

**PENGARUH GAJI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TOSAMA  
ABADI**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Program  
Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:

**SITI NURMALIS**  
**2016511132**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA  
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1  
JAKARTA  
2020**

## **SURAT PERNYATAAN**

Bersama ini,

Nama : Siti Nurmalis

Nim : 2016511132

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya berada di pundak Saya. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 22 Juli 2020

**Siti Nurmalis**  
2016511132

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA**  
**PROGRAM SARJANA-PRODI MANAJEMEN S1**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Siti Nurmalis  
Nim : 2016511132  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja  
Karyawan di PT. Tosama Abadi

Jakarta, 22 Juli 2020

Dosen Pembimbing,

**Drs. Muhammad Asari, MM**

**PENGARUH GAJI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI PT.TOSAMA ABADI**



**SITI NURMALIS**  
**2016511132**

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji pada hari Jum'at tanggal 7 Agustus tahun 2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai  
Skripsi Program Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen

1. Dr. Titing Widyastuti, MM  
Ketua \_\_\_\_\_  
Tanggal: 7 Agustus 2020
2. Drs. Juniarto R. Prasetyo, MPM, Ed.D  
Anggota \_\_\_\_\_  
Tanggal: 7 Agustus 2020
3. Drs. Muhammad Asari, MM  
Anggota \_\_\_\_\_  
Tanggal: 7 Agustus 2020

Menyetujui,  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Program Sarjana – Program Studi Manajemen  
Ketua Program,

**Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM**  
Tanggal: 7 Agustus 2020

## **ABSTRAK**

Gaji dan Lingkungan Kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Tosama Abadi. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tosama Abadi.

Penelitian ini dilakukan di PT. Tosama Abadi dengan mengambil 100 karyawan sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan rumus Slovin dari total populasi 213 karyawan pada margin error 10%. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi liner berganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-F dan uji-t.

Berdasarkan analisa data yang dilakukan, hasil penelitian pada taraf signifikan 5% menunjukkan bahwa: 1) Gaji tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan statistik uji t sebesar -0,363 dengan nilai signifikan sebesar 0,718. 2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan statistik uji t sebesar 4,174 dengan nilai signifikan sebesar 0,000.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Tosama Abadi disarankan agar dilakukan upaya lebih baik lagi terkait Gaji dan Lingkungan Kerja.

Kata Kunci :

Gaji, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*Salary and Work Environment are two of several factors that are thought to be relatively large in influencing employee performance at PT. Tosama Abadi. To prove the influence of both of them, this study was conducted with the aim to determine the effect of Salary and Work Environment on Employee Performance at PT. Tosama Abadi.*

*This research was conducted at PT. Tosama Abadi by taking 100 employees as a research sample calculated using the Slovin formula from a total population of 213 employees at a 10% error margin. Data was collected using a closed questionnaire instrument five rating scales from strongly disagree to strongly agree. The study was conducted quantitatively by describing research data and conducting inference analysis. Multiple linear regression analysis is used as an analysis tool while hypothesis testing is done by F-test and t-test.*

*Based on data analysis conducted, the results of research at a significant level of 5% indicate that: 1) Salary does not have a positive effect on Employee Performance, this is evidenced by the results of t-test statistical calculations of -0.336 with a significant value of 0.718. 2) The Work Environment has a positive effect on Employee Performance, this is evidenced by the results of the t-test statistic calculation of 4.174 with a significant value of 0,000.*

*Based on these findings then to improve the performance of employees at PT. Tosama Abadi is advised to make even better efforts related to Salary and Work Environment.*

**Keywords:**

*Salary, Work Environment and Employee Performance*

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, Karena atas LindunganNya maka Skripsi dengan Judul ‘‘PENGARUH GAJI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TOSAMA ABADI’’ ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain dari pada itu, penyelesaian tesis ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terima kasih :

1. Drs. Muhammad Asari, MM, Selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM, Selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.AK, C.A, Ketua STIE IPWIJA.
4. Pimpinan dan Staf PT. Tosama Abadi yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
5. Civitas Akademik STIE IPWIJA
6. Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat.
7. Indra Lesmana, Syafira Putri Ramadhani, Nining Toyibah, dan Puspita Damayanti yang telah memberikan dukungan dan dorongan semangat.
8. Rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Studi Manajemen STIE IPWIJA, khususnya kelas D7.

9. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang juga turut membantu baik secara langsung maupun tidak langsung.

Semoga bantuan yang bapak, ibu dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa. Penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini masih jauh dari kata sempurna dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelaku, bisnis, dan pihak lain yang membutuhkannya.

Jakarta, 22 Juli 2020

Penulis,

Siti Nurmalis  
2016511132

## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Halaman Orisinalitas .....	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing .....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi .....	iv
Abstrak .....	v
Abstract .....	vi
Kata Pengantar .....	vii
Daftar Isi .....	ix
Daftar Tabel .....	xii
Daftar Gambar .....	xiii
Daftar Lampiran.....	xiv

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	9
1.3. Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Manfaat Penelitian.....	9
1.5.Sistematika Penulisan.....	10

### **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

2.1. Landasan Teori.....	12
--------------------------	----

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.1.1. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.2. Gaji.....	17
2.1.3. Lingkungan Kerja.....	21
2.1.4. Kinerja Karyawan.....	28
2.2. Penelitian Terdahulu.....	34
2.3. Kerangka Pemikiran.....	36
2.4. Hipotesis.....	37
<b>BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	39
3.2. Desain Penelitian.....	40
3.3. Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel.....	41
3.4. Populasi dan Sampel dan Metode Sampling.....	42
3.5. Metode Pengumpulan Data.....	44
3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian.....	45
3.7. Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.....	47
<b>BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Gambaran Objek Penelitian.....	52
4.1.1. Sejarah Perusahaan.....	52
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan.....	54
4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan.....	55

4.1.4. Deskripsi Pekerjaan.....	56
4.1.5. Karakteristik Responden.....	61
4.2. Hasil Pembahasan Penelitian .....	65
4.2.1. Uji Validitas.....	65
4.2.2. Uji Reliabilitas.....	68
4.2.3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	69
4.2.4. Uji Normalitas Data.....	72
4.2.5. Uji Regresi Berganda.....	73
4.2.6. Uji Analisis Hipotesis.....	76
4.2.7. Pembahasan.....	78

## **BAB 5 PENUTUP**

5.1. Kesimpulan.....	80
5.2. Saran.....	80

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	34
Tabel 3.1. Jadwal Waktu Penelitian.....	39
Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	41
Tabel 3.3. Kategori Skala Likert.....	46
Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden.....	62
Tabel 4.2. Responden Usia.....	62
Tabel 4.3. Lama Bekerja Responden.....	63
Tabel 4.4. Pendidikan Terakhir.....	64
Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Variabel Gaji.....	66
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	66
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	67
Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas.....	68
Tabel 4.9. Hasil Deskripsi Variabel Gaji.....	69
Tabel 4.10. Hasil Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja.....	70
Tabel 4.11. Hasil Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	71
Tabel 4.12. Uji Kolmogorov-Smirnov Test.....	72
Tabel 4.13. Regresi Berganda.....	73
Tabel 4.14. Uji F-Test.....	76
Tabel 4.15. Uji t-Test.....	77

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Grafik Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Tosama Abadi.....	4
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	37
Gambar 3.1. Rencana Penelitian.....	40
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Perusahaan.....	55

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Distrbusi Jawaban Responden

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 4. Hasil Deskripsi Variabel Penelitian

Lampiran 5. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Lampiran 6. Hasil Uji Regresi Berganda

Lampiran 7. Nilai Residual

Lampiran 8. Daftar Riwayat Hidup

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang**

Seiring dengan berkembangnya zaman, persaingan di dunia industri semakin ketat. Tidak hanya produk maupun pelayanan yang diutamakan namun sumber daya (SDM) yang berkualitas dan berkompeten juga sangat dibutuhkan untuk dapat bersaing saat ini. Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil jika dilihat berdasarkan kualitas para karyawannya, dan setiap perusahaan memiliki tujuan utama yaitu melakukan pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, hal lain yang merupakan tujuan perusahaan yaitu mencari keuntungan (profit). Salah satu faktor utamanya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah karyawan. Di dalam perusahaan tentu ada karyawan, karena dengan adanya karyawan dapat mendukung atau membantu suatu proses terjadinya perusahaan. Karyawan sangat berperan penting didalam perusahaan karena peran karyawan dapat mendukung keberhasilan suatu perusahaan.

Seperti yang diketahui, bahwa karyawan dan perusahaan adalah dua pihak yang saling membutuhkan karena tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Demikian pula sebaliknya tanpa adanya perusahaan maka karyawan tidak memiliki tempat untuk bekerja. Kinerja merupakan proses bagaimana pekerjaan berlangsung, ini sangat diharapkan oleh setiap perusahaan agar karyawannya dapat mendukung optimalisasi tercapainya tujuan perusahaan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini

tidak semua faktor yang diteliti, namun hanya faktor gaji dan lingkungan kerja saja. Kinerja karyawan terdorong dari banyak faktor. Untuk itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada pengaruh antara faktor gaji, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Sehingga peneliti bisa mengetahui apakah ada pengaruh antara gaji, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan karena salah satu sumber yang terdapat dalam organisasi adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki banyak kelebihan dibanding sumber daya lainnya yang ada pada organisasi. Sumber daya manusia memiliki akal, pikiran perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, karya dan harapan. Potensi-potensi yang dimiliki sumber daya manusia mempengaruhi upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Teknologi yang maju, informasi baru dan lengkap, modal banyak, bahan baku melimpah, sarana dan prasarana lengkap itu sia-sia tanpa adanya sumber daya manusia yang menjalankannya.

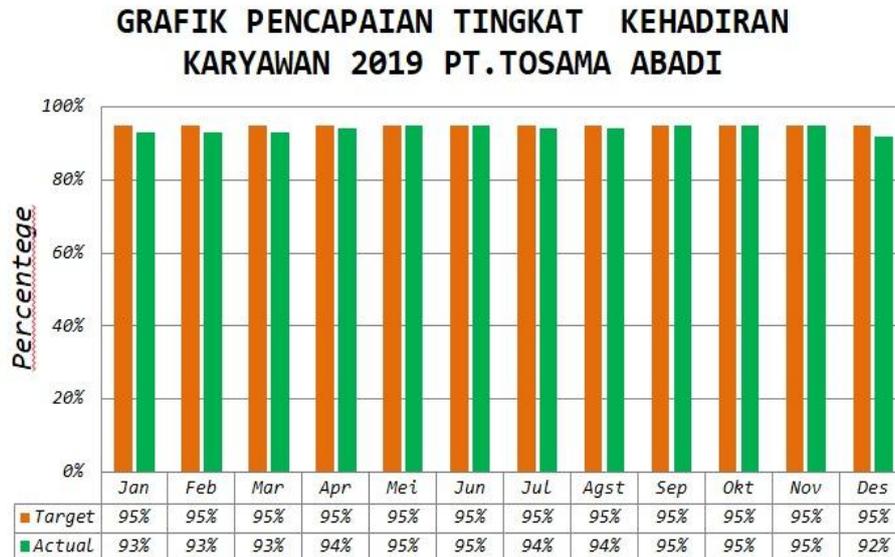
Manajer juga dituntut mampu memotivasi karyawan, dimana motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan organisasi didalam mencapai tujuan-tujuannya. Motivasi yang baik dapat memelihara prestasi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan kinerja, menambah semangat untuk melaksanakan tugas mereka sesuai aturan dan pengarahan. Salah satu usaha yang dapat dilakukan untuk dapat memotivasi semangat kinerja karyawan adalah dengan pemberian gaji yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Berdasarkan penjelasan dari Mulyadi (2016:309) mengemukakan bahwa:

“Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh). Umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang dihasilkan”. Gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai (Mardi, 2011:107). Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang mempunyai ikatan kerja kuat secara berkala berdasarkan ketentuan yang berlaku di perusahaan dan sifatnya tetap.

