

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSP TRI DHARMA ARTHA
LAMPUNG TENGAH**

(PENELITIAN)

NURIA ERISNA



**FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG**

2019



UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

AKUNTANSI STATUS TERAKREDITASI "B" No: 392/SK/BAN-PT/Akred/SX/2014
MANAJEMEN STATUS TERAKREDITASI "A" No: 2192/SK/BAN-PT/Akred/S/III/2018

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 26 Lb. Ratu, Bandar Lampung, Telp. : 701979 – 701463, Fax. 701467

SURAT TUGAS	Nomor Dokumen	FM.SD.FEB.007
	Nomor Revisi	-
	Tgl. Berlaku	Maret 2013
	Nomor Surat	02.a/SI/FEB-UBL/1/2019
	Halaman	1

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bandar Lampung dengan ini memberi tugas kepada :

Nama : **Dra. Nuria Erisna, M.M.**
Pekerjaan : **Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bandar Lampung**

Untuk melaksanakan Penelitian Mandiri dengan judul "Pengaruh Konvensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSP Tri Dharma Arta Lampung Tengah". Kegiatan ini akan dilaksanakan pada bulan Maret s.d Juni 2019.

Demikian surat tugas ini disampaikan untuk dapat dilaksanakan, atas kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Bandar Lampung, 27 Januari 2019.



Dr. Andala Rama Putra Barusman, S.E., M.A.Ec.

PENGESAHAN

1. Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah
2. Bidang Ilmu : Manajemen
3. Petugas Penyuluh : Dra. Nuria Erisna, M.M
4. NIDN : 0012095802
5. Jenis Kelamin : Perempuan
6. Pangkat/Gol/NIP : Pembina / IVA/19580812.198503.2001
7. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
8. Fakultas/Prodi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
9. Perguruan Tinggi : Universitas Bandar Lampung
10. Bidang keahlian : Manajemen
11. Lokasi Pengabdian : KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah
12. Biaya Pengabdian : Rp. 10.000.000,00
13. Sumber Dana : Mandiri
14. Waktu Penelitian : Maret 2019 - Juni 2019

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bandar Lampung



Dr. Andala Rama Putra Barusman, S.E., M.A. Ek

Bandar Lampung, 17 Juli 2019
Peneliti

Dra. Nuria Erisna, M.M

Mengesahkan
Kepala LPPM-Universitas Bandar Lampung



Dr. Hendri Duanan, S.E., M.M



UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN PADA MASYARAKAT
(LPPM)
Jl. Z.A. Pagar Alam No : 26 Labuhan Ratu, Bandar Lampung Tlp: 701979
E-mail : lppm@ubl.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 106 / S.Ket / LPPM-UBL / VIII / 2019

Kepala Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat (LPPM) Universitas Bandar Lampung dengan ini menerangkan bahwa :

- | | |
|---------------------------------|------------------------------------|
| 1. Nama | : Dra. Nuria Erisna, MM |
| 2. NIDN | : 0012095802 |
| 3. Tempat, tanggal lahir | : Bumi Agung, 12 September 1958 |
| 4. Pangkat, golongan ruang, TMT | : Pembina, IV/a |
| 5. Jabatan | : Lektor Kepala |
| 6. Bidang Ilmu | : Ekonomi Manajemen |
| 7. Jurusan / Program Studi | : Manajemen |
| 8. Unit Kerja | : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UBL. |

Telah melaksanakan Penelitian dengan Judul

"Pengaruh Kompensasi Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah."

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 02 Agustus 2019
Kepala LPPM-UBL

Dr. Hendri Duman, SE., M.M.

Tembusan:

1. Rektor UBL (sebagai laporan)
2. Yang bersangkutan
3. Arsip

ABSTRAK

Kinerja merupakan perilaku yang dimiliki setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja diyakini mampu mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Semakin besar kompensasi, tingginya tingkat disiplin kerja dan membaiknya lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah. Berdasarkan analisis kuantitatif dengan menggunakan pendekatan statistic yaitu untuk regresi linier berganda diperoleh fungsi persamaan yaitu $Y = 3,84 + 0,306 X_1 + 0,370 X_2 + 0,350 X_3$ et. Ini menunjukkan bahwa variabel X_1 , X_2 dan X_3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai R-Square (R^2) 0,481, ini menunjukkan bahwa 48,1% kinerja karyawan KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah, dipengaruhi oleh Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3). Pada uji t kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, karena nilai t_{hitung} (1,850) lebih besar dari t_{tabel} (1,68) atau dengan kata lain $t_{hitung} > t_{tabel}$. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, karena nilai t_{hitung} (2,674) lebih besar dari t_{tabel} (1,68) atau dengan kata lain $t_{hitung} > t_{tabel}$. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, karena nilai t_{hitung} (1,845) lebih besar dari t_{tabel} (1,68) atau dengan kata lain $t_{hitung} > t_{tabel}$. Pada uji F, diperoleh perhitungan dimana F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($16,822 > 2,80$). hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah. Ini menunjukkan secara bersama-sama seluruh variabel X_1 , X_2 , dan X_3 berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Jadi sesuai dengan hasil analisis kuantitatif diatas maka diambil kesimpulan bahwa seluruh variabel X_1 (Kompensasi), X_2 (Disiplin Kerja), dan X_3 (Lingkungan Kerja) berpengaruh terhadap Y (Kinerja). Maka hipotesis yang menyatakan Kinerja Karyawan KSP Tri Dharma Artha Lampung Timur dipengaruhi oleh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dapat diterima.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja.

PRAKATA

Dengan mengucapkan syukur kehadiran Allah SWT yang memberikan taufik dan hidayah Nya sehingga telah selesainya laporan penelitian yang berjudul **”PENGARUH KOMPENSASI DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSP TRI DHARMA ARTHA DI LAMPUNG TENGAH”**. Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi kewajiban bagi seseorang dosen dalam rangka melaksanakan salah satu unsur Tri Darma Perguruan tinggi. Hasil penelitian ini memberikan gambaran tentang sejauh mana pengaruh Kompensasi, disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah

Kami telah berusaha dengan segala kemampuan untuk menyusun laporan penelitian ini dan menyadari masih banyak terdapat kekurangan dan ketidaksempurnaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi ilmu pengetahuan, masukan atau pedoman bagi peneliti selanjutnya maupun bagi pihak-pihak yang berkepentingan lainnya. Kami sangat berterima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan berbagai pihak terutama kepada pimpinan dan karyawan KSP Tri Dharma Artha dan semua yang telah memberikan bantuan dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini. Semoga hasil penelitian ini bermanfaat.

Bandar Lampung 4 Juli 2019

peneliti

DraNuriaErisna

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
RINGKASAN.....	iii
PRAKATA.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	2
1.3 Rumusan Masalah.....	2
1.4 Batasan Masalah.....	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	4
2.1 Landasan Teori.....	4
2.1.1 Kompensasi.....	4
2.1.2 Disiplin Kerja.....	9
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	15
2.1.3 Kinerja Karyawan.....	17
2.2 Penelitian Terdahulu.....	21
2.4 Kerangka Pemikiran.....	22
2.5 Hipotesis.....	23

BAB III TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	24
3.1 Tujuan penelitian.....	24
3.2 Manfaat Penelitian.....	24
BAB IV METODE PENELITIAN.....	26
4.1 Jenis Penelitian	26
4.2 Desain Penelitian	26
4.3 Variabel dan Operasional Variabel	27
4.4 Populasi	29
4.5 Tehnik Pengumpulan Data	30
4.6 Validitas Dan Reabilitas	31
4.7 Metode Analisis	32
BAB V HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA.....	35
5.1 Sejarah Singkat Perusahaan	35
5.2 Karakteristik Responden	35
5.3 Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas	38
5.4 Deskripsi Variabel Penelitian	42
5.5 Analisis Data Dan Pembahasan.....	52
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	59
6.1. Kesimpulan	59
6.2. Saran-Saran	59
DAFTAR PUSTAKA.....	60
LAMPIRAN.....	60

