valid
Pernyataan 5	0,742	0,3	valid
Pernyataan 6	0,369	0,3	valid
Pernyataan 7	0,702	0,3	valid
Pernyataan 8	0,812	0,3	valid
Pernyataan 9	0,775	0,3	valid
Pernyataan 10	0,494	0,3	valid

Sumber: hasil olah data kuosioner SPSS

Berdasarkan hasil uji di atas, dapat dilihat bahwa semua nilai r-hitung (korelasi) di atas 0.3. Di sisi lain, nilai korelasi antar pernyataan dalam kuesioner signifikan pada taraf 1% (0.01) maupun 5% (0.05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam variabel X_2 (*Lingkungan Kerja*) pada kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

c. Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Berikut hasil uji validitas untuk item pernyataan pada variabel

Y:

Tabel 4.7

Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Item	r-hitung	r-tabel	Ket
Pernyataan 1	0,664	0,3	valid
Pernyataan 2	0,551	0,3	valid
Pernyataan 3	0,675	0,3	valid

Sumber: hasil olah data kuosioner SPSS

Berdasarkan hasil uji di atas, dapat dilihat bahwa semua nilai r-hitung (korelasi) di atas 0.3. Di sisi lain, nilai korelasi antar pernyataan dalam kuesioner signifikan pada taraf 1% (0.01) maupun 5% (0.05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa

item pernyataan dalam variabel Y (Kinerja Pegawai) pada kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

d. Uji Reabilitas X_1 (Kompensasi)

Reliabilitas kuesioner ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* pada tabel statistik. Hasil pengujian item pernyataan dalam kuesioner pada variabel X_1 dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.8

Uji Reabilitas Variabel X_1 (Kompensasi)

Item	Cronbach's Alpha	Ket
Pernyataan 1	0,841	Reabilitas
Pernyataan 2	0,841	Reabilitas
Pernyataan 3	0,841	Reabilitas
Pernyataan 4	0,841	Reabilitas
Pernyataan 5	0,841	Reabilitas
Pernyataan 6	0,841	Reabilitas
Pernyataan 7	0,841	Reabilitas
Pernyataan 8	0,841	Reabilitas
Pernyataan 9	0,841	Reabilitas
Pernyataan 10	0,841	Reabilitas
Pernyataan 11	0,841	Reabilitas
Pernyataan 12	0,841	Reabilitas

Sumber: hasil olah data kuosioner SPSS

Berdasarkan hasil uji statistik di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.841, lebih dari 0.60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam kuesioner untuk variabel X_1 dinyatakan reliabel.

e. Uji Reabilitas X_2 (Lingkungan Kerja)

Hasil pengujian item pernyataan dalam kuesioner pada variabel X_2 dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.9**Uji Reabilitas Variabel X₂ (Lingkungan Kerja)**

Item	Cronbach's Alpha	Ket
Pernyataan 1	0,717	Reabilitas
Pernyataan 2	0,717	Reabilitas
Pernyataan 3	0,717	Reabilitas
Pernyataan 4	0,717	Reabilitas

Sumber: hasil olah data kuosioner SPSS

Berdasarkan hasil uji statistik di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.717, lebih dari nilai standarnya, yaitu 0.60. Dengan demikian, dapat simpulkan bahwa item pernyataan dalam kuesioner untuk variabel X₂ dinyatakan reliabel.

f. Uji Validitas Reabilitas Y (Kinerja Pegawai)

Hasil pengujian item pernyataan dalam kuesioner pada variabel Y dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.10**Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)**

Item	Cronbach's Alpha	Ket
Pernyataan 1	0,742	Reabilitas
Pernyataan 2	0,742	Reabilitas
Pernyataan 3	0,742	Reabilitas
Pernyataan 4	0,742	Reabilitas

Sumber: hasil olah data kuosioner SPSS

Berdasarkan hasil uji statistik di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.742, lebih standar yang ditetapkan, yaitu 0.60. Dengan demikian, dapat simpulkan bahwa item pernyataan dalam kuesioner untuk variabel Y dinyatakan reliabel