Pemberian gaji sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya gaji merupakan ukuran terhadap prestasi kinerja karyawan, maka apabila sistem gaji 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 gaji yang dilakukan oleh perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang lebih bermutu dan sistem gaji haruslah dapat memotivasi para karyawan agar tercapainya kinerja yang baik yang dihasilkan karyawan untuk perusahaan.

Gambar Grafik 1.1



Sumber: Data yang diolah PT. Tosama Abadi, 2019

Berdasarkan grafik di atas dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran karyawan tidak sesuai target yang diharapkan oleh perusahaan. Dilihat dari kehadiran dari bulan Januari-Desember kehadiran para karyawan tidak sesuai dengan yang ditargetkan oleh perusahaan. Hanya beberapa bulan saja tingkat kehadiran karyawan mencapai target sebesar 95% seperti bulan Mei, Juni, September, Oktober dan November. Dari grafik di atas terlihat bahwa tingkat kehadiran karyawan berkurang dan menurun pada bulan Desember yaitu sebanyak 92%. Kesimpulannya ternyata masih banyak karyawan yang tidak hadir untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, dari informasi yang didapat hal ini dikarenakan gaji yang diberikan oleh PT. Tosama Abadi masih di bawah UMR sehingga karyawan merasa malas untuk bekerja.

Maka dari itu perusahaan PT. Tosama Abadi memberikan gaji tidak sesuai yang diharapkan oleh para karyawan, setelah Peneliti Observasi dan melakukan wawancara dengan karyawan-karyawan tersebut ternyata gaji pokok yang diberikan dibawah UMR. Banyak sekali keluhan mereka karena kebutuhan yang semakin banyak dan meningkat, gaji tersebut tidak bisa mencukupi kebutuhan mereka selama satu bulan, yang sudah berumah tangga mereka merasa kekurangan dengan gaji tersebut. Adapun kompensasi lainnya seperti insentif bonus, lemburan dan THR. Walaupun dengan adanya lemburan tapi tidak menentu tiap bulannya, walaupun dengan adanya lemburan dapat menambah penghasilan para karyawan tetapi tetap saja gaji mereka di bawah UMR.

Sedangkan di dunia industri gaji karyawan harus sesuai dengan UMR kota atau provinsi yang sudah ditetapkan oleh pemerintah. Kewajiban perusahaan harus mensejahterahkan para karyawannya karena apabila karyawan disejahterahkan dengan fasilitas lingkungan kerja yang lengkap dan aman serta gaji yang diberikan sesuai maka karyawan akan meningkatkan kinerja mereka.

PT. Tosama Abadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *manufacture*, dimana PT. Tosama Abadi merupakan salah satu *vendor* ASTRA DAIHATSU MOTOR INDONESIA. Sumber daya manusia yang kompeten merupakan salah satu faktor pengungkit untuk bersaing dengan *vendor-vendor* yang lain, sehingga pengembangan kompetensi sumber daya merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi PT. Tosama Abadi. Karyawan PT. Tosama Abadi yang ada di nagrak ada 213 karyawan.

PT. Tosama Abadi memberikan gaji sesuai dengan UMR apabila masa kerja karyawan sudah di atas 10 tahun, tentu para karyawan baru merasa keberatan dengan kebijakan tersebut. Setelah peneliti melakukan Observasi ternyata karyawan yang sudah lama dulunya hanya memakai ijazah smp saja, tetapi dengan seiring berkembangnya zaman perusahaan PT. Tosama Abadi merekrut karyawan dengan menggunakan ijazah SMA.

Tentu para karyawan baru merasa keberatan dengan gaji yang diberikan tidak sesuai dengan peraturan yang diberikan pemerintah. Setelah peneliti mencari informasi, hasil wawancara dari HRD perusahaan tersebut ternyata perusahaan tersebut memberikan pekerjaan kepada karyawan yang membutuhkan pekerjaan saja, jadi bukan perusahaan yang membutuhkan karyawan tetapi malah karyawan yang membutuhkan pekerjaan walaupun gaji kecil tetapi mereka kerjakan Karena di zaman ini banyak sekali orang yang membutuhkan pekerjaan, dan perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan apabila tidak sanggup dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan maka karyawan bebas untuk memilih pekerjaan lain dan keluar dari perusahaan tersebut.

Perusahaan ini milik pribadi atau perusahaan swasta, jadi memberikan gaji sesuai dengan kemampuan perusahaan walaupun perusahaan memberikan kebijakan menaikkan gaji karyawan per tahun tetapi menaikkan gaji kecil sekali tetap saja dibawah UMR, dan ada kebijakan gaji UMR masa kerja karyawan harus di atas 10 tahun. Disamping faktor gaji, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

tugas-tugas yang di berikan oleh perusahaan. Berikut ini pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli : penjelasan Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lain halnya pendapat menurut Sedarmayati (2013:23) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Kondisi kerja yang menyenangkan, suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang, tidak suram atau tidak menimbulkan rasa asing merupakan syarat bagi timbulnya gairah kerja. Karyawan menginginkan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan, dalam hal ini lingkungan kerja yang menyenangkan meliputi ruang kerja yang aman dan nyaman, rekan kerja yang menyenangkan untuk bekerja sama dalam pekerjaan, pemimpin yang bijaksana dan adil, fasilitas sarana dan prasarana yang baik, kebijakan dan peraturan yang baik dan tetap serta jenis pekerjaan yang sesuai.

Berdasarkan survey yang dilakukan pada perusahaan PT. Tosama Abadi Nagrak (Bogor), kinerja yang dimiliki oleh karyawan perusahaan PT. Tosama Abadi tidak optimal. Hal ini disebabkan antara lain, karyawan selalu telat pada saat jam masuk kerja dan mereka kurang memanfaatkan waktu dengan cara melakukan hal-hal yang tidak penting, kemudian pemimpin PT. Tosama Abadi kurang memperhatikan karyawan dengan cara memberikan gaji yang tidak sesuai dengan gaji pada umumnya yaitu UMR dan memberikan tunjangan yang kecil sehingga karyawan tidak semangat melakukan pekerjaan yang diberikan

pemimpin yang mengakibatkan karyawan melakukan pekerjaan dengan setengah-setengah, dan dalam mencapai kenyamanan tempat kerja karyawan kurang merasa nyaman kurangnya fasilitas (AC atau kipas angin) yang diberikan oleh pemimpin sehingga karyawan dalam melakukan pekerjaannya merasa gerah (kepanasan) yang mengakibatkan karyawan tidak optimal dalam mengerjakan pekerjaan produksi sesuai target yang diberikan perusahaan, serta ruangan kinerja produksi karyawan kurang rapi, kurang bersih serta mesin-mesin yang sudah lama atau kurang layak untuk dipakai memungkinkan karyawan tidak dapat bekerja dengan nyaman dan tidak dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas karyawan. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme karyawan untuk bersatu dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian, gairah kerja karyawan sangat dibutuhkan agar karyawan dapat memberikan kinerja yang baik, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Untuk itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tosama Abadi”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah yang akan dikaji adalah:

1. Apakah ada pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tosama Abadi ?
2. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tosama Abadi ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tosama Abadi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tosama Abadi.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis mengharapkan agar tulisan ini nantinya dapat bermanfaat bagi semua pihak, dimana manfaat yang diperoleh sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti Sendiri

Peneliti ini merupakan kesempatan yang baik untuk menerapkan ilmu yang diperoleh semasa dibangku kuliah dan di terapkan saat observasi di PT. Tosama Abadi. Menambah konsep dasar dalam memahami aspek-

aspek manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai Gaji, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

## 2. Bagi Pembaca

Merupakan sumbangan pemikiran dalam rangka meningkatkan pengembangan intelektulisasi mahasiswa. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai suatu gambaran dan informasi bagi masyarakat, teman-teman, maupun peneliti lainnya yang ingin melakukan penelitian dimasa yang akan datang.

## 3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan menambah ilmu pengetahuan, ini dapat digunakan sebagai sumber referensi bagi peneliti lebih lanjut dan terutama di bidang pengembangan sumber daya manusia pada Program Strata Satu (S1) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI-Jakarta.

## 4. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan PT. Tosama Abadi dalam menyusun strategi dan program-program pengembangan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi.

### **1.5. Sistematika Penulisan**

Untuk memahami lebih jelas laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada Laporan Skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut:

**BAB 1 : PENDAHULUAN**

Merupakan pendahuluan yang membahas latar belakang masalah, permasalahan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

**BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA**

Merupakan kajian pustaka yang membahas landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

**BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN**

Merupakan metodologi yang membahas tentang tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi, sampel dan metode sampling, metode pengumpulan data, instrumentasi variabel penelitian, metode analisis dan pengujian hipotesis.

**BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil dan pembahasan yang dibahas tentang gambaran objek penelitian, seperti sejarah perusahaan, visi dan misi, dan membahas karakteristik responden, hasil uji SPSS validitas dan reliabilitas, analisa data, pengujian hipotesis, pembahasan.

**BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN**

Merupakan hasil yang bersisi tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran-saran yang nantinya akan berguna bagi ilmu pengetahuan.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

Pada sub bab kajian pustaka ini akan diuraikan mengenai landasan teori penelitian, yang berguna sebagai dasar pemikiran ketika melakukan pembahasan masalah yang diteliti dan untuk mendasari analisis yang akan digunakan dalam bab selanjutnya yang diambil dari literature-literatur mengenai peran sumber daya manusia, gaji, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

##### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut (Simamora, 2001), dalam buku Lijan Poltak Sinambela, Edisi ketiga: 2018.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi dan penempatan, pengembangan pegawai,

pengelolaan karier, kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pensiun.

Lijan Poltak Sinambela (2018:8) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah Departemen Sumber Daya Manusia atau dalam bahasa Inggris HRD atau Human Resource Departement.

Pada hakikatnya, MSDM merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Oleh sebab itu, MSDM adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan, seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan (Sihotang, 2007).

Lijan Poltak Sinambela (2018:9) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya manusia atau asset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Fungsi manajemen SDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengoordinasian dan pengawasan. Sementara itu, fungsi operasional

SDM adalah analisis dan desain pekerjaan, perencanaan SDM, seleksi, penempatan, pelatihan, pemotivasian, kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan atau separation.

Hasibuan (2012:10) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia adalah sumber untuk mencapai keunggulan kompetitif karena kemampuannya untuk mengkonversi sumber daya lainnya (uang, mesin, metode, dan material) ke dalam hasil (produk/jasa). Pesaing dapat meniru sumber lain seperti teknologi dan modal tetapi tidak untuk sumber daya manusia yang unik. Karyawan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan.