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan	21
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden.....	37
Tabel 5. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	37
Tabel 5.4 Hasil Pengujian Validitas	39
Tabel 5.5 Hasil penguian Reabilitas	41
Tabel 5.6 Kriteria Jawaban Responden.....	43
Tabel 5.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kompensasi ...	44
Tabel 5.8 Rekapitulasi Total Skor Per Item Pertanyaan Dan Kriteria Jawaban Atas Variabel Kompensasi	44
Tabel 5.9 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Displin Kerja ...	46
Tabel 5.10 Rekapitulasi Total Skor Per Item Pertanyaan Dan Kriteria Jawaban Atas Variabel Disiplin Kerja	46
Tabel 5.11 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja	48
Tabel 5.12 Rekapitulasi Total Skor Per Item Pertanyaan Dan Kriteria Jawaban Atas Variabel Lingkungan Kerja.....	48
Tabel 5.13 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kinerja	50

Tabel 5.14 Rekapitulasi Total Skor Per Item Pertanyaan Dan Kriteria Jawaban Atas Variabel Kinerja Karyawan.....	50
Tabel 5.15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	53
Tabel 5.16 Koefisien Determinasi.....	55
Tabel 5.17 Hasil Uji t	56
Tabel 5.18 Hasil Uji Hipotesis t	56
Tabel 5.19 Hasil Analisis Regresi Secara Simultan	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	22
--------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Melihat pentingnya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka diperlukan penanganan tersendiri terhadap sumber daya manusia agar mereka dapat bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, dengan begitu maka tujuan yang telah ditetapkan akan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan rencana. Baik atau buruknya suatu organisasi atau perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawannya, apabila suatu perusahaan memiliki hasil kinerja melampaui target yang ditentukan perusahaan maka kinerja karyawan disuatu perusahaan tersebut baik dan sebaliknya apabila suatu perusahaan memiliki hasil kinerja dibawah target yang ditetapkan maka kinerja suatu perusahaan tersebut kurang baik KSP. Tri Dharma Artha yang berlokasi di dusun Rama Dewa kecamatan Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah. KSP Tri Dharma Artha merupakan badan usaha yang bergerak di bidang ekonomi guna menyalurkan dan menyimpan dana bagi masyarakat. KSP Tri Dharma Artha terdapat beberapa produk yang ditawarkan bagi masyarakat diantaranya simpanan berangka, simpanan arisan, simpanan suka rela serta penyaluran kredit bagi masyarakat, perlu meningkatkan kinerja karyawannya melalui berbagai macam pelatihan dalam tingkat kedisiplinan, kompensasi, serta lingkungan kerja yang kondusif sehingga diharapkan kinerja karyawannya dapat meningkat

Peningkatan kinerja karyawan tidak hanya terjadi karena dari pihak internal saja namun juga ada yang harus memberikan dukungan yang cukup dari pihak eksternal (perusahaan) agar tercapainya kinerja yang maksimal. Untuk itu diperlukan adanya sinergi yang cukup baik antara karyawan dengan pihak perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSP TRI DHARMA ARTHA LAMPUNG TENGAH”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka di identifikasikan masalah yang ada sebagai berikut ; faktor kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja di identifikasikan sebagai penyebab yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka yang menjadi permasalahan adalah :

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah

3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah

Bagaimana pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah

1.3 Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah , maka penelitian ini hanya dibatasi dengan masalah pada Kompensasi , Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja

BAB II

TINAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.I Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut I Komang Ardana dkk (2012 : 153) “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi” . Kompensasi dapat berupa gaji dan upah. Kompensasi bersifat financial dan non financial.

Menurut Hasibuan (2012 : 118) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

2. Macam – Macam Kompensasi

Menurut Veithzal Rivai (2011: 471) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

- a) Kompensasi finansial langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk gaji, upah, komisi atau bonus.
- b) Kompensasi finansial tidak langsung atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi, tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya.

2. Kompensasi Non Finansial.

Kompensasi non finansial terdiri dari pujian, penghargaan dan pengakuan.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut I Komang Ardana dkk (2012 : 153) Faktor faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi antara lain :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

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

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

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

3. Serikat buruh atau organisasi karyawan

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

4. Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja baik dan banyak, maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika produktivitasnya kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan UU Keppres

Pemerintah dengan UU Keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan balas jasa bagi karyawan, karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya hidup atau cost of living

Bila biaya hidup di daerah yang tinggi maka tingkat kompensasi atau upah semakin besar tetapi sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah ini rendah maka tingkat kompensasi atau upah relative kecil.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menjabat lebih yang tinggi maka akan menerima gaji atau kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya pejabat yang menjabat jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji atau kompensasi lebih besar pula.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi, dan pengalaman kerjanya lebih lama maka gaji atau balas jasanya lebih besar, Sebaliknya karyawan yang berpendidikan lebih rendah dan pengalaman kerjanya kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Bila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah rendah karena terdapat banyak pengangguran (disqualified on employment).

10. Jenis dan sifat pekerjaan

Jika jenis dan sifat pekerjaan itu mengerjakan sulit atau sukar dan mempunyai resiko(financial, keselamatan) besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar, karena meminta kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakan mudah dan resikonya (financial, keselamatan) kecil maka tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

4. Indikator Kompensasi

Hasibuan (2012:86) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Upah adalah imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
3. Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerja melebihi standar yang ditentukan.
4. Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja

5. Fasilitas kantor adalah sarana yang diberikan perusahaan guna untuk kelangsungan kinerja karyawan .
6. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
7. Jaminan sosial

Suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua dan meninggal.

2.1.2 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Mangkuprawira (2007:122) mengemukakan bahwa kedisiplinan karyawan adalah : adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat memengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Menurut Hasibuan (2008:193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Fathoni (2006:126) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan sadar

akan tugas dan tanggungjawabnya. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari uraian definisi yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berkaitan dengan datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan yang berlaku serta perusahaan memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin.

2. Macam – Macam Disiplin Kerja

Mangkunegara (2001:129) mengutarakan macam-macam disiplin kerja dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan bersifat korektif:

a. Disiplin Preventif

Pendekatan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif. Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para pegawai organisasi.

b Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran bagi pelanggar. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Misalnya dengan peringatan lisan, pernyataan ketidakpuasan oleh atasan langsung, penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian sementara, pemberhentian atas permintaan sendiri, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, pemberhentian tidak dengan hormat.

3. Prinsip Disiplin Kerja

Husein (2000:39) berpendapat bahwa seorang pegawai yang dianggap melaksanakan prinsip-prinsip disiplin kerja apabila ia melaksanakan hal-hal sebagai berikut :

1. Hadir di tempat kerja sebelum waktu mulai bekerja.
2. Bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan organisasi.
3. Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan.
4. Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapih.
5. Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien.

6. Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja.
7. Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja.
8. Selama kerja tidak pernah absen/tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hampir tidak pernah absen karena sakit.

4. Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi (Veithzal Rivai, 2011:450), sedangkan sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi.

Menurut Veithzal Rivai (2004:450) ada beberapa tingkat dan jenis pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

1. Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis: teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.
3. Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis: penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian, pemecatan.

5. Indikator Disiplin Kerja

Menurut H. Malayu Hasibuan (2008:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai, di antaranya :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari Direct Single Relationship, Direct Group Relationship, dan Cross Relationship hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat, baik secara vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya Human Relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2001:183) mengemukakan bahwa: "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain". Menurut Sedarmayati (2011:2) mendefinisikan bahwa :
"Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok ."