(Constant)	6.413	.581		11.035	.000		
Kompensasi	-.015	.011	-.098	-1.343	.183	.763	1.310
Lingkungan	.411	.035	.852	11.684	.000	.763	1.310

Multikoleniaritas

Pada

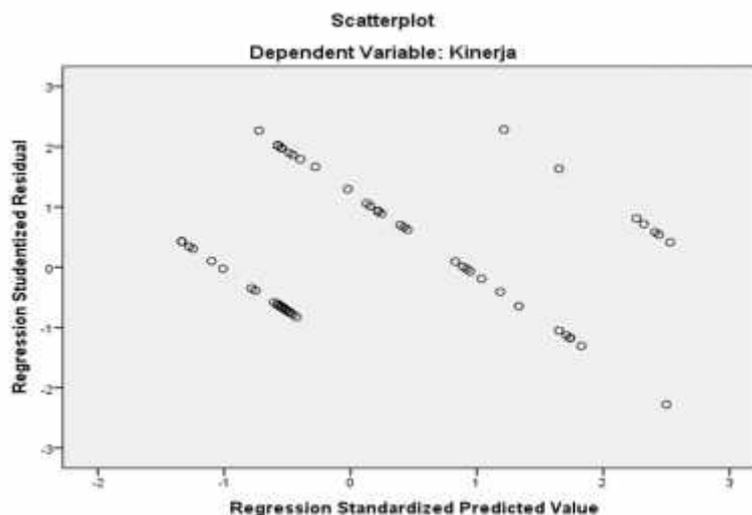
Sumber: hasil olah data kuosioner SPSS

Tabel output uji multikoleniaritas di atas, dapat dilihat bahwa nilai VIF sebesar 1.310, kurang dari 10. Sementara nilai Tolerance sebesar 0.763, lebih dari 0.01. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikoleniaritas pada data penelitian ini.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat ditunjukkan pada gambar di bawah ini:

Gambar 4.3
Grafik Uji Heteroskedastisitas



Pada gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak, tidak terpusat dan membentuk pola pada bagian tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa pada data penelitian, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, baik asumsi normalitas, multikoleniaritas, dan heteroskedastisitas, data penelitian memenuhi asumsi sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada tahapan berikutnya, yakni pengujian hipotesis.

4. Uji Hipotesis

a. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk melihat karakteristik data atau variabel penelitian. Hasil statistik deskriptif dapat ditampilkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.12

Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	88	37	60	48.40	4.087
Lingkungan	88	15	20	16.70	1.332
Kinerja	88	12	14	12.53	.642
Valid N (listwise)	88				

Sumber: hasil olah data kuosioner SPSS

Pada tabel statistik deskriptif di atas, dapat dilihat bahwa nilai maksimum dari variabel Kompensasi adalah sebesar 60, sedangkan nilai minimumnya adalah 37. nilai rata-rata sebesar 48.40 dengan tingkat deviasi standarnya sebesar 4.087. Sementara itu, nilai maksimum dari variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 20, nilai minimumnya adalah 15. Nilai rata-rata sebesar 16.70 dengan tingkat deviasi standar sebesar 1.332. Nilai maksimum dari variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 14, nilai minimumnya adalah 12. Nilai rata-rata sebesar 12.53 dengan tingkat deviasi standar sebesar 0.642.

b. Koefisien Determinan

Koefisien determinan dalam hasil penelitian ditunjukkan dengan nilai *R Square* (R^2) atau *Adjusted R Square*. Berikut hasil pengujian koefisien determinan.