Menurut Desseler (2015:3) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh , melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

#### **2.1.1.1. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Rivai dan Segala (2013:13), mengemukakan bahwa terdapat 2 fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

## **1). Fungsi Manajerial**

### a. Perencanaan (Planning)

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

### b. Pengorganisasian (Organizing)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi.

### c. Pengarahan (Directing)

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

### d. Pengendalian (Controlling)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan pegawai menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

## **2). Fungsi Operasional**

fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan dasar pelaksanaan Manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Fungsi operasional tersebut terbagi menjadi 6 (enam), secara singkat diuraikan sebagai berikut :

a. Pengadaan (Procurement)

Fungsi pengadaan adalah berhubungan dengan mendapatkan jenis dan jumlah tenaga kerja yang penting untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Fungsi ini berkaitan dengan bagaimana penentuan kebutuhan sumber daya manusia berikut perekrutan, penyeleksian dan penempatan.

b. Pengembangan (Development)

Setelah tenaga kerja diperoleh, mereka harus mengalami perkembangan. Perkembangan yang berkaitan dengan peningkatan keahlian melalui pelatihan, yang penting bagi kinerja pekerjaan.

c. Kompensasi (Compensation)

Fungsi ini didefinisikan sebagai pemberian upah yang cukup dan wajar kepada tenaga kerja atas kontribusi /jasa mereka terhadap tujuan-tujuan organisasi.

d. Integrasi/penyatuan (integration)

Dalam hal ini pegawai secara individu diminta mengubah pandangannya, kebiasaan dan sikap-sikap lainnya yang selama ini kurang menguntungkan bagi perusahaan agar disesuaikan dengan keinginan serta tujuan perusahaan.

e. Perawatan/pemeliharaan (Maintenance)

Pemeliharaan berarti berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada.

f. Pemisahan/pelepasan/pensiun (Separation)

Apabila fungsi pertama manajemen sumber daya manusia adalah untuk melindungi karyawan. Logis apabila fungsi terakhir harus memisahkan/mengeluarkan dan mengembalikan karyawan tersebut kepada masyarakat.

## **2.1.2. Gaji**

### **2.1.2.1. Definisi Gaji**

Mardi (2011) dalam buku Lijan Poltak Sinambela cetakan ketiga tahun 2018, menyatakan bahwa gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atas sebuah hak yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai.

Tulus, (2011:140) ‘‘Gaji adalah sejumlah uang yang di terima oleh tenaga-tenaga manajerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dengan jumlah yang tetap berdasarkan tarif bulanan’’.

Mulyadi (2016:309) mengemukakan bahwa ‘‘ Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh). Umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang dihasilkan’’.

Gaji adalah pembayaran atas jasa-jasa yang dilakukan oleh karyawan yang dilakukan perusahaan setiap bulan (Sujarweni, 2015:127). Sedangkan menurut Suawatno dan Donni Juni Priansa (2013:232) merupakan “Pengganti atas jasa yang telah diberikan pekerja dalam pekerjaannya”. Kemudian menurut Mulyadi (2013:373) menyatakan bahwa “Pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan”.

Kesimpulannya gaji merupakan pembayaran atas jasa yang dilakukan oleh karyawan sebagai pengganti atas pekerjaannya di perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Dalam suatu perusahaan terdapat berbagai unsur dari biaya dan upah yang keseluruhannya disebut dengan biaya tenaga kerja. Unsur-unsur gaji dan upah seperti tertera dibawah ini:

1. Gaji pokok

Gaji pokok merupakan gaji yang telah ditetapkan perusahaan berdasarkan kontrak kerjanya.

2. Premi

Premi adalah upah tambahan yang diberikan kepada karyawan dikarenakan karyawan tersebut telah bekerja dengan baik melebihi standard yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Misalnya perusahaan telah menetapkan output standar yang harus diselesaikan sebanyak 20 unit/hari, maka bagi karyawan tersebut akan diberikan upah tambahan sebesar jumlah kelebihan standar.

### 3. Lembur

Lembur merupakan upah yang dibayarkan kepada karyawan yang melebihi jam kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Biasanya karyawan yang telah melakukan pekerjaan melebihi jam kerjanya maka akan ada tarif yang lebih tinggi dibandingkan tarif biasa.

### 4. Bonus

Bonus merupakan upah yang diberikan perusahaan pada suatu tahun fiscal memperoleh keuntungan yang ditetapkan setelah berkonsultasi dengan pemerintah dan serikat kerja.

### 5. Catu

Catu merupakan upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk barang, misalnya minyak, gula dan sebagainya.

### 6. Perengkapan dan sarana lain

Merupakan upah yang diterima karyawan secara tidak langsung, upah ini berupa bentuk jasa seperti: hiburan, pelayanan kesehatan, dan transportasi yang diterima tidak dalam bentuk uang.

#### **2.1.2.2. Peranan Gaji**

Menurut Poerwono (2013:66) peranan gaji dapat ditinjau dari dua pihak yaitu:

##### a. Aspek pemberi kerja (majikan) adalah Manajer

Gaji merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan

kelangsungan hidup perusahaan. Apabila suatu perusahaan memberika gaji terlalu tinggi maka, akan mengakibatkan harga pokok tinggi pula dan bila gaji yang diberikan terlalu rendah akan mengakibatkan perusahaan kesulitan mencari tenaga kerja.

b. Aspek penerima kerja

Gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukanlah merupakan satu-satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan.

### **2.1.2.3. Indikator Gaji**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator gaji dari teori Kurniawati (2013:9). Terdiri dari:

- a. Kelayakan, gaji yang sesuai selalu diharapkan karyawan. Kinerja yang tinggi membuat karyawan mengharapkan gaji yang lebih begitupun tingkat usia dan lama bekerja, akan membuat karyawan selalu mengharapkan sebuah gaji yang layak dan sesuai dari perusahaan.
- b. Motivasi Kerja, perasaan yang muncul jika menerima gaji membuat karyawan lebih bersemangat untuk bekerja, karyawan akan semangat dan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan gaji yang sesuai.
- c. Kepuasan Kerja, perasaan yang muncul jika karyawan menerima gaji berdasarkan faktor unik dalam diri mereka, seperti tingkat kinerja yang

senioritas, karyawan akan merasa puas bahwasanya kinerja mereka sangat di hargai dan di butuhkan dalam perusahaan.

### **2.1.3. Lingkungan Kerja**

#### **2.1.3.1. Definisi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Menurut Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedarmayanti (2009:21) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya sebagi perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Nitisemito dalam Nuraini, 2013:97)

lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang di embankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain (Danang Sunyoto, 2012:43). Herman Sofyandi (2008:38) mendefinisikan ‘‘Lingkungan Kerja sebagai serangkaian faktor yang memepengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang berdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi’’.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan penyelesaian tugas yang membebaskan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

### **2.1.3.2. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja**

Sunyoto (2013:44) menyatakan bahwa faktor-faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Hubungan Karyawan
  - a. Hubungan sebagai individu

Motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja atau atasan.

b. Hubungan sebagai kelompok

Ada beberapa yang menjadi perhatian yaitu kepemimpinan yang baik, kondisi kerja yang baik serta sistem pengupahan yang jelas.

2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan yang bising akan membawa pengaruh kepada ketidaktenangan dalam bekerja.

3. Peraturan kerja

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

4. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi termasuk juga penerangan matahari.

5. Sirkulasi udara

Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas.

6. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan dan pada akhirnya akan mendorong semangat kerja.

### 2.1.3.3. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:26) Mengatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

#### 1). Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Sarwono (2005:86) “Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya”. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia.

#### 2). Lingkungan kerja non fisik

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

##### a. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan

Suatu hubungan yang saling berkaitan dengan masalah pekerjaan. Karyawan harus mampu menjaga hubungan baik dengan pimpinan serta pimpinan dan bawahan selalu bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan. Misalkan pemimpin dapat berkomunikasi dengan baik dengan bawahannya, begitu pula dengan pegawai harus menghormati dan patuh terhadap pimpinannya.

b. Hubungan kerja sesama rekan kerja

suatu hubungan yang harus dijaga dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan dalam membina hubungan sesama karyawan berjalan dengan baik sehingga dalam menjalankan tugas (*team work*) berjalan lancar.

#### **2.1.3.4. Aspek Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2003:39):

1. Pelayanan kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni:

- a. Pelayanan makan dan minum
- b. Pelayanan kesehatan
- c. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya,

kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

### 3. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan.

#### **2.1.3.5. Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut Rivai dan sagala dalam (2011:793) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 2) Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- 3) Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- 4) Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- 5) Flesibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- 6) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

Upaya-upaya perlu dilakukan oleh manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan membuat para karyawan merasa nyaman karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung karyawan untuk memiliki kinerja yang positif sedangkan lingkungan kerja yang buruk akan mendukung karyawan untuk memiliki kinerja yang negatif.

#### **2.1.3.6. INDIKATOR LINGKUNGAN KERJA**

Indikator lingkungan kerja sebagaimana dikemukakan Sedarmayanti (2017), yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik
  - a. Penerangan cahaya
  - b. Temperatur
  - c. Kelembaban
  - d. Sirkulasi Udara
  - e. Kebisingan
  - f. Getaran mekanis
  - g. Bau-bauan
  - h. Tata warna
  - i. Dekorasi tata letak
  - j. Musik
  - k. Keamanan
2. Lingkungan Kerja non Fisik

- a. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
- b. Hubungan kerja antar rekan kerja

#### **2.1.4. KINERJA KARYAWAN**

##### **2.1.4.1. Definisi Kinerja Karyawan**

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Moehariono (2012), mendefinisikan kinerja atau performance sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Lijan Poltak Sinambela (2018:480) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, kinerja pegawai sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang di capai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat

dilakukan dalam mencapai tujuan-tujuan yang disebut juga sebagai standar (*job standar*). (Wilson, 2012:131).

Mangkunegara (2011:16), mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk dapat memperoleh kinerja yang baik dari para karyawan, diperlukan suatu tindakan atau pengelolaan yang baik dari organisasi sehingga karyawan dapat memberikan hasil yang maksimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2011:170) juga mengatakan bahwa ‘‘Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi’’.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

#### **2.1.4.2. Faktor-Faktor Kinerja**

Faktor-faktor kinerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kamsir (2016) sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, dengan demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

5) Motivasi Kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.

10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

### **2.1.4.3. Jenis-jenis Penilaian Kinerja**

Jenis-jenis penilaian kinerja di kemukakan oleh Rivai dan Sagala (2011:562) sebagai berikut:

1. Penilaian hanya oleh atasan : dapat dilakukan secara cepat dan langsung, dapat mengarah kedistorsi karena pertimbangan-pertimbangan pribadi.
2. Penilaian oleh sekelompok lini : atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai. Objektivitasnya lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasan sendiri dan individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian.
3. Penilaian oleh sekelompok staf : atasan meminta suatu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya, atasan langsung yang membuat keputusan akhir seperti penilaian gabungan yang masuk akal dan wajar.
4. Penilaian melalui keputusan komite : sama seperti pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir, hasilnya didasarkan pada pilihan mayoritas memperluas pertimbangan yang ekstrim dan memperlemah integritas manajer yang bertanggung jawab.
5. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan : sama seperti pada kelompok staf, namun melibatkan wakil dari pinjaman wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertindak sebagai paninjau yang independent misalnya membawa satu pikiran yang tetap ke dalam suatu penilaian lintas sector yang besar.

6. Penilaian oleh bawahan dan sejawat, mungkin terlalu subjektif dan mungkin digunakan sebagai tambahan pada metode penilaian yang lain.