Menurut Mardiana (2001:55) menjelaskan bahwa : “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”.

Lingkungan Kerja atau lokasi kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Robbins, 2003).

2. Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar terdapat 2 jenis lingkungan kerja, yaitu : (Sedarmayanti, 2011 : 21)

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan kerja non-fisik

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

3. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator - indikator terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya (Sedarmayanti, 2001:21) adalah

:

1. Penerangan/ cahaya di tempat kerja;
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja;
3. Kelembaban di tempat kerja;

4. Sirkulasi udara di tempat kerja;
5. Kebisingan di tempat kerja;
6. Getaran mekanis di tempat kerja;
7. Tata warna di tempat kerja;
8. Dekorasi di tempat kerja (layout);
9. Musik di tempat kerja;
10. Keamanan di tempat kerja

2.1.4 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165). Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000:41). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002:22). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku (Amstrong, 1999:15). Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

a. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999:27).

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999:27). Perintah

tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999:27). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

3. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

4. Indikator Kinerja Karyawan

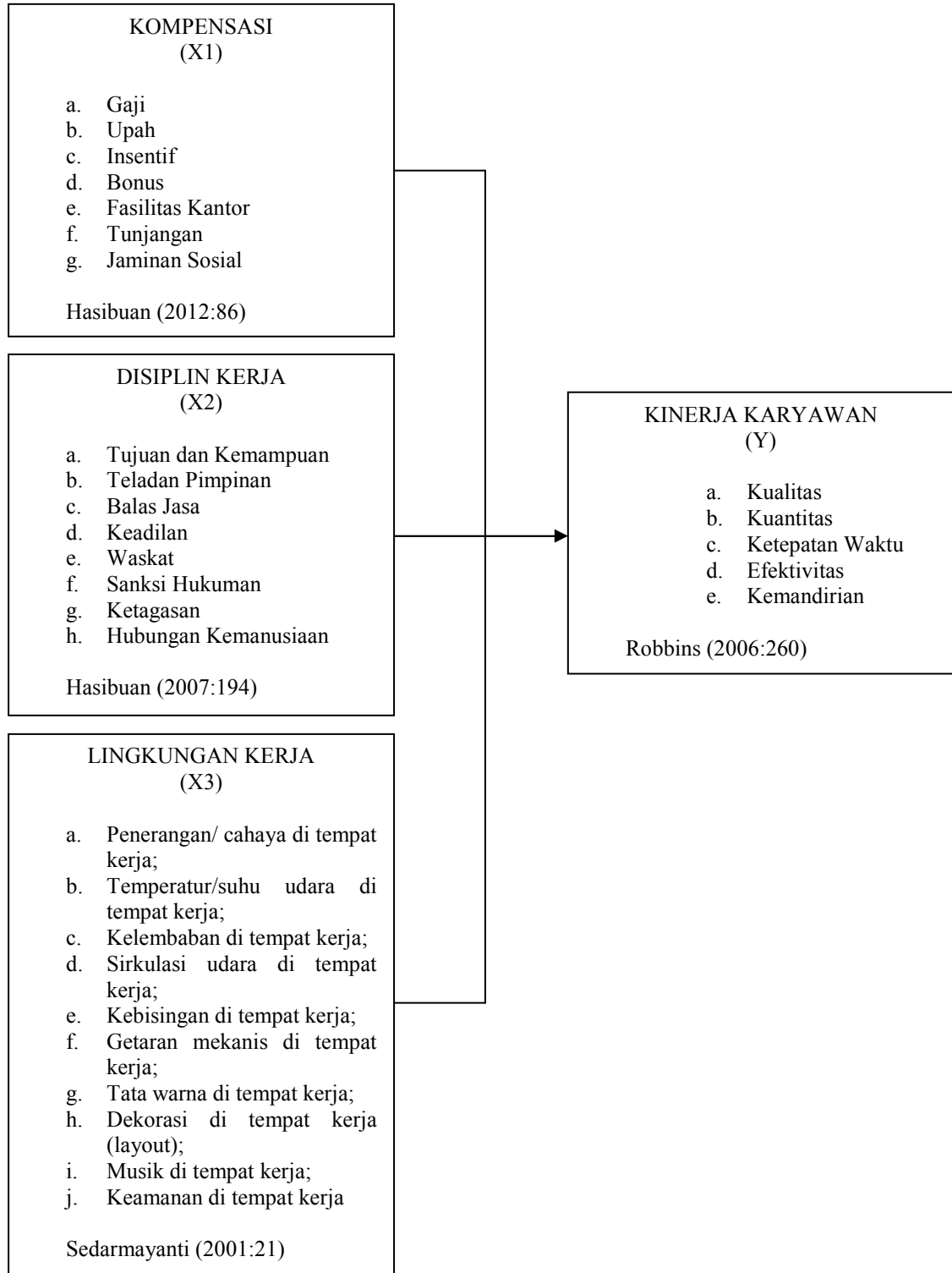
Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.5 Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Peneliti	Universitas	Judul	Alat Analisis yang Digunakan	Hasil Penelitian
1	Popi Irawati Ningrum	Universitas Bandar Lampung (UBL) 2015	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Kripik Pisang Suseno di Bandar Lampung	Regresi Linier Berganda	Kompensasi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pada perusahaan kripik pisang suseno di Bandar lampung. Hal ini didasarkan pada uji hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji hipotesis F, dimana secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (16,822 > 2,88).

2.2 Kerangka Pemikiran



Keterangan gambar:

Variabel Pengaruh (X) adalah :

- a. Kompensasi (X1)
- b. Disiplin Kerja (X2)
- c. Lingkungan Kerja (X3)

Variabel terpengaruh (Y) adalah :

- Kinerja Karyawan

Menunjukkan pengaruh variabel Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2.3 Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan maka diajukan

hipotesis sebagai berikut :

- 1 Kompensasi mempunyai pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah
- 2 Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah
- 3 Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah
- 4 Kompensasi , disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah

BAB III

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah
2. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah
3. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah
4. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah

3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk memperluas dan menganalisis masalah masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

2. Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi institusi untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah

3. Bagi Peneliti lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Jenis Penelitian

4.1.1 Penelitian kepustakaan

Penelitian dilakukan dengan mempelajari, mengumpulkan data dan informasi berbagai literature dan tulisan ilmiah dari berbagai sumber yang dapat dipergunakan landasan teori dalam penulisan skripsi ini.

4.1.2 Penulisan Lapangan

Penelitian ini dilakukan dengan mengadakan hubungan langsung dengan karyawan KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah

4.2 Desain Penelitian

Desain penelitian ini berupa desain penelitian deskriptif. Metode penelitian deskriptif yaitu prosedur atau cara pemecahan masalah dengan cara menggambarkan atau melukiskan, fenomena, keadaan, peristiwa atau sesuatu yang sedang berlangsung pada saat sekarang berdasarkan pada fakta-fakta yang terjadi sebagaimana keadaannya.

4.3 Variabel dan Operasional Variabel

4.3.1 Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas (variabel independen) yaitu variabel yang mempengaruhi dan variabel terikat (variabel dependen) yaitu variabel yang dipengaruhi. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu:

1. Variabel Dependen

Dalam peneliti ini yang menjadi variabel dependen adalah: Kinerja Karyawan (Y).

2. Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3).

4.3.2 Operasional Variabel

Operasional variabel menurut Sugiyono (2012) yaitu segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut dan kemudian ditarik kesimpulannya.