Tabel 4.13

Hasil Uji Koefisien Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.655	.647	.382

Sumber: hasil olah data kuosioner SPSS

Hasil pengujian data di atas menunjukkan bahwa nilai *R Square* adalah sebesar 0.655 atau 65.5. Hal ini berarti variasi kekuatan pengaruh variabel X_1 (Kompensasi) dan X_2 (Lingkungan Kerja) sebesar 65.5% terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Sisanya sebesar 34.5% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Model penelitian ini dinyatakan baik karena nilai koefisien determinannya mendekati 100% atau 1. Dengan demikian, model yang dibangun dalam penelitian ini dapat dilanjutkan pada pengujian tingkat berikutnya.

c. Hasil Uji Statistik *t*

Uji *t* atau uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel dalam penelitian. Uji *t* ditunjukkan dengan nilai *t*-hitung dan nilai signifikansi yang menjadi output hasil olah data. Hasil uji *t* dapat ditampilkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Statistik t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.413	.581		11.035	.000
Kompensasi	-.015	.011	-.098	-1.343	.183
Lingkungan	.411	.035	.852	11.684	.000

Sumber: hasil olah data kuosioner SPSS

Dari hasil pengujian statistik di atas, dapat dirumuskan model penelitian dalam persamaan berikut:

$$Y = 6.413 - 0.015 + 0.411$$

1. Pengaruh Variabel Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung yang didapat adalah sebesar -1.343, dan nilai t-tabel adalah 1.66298 (df=85). Hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari pada nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari nilai alpha ($1.183 < 0.05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel Kompensasi terhadap variabel Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, **hipotesis 1 (H1) ditolak.**

2. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung yang didapat adalah

sebesar 9.241, dan nilai t-tabel adalah 1.66298 (df=85). Hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai t- hitung lebih besar dari pada nilai t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, **hipotesis 2 (H2) diterima**.

d. Hasil Uji F

Uji F atau uji simultan digunakan untuk melihat pengaruh simultan kedua variabel independen (Kompensasi dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Hasil uji F ditunjukkan dengan nilai F-hitung dan nilai signifikansi yang menjadi output hasil olah data. Hasil uji F dapat ditampilkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.15

Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	23.503	2	11.752	80.591	.000 ^b
Residual	12.395	85	.146		
Total	35.898	87			

Sumber: : hasil olah data kuosioner SPSS

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai F-hitung yang didapat adalah sebesar 80.591, dan nilai F-tabel adalah 3.10. Hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai F- hitung lebih besar dari pada nilai F-

tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, **hipotesis 3 (H3) diterima**.

C. Pembahasan

Pada sub - sub ini, penulis akan menguraikan tentang hasil yang didapat dari analisis data yang ada mengenai hubungan variabel kompensasi (X_1), Kompensasi (X_2), lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk, (LONSUM) baik secara parsial maupun simultan guna memperkuat hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

1. Analisis secara simultan

Berdasarkan analisis regresi sederhana yang dilakukan, pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk, (LONSUM) tidak berpengaruh signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung yang didapat adalah sebesar -1.343, dan nilai t-tabel adalah 1.66298 (df=85). Hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari pada nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari nilai alpha ($1.183 < 0.05$). Sedangkan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung yang didapat adalah sebesar 9.241, dan nilai t-tabel adalah 1.66298 (df=85). Hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari pada nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh

positif dan signifikan variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Berdasarkan komponen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kompensasi dan lingkungan kerja, hanya lingkungan kerja yang memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dijelaskan bahwa semakin baik lingkungan kerja pada perusahaan, maka semakin tinggi kinerja karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian maka hasil penelitian ini yaitu kompensasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Indikator lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan pada hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari pada nilai t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0.000 < 0.05$).
2. Indikator kompensasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan pada hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari pada nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari nilai alpha ($1.183 < 0.05$).

B. Saran

Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan penelitian, maka berikut ini disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk, (LONSUM) agar memberikan kompensasi kepada karyawan agar kinerja karyawan dapat lebih meningkat.
2. Sebaiknya PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk, (LONSUM), lebih memperhatikan 54 n kompensasi kepada karyawan, mengadakan tunjangan-tunjangan seperti tunjangan hari raya (THR) dan memberikan kompensasi kepada karyawan yang memberikan prestasi kerja agar karyawan memiliki acuan untuk lebih bersemangat dalam memberikan kinerja yang lebih baik.