#### **2.1.4.4. Indikator dari Kinerja Karyawan**

Afandi (2018:89), menyatakan bahwa indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk suatu ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

- 2) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

- 3) Efisiensi dalam melakukan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

- 4) Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

- 5) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha untuk terus

bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6) Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7) Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8) Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9) Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1.**

### **Penelitian Terdahulu**

<b>Peneliti</b>	<b>Teknik Analisis</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Nanang Yogi Anggoro Putro (2017), Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada PT. ASH Cabang Madiun	Analisis Regresi Berganda	1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

		2. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
Sarwo Waskito (2011), Pengaruh pemberian Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada UD. Morniaga di Surabaya	Analisis SEM (Structural Equation Modelling)	1. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan 2. Motivasi berpengaruh tidak signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan
Tya Intan Permata Sari (2018), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Berganda	Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
Ilham Nuryasin, Mochamad Al Musadieg, Ika Ruhana (2016), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang)	Analisis Deskriptif dan Analisis Inferensial	1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
Muhammad Akbar Gumilar R (2018), Pengaruh Gaji dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara di Bandung	Analisis Regresi Berganda	Gaji dan Masa Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
Rika Intan Juniasari (2018), Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui	Analisis Regresi Linier dan Path Analysis	Ada pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa		melalui Kepuasan Kerja Karyawan
Maulina Agustina (2017), Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara VII Palembang	Analisis Regresi Berganda	Ada pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan
Muhammad Riyanda (2017), Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta	Analisis Regresi Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat Pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai</li> <li>2. Terdapat Pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai</li> </ol>
Nuria Khusna (2015), Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di CV. Sunteak Alliance Jepara)	Analisis Regresi Berganda	Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

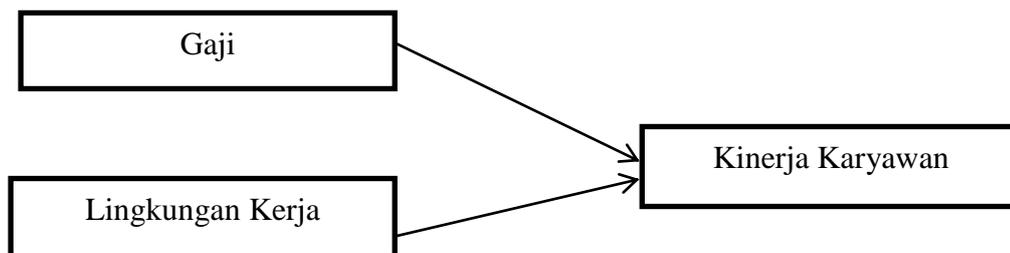
### 2.3. Kerangka Pemikiran

Ditinjau dari jenis hubungan variabel, maka disini termasuk hubungan sebab akibat yaitu suatu variabel dapat mempengaruhi variabel yang lain, sehingga variabel bebas (independen variabel) adalah Gaji (X1) yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa sosial, kebutuhan

penghargaan dan aktualisasi diri, serta Lingkungan Kerja (X2) yang terdiri dari pelayanan kerja, kondisi kerja, dan hubungan karyawan. Sedangkan variabel terikat (dependen variabel) adalah Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin kerja, inisiatif, kreativitas, dan ketelitian.

**Gambar 2.1.**

**Kerangka Pemikiran**



Sumber: Data yang diolah, 2020

#### **2.4.Hipotesis**

Atas dasar permasalahan digambar kerangka pemikiran, penulis mengajukan hipotesis yang merupakan jawaban sementara, dimana hipotesis tersebut berfungsi sebagai dengan sementara. Untuk mengukur secara pasti sejauh mana pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tosama Abadi. Hipotesis yang di ajukan adalah:

### Hipotesis 1

Ho1 : Diduga tidak terdapat pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan.

Ha2 : Diduga terdapat pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan.

### Hipotesis 2

Ho1 : Diduga tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Ha2 : Diduga terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

**BAB 3**  
**METODOLOGI PENELITIAN**

**3.1.Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian ditetapkan di lingkungan PT. Tosama Abadi, Jl. Masjid At-taqwa No. 29 Nagrak, Kec. Gunung Putri, Bogor Jawa Barat. Dengan responden karyawan PT. Tosama Abadi Nagrak. Alasan peneliti memilih PT. Tosama Abadi karena ingin mengetahui Gaji dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam mempertahankan perannya sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Manufactur.

**Tabel 3.1.**

**Jadwal Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Mei				Juni				Juli			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1.	Penelitian Pendahuluan												
2.	Penyusunan Proposal												
3.	Pengumpulan Data												
4.	Analisa Data												
5.	Penyusunan Laporan												

Sumber : Data yang diolah 2020

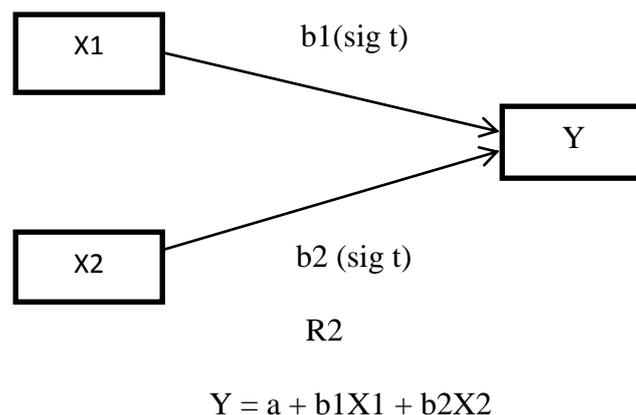
### 3.2.Desain Penelitian

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen, variabel Gaji (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), sebagai variabel independen. Rancangan Penelitian yang digunakan adalah melalui Observasi atau rancangan survey, yang pada dasarnya merupakan penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta mengenai fenomena-fenomena yang ada di dalam karyawan untuk mencari keterangan yang lebih actual dan sistematis.

Kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada peneliti ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 3.1.**

#### **Rencana Penelitian**



Keterangan:

$X_1$  = Variabel bebas (Gaji)

$X_2$  = Variabel bebas (Lingkungan Kerja)

$Y$  = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

$b_1$  = Koefesien regresi Variabel Gaji

$b_2$  = Koefesien regresi Variabel Lingkungan Kerja

### 3.3. Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini peneliti melakukan keberdaan suatu variabel dengan menggunakan instrument penelitian. Setelah itu mungkin penelitian melanjutkan analisis untuk mencari hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang diteliti, yaitu Gaji ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Kinerja Karyawan ( $Y$ ). dimana indikator-indikator yang akan di ukur dengan skala likert. Berikut ini adalah table variabel Operasionalisasi Variabelnya.

**Tabel 3.2.**

#### **Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
<b>Gaji (<math>X_1</math>),</b> Kurniawati(2013:9)	Gaji adalah pembayaran atas jasa-jasa yang dilakukan oleh karyawan yang dilakukan perusahaan setiap bulan.	1. Kelayakan 2. Motivasi Kerja 3. Kepuasan Kerja	1,2,3, 4,5,6 7,8,9 10
<b>Lingkungan Kerja (<math>X_2</math>),</b> Sedarmayanti (2017)	segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat	1. Penerangan cahaya 2. Sirkulasi Udara	1, 2,

	mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.	3. Kelembaban udara 4. Kebisingan 5. Bau-bauan 6. Tata warna 7. Dekorasi tata letak 8. Musik 9. Keamanan 10. Hubungan kerja antar rekan kerja	3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
<b>Kinerja Karyawan (Y),</b> Afandi (2018:89)	hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efisiensi dalam melakukan tugas 4. Disiplin kerja 5. Ketelitian 6. Kepemimpinan 7. Kejujuran 8. Inisiatif 9. Kreativitas	1,2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10

Sumber : Data yang diolah, 2020

### 3.4. Populasi dan Sampel dan Metode Sampling

#### 3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:148).

Peneliti menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah 213 karyawan yang bekerja pada PT. Tosama Abadi.

### 3.4.2. Sampel

Menurut Gunawan (2013:30) sampel penelitian merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti. Sampel merupakan bagian dari suatu populasi yang di ambil dengan cara tertentu sebagaimana yang di tetapkan oleh peneliti. Teknik pengambilan sampel dikategorikan menjadi 2 yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Peneliti memilih *probability sampling* dengan menggunakan teknik sampel acak sederhana (*simple random sampling*). Probability sampling yaitu suatu sampel penelitian yang di ambil dengan cara memberikan peluang atas kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi. Teknik sampel acak sederhana yaitu cara pengambilan sampel penelitian secara acak tanpa membeda-bedakan karakter-karakter lainnya seperti, gender, tingkat pendidikan, agama, usia, jabatan, golongan, devisi kerja dan masa kerja.

Jumlah sampel ditentukan berdasarkan perhitungan dari rumus Slovin dengan tingkat kesalahan toleransi sebesar 10% dengan signifikansi sebesar 90%.

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

Keterangan :

N : Ukuran Populasi

n : Ukuran Sampel

e : Margin of Error/Tingkat Kesalahan

$$n = \frac{213}{1+213(0,1^2)}$$

$$n = 68,05$$

n = 68,05 dibulatkan menjadi 69

berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh ukuran sampel *representative* yang diperlukan peneliti adalah sebanyak 100 orang agar menjadi lebih baik.

### 3.4.3. Metode Sampling

Teknik yang digunakan adalah probability sampling yaitu pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2010). Untuk pengambilan sampelnya ditentukan dengan simple random sampling.

### 3.5. Metode Pengambilan Data

Dalam sebuah penelitian penting untuk mencantumkan sumber data untuk dijadikan subjek penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya, dan alat apa yang akan digunakan.

#### 3.5.1. Penelitian Primer atau Lapangan

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2014:131). Jadi dapat dikatakan bahwa data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli

(tidak melalui media perantara), seperti wawancara atau hasil pengisian kuesioner. Dalam data primer, peneliti harus melakukan observasi di lapangan secara langsung.

### **3.5.2. Penelitian Sekunder**

Menurut Sugiyono (2014:131) data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini data sekunder dari berbagai bahan pustaka seperti buku, jurnal, maupun artikel dari internet yang mendukung dan melengkapi penelitian ini.

### **3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian**

Untuk teknik pengukuran item dalam angket menggunakan skala likert. Skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2010). Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item yang dapat berupa pertanyaan-pertanyaan.

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan instrument berupa kuesioner yang meliputi variabel : a. Gaji, b. Lingkungan Kerja, c. Kinerja Karyawan yang disusun dalam bentuk pertanyaan dengan lima alternatif jawaban menggunakan teori likert. Setiap jawaban responden akan diberi skor dan jumlah skor menunjukkan tinggi rendahnya masing-masing variabel yang diukur.

**Tabel 3.3.**  
**Kategori Skala Likert**

<b>Keterangan</b>	<b>Sakala</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Kurang Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Data yang diolah, 2020

### 3.6.1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran itu mengukur apa yang diukur. Sekiranya penelitian menggunakan kuesioner di dalam pengumpulan data penelitian, maka kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukur nya (Sugiyono, 2010).

Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diukur, karena suatu alat ukur yang valid mempunyai validitas tinggi. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai Correlated item-Total Correlation dengan nilai r table, untuk *degree of freedom* (df) =n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan alpha = 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

### 3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran di ulangi dua kali atau lebih (Sugiyono, 2010). Pada penelitian ini pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16.0 yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronboach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $> 0,06$ .

### **3.7. Uji Analisis Data dan Pengujian Hipotesis**

#### **3.7.1. Uji Analisis Data**

Uji Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Yaitu analisis yang dilakukan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang diperoleh dari jawaban-jawaban responden. Analisis ini digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik masing-masing variabel. Teknik analisis yang digunakan adalah jumlah sampel, nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean), dan standar devisiasi.

2. Uji Normalitas/Kolmogorov Smirnov

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui kepastian penyebaran data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak normal. Salah satu cara

agar data dapat diperoleh distribusi normal adalah dengan menggunakan metode trimming yaitu menghilangkan data yang bersifat outhier.