1. Variabel Independen

1.1 Kompensasi

Adapun indikator-indikator Kompensasi (X1) dalam penelitian ini berdasarkan teori (Hasibuan, 2012) yaitu :

1. Gaji
2. Upah

3. Insentif
4. Bonus
5. Fasilitas Kantor
6. Tunjangan
7. Jaminan Sosial

1.2 Disiplin Kerja

Adapun indikator-indikator disiplin kerja (X2) dalam penelitian ini berdasarkan (Hasibuan, 2007):

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi Hukuman
7. Ketagasan
8. Hubungan Kemanusiaan

1.3 Lingkungan Kerja

Adapun indikator-indikator lingkungan kerja (X3) dalam penelitian ini berdasarkan (Sedamayanti, 2001):

1. Penerangan/ cahaya di tempat kerja;
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja;
3. Kelembaban di tempat kerja;

4. Sirkulasi udara di tempat kerja;
5. Kebisingan di tempat kerja;
6. Getaran mekanis di tempat kerja;
7. Tata warna di tempat kerja;
8. Dekorasi di tempat kerja (layout);
9. Musik di tempat kerja;
10. Keamanan di tempat kerja

2. Variabel Dependen

2.1 Kinerja Karyawan

Adapun indikator-indikator kinerja (Y) dalam penelitian ini berdasarkan (Robbins, 2006) : indikator penilaian kinerja ada 5 yaitu :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan Waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

4.4 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 47 orang yang bekerja di KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah Mengutip dari pendapat (Arikunto, 2010: 174) . Apabila subjek peneliti kurang dari 100 maka lebih baik semua sehingga penelitiannya adalah penelitian populasi.

4.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara:

4.5.1 Observasi

Yaitu pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung terhadap karyawan pada KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah

4.5.2 Dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan pencatatan dari dokumen pada KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah

4.5.3 Kuisisioner

Data yang diperoleh dari penelitian ini didapatkan langsung dari pengisian kuisisioner (angket) yang ditujukan kepada responden tentang tanggapan atau pandangan tentang pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah

4.5.4 Wawancara (Interview)

Yaitu pengumpulan data dengan cara wawancara dengan karyawan KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah Sedangkan alat yang digunakan dalam mengambil data dalam penelitian ini adalah kuisisioner dan wawancara, untuk kuisisionernya menggunakan skala linkert Pertanyaan yang di ajukan pada responden harus jelas dan tidak meragukan responden. Dengan melakukan penyebaran kuisisioner untuk

mengukur persepsi responden digunakan skala Likert yang dikembangkan oleh Rensis Likert. Skala Likert umumnya menggunakan 5 angka penelitian yaitu:

- a. Untuk jawaban sangat tidak setuju diberi nilai = 1
- b. Untuk jawaban tidak setuju diberi nilai = 2
- c. Untuk jawaban kurang setuju diberi nilai = 3
- d. Untuk jawaban setuju diberi nilai = 4
- e. Untuk jawaban sangat setuju diberi nilai = 5

4.6 Validitas dan Reliabilitas

4.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak sahnya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu. Dalam melakukan pengujian validitas, digunakan alat ukur berupa program komputer yaitu SPSS for Windows 18, dan jika suatu alat ukur mempunyai korelasi yang signifikan antara skor item terhadap skor totalnya maka dikatakan alat skor tersebut adalah valid (Ghozali, 2009:71).

4.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap kuesioner stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala/kejadian. Semakin tinggi reliabilitas

suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Dalam melakukan perhitungan Alpha, digunakan alat bantu program komputer yaitu SPSS for Windows 18 dengan menggunakan model Alpha. Sedangkan dalam pengambilan keputusan reliabilitas, suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2009:72).

4.7 Metode Analisis

4.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang dinyatakan dalam bentuk uraian dan didasarkan pada data yang telah ada. Data kualitatif merupakan data berupa informasi yang kemudian dikaitkan dengan data lainnya sehingga memunculkan suatu kebenaran. Analisis ini berguna untuk menjelaskan tentang berbagai macam masalah atau hal-hal penting yang dinyatakan dalam bentuk kalimat.

4.7.2 Analisis Data Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan analisis yang digunakan untuk data-data yang berbentuk angka yang dapat di ukur atau di hitung. Tujuan analisis kuantitatif adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh suatu variabel atau hal terdapat variabel lain secara kuantitatif. Analisis ini menggunakan suatu perhitungan melalui metode statistik dan untuk mempermudah analisis data maka dalam penelitian ini menggunakan software SPSS 18.

4.7.3 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan pengaruh dua atau lebih variabel prediktor (variabel bebas) terhadap satu variabel kriterium (variabel terikat) atau untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara dua buah variabel bebas (X) atau lebih dengan sebuah variabel terikat (Y) (Usman dan Akbar, 2006:241).

Rumus (Usman dan Akbar, 2006:242) :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + et$$

Dimana:

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b1, b2 dan b3 : Koefisien Regresi

X1 : Kompensasi

X2 : Disiplin Kerja

X3 : Lingkungan Kerja

et : error of term

4.7.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai

koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted R square (Imam Ghazali 2007).

4.7.5 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2009:84). Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2009:84) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

4.7.6 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2 dan X3 (Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja) secara terpisah atau parsial maupun secara simultan.(Ghozali, 2009:84). Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2009:84) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

5.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Berawal dari kegiatan usaha simpan pinjam oleh kelompok arisan di dusun rama dewa Kecamatan Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah yang beranggotakan 21 orang, berkumpul untuk membicarakan bagaimana baik nya mengorganisasikan keuangan agar berbadan hokum dan legal sifatnya. Dengan tekad ingin mengembangkan usaha dengan berazaskan kekeluargaan maka para anggota bersepakat membentuk suatu koperasi. Pada tanggal 10 september 1999 terbentuklah badan hokum nya dengan nomor : 462/BH/VIII/1999 dan diberi nama KOPERASI SIMPAN PINJAM (KSP) TRI DHARMA ARTHA dengan berazaskan pada kekeluargaan KSP Tri Dharma Artha mempunyai pedoman prilaku PRIMA SETIA sebagai budaya prusahaan oleh segenap insan KSP Tri Dharma Artha.

5.2 Karakteristik Responden

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah yang berjumlah 47 orang. Karakteristik responden yang disusun dalam tabel frekuensi untuk memudahkan dalam mengidentifikasi ciri-ciri responden.

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah maka diperoleh data berdasarkan jenis kelamin responden yang ditunjukkan pada Tabel 5.3 berikut :

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin		
Kategori	Responden	Persentase (%)
Laki – Laki	38	80
Perempuan	9	20
Jumlah	47	100

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 5.1 dapat diketahui bahwa responden jenis kelamin laki - laki yaitu sebanyak 38 orang dari 47 responden dengan persentase sebesar 80 % dan diikuti dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 9 orang dari 47 responden dengan persentase sebesar 20 %.

2. Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan KSP Ti Dharma Artha Lampung Tengah, maka diperoleh data berdasarkan usia responden yang ditunjukkan pada Tabel 5.2 berikut :

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Usia Responden		
Kategori	Responden	Persentase (%)
<20 Tahun	0	0
20-35 Tahun	9	19,15
36-50 Tahun	31	65,96
>50 Tahun	7	14,89
Jumlah	47	100

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 5.2 dapat diketahui bahwa responden berusia <20 Tahun yaitu sebanyak 0 orang dari 47 responden, responden berusia 20-35 Tahun sebanyak 9 orang dari 47 dengan persentase sebesar 19,15 % , responden berusia 36-50 Tahun sebanyak 31 orang dari 47 responden dengan presentase sebesar 65,96% , responden berusia >50 Tahun sebanyak 7 orang dari 47 responden dengan presentase sebesar 14,89 %.

3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah, maka diperoleh data berdasarkan pendidikan terakhir responden yang ditunjukkan pada Tabel 5.3 berikut :

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir		
Kategori	Responden	Persentase (%)
SD	0	0

SMP	0	0
SMA	18	38,30
Sarjana/Diploma	29	61,70
Jumlah	47	100

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 5.3 dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir SD dan SMP tidak ada, untuk pendidikan terakhir SMA sebanyak 18 dari 47 responden dengan persentase sebesar 38,30%, untuk pendidikan terakhir Sarjana/Diploma sebanyak 29 dari 35 responden dengan persentase sebesar 61,70 %.