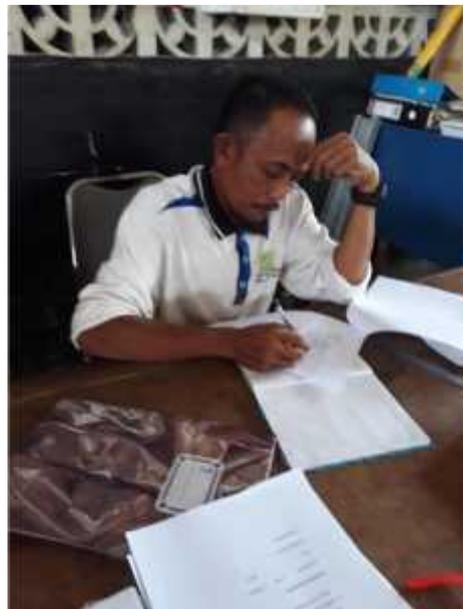
DAFTAR PUSTAKA

- Baharuddin, A. Alhabsyi, T. Utami H. N. 2012. *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang)*. Jurnal Profit Volume 6 No . 2012 Hal. 56 – 68
- Dhermawan,A.A.N.B. Sudibya,I G.A.dan Utama, I W.M.2012.*Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*.Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2 Agustus 2012 Hal 173-184
- Fauzi U. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda*. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2014, 2 (3) : 172 – 185
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Imam Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 1. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Leonardo E. Dan Andreani F. 2015 *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia*. AGORA Vol. 3, No. 2, (2015) Hal. 28 – 31
- Malayu,S.P. Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kedua Puluh. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mathis,L dan Jackson,H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta : Salemba Empat.
- Mondiani T. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) UPJ Semarang*. Jurnal Administrasi Bisnis Volume I Nomor 1 September 2012 hal. 46-54
- Nurchayani N.M. dan Adnyanil.G.A.D. 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.1, 2016: 500 – 532
- Panggabean. M.S. 2004.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Riansari,T. Sudiro,A. dan Rofiaty.2012. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank TabunganPensiunan Nasional, Tbk Cabang Malang)*. Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 10 No. 4 Desember 2012

- Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Bandung : Pustaka Setia.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Cetakan Kedua. Yogyakarta : STIEYKPN
- Singarimbun, Masri & Sofian Efendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Edisi Revisi. Jakarta :LP3ES.
- Sugiyarti, Gita. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang)*. E-Jurnal Serat Acitya, Vol 1, No 2 (2012) Hal 73-83
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CVAlfabeta.
- Supatmi, M. E. Nimran, U. Utami, H. N. 2013. *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Profit Volume 7 No. 1 2013 Hal. 25 – 37
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press. Jakarta.
- Wijaya T. dan Andreani F. 2015. *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama*. AGORA Vol. 3, No. 2, (2015) Hal. 37 – 45

Lampiran

DOKUMENTASI PENELITIAN



**Foto saat pengisian kuesioner oleh pegawai PT. PP London Sumatera, Tbk
(LONSUM)**

Riwayat Hidup



AYU ULFA NINGSIH, lahir pada tanggal 14 Agustus 1995 di Manyampa Kab. Bulukumba, Sulawesi Selatan dari pasangan Bapak Kamaluddin (Alm) dan Ibu Nursia. Penulis sekarang bertempat tinggal di Kompleks Kodam Katangka Blok. A No. 9

Kab. Gowa Sulawesi Selatan. Penulis adalah anak Kedua dari dua bersaudara. Jenjang pendidikan formal yang pernah ditempuh penulis adalah Sekolah Dasar Negeri yaitu SD Negeri 19 Manyampa lulus pada tahun 2008, selanjutnya pada SMP Negeri 4 Bulukumba dan lulus pada tahun 2011, kemudian melanjutkan di SMA Negeri 15 Bulukumba dan lulus pada tahun 2014. Selanjutnya melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi dengan memilih program studi manajemen pada fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Pengalaman organisasi Penulis sewaktu SMP yaitu Palang Merah Remaja, SMA yaitu Pramuka dan OSIS.