Outhier adalah data yang memiliki nilai diluar batas normal. Setelah data yang bersifat outhier dihilangkan, uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov smirnov. Dengan ini dapat diketahui apakah distribusi nilai-nilai sampel yang teramati berdistribusi normal. Kriteria pengujian dengan dua arah (two-tailed test) yaitu dengan membandingkan probabilitas yang diperoleh dengan taraf signifikansi 0,05. Jika  $\text{sig} > 0,05$  maka data distribusi normal.

### 3. Analisis Regresi Berganda (Multiple Regression)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Analisis ini merupakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedua rumus variabel. Rumus regresi ganda:

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> : Gaji

X<sub>2</sub> : Lingkungan Kerja

a : Nilai konstan

b<sub>1</sub> : Koefisien Regresi variabel Gaji

b<sub>2</sub> : Koefisien Regresi variabel Lingkungan Kerja

### 3.7.2. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis digunakan uji F dan uji t, dimana t hitung dapat dicari dengan rumus :

#### a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikansi terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikansi terhadap variabel dependen.

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  : Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  : Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

#### b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terdapat variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Analisis uji t juga dilihat dari tabel "Coefficient"

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  : maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ : maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

### c. Menentukan Kriteria Pengujian

Untuk membuktikan apakah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen hasilnya signifikan maka dilakukan perumusan nilai  $H_0$  dan nilai  $H_a$  sebagai berikut :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersama maupun parsial variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat).

$H_a$  : Ada pengaruh yang signifikan secara bersama antara variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat).

### Pengujian Hipotesis 1

#### Hipotesis yang di ajukan:

Ada pengaruh yang signifikan antara Gaji terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tosama Abadi.

#### Hipotesis Statistik:

- $H_{o1}$  : tidak ada pengaruh antara Gaji terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tosama Abadi.
- $H_{a1}$  : ada pengaruh antara Gaji terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tosama Abadi.

## **Pengujian Hipotesis 2**

### **Hipotesis yang diajukan:**

Ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tosama Abadi.

### **Hipotesis Statistik:**

- $H_{o1}$  : tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tosama Abadi.
- $H_{a1}$  : ada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tosama Abadi.

## **Pengujian Hipotesis 3**

### **Hipotesis yang diajukan:**

Ada pengaruh yang signifikan antara Gaji dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tosama Abadi.

### **Hipotesis Statistik:**

- $H_{o1}$  : tidak ada pengaruh antara Gaji terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tosama Abadi.
- $H_{a1}$  : ada pengaruh antara Gaji dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tosama Abadi.

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Objek Penelitian**

Pada bab ini akan dijelaskan secara ringkas tentang bagaimana gambaran umum perusahaan, gambaran umum responden, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan hipotesis.

##### **4.1.1. Sejarah Perusahaan**

PT. Tosama Abadi adalah perusahaan Supplier and Manufacturer yang didirikan pada tahun 1988 oleh Bapak H. Thoyib, SE.MM sekaligus sebagai pemilik perusahaan.

Sebelumnya, produk unggulan PT. Tosama Abadi adalah pembuatan per (spring), kini PT. Tosama Abadi dapat membuat spare part yang biasanya ada pada kendaraan bermotor, serta mesin-mesin industri, seperti : Baut, Pin, Bushing, Part Stamping dan juga barang-barang untuk keperluan spare part yang lain. Keuntungan yang diperoleh, digunakan untuk menambah investasi dalam bentuk tempat usaha yang semula hanya seluas kurang lebih 50m<sup>2</sup> , kini sudah meluas menjadi kurang lebih 6000m<sup>2</sup>.

Saat ini, investasi mesin telah mencapai lebih dari 5 miliar rupiah, yang terdiri dari berbagai macam type mesin seperti : Grinder, Turret, Stamping, Straightening dan cutting, Milling, Tread rolling, shearing, Bend Saw, Spot

Welder, CO2 welder, CNC bending kawat, CNC bubut, CNC bending pipa dan Generator Listrik sebesar 200 kVa.

Untuk menjaga dan meningkatkan mutu produk serta memenuhi kepuasan pelanggan, PT. Tosama Abadi selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya dengan merekrut tenaga kerja yang kompeten, memberikan pelatihan-pelatihan yang dibutuhkan dan sebagainya. Dengan profesionalisme sumber daya manusia dan kesadaran akan mutu serta kepuasan pelanggan yang diaktualisasikan melalui implementasi sistem manajemen mutu Internasional ISO 9001:2008, Program ASTRA GREEN COMPANY, PT Tosama Abadi optimis dalam menghadapi persaingan dan perkembangan pasar global.

PT. Tosama Abadi memiliki komitmen untuk menghasilkan produk yang bermutu sesuai dengan persyaratan dan harapan pelanggan, dengan cara melaksanakan dan memelihara sistem manajemen mutu sesuai dengan standard ISO 9001:2008, serta bertekad untuk menjadi perusahaan yang ramah lingkungan sesuai dengan Program ASTRA GREEN COMPANY. Komitmen tersebut diwujudkan dengan tanda tangan komitmen bersama ISO 9001:2008 dan ASTRA GREEN COMPANY, yang dilakukan pada 10 Mei 2004 untuk AGC dan tanggal 1 April 2008 untuk ISO 9001:2000 serta pada bulan November 2010 PT.Tosama Abadi melakukan upgrade ISO 9001:2000 ke ISO 9001:2008. Dengan hal tersebut di atas PT TOSAMA ABADI berharap untuk dapat selalu berada selangkah di depan pesaing-pesaingnya dan tetap eksis dalam percaturan industri nasional maupun internasional.

#### **4.1.2. Visi dan Misi**

Sebagai salah satu komitmen PT. Tosama Abadi dalam berupaya memuaskan pelanggan dan melakukan pembangunan berkelanjutan maka manajemen PT. Tosama Abadi mempunyai Visi, Misi dan menetapkan Kebijakan Mutu perusahaan sebagai kerangka kerja untuk menetapkan dan meninjau sasaran perusahaan yang dilaksanakan serta ditinjau secara terus menerus agar sesuai dengan perkembangan jaman.

- **Visi**

1. Menjadi perusahaan yang tangguh, efektif dan efisien
2. Menjadi perusahaan yang berkelas nasional dengan tetap berwawasan lingkungan.

- **Misi**

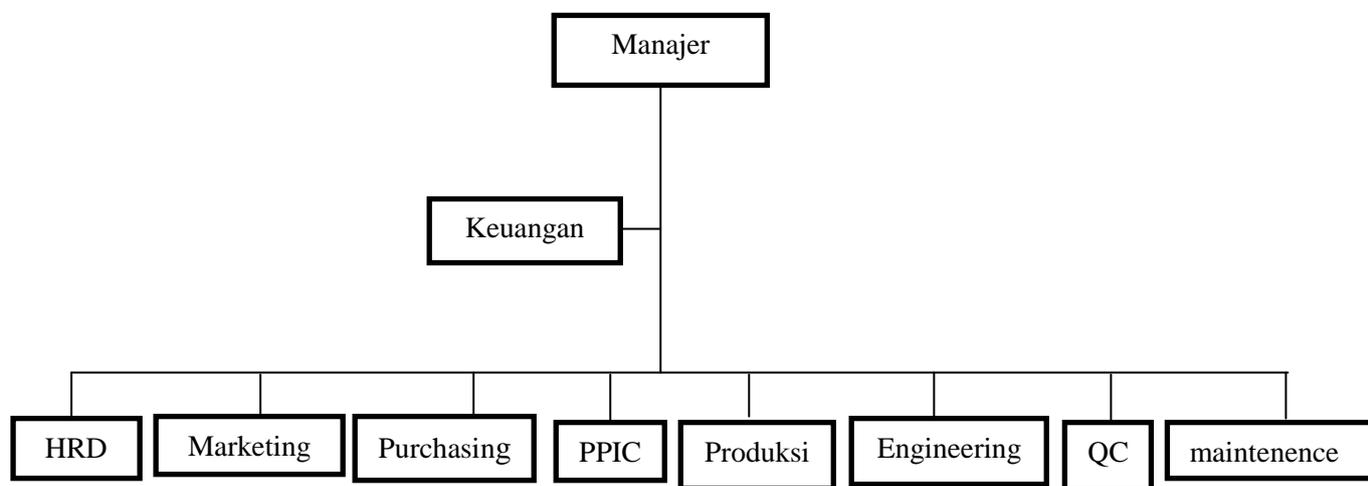
1. Memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan sebagai prioritas utama
2. Penguasaan teknologi dengan menggunakan Sumber Daya Manusia yang terampil, ramah dan berdisiplin tinggi

### 4.1.3. Struktur Organisasi

PT. Tosama Abadi yang sudah tumbuh dan berkembang tidak mungkin lagi ditangani oleh segelintir orang atau beberapa pekerja. Untuk dapat menangani semua kegiatan yang ada, maka dibentuklah sebuah struktur organisasi yang bertanggung jawab atas masing-masing kegiatan.

PT. Tosama Abadi dipimpin langsung oleh seorang Direktur Utama sekaligus sebagai pemilik perusahaan dan dibantu oleh Direktur Keuangan serta Kepala Pabrik.

Di tingkat lebih bawah dikenal dengan bagian, PT. Tosama Abadi terdiri dari beberapa bagian yang masing-masing dikepalai oleh seorang kepala bagian. Adapun bagian-bagian yang ada adalah:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Perusahaan

#### 4.1.4. Deskripsi Pekerjaan

1. Manager
  - a. Bertanggung jawab langsung kepada direktur utama.
  - b. Mengembangkan perusahaan.
  - c. Menjalankan *activity plan* sesuai dengan *Policy Management* yang sudah ditentukan.
  - d. Membuat program perbaikan kinerja yang dipimpinnya.
  - e. Memimpin dan mengawasi terhadap setiap kegiatan sehingga berjalan dengan lancar, tertib, efektif dan efisien.
  - f. Memutuskan dan membuat kebijakan untuk kemajuan perusahaan.
  
2. Keuangan
  - a. Melakukan pengelolaan keuangan perusahaan.
  - b. Melakukan penginputan semua transaksi keuangan.
  - c. Melakukan pembayaran kepada *supplier*.
  - d. Melakukan penagihan kepada *customer*.
  - e. Mengontrol aktivitas keuangan atau transaksi keuangan perusahaan.
  
3. Human Resources Development(HRD)
  - a. Melaksanakan proses seleksi penerimaan dan *test* karyawan baru.
  - b. Mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia.

- c. Membuat kontrak kerja karyawan serta memperbaharui masa berlakunya kontrak kerja.
- d. Membuat tata tertib perusahaan.
- e. Mengendalikan pelaksanaan peraturan dan tata tertib perusahaan.
- f. Membuat program pelatihan dan pendidikan karyawan.
- g. Mengatur pengupahan dan kesejahteraan karyawan.

#### 4. Marketing

- a. Melakukan pencarian *order* hingga penerimaan *order*.
- b. Membuat penghitungan harga produk.
- c. Membuat penghitungan harga *tooling*.
- d. Melakukan tinjauan *order* terhadap *order* yang baru diterima/diperoleh.
- e. Melaksanakan penanganan terhadap keluhan dari pelanggan dengan pihak terkait.
- f. Membuat laporan hasil kinerja bulanan kepada *Manager*.
- g. Memastikan pencapaian target penjualan.