5.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner layak atau sah untuk digunakan sebagai instrumen penelitian. Uji Validitas dan Reliabilitas dalam Penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS for windows versi 18*, dengan sampel yang digunakan sebesar 34 responden pada masing-masing indikator di tiap variabelnya.

5.3.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak sahnya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu (Sugiyono, 2012 : 161). Biasanya digunakan dengan menghitung korelasi antara setiap skor butir instrumen dengan skor total (Sugiyono, 2012:162). Dalam melakukan pengujian validitas, digunakan alat ukur berupa program komputer yaitu SPSS for Windows 18, dan jika

suatu alat ukur mempunyai korelasi yang signifikan antara skor item terhadap skor totalnya maka dikatakan alat skor tersebut adalah valid (Ghozali, 2009:71)

Tabel 5.4
Hasil Uji Validitas

NO	Indikator	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	Kompensasi			
	- Indikator 1	0,766	0,288	Valid
	- Indikator 2	0,695	0,288	Valid
	- Indikator 3	0,669	0,288	Valid
	- Indikator 4	0,608	0,288	Valid
	- Indikator 5	0,530	0,288	Valid
	- Indikator 6	0,737	0,288	Valid
	- Indikator 7	0,777	0,288	Valid
	- Indikator 8	0,821	0,288	Valid
	- Indikator 9	0,790	0,288	Valid
	- Indikator 10	0,519	0,288	Valid
2	Disiplin Kerja			
	- Indikator 1	0,783	0,288	Valid
	- Indikator 2	0,809	0,288	Valid
	- Indikator 3	0,739	0,288	Valid
	- Indikator 4	0,652	0,288	Valid
	- Indikator 5	0,772	0,288	Valid
	- Indikator 6	0,684	0,288	Valid
	- Indikator 7	0,801	0,288	Valid
	- Indikator 8	0,751	0,288	Valid
	- Indikator 9	0,640	0,288	Valid
	- Indikator 10	0,533	0,288	Valid
3	Lingkungan Kerja			
	- Indikator 1	0,563	0,288	Valid
	- Indikator 2	0,516	0,288	Valid

	- Indikator 3	0,611	0,288	Valid
	- Indikator 4	0,505	0,288	Valid
	- Indikator 5	0,454	0,288	Valid
	- Indikator 6	0,555	0,288	Valid
	- Indikator 7	0,646	0,288	Valid
	- Indikator 8	0,414	0,288	Valid
	- Indikator 9	0,388	0,288	Valid
	- Indikator 10	0,393	0,288	Valid
4	Kinerja Karyawan			
	- Indikator 1	0,756	0,288	Valid
	- Indikator 2	0,783	0,288	Valid
	- Indikator 3	0,664	0,288	Valid
	- Indikator 4	0,668	0,288	Valid
	- Indikator 5	0,728	0,288	Valid
	- Indikator 6	0,810	0,288	Valid
	- Indikator 7	0,833	0,288	Valid
	- Indikator 8	0,815	0,288	Valid
	- Indikator 9	0,729	0,288	Valid
	- Indikator 10	0,644	0,288	Valid

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel 5.4 di atas diperoleh bahwa semua indikator r_{hitung} yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan untuk penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari, nilai $r_{tabel} = 0,288$ (nilai tabel untuk $n = 47$), sehingga semua indikator tersebut adalah valid.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap kuesioner stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala/kejadian. Semakin tinggi reliabilitas

suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Dalam melakukan perhitungan Alpha, digunakan alat bantu program komputer yaitu *SPSS for Windows 18* dengan menggunakan model Alpha. Sedangkan dalam pengambilan keputusan reliabilitas, suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2009:72). Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 5.5 dibawah ini :

Tabel 5.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi	0,875	Reliabel
Disiplin Kerja	0,892	Reliabel
Lingkungan kerja	0,667	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,908	Reliabel

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel 5.5 di atas dapat diketahui bahwa semua variabel mempunyai *Cronbach Alpha* yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuisisioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

5.4 Deskripsi Variabel Penelitian

5.4.1 Analisis Deskriptif

Pengukuran skor dari variable kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang diperoleh dari seperangkat alat ukur dalam bentuk pernyataan melalui skala *Likert* (Sugiyono,2010;135) dengan lima alternatif jawaban yaitu : Sangat Tidak Setuju , Tidak Setuju, Kurang Setuju, Setuju dan Sangat Setuju, dimana setiap butir pertanyaan memiliki rentang nilai 1-5. Untuk mengetahui kriteria jawaban dari masing-masing item pertanyaan atas variable Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) dilakukan rekapitulasi total skor per item pertanyaan. Selanjutnya untuk menentukan kriteria jawaban responden digunakan rumus interval kelas dengan rentang skor nilai terendah 47 dan tertinggi 235 dengan alternatif jawaban 1-5, dan hasil perhitungannya sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{NT-NR}{K}$$

Keterangan :

NT : Nilai total skor tertinggi harapan

NR : Nilai total skor terendah harapan

K : Kategori

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{50-10}{5} \\ &= 8 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh interval kelas 8 maka dapat ditentukan interval untuk variable Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Karywan (Y) sebagai berikut :

Tabel 5.6
Kriteria Jawaban Responden

Kategori	Skor Interval	Presentase %
Sangat Setuju	42 – 50	84% – 100%
Setuju	34 – 41	68% – 83 %
Kurang Setuju	26 – 33	52% – 67%
Tidak Setuju	18 – 25	36 – 51%
Sangat Tidak Setuju	10 – 17	20% – 35%

Sumber : Data Diolah

Dari data diatas dapat digunakan untuk memberikan kategori – kategori jawaban responden dengan kriteria sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik dan tidak baik dengan melihat nilai presentasenya.

5.4.2 Tanggapan Responden atas Variabel Kompensasi

Dari kategori diatas dan berdasarkan hasil jawaban kuesioner responden dibuatlah distribusi frekuensi jawaban sebagai berikut ini :

Tabel 5.7
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kompensasi

Kategori	Skor Interval	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	42 – 50	23	48,94
Setuju	34 – 41	19	40,43
Kurang Setuju	26 – 33	5	10,64
Tidak Setuju	18 – 25	0	0
Sangat Tidak Setuju	10 – 17	0	0
Jumlah		47	100

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui responden yang menjawab pernyataan variabel disiplin kerja yang menjawab sangat setuju ada 23 atau 48,94% dari 47 responden, untuk yang menjawab setuju ada 19 atau 40,43% dari 47 responden, untuk yang menjawab kriteria kurang setuju ada 5 atau 10,64% dari 47 responden. Berdasarkan hasil jawaban responden atas kuesioner variabel disiplin kerja diperoleh rekapitulasi total skor dan kriteria jawaban sebagai berikut :

Tabel 5.8
Rekapitulasi Total Skor Per Item Pertanyaan dan Kriteria Jawaban atas Variabel Kompensasi (X1)