#### 5. Purchasing

- a. Membuat pesanan (PO) sesuai dengan permintaan pembelian.
- b. Membuat laporan pembelian dan pengeluaran barang (*inventory*, material dan lain-lain)

- c. Mengevaluasi *supplier* setiap 6 bulan terkait masalah kualitas material
  - d. Mengendalikan dan memonitor rencana kedatangan material dan *WIP* sesuai *PO*.
  - e. Melakukan pemilihan atau menyeleksi rekanan pengadaan sesuai dengan kriteria perusahaan.
  - f. Mengontrol *in-out Raw Material* di gudang.
  - g. Membuat laporan *stock* material dan *WIP* dari *supplier*.
6. Production Planning Inventory Control (PPIC)
- a. Membuat dan menerbitkan rencana produksi dari semua *PO* yang diterima dengan menggunakan *system schedule*, *Delivery Note* (DN) ataupun *kanban*.
  - b. Membuat dan menerbitkan *raw material* dan *WIP*.
  - c. Mengontrol *schedule* pengiriman.
  - d. Menghitung pemakaian material.
  - e. Mengecek atau mengevaluasi surat jalan bermasalah ke *customer* baik surat jalan belum kembali ataupun salah *PO*.
  - f. Membuat laporan bulanan hasil produksi.
  - g. Memeriksa laporan *stock* harian barang *finishgood* dan menyesuaikan rencana pengiriman.

## 7. Produksi

- a. Mengontrol kesesuaian rencana dan *actual* produksi.
- b. Memahami serta melaksanakan proses sesuai dengan *Standar Operasional Prosedur (SOP)*.
- c. Mengontrol kesesuaian proses berjalan dengan data tahapan.
- d. Membuat laporan hasil produksi bulanan kepada *Manager*.
- e. Melakukan pengecekan secara berkala mengenai kualitas produk dengan menggunakan *Jig Check*.
- f. Mempersiapkan dan melaksanakan kegiatan proses produksi sesuai dengan *schedule* produksi yang telah ditetapkan oleh bagian *PPIC*.

## 8. Engineering

- a. Bagian *Engineering* bertanggung jawab dalam pembuatan *sample* barang yang sesuai dengan keinginan *Customer*.
- b. Menganalisa *produk* baru dan *drawing* baru.
- c. Membuat *drawingpart* maupun *drawingtooling* sesuai *standard* dari *customer*.
- d. Bagian *Engineering* bertanggung jawab untuk membuat dan menyiapkan *tooling* sesuai dengan *drawing* yang ada.
- e. Melakukan perbaikan dan pengembangan secara terus menerus baik *tooling* baru maupun *tooling* yang sudah berjalan.
- f. Membuat SOP atau Instruksi Kerja (IK) sesuai dengan *tooling* yang ada.
- g. Membuat data-data penunjang sesuai dengan *tooling* yang ada.

9. Quality Control (*QC*)

- a. Menangani masalah dan isu-isu mengenai kualitas produk yang timbul dari internal maupun eksternal.
- b. Membuat dan memeriksa dokumen kualitas (*Inspection Standart, QCPC dan check sheet*).
- c. Mengidentifikasi dan menerbitkan laporan bulanan yang berkenaan dengan *reject* produksi dan klaim *customer*.
- d. Terlaksananya kegiatan pemeriksaan dan pendataan di divisi *incoming, inproses dan finished goods*.
- e. Menjaga kualitas produk sesuai dengan *drawing* yang telah disepakati dengan *customer*.
- f. Menjaga *checklist* proses *inspeksi* dan protokol yang digunakan oleh perusahaan.

10. Maintenance

- a. Melaksanakan perbaikan bila terjadi masalah mesin dan listrik pada *line* produksi.
- b. Melaksanakan perbaikan bila terjadi kerusakan pada kendaraan operasional perusahaan.
- c. Memastikan mesin-mesin dalam keadaan layak pakai (*safety*).
- d. Melakukan patrol *check* mesin.
- e. Melakukan *checkpreventive* harian.
- f. Membuat *schedule* perawatan dan perbaikan mesin.

- g. Penggantian dan penambahan pelumas sesuai dengan *schedule* yang telah dibuat.

#### **4.1.5. Karakteristik Responden**

Dalam sub ini membahas mengenai uraian dan analisis data-data yang diperoleh dari data kuesioner. Data kuesioner ini adalah data yang disebarkan pada karyawan PT. Tosama Abadi sebanyak 100 karyawan. Data primer tersebut merupakan data pokok dimana dianalisisnya didapat dari hasil observasi terjun langsung dilapangan pada karyawan PT. Tosama Abadi. Data yang diperoleh dari hasil kuesioner terdiri dari dua macam yaitu data responden dan penelitian.

Data responden adalah seluruh identitas responden dipandang relevan dengan permasalahan yang diidentifikasi. Sedangkan data penelitian adalah sejumlah skor yang diperoleh dari jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan mengenai variabel penelitian. Sebagai hasil penelitian pendahuluan berikut ini akan diberikan tinjauan mengenai karakteristik responden yang dinyatakan dalam bentuk tabulasi responden.

##### **a. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin atau Jender**

Hasil data penyebaran kuesioner responden berdasarkan jenis kelamin yang diteliti dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin Responden**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah Responden (Orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Laki-Laki	100	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Data tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden karyawan PT. Tosama Abadi pada divisi line produksi, engineering, GA-utility, quality control, security, IT, delivery, ware house, marketing, GA-HRD berdasarkan jenis kelamin atau jendernya adalah sebanyak 100 orang laki-laki atau 100 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden (karyawan) yang paling dominan pada PT Tosama Abadi adalah berjenis kelamin laki-laki.

**b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Hasil data penyebaran koefisien responden berdasarkan jenis kelamin yang diteliti dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel 4.2**  
**Responden Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (%)</b>
20 tahun - 25 tahun	25	25%
26 tahun - 30 tahun	36	36%
31 tahun - 35 tahun	11	11%
36 tahun - 40 tahun	21	21%
41 tahun- 45 tahun	3	3%

46 tahun- 50 tahun	3	3%
51 tahun - 55 tahun	1	1%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Pada tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden karyawan PT. Tosama Abadi devisi line produksi, engineering, GA-utility, quality control, security, IT, delivery, ware house, marketing, GA-HRD berdasarkan usianya adalah sebanyak 25 karyawan atau 25% yang usianya 20 tahun sampai dengan umur 25 tahun, sebanyak 36 karyawan atau 36% yang usianya 26 sampai dengan umur 30 tahun, sebanyak 11 karyawan atau 11% yang usianya 31 sampai dengan umur 35 tahun, sebanyak 21 karyawan atau 21% yang usianya 36 sampai dengan umur 40 tahun, sebanyak 3 karyawan atau 3% yang usianya 41 sampai dengan umur 45 tahun, sebanyak 3 karyawan atau 3% yang usianya 46 sampai dengan umur 50 tahun, sebanyak 1 karyawan atau 1% yang usianya 51 sampai dengan umur 55 tahun.

**c. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja**

Hasil data penyebaran koisioner responden berdasarkan jenis kelamin yang diteliti dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel 4.3**  
**Lama Bekerja Responden**

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase %</b>
1 tahun – 10 tahun	67	67%
11 tahun – 20 tahun	23	23%

21 tahun – 30 tahun	10	10%
Total	100	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Data tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden karyawan PT. Tosama Abadi divisi line produksi, engineering, GA-utility, quality control, security, IT, delivery, ware house, marketing, GA-HRD berdasarkan lama bekerja di PT Tosama Abadi adalah sejumlah 67 karyawan atau 67% yang lama bekerjanya selama 1 tahun sampai 10 tahun, 23 karyawan atau 23% yang lama bekerjanya selama 11 tahun sampai 20 tahun, 10 karyawan atau 10% yang lama bekerjanya selama 21 tahun sampai 30 tahun yang bekerja di PT Tosama Abadi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jumlah responden (karyawan) PT Tosama Abadi yang bekerja 1 tahun samapai 10 tahun adalah paling banyak dengan 67 karyawan atau presentase 67%.

#### **d. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan**

Hasil data penyebaran koesioner responden berdasarkan jenis kelamin yang diteliti dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

**Tabel 4.4**

#### **Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase%</b>
SMA	61	61%
SMK	19	19%
STM	20	20%

Total	100	100%
-------	-----	------

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Data tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden PT. Tosama Abadi devisi line produksi, engineering, GA-utility, quality control, security, IT, delivery, ware house, marketing, GA-HRD berdasarkan pendidikan terakhir adalah yang berpendidikan SMA sebanyak 61 karyawan atau 61%, SMK sebanyak 19 karyawan atau 19%, STM sebanyak 20 karyawan atau 20%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden (karyawan) pada PT Tosama Abadi adalah berpendidikan SMA karena jumlahnya lebih banyak dibandingkan dengan pendidikan SMK dan STM dengan jumlah 61 karyawan atau 61%.

## 4.2 Hasil Pembahasan

### 4.2.1. Uji Validitas

Sebuah data kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada koesioner tersebut dapat mengungkapkan suatu hal yang dapat diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu item pertanyaan dalam koesioner dikatakan valid apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Besarnya  $r$  tabel dengan 100 karyawan dengan taraf 5% sebesar 0,195. Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Gaji (X1)**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	60.47	30.070	.375	.723
X1.2	60.62	28.177	.614	.702
X1.3	60.81	28.216	.573	.703
X1.4	61.01	28.535	.439	.711
X1.5	61.23	29.189	.345	.719
X1.6	61.42	28.307	.514	.706
X1.7	61.80	27.636	.661	.696
X1.8	61.51	29.283	.311	.721
X1.9	60.98	28.343	.449	.709
X1.10	61.76	28.386	.446	.709

Sumber: Data yang diolah,2020

Hasil tersebut diatas menunjukkan bahwa butir-butir kuesioner variabel gaji dalam penelitian ini adalah valid hal ini di tunjukan dengan nilai r hitung pada masing-masing item lebih besar dari r tabel (0,195), artinya seluruh butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	68.89	27.311	.371	.720
X2.2	68.99	26.454	.511	.709
X2.3	68.98	26.545	.503	.710
X2.4	69.57	26.894	.332	.718
X2.5	69.54	26.857	.312	.719
X2.6	69.50	26.152	.359	.713

X2.7	69.28	24.608	.625	.688
X2.8	69.25	25.341	.540	.698
X2.9	69.21	24.996	.575	.694
X2.10	69.15	25.806	.489	.704

Sumber: Data yang diolah, 2020

Hasil tersebut diatas menunjukkan bahwa butir-butir kuesioner variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah valid hal ini di tunjukan dengan nilai  $r$  hitung pada masing-masing item lebih besar dari  $r$  tabel (0,195), artinya seluruh butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	63.94	46.198	.490	.697
Y.2	63.57	47.096	.517	.697
Y.3	63.05	51.725	.341	.721
Y.4	63.10	52.091	.395	.721
Y.5	63.12	51.117	.514	.714
Y.6	62.99	48.959	.713	.698
Y.7	62.84	49.247	.639	.702
Y.8	62.88	51.319	.519	.715
Y.9	63.33	51.031	.494	.714
Y.10	63.50	52.737	.330	.725

Sumber: Data yang diolah, 2020

Hasil tersebut diatas menunjukkan bahwa butir-butir kuesioner variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah valid hal ini di tunjukan dengan nilai

$r$  hitung pada masing-masing item lebih besar dari  $r$  tabel (0,195), artinya seluruh butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

#### 4.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap obyek yang sama dengan alat ukur yang sama. Selanjutnya untuk mengetahui reliabilitas dari pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner, digunakan teknik Cronbach's Alpha. Suatu instrument dianggap reliabel, apabila koefisien alpha diatas 0,6. Perhitungan uji reliabilitas dilakukan dengan program statistik.

**Tabel 4.8**

#### **Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1 : Gaji	.726	Reliabel
X2 : Lingkungan Kerja	.717	Reliabel
Y : Kinerja Karyawan	.730	Reliabel

Sumber: Data yang diolah, 2020

Hasil pengujian reliabilitas terhadap seluruh item pertanyaan diperoleh nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas atau dengan kata lain bahwa koesioner ini reliabel sebagai instrumen penelitian.

### 4.2.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Data variabel berasal dari 10 butir pertanyaan kuesioner yang telah valid pada skala satu sampai lima. Nilai rata-rata terendah teoritis adalah satu (apabila seluruh jawaban responden adalah 1) dan nilai rata-rata tertinggi teoritis adalah lima (apabila seluruh jawaban responden adalah 5). Nilai tengah teoritik adalah tiga sehingga rata-rata nilai variabel yang lebih besar dari 3 diasumsikan cenderung baik dan rata-rata nilai variabel yang kurang dari 3 diasumsikan cenderung tidak baik. Deskripsi nilai rata-rata variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Deskripsi Variabel Gaji (X1)**

Statistics		
GAJI		
N	Valid	100
	Missing	0
Mean		3.219
Std. Error of Mean		.0281
Median		3.300
Mode		3.3
Std. Deviation		.2806
Variance		.079
Range		1.2
Minimum		2.5
Maximum		3.7
Sum		321.9

Sumber: Data yang diolah,2020

Nilai rata-rata terendah empiris untuk variabel Gaji adalah 3 dan nilai rata-rata tertinggi adalah 5 sehingga diperoleh rentang jawaban sebesar 1,2. Nilai rata-rata variabel Gaji adalah 3.219 pada skala 1 sampai dengan 5. Nilai yang sering muncul 3.3. selain itu diperoleh standar deviasi sebesar 0.2806 dengan variance sebesar 0.079. karena nilai rata-rata empirik lebih besar dari pada nilai tengah teoritik ( $3.219 > 3$ ) maka dapat diartikan bahwa Gaji cenderung baik.

**Tabel 4.10**

**Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

Statistics		
LINGKUNGAN KERJA		
N	Valid	100
	Missing	0
Mean		3.644
Std. Error of Mean		.0268
Median		3.700
Mode		3.7 <sup>a</sup>
Std. Deviation		.2679
Variance		.072
Range		1.3
Minimum		3.0
Maximum		4.3
Sum		364.4

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber: Data yang diolah, 2020

Nilai rata-rata terendah empiris untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 3 dan nilai rata-rata tertinggi adalah 5 sehingga diperoleh rentang jawaban sebesar 1,3. Nilai rata-rata variabel Lingkungan Kerja adalah 3.644 pada skala 1 sampai dengan 5. Nilai yang sering muncul 3.7. selain itu diperoleh standar deviasi sebesar 0.2679 dengan variance sebesar 0.072. karena nilai rata-rata empirik lebih besar dari pada nilai tengah teoritik ( $3.644 > 3$ ) maka dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja cenderung baik.

**Tabel 4.11**

**Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Statistics</b>		
<b>KINERJA KARYAWAN</b>		
N	Valid	100
	Missing	0
Mean		3.328
Std. Error of Mean		.0371
Median		3.400
Mode		3.5
Std. Deviation		.3715
Variance		.138
Range		1.5
Minimum		2.5
Maximum		4.0
Sum		332.8

Sumber: Data yang diolah, 2020

Nilai rata-rata terendah empiris untuk variabel Kinerja Karyawan adalah 3 dan nilai rata-rata tertinggi adalah 5 sehingga diperoleh rentang jawaban sebesar 1,5. Nilai rata-rata variabel Kinerja Karyawan adalah 3.328 pada skala 1 sampai dengan 5. Nilai yang sering muncul 3.5. selain itu diperoleh standar deviasi sebesar 0.3715 dengan variance sebesar 0.318. karena nilai rata-rata empirik lebih besar dari pada nilai tengah teoritik ( $3.328 > 3$ ) maka dapat diartikan bahwa Kinerja Karyawan cenderung baik.

#### 4.2.4. Uji Normalitas Data (Kolmogorov-Smirnov Test)

Uji normalitas data variabel data dibuktikan melalui One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Hasil uji normalitas yang dilakukan menggunakan SPSS 16.0 disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4.12**

#### **Uji Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.39146276
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.058
	Negative	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		.690
Asymp. Sig. (2-tailed)		.728

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan output analisis SPSS diatas, uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menghasilkan nilai Kolmogorov-Smirnov  $Z = 0,690$  dan probabilitas  $Z$  hitung Asymp. Sig (2 tailed) =  $0,728$ . Karena probabilitas  $Z$  hitung lebih besar dari pada taraf uji penelitian ( $0,728 > 0,05$ ) maka nilai residual regresi berdistribusi normal yang berarti bahwa data variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $Y$  yang digunakan untuk analisis regresi linear ganda berasal dari data variabel yang berdistribusi normal.

#### 4.2.5. Uji Regresi Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan sebagai alat analisis statistik karena penelitian dirancang untuk meneliti variabel-variabel yang berpengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari satu. Untuk menentukan persamaan regresi, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.13**

#### **Regresi Berganda**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.408 <sup>a</sup>	.166	.149	3.426

a. Predictors: (Constant),  $X_2$ ,  $X_1$

Berdasarkan tabel Model Summary diatas diperoleh nilai koefisien korelasi  $R = 0,408$ . Koefisien korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan simultan antara variabel Gaji ( $X_1$ ) dan variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar  $0,408$ . Nilai koefisien determinan  $R^2 = 0,166$ , angka ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Gaji ( $X_1$ ) dan variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar  $16,6\%$ .

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	227.460	2	113.730	9.688	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1138.700	97	11.739		
	Total	1366.160	99			

a. Predictors: (Constant),  $X_2$ ,  $X_1$

b. Dependent Variable:  $Y$

Berdasarkan tabel Anova nilai  $F$  hitung =  $9,688$  dengan probabilitas nilai  $sig = 0,000$ . Ternyata  $F$  hitung ( $9,688$ ) >  $F$  tabel ( $3,090$ ) atau nilai  $sig$  ( $0,000$ ) <  $0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi kesimpulannya adalah secara simultan variabel Gaji dan Lingkungan Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.564	5.224		2.597	.011
	X1	-.048	.134	-.037	-.363	.718
	X2	.584	.140	.421	4.174	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang diolah output SPSS

Selanjutnya berdasarkan output SPSS 16.0 (Tabel Coefficients) dapat dibentuk model persamaan regresi ganda sebagai berikut:

$$Y : 13,564 - 0,048X_1 + 0,584X_2$$

Model persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai Konstan  $a = 13,564$  dapat diartikan bahwa jika nilai  $X_1$  dan  $X_2$  tidak ada atau bernilai 0 maka  $Y$  bernilai positif sebesar 13,564
- Koefisien regresi  $X_1$  sebesar  $b_1 = -0,048$  dapat diartikan bahwa jika nilai  $X_1$  menurun (berkurang) sebesar satu maka nilai  $Y$  juga akan menurun (berkurang) sebesar -0,048
- Koefisien regresi  $X_2$  sebesar  $b_2 = 0,584$  dapat diartikan bahwa jika nilai  $X_2$  meningkat (bertambah) sebesar satu maka nilai  $Y$  juga akan meningkat (bertambah) sebesar 0,584

#### 4.2.6. Uji Analisis Hipotesis

##### A. Uji F-Test

**Tabel 4.14**

##### Uji F-Test

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	227.460	2	113.730	9.688	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1138.700	97	11.739		
	Total	1366.160	99			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang diolah output SPSS

Berdasarkan tabel Anova nilai F hitung = 9,688 dengan probabilitas nilai sig = 0,000. Ternyata F hitung (9,688) > F tabel (3,090) atau nilai sig (0,000) < 0,05, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi kesimpulannya adalah secara simultan variabel Gaji dan Lingkungan Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

## B. Uji t-Test

**Tabel 4.15**

### Uji t-Test

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.564	5.224		2.597	.011
	X1	-.048	.134	-.037	-.363	.718
	X2	.584	.140	.421	4.174	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data yang diolah output SPSS

- Pengaruh parsial Gaji terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar  $X_1$  sebesar  $b_1 = -0,048$ . Berdasarkan output SPSS pada tabel coefficients dapat diketahui nilai t hitung =  $-0,363$  dengan probabilitas sig =  $0,718$ . Karena t hitung ( $-0,363$ ) < t tabel ( $1,985$ ) atau sig ( $0,718$ ) > ( $0,05$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Jadi kesimpulannya secara parsial variabel Gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan.
- Pengaruh parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh regresi sebesar  $X_2$  sebesar  $b_2 = 0,584$ . Berdasarkan output SPSS pada tabel coefficients dapat diketahui nilai t hitung =  $4,174$  dengan probabilitas sig =  $0,000$ . Karena t hitung ( $4,174$ ) > t tabel ( $1,985$ ) atau sig ( $0,000$ ) <  $0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi kesimpulannya

adalah secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap variabel kinerja karyawan.

#### **4.2.7. Pembahasan**

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas terhadap masing-masing variabel penelitian ditemukan bahwa seluruh item pertanyaan pada setiap variabel telah valid.

Malalui uji reliabilitas ditemukan bahwa seluruh item pertanyaan yang telah valid pada masing-masing variabel penelitian dapat dibuktikan reliabilitasnya. Karena kuesionernya telah valid dan reliabel maka kuesioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

#### **4.2.7.1. Pengaruh Gaji terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel Gaji tidak berpengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tosama Abadi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Taslim Dangnga dan Muhammad Ramli dalam jurnal Economic (2013) tentang “Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Clarion di Kota Makasar”. Dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian secara parsial variabel Gaji tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Hotel Grand Clarion di Kota Makasar.

**b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Bedasarkan hasil penelitian bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tosama Abadi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rika Intan Juniasari (2018) tentang “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa” dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian dengan menggunakan metode deskriptif verikatif dengan pendekatan *ex post facto* dan survey menunjukkan bahwa ada pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa.

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan didepan, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Tosama Abadi.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Tosama Abadi.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis akan memberikan saran agar dapat dijadikan tolak ukur untuk memperbaiki atau meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Tosama Abadi, ada beberapa saran yang disampaikan oleh penulis sebagai berikut:

1. Terkait dengan Gaji maka penulis menyarankan kepada perusahaan agar dapat memberikan gaji sesuai dengan kebutuhan para karyawan agar karyawan merasa nyaman dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan.

2. Terkait dengan Lingkungan Kerja maka penulis menyarankan kepada perusahaan agar memberikan fasilitas yang baik, memberikan lingkungan kerja yang sesuai dengan yang diharapkan karyawan agar kepuasan kerja terpenuhi dan jika kepuasan kerja karyawan tinggi maka kinerja karyawan pun akan meningkat.
3. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang Gaji dan Lingkungan Kerja yang pada penelitian ini berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tosama Abadi agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dwi Suci Amelia, (2018). *Pengaruh Gaji Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Group 1 di PT. Liebra Permana)*. Skripsi Manajemen, Stie Ipwi Jakarta.
- Hasibuan, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Revisi Bumi Aksara.
- Ilham Nuryasin, Mochammad Al Musadieg, Ika Ruhana, (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.41 No. 1.
- Kasmawati, (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sermani Steel Makassar*. Skripsi Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Uinalauddin Makassar.
- Kurniawati, Tursina, (2013). *Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syari'ah Mandiri Cabang Yogyakarta*. Skripsi Keuangan Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Lijan Poltak Sinambela, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja (Edisi ketiga)*, Jakarta: Bumi Aksara 2018.
- Mangkunegara, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maulina Agustina, (2017). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara VII Palembang*. Skripsi Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Moeheriono, (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Cetakan ke 1, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mulyadi, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Ghalia Indonesia.
- Muhammad Akbar Gumilar R, (2018). *Pengaruh Gaji Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infomedia Nusantara Di Bandung*. Skripsi Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pasundan.