No	Kompensasi	Skor Total	Skor Riil	Persentase (%)	Kriteria
1	Saya menerima gaji yang cukup untuk kehidupan sehari – hari setiap bulannya	235	199	84,68	Sangat Setuju
2	Saya menerima upah sesuai dengan performa yang saya lakukan	235	199	84,68	Sangat Setuju
3	Saya termotivasi untuk bekerja	235	188	80	Setuju

	lebih giat lagi karena pemberian insentif dari perusahaan yang sesuai dengan kinerja saya				
4	Perusahaan memberikan bonus pada periode tertentu sesuai dengan kondisi perusahaan dan saya mendapatkannya	235	188	80	Setuju
5	Tunjangan yang disediakan perusahaan memotivasi saya untuk bekerja lebih giat lagi	235	179	76,17	Setuju
6	Fasilitas didalam perusahaan dapat saya manfaatkan semaksimal mungkin	235	195	82,98	Setuju
7	Perusahaan memberikan jaminan social bagi setiap karyawannya	235	193	82,13	Setuju
8	Gaji dan upah yang diberikan oleh perusahaan kepada saya diterima sesuai dengan waktu yang ditentukan	235	185	78,72	Setuju
9	Saya bersedia bekerja lembur sesuai dengan upah yang diberikan	235	185	78,72	Setuju
10	Fasilitas didalam perusahaan terawat dengan baik setiap bulannya	235	186	79,15	Setuju
Rata-rata		235	189,70	80,72	Setuju

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata jawaban responden atas seluruh item pertanyaan tentang variabel Kompensasi yang diukur melalui indikator yang digunakan dan memiliki nilai sebesar 189,70 dengan persentase sebesar 80,72% dengan kriteria Setuju. Hal ini menggambarkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang setuju terhadap kompensasi pada karyawan KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah

5.4.3 Tanggapan Responden atas Variabel Disiplin Kerja

Dari kategori diatas dan berdasarkan hasil jawaban kuesioner responden dibuatlah distribusi frekuensi jawaban sebagai berikut ini :

Tabel 5.9
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Displin Kerja

Kategori	Skor Interval	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	42 – 50	15	31,91
Setuju	34 – 41	25	53,19
Kurang Setuju	26 – 33	7	14,89
Tidak Setuju	18 – 25	0	0
Sangat Tidak Setuju	10 – 17	0	0
Jumlah		47	100

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui responden yang menjawab pernyataan variabel disiplin kerja yang menjawab sangat setuju ada 15 atau 31,91% dari 47 responden, untuk yang menjawab setuju ada 25 atau 53,19% dari 47 responden, untuk yang menjawab kriteria kurang setuju ada 7 atau 14,89% dari 47 responden. Berdasarkan hasil jawaban responden atas kuesioner variabel disiplin kerja diperoleh rekapitulasi total skor dan kriteria jawaban sebagai berikut :

Tabel 5.10
Rekapitulasi Total Skor Per Item Pertanyaan dan Kriteria Jawaban atas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Lingkungan Kerja	Skor Total	Skor Riil	Persentase (%)	Kriteria
1	Saya datang dan pulang bekerja sesuai dengan waktu yang telah	235	184	78,30	Setuju

	ditentukan.				
2	Saat jam kerja, saya bekerja dengan sebaik mungkin	235	179	76,17	Setuju
3	Saya bekerja sesuai dengan tata tertib dan peraturan yang berlaku di KSP Tri Dharma Artha	235	183	77,87	Setuju
4	Saya menaati peraturan - peraturan yang ada di KSP Tri Dharma Artha	235	174	74,04	Setuju
5	Saya berhubungan baik dengan rekan – rekan kerja saya	235	183	77,87	Setuju
6	Saya berhubungan baik dengan atasan saya	235	190	80,85	Setuju
7	Sanksi yang diberikan apabila saya melanggar cukup tegas di KSP Tri Dharma Artha	235	191	81,28	Setuju
8	Saya bertanggung jawab penuh atas tugas – tugas atau hasil pekerjaan saya	235	181	77,02	Setuju
9	Tugas yang dilimpahkan kepada saya sesuai dengan kemampuan atau skill yang saya miliki	235	187	79,57	Setuju
10	Pimpinan saya cukup tegas, disiplin dan tepat dalam menjalankan kewenangan yang dimilikinya	235	181	77,02	Setuju
Rata-rata		235	183,30	78	Setuju

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata jawaban responden atas seluruh item pertanyaan tentang variabel Disiplin Kerja yang diukur melalui indikator yang digunakan dan memiliki nilai sebesar 183,30 dengan persentase sebesar 78% dengan kriteria Setuju. Hal ini menggambarkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang setuju terhadap disiplin kerja pada karyawan KSP Tri Dharma Artha lampung Tengah

5.4.4 Tanggapan Responden atas Variabel Lingkungan Kerja

Dari kategori diatas dan berdasarkan hasil jawaban kuesioner responden dibuatlah distribusi frekuensi jawaban sebagai berikut ini :

Tabel 5 .11
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja

Kategori	Skor Interval	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	42 – 50	9	19,15
Setuju	34 – 41	34	72,34
Kurang Setuju	26 – 33	4	8,51
Tidak Setuju	18 – 25	0	0
Sangat Tidak Setuju	10 – 17	0	0
Jumlah		47	100

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui responden yang menjawab pernyataan variabel disiplin kerja yang menjawab sangat setuju ada 9 atau 19,15% dari 47 responden, untuk yang menjawab setuju ada 34 atau 72,34% dari 47 responden, untuk yang menjawab kriteria kurang setuju ada 4 atau 8,51% dari 47 responden. Berdasarkan hasil jawaban responden atas kuesioner variabel lingkungan kerja diperoleh rekapitulasi total skor dan kriteria jawaban sebagai berikut :

Tabel 5 .12
Rekapitulasi Total Skor Per Item Pertanyaan dan Kriteria Jawaban atas Variabel Lingkungan kerja (X3)

No	Lingkungan Kerja	Skor Total	Skor Riil	Persentase (%)	Kriteria
1	Kantor KSP Tri Dharma Artha lampung Tengah memiliki sumber	235	186	79,15	Setuju

	cahaya atau penerangan yang baik				
2	Pendingin udara di kantor KSP Tri Dharma Artha lampung Tengah berfungsi dengan baik	235	180	76,60	Setuju
3	Keamanan di kantor KSP Tri Dharma Artha lampung Tengah cukup terjaga	235	183	77,87	Setuju
4	Saya tidak terganggu oleh suara – suara yang dihasilkan oleh mesin kendaraan seperti forklift atau genset	235	175	74,47	Sangat Setuju
5	Sirkulasi udara di sekitar kantor KSP Tri Dharma lampung Tengah cukup segar	235	176	74,89	Setuju
6	Kantor KSP Tri Dharma Artha lampung Tengah memiliki dekorasi atau layout yang cukup menarik	235	189	80,43	Sangat Setuju
7	Apabila terjadi kerusakan lampu, akan segera diselesaikan secepat mungkin	235	185	78,72	Sangat Setuju
8	Saya diberikan kebebasan untuk mendengarkan music selama itu tidak mengganggu rekan kerja saya	235	176	74,89	Setuju
9	Lingkungan di sekitar KSP Tri Dharma Artha lampung Tengah cukup kondusif atau tidak bising	235	183	77,87	Setuju
10	Apabila terjadi kerusakan terhadap pendingin ruangan, akan segera diselesaikan secepat mungkin	235	192	81,70	Setuju
Rata-rata		235	182,60	77,70	Setuju

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata jawaban responden atas seluruh item pertanyaan tentang variabel Lingkungan Kerja yang diukur melalui indikator yang digunakan dan memiliki nilai sebesar 182,60 dengan persentase sebesar 77,70% dengan kriteria Setuju. Hal ini menggambarkan bahwa

secara umum responden memberikan penilaian yang setuju terhadap lingkungan kerja pada karyawan KSP Tri Dharma Artha lampung Tengah.

5.4.5 Tanggapan Responden atas Variabel Kinerja Karyawan

Dari kategori diatas dan berdasarkan hasil jawaban kuesioner responden dibuatlah distribusi frekuensi jawaban sebagai berikut ini :

Tabel 5.13
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan

Kategori	Skor Interval	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	42 – 50	21	44,68
Setuju	34 – 41	18	38,30
Kurang Setuju	26 – 33	8	17,02
Tidak Setuju	18 – 25	0	0
Sangat Tidak Setuju	10 – 17	0	0
Jumlah		47	100

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui responden yang menjawab pernyataan variabel disiplin kerja yang menjawab sangat setuju ada 21 atau 44,68% dari 47 responden dan untuk yang menjawab setuju ada 18 atau 38,30% dari 47 responden, untuk yang menjawab kriteria kurang setuju ada 8 atau 17,02% dari 47 responden. Berdasarkan hasil jawaban responden atas kuesioner variabel disiplin kerja diperoleh rekapitulasi total skor dan kriteria jawaban sebagai berikut :

Berdasarkan hasil jawaban responden atas kuesioner variabel kinerja karyawan diperoleh rekapitulasi total skor dan kriteria jawaban sebagai berikut :

Tabel 5.14
Rekapitulasi Total Skor Per Item Pertanyaan dan Kriteria Jawaban atas
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kinerja	Skor Total	Skor Riil	Persentase (%)	Kriteria
1	Saya mendapatkan penilaian yang cukup baik atas pekerjaan yang saya lakukan dari atasan	235	181	77,02	Setuju
2	Saya siap untuk menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan kepada saya	235	188	80	Setuju
3	Saya memiliki inisiatif yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilimpahkan kepada saya	235	186	79,15	Setuju
4	Saya siap dan bersedia melaksanakan lembur kerja untuk meningkatkan kuantitas hasil kinerja perusahaan	235	180	76,60	Setuju
5	Saya menyelesaikan pekerjaan sebelum deadline atau batas waktu yang telah ditetapkan	235	197	83,83	Setuju
6	Saya dapat menyelesaikan tugas secara efektif sesuai dengan prosedur yang diberikan	235	195	82,98	Setuju
7	Saya bertanggung jawab penuh atas tugas – tugas yang saya kerjakan	235	194	82,55	Setuju
8	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditentukan oleh atasan	235	185	78,72	Setuju
9	Saya siap untuk menerima tugas – tugas yang baru diluar tugas – tugas rutin yang biasa saya jalankan	235	186	79,15	Setuju
10	Saya berupaya menyelesaikan tugas yang diberikan atasan meskipun harus mengorbankan kepentingan yang lain	235	190	80,85	Setuju
Rata-rata		235	188,20	80,09	Setuju

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata jawaban responden atas seluruh item pertanyaan tentang variabel Kinerja Karyawan yang diukur melalui indikator yang digunakan dan memiliki nilai sebesar 188,20 dengan persentase sebesar 80,09% dengan kriteria Setuju. Hal ini menggambarkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang setuju terhadap kinerja karyawan pada karyawan KSP Tri Dharma Artha lampung Tengah.

5.5 Analisis Data dan Pembahasan

5.5.1 Analisis Kuantitatif

5.5.1.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan pengaruh dua atau lebih variabel prediktor (variabel bebas) terhadap satu variabel kriterium (variabel terikat) atau untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara dua buah variabel bebas (X) atau lebih dengan sebuah variabel terikat (Y) (Usman dan Akbar, 2006:241). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS for Windows* versi 18. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 5.15 berikut ini:

Tabel 5.15
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.384	6.899		.056	.956
	Kompensasi	.306	.165	.297	1.859	.070
	Disiplin_Kerja	.370	.139	.363	2.674	.011
	Lingkungan Kerja	.350	.190	.240	1.845	.072

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
Sumber : data diolah

Model Persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,384 + 0,306 X_1 + 0,370 X_2 + 0,350 X_3 + et$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kompensasi

X₂ = Disiplin Kerja

X₃ = Lingkungan Kerja

Et = error of term

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 0,384 mengandung arti tingkat Kinerja Karyawan KSP Tri Dharma Artha lampung tengah apabila Kompensasi (X₁), Disiplin

Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) ditingkatkan 1% dengan anggapan variabel lain dianggap tetap, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 38,4%.

2. Koefisien regresi variabel Kompensasi (X_1) mempunyai nilai koefisien b sebesar 0,306 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,306 atau apabila Produk meningkat dengan asumsi variabel lain tetap, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan. Jika Kompensasi (X_1) ditingkatkan 1% dengan anggapan (X_2) dianggap tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 30,6%.
3. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_2) mempunyai nilai koefisien b sebesar 0,370 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,370 atau apabila Disiplin Kerja meningkat dengan asumsi variabel lain tetap, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan. Jika Disiplin Kerja (X_2) ditingkatkan sebesar 1% dengan anggapan (X_3) dianggap tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 37%.
4. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_3) mempunyai nilai koefisien b sebesar 0,350 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,350 atau apabila Lingkungan Kerja meningkat dengan asumsi variabel lain tetap, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan. Jika Lingkungan Kerja (X_3)

ditingkatkan sebesar 1% dengan anggapan (X_1) dianggap tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 35%.

Berdasarkan keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisiensi regresi $X_2 = 0,370$ terbesar dibandingkan dengan koefisien regresi $X_1 = 0,306$ maupun koefisien regresi $X_3 = 0,350$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Disiplin Kerja lebih dominan bila dibandingkan dengan variabel Kompensasi maupun Lingkungan Kerja dalam mempengaruhi Kinerja karyawan pada KSP Tri Dharma artha lampung tengah.

5.5.1.2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted R square (Imam Ghazali 2009).

Tabel 5.16
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,718 ^a	,515	,481	4,25534

a. Predictors : (Constant), Lingkungan_Kerja, Disiplin_Kerja, Kompensasi
Sumber : data diolah

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted R square) yang diperoleh sebesar 0,481. Hal ini berarti 48,1% Kinerja

dipengaruhi oleh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sedangkan sisanya yaitu 51,9% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5.1.3. Uji Hipotesis t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah variabel X_1 dan X_2 (Kompensasi Dan Lingkungan Kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja) secara terpisah atau parsial maupun secara simultan.(Ghozali, 2009:84).

Tabel 5.17
Hasil Uji t (Pengujiian Secara Parsial)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.384	6.899		.056	.956
	Kompensasi	.306	.165	.297	1.859	.070
	Disiplin_Kerja	.370	.139	.363	2.674	.011
	Lingkungan Kerja	.350	.190	.240	1.845	.072

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
Sumber : Data Diolah

Tabel 5.18
Hasil uji hipotesis t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Keterangan
$X_1 \rightarrow Y$	1,859	1,68	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ha diterima
$X_2 \rightarrow Y$	2,674	1,68	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ha diterima
$X_3 \rightarrow Y$	1,845	1,68	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ha diterima

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel 5.18 diatas kita dapat memperhitungkan hasil uji t sebagai berikut :

1. Kompensasi berkontribusi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan KSP Tri Dharma Artha lampung tengah, Terlihat hasil perhitungan, diperoleh angka t_{hitung} sebesar $1,859 > t_{tabel}$ sebesar 1,68 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada KSP Tri Dharma Artha lampung tengah secara signifikan.
2. Disiplin Kerja berkontribusi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan KSP Trri Dharma Artha lampung tengah. Terlihat hasil perhitungan, diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,674 > t_{tabel}$ sebesar 1,68 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP Tri Dharma Arthaa lampung tengah secara signifikan.
3. Lingkungan Kerja berkontribusi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan KSP Tri Dharma Artha lampung tengah. Terlihat hasil perhitungan, diperoleh angka t_{hitung} sebesar $1,845 > t_{tabel}$ sebesar 1,68 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP Tri Dharma Artha lampung tengah secara signifikan.

4.5.1.4. Uji Hipotesis F

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2009:84).

Hasil perhitungan regresi secara bersama-sama diperoleh pada Tabel 4.19 berikut ini :

Tabel 4.19
Hasil Analisis Regresi Secara Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	827.273	3	275.758	15.229	.000 ^a
	Residual	778.641	43	18.108		
	Total	1605.915	46			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Disiplin_Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data Diolah

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 15,229 > \text{nilai } F_{tabel} = 2,57$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah maka peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara variable – variable independen yaitu Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap variable dependennya yaitu Kinerja Karyawan yang dapat ditunjukkan dengan uji t dan F (secara partial maupun simultan)
2. Dari hasil perhitungan Koefisien Determinasi menunjukkan 48,1% variable dependen yaitu kinerja karyawan dipengaruhi oleh variable independen yaitu kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan 51,9% lainnya dipengaruhi oleh factor lain.

6.2 Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian pada KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah, maka peneliti mencoba memberikan saran kepada pihak KSP Tri Dharma Artha sebagai dasar pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dan juga bagi penelitian selanjutnya sebagai berikut :

1. Perusahaan dapat meningkatkan pengelolaan lingkungan dan juga terhadap beberapa fasilitas disekitarnya yang perlu dirawat secara rutin agar dapat meningkatkan motivasi karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan akan meningkat khususnya dalam hal penerangan di ruangan dan juga tingkat kebisingan yang dapat diredam lagi.
2. Perusahaan dapat meningkatkan sistem dalam kompensasi sehingga efektivitas dan efisiensi dalam perusahaan akan meningkat baik itu dari segi waktu, pengeluaran dan juga motivasi karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat.
3. Hubungan antara atasan dan bawahan dapat dipererat lagi melalui berbagai macam hal serta jika para bawahan respect dengan atasannya maka karyawan tersebut akan semakin disiplin dalam pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini 2010 Prosedur suatu Penelitian Praktek , PT Rineke Citra , Jakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam, 2005 Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS, Semarang Badan Penerbit Undip Semarang
- Mangkunegara, Anwar. P 2002 Prilaku dan Budaya Organisasi, Bandung Refika Aditama
- Malayu S.P. Hasibuan, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Rivai, Veitzhal dan Mulyadi, Deddy. (2012). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins dalam Sembiring,. 2012. Budaya & Kinerja Organisasi : Perspektif Organisasi Pemerintah. Bandung : Fokus Media.
- Robbins. Stephen. P., Coulter. Mary. (2012). Management. Eleventh Edition. Jakarta: England.
- Robbins, Stephen. P. Dan Timothy A. Judge, 2012. Perilaku Organisasi. Edisi Ke-12, Buku 1, Alih Bahasa: Diana Angelica. Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono, 2012. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayati 2001, Sumber Daya Manusia dan produktivitas Kerja , Penerbit Mandar Maju, Bandung
- Veitzhal Rivai, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Perusahaan Ke Praktik, Edisi ke-1, Rajawali Pers, Jakarta.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana) untuk df = 1 - 100

df = (N-2)					
Tingkat signifikansi untuk uji satu arah					
0.05		0.025	0.01	0.005	0.0005
Tingkat signifikansi untuk uji dua arah					
0.1		0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247

16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066

38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

df = (N-2)					
Tingkat signifikansi untuk uji satu arah					
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
Tingkat signifikansi untuk uji dua arah					
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317

54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678

76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258

98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran 2 Tabel Uji t Pada Tingkat Kepercayaan 95% ($\sigma = 0.05$)

Df	t.0,1	t.0,05	t.0,01	t.0,005
1	3.078	6.314	31.821	63.657
2	1.886	2.920	6.965	9.925
3	1.638	2.353	4.541	5.841
4	1.533	2.132	3.747	4.604
5	1.476	2.015	3.365	4.032
6	1.44	1.943	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.821	2.250
10	1.372	1.812	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.681	3.055
13	1.35	1.771	2.65	3.012
14	1.345	1.761	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.583	2.921
17	1.333	1.74	2.567	2.898
18	1.33	1.734	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.528	2.845

21	1.323	1.721	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.508	2.819
23	1.32	1.71	2.50	2.81
24	1.32	1.71	2.49	2.80
25	1.32	1.71	2.49	2.79
26	1.32	1.71	2.48	2.78
27	1.31	1.70	2.47	2.78
28	1.31	1.70	2.47	2.77
29	1.31	1.70	2.46	2.76
30	1.31	1.70	2.46	2.75
31	1.31	1.70	2.45	2,74
32	1.31	1.697	2.45	2.74
33	1.31	1.697	2.44	2.73
34	1.31	1.697	2.44	2.73
35	1.31	1.697	2.44	2.72
36	1.31	1.697	2.43	2.72
37	1.30	1.697	2.43	2.72
38	1.30	1.697	2.43	2.71
39	1.30	1.68	2.43	2.71
40	1.303	1.68	2.42	2.70
41	1.30	1.68	2.42	2.70
42	1.30	1.68	2.42	2.70
43	1.30	1.68	2.42	2.70

44	1.30	1.68	2.41	2.69
45	1.301	1.68	2.41	2.69
46	1.30	1.68	2.41	2.69
47	1.30	1.68	2.41	2.68
48	1.30	1.68	2.41	2.68
49	1.30	1.68	2.40	2.68
50	1.30	1.68	2.40	2.66
60	1.30	1.671	2.39	2.66
70	1.29	1.667	2.381	2.65
80	1.292	1.664	2.374	2.64
90	1.291	1.662	2.369	2.63
100	1.290	1.660	2.364	2.63
120	1.289	1.658	2.358	2.617
140	1.288	1.656	2.353	2.611
160	1.287	1.654	2.350	2.607
180	1.286	1.653	2.347	2.603
200	1.286	1.653	2.345	2.601
∞	1.282	1.645	2.326	2.576

kompensasi	disiplin kerja	lingkungan kerja	kinerja karyawan
Sangat Setuju	Sangat Setuju	Sangat Setuju	Sangat Setuju
Sangat Setuju	Sangat Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Sangat Setuju	Sangat Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Sangat Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Sangat Setuju
Setuju	Setuju	Setuju	Setuju
Setuju	Setuju	Setuju	Setuju
Setuju	Setuju	Setuju	Setuju
Sangat Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Setuju
Kurang Setuju	Kurang Setuju	Kurang Setuju	Kurang Setuju
Setuju	Setuju	Setuju	Setuju
Setuju	Setuju	Setuju	Setuju
Setuju	Setuju	Setuju	Setuju
Setuju	Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Setuju	Setuju	Setuju	Kurang Setuju
Setuju	Setuju	Setuju	Setuju
Sangat Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Setuju
Sangat Setuju	Sangat Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Setuju
Setuju	Setuju	Setuju	Setuju
Sangat Setuju	Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Sangat Setuju	Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Setuju	Sangat Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Kurang Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Kurang Setuju
Setuju	Setuju	Setuju	Setuju
Kurang Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Kurang Setuju
Sangat Setuju	Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Sangat Setuju	Sangat Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Sangat Setuju	Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Sangat Setuju	Sangat Setuju	Sangat Setuju	Sangat Setuju
Sangat Setuju	Sangat Setuju	Setuju	Setuju
Sangat Setuju	Sangat Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Kurang Setuju	Kurang Setuju	Sangat Setuju	Kurang Setuju
Sangat Setuju	Sangat Setuju	Setuju	Setuju
Sangat Setuju	Sangat Setuju	Setuju	Setuju
Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Kurang Setuju
Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Setuju
Kurang Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Setuju
Setuju	Sangat Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Sangat Setuju	Sangat Setuju	Sangat Setuju	Sangat Setuju
Sangat Setuju	Sangat Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Sangat Setuju	Setuju	Setuju	Kurang Setuju
Sangat Setuju	Sangat Setuju	Setuju	Setuju
Sangat Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Kurang Setuju
Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Sangat Setuju
Sangat Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Sangat Setuju
Setuju	Kurang Setuju	Sangat Setuju	Sangat Setuju
Setuju	Setuju	Setuju	Sangat Setuju