- Muhammad Riyanda, (2017). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta*. Skripsi Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- M. Taslim Dangga, Muhammad Ramli, (2013). *Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Clarion Di Kota Makassar*. Jurnal ekonomi Vol.1 No.1.
- M. Zahari, Ubaidillah, (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pabrik Unit Usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Wilayah Jambi*. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, Vol.5 No.1.
- Nuria Khusna, (2015). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di CV. Sunteak Alliance Jepara)*. Skripsi Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Nanang Yogi Anggoro Putro, (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT ASH Cabang Madiun*. Skripsi Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Poerwono, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Ketiga, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rika Intan Juniasari, (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Suka Jaya*. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Aslampung Bandar Lampung.
- Rodi Ahmad Ginanjar, (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Sleman*. Skripsi Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sarwo Waskito, (2011). *Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada UD. Morniaga Di Surabaya*. Skripsi Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur.
- Sedarmayanti, (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.
- Sedarmayanti, (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.

Sunyoto, Danang,(2012).*Sumber Daya Manusia*.Praktek Penelitian Yogyakarta Center For Academic, Publishing Service.

Sunyoto, Danang, (2013). *Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.

Syaifudin, (2018).*Motivasi dan Kinerja Pegawai, Edisi Pertama*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Tiya Intan Permata Sari, (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan)*. Skripsi Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Tulus Agus, Moh. et al, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan Mahasiswa (edisi kelima)*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

## **LAMPIRAN**



## ANGKET PENELITIAN

Saudara/i responden yang terhormat, sehubungan dengan penelitian yang sedang saya lakukan, ijinkan saya meminta kesediaan anda sejenak untuk meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Setiap pertanyaan hanya mengharapkan satu jawaban, tidak ada jawaban benar atau salah, oleh karena itu berikan jawaban apa adanya dan pastikan semua jawaban yang diajukan telah anda jawab.

Demikian permohonan ini disampaikan, sebelum dan sesudahnya penulis ucapkan terima kasih atas perhatian anda demi kelancaran penelitian ini.

Hormat Saya

Siti Nurmalis

### **Petunjuk pengisian**

1. Pertanyaan dibawah ini semata-mata hanya untuk penelitian dalam rangka penyusunan TAS (Tugas Akhir Skripsi).
2. Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan persepsi saudara dengan cara memberikan tanda ceklis (√).
3. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara/i miliki.

**Data responden**

- Nama :
- Jenis kelamin : ( ) 1. Laki-laki 2. Perempuan
- Umur : tahun
- Pendidikan terakhir : ( ) 1. SD 2. SMP 3. SMA 4. Sarjana
- Lama bekerja : tahun bulan
- Keterangan : 1. STS : Sangat Tidak Setuju  
 2. KS : Kurang Setuju  
 3. CS : Cukup Setuju  
 4. S : Setuju  
 5. SS : Sangat Setuju

**Berikut ini adalah pertanyaan-pertanyaan terkait tentang penilaian Gaji**

No	Pernyataan	SS	S	CS	KS	STS
1.	Gaji yang diperoleh oleh karyawan di perusahaan sudah mencukupi kebutuhan					
2.	Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan karyawannya					
3.	Gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja karyawannya					
4.	Gaji yang diberikan membuat semangat kerja karyawannya					
5.	Gaji yang diberikan oleh perusahaan dapat menjamin kehidupan saya dihari tua					

6.	Gaji yang diberikan membuat karyawan lebih percaya diri					
7.	Karyawan puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan					
8.	Selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya					
9.	Karyawan nyaman dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan					
10.	Gaji yang diberikan sesuai dengan keinginan saya					

**Berikut ini adalah pertanyaan-pertanyaan terkait tentang penilaian Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	SS	S	CS	KS	STS
1.	Pencahayaan ditempat kerja saya sangat baik, sehingga membuat saya nyaman bekerja					
2.	Jumlah ventilasi yang ada diruang kerja saya, membuat sirkulasi udara berjalan dengan baik					
3.	Penghijauan disekitar ruang kerja membantu terjadinya kelembaban udara yang baik ditempat kerja saya					
4.	Suara alat kerja ditempat kerja saya tidak mengganggu aktivitas kerja saya					
5.	Ditempat kerja saya tidak terdapat pencemaran udara					
6.	Tata warna ditempat kerja saya berpengaruh secara psikologis terhadap kenyamanan dalam bekerja					

7.	Dekorasi di ruang kerja saya rapi menambah kenyamanan saya dalam bekerja					
8.	Musik yang sesuai dengan jiwa saya bisa menambah inspirasi dalam bekerja					
9.	Petugas keamanan ditempat kerja selalu siap sedia menjaga keamanan lingkungan kerja saya					
10.	Kerja sama dalam team work terjalin dengan baik					

**Berikut ini adalah pertanyaan-pertanyaan terkait tentang penilaian Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	SS	S	CS	KS	STS
1.	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan					
2.	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan					
3.	Kualitas hasil pekerjaan saya dapat diterima oleh atasan					
4.	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya pada atasan					
5.	Berdasarkan data absen, saya datang dan pulang kerja tepat waktu					
6.	Saya berusaha teliti dalam melaksanakan pekerjaan					
7.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan jiwa kepemimpinan dan rasa tanggung jawab					

8.	Saya berupaya bekerja dengan jujur					
9.	Saya memiliki inisiatif memberikan bantuan kepada sesama rekan kerja dalam upaya mendukung penyelesaian pekerjaan					
10.	Saya berupaya memberikan ide-ide terbaik dalam menyelesaikan permasalahan dalam bekerja					



37	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	36
38	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	33
39	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	34
40	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	33
41	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	33
42	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	33
43	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	34
44	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	33
45	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
46	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	34
47	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	34
48	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	36
49	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	33
50	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	35
51	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	33
52	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	37
53	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	31
54	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	35
55	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	34
56	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	34
57	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	34
58	4	4	4	4	3	3	3	1	4	3	33
59	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	34
60	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	33
61	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	34
62	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	34
63	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	36
64	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	35
65	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	35
66	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	34
67	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	33
68	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	34
69	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	33
70	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	31
71	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	33
72	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	28
73	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	34
74	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	33
75	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	33
76	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	33
77	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	33



10	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	36
11	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	35
12	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	34
13	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	32
14	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	37
15	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	41
16	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
17	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	36
18	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
19	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	33
20	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	41
21	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	35
22	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	35
23	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	31
24	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
25	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37
26	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
28	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
29	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	36
30	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	37
31	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
32	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37
35	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	41
36	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	33
37	4	4	4	3	3	2	2	4	3	2	31
38	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
39	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
40	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
41	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
42	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
43	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	33
44	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	37
45	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
46	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
47	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
48	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	36
49	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	37
50	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39

51	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
52	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
53	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
54	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
55	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
56	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	36
57	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
58	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
59	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
60	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
61	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38
62	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
63	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	36
64	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
65	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	36
66	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	36
67	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
68	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	34
69	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	34
70	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
71	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	34
72	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	34
73	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
74	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
76	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	34
77	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	36
78	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
79	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	34
80	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	32
81	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	35
82	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	35
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
84	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	30
85	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
86	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	35
87	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	30
88	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	35
89	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	36
90	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	37
91	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	34

92	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	33
93	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	35
94	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	36
95	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	35
96	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
97	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33
98	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	33
99	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	35
100	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	35

### Variabel Kinerja Karyawan

NO KRJ KYN	KRJ KYN 1	KRJ KYN 2	KRJ KYN 3	KRJ KYN 4	KRJ KYN 5	KRJ KYN 6	KRJ KYN 7	KRJ KYN 8	KRJ KYN 9	KRJ KYN 10	TOTAL
1	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	40
2	3	3	3	4	4	4	5	4	3	3	36
3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	39
4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	39
5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	40
6	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	39
7	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	40
8	4	3	4	4	4	4	5	3	3	3	37
9	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	35
10	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	31
11	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	31
12	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	34
13	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	36
14	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32
15	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	36
16	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	36
17	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	32
18	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	37
19	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	34
20	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	37
21	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	36
22	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
23	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	37
24	1	4	4	4	4	3	3	4	4	4	35
25	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	34

26	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	37
27	1	1	4	4	4	4	4	4	3	3	32
28	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	35
29	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	35
30	1	4	4	3	4	4	4	4	3	3	34
31	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	27
32	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	35
33	4	2	3	4	3	3	4	4	4	3	34
34	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	35
35	2	3	4	4	4	5	5	4	4	3	38
36	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	36
37	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	35
38	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
39	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	33
40	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	36
41	2	3	3	4	4	5	5	5	4	3	38
42	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	36
43	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	35
44	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	33
45	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	34
46	1	2	4	3	3	4	4	4	4	4	33
47	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	34
48	1	3	4	4	3	4	4	4	3	3	33
49	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	34
50	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	31
51	1	2	4	3	3	3	3	4	3	3	29
52	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
53	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	34
54	1	4	3	3	4	3	3	4	3	3	31
55	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	33
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
57	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	36
58	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	33
59	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	37
60	1	4	4	4	4	4	3	4	4	3	35
61	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	31
62	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	33
63	4	1	4	4	3	3	3	4	4	3	33
64	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	30
65	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	29
66	1	2	4	3	3	3	3	3	3	3	28

67	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	32
68	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
69	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	33
70	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	28
71	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	29
72	1	2	3	3	3	3	4	4	3	3	29
73	1	3	4	4	3	4	4	4	3	3	33
74	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	26
75	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	30
76	1	1	4	3	3	3	3	3	3	3	27
77	1	1	2	4	3	3	4	4	3	3	28
78	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	32
79	1	1	4	4	3	3	3	3	2	2	26
80	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	29
81	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	26
82	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	34
83	1	2	3	3	3	3	4	3	3	3	28
84	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	26
85	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	25
86	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	28
87	1	1	3	3	3	2	3	4	3	3	26
88	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	35
89	1	3	3	4	3	4	4	4	3	3	32
90	2	4	4	3	3	3	3	3	2	2	29
91	2	4	3	3	3	3	4	3	2	3	30
92	3	2	3	3	3	4	4	4	4	2	32
93	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	33
94	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	29
95	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	36
96	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	37
97	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	35
98	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	36
99	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	34
100	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	35

## Validitas dan Reliabilitas Gaji

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.726	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.P1	60.47	30.070	.375	.723
X1.P2	60.62	28.177	.614	.702
X1.P3	60.81	28.216	.573	.703
X1.P4	61.01	28.535	.439	.711
X1.P5	61.23	29.189	.345	.719
X1.P6	61.42	28.307	.514	.706
X1.P7	61.80	27.636	.661	.696
X1.P8	61.51	29.283	.311	.721
X1.P9	60.98	28.343	.449	.709
X1.10	61.76	28.386	.446	.709
TOTAL_X1	32.19	7.873	1.000	.726

## Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.717	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.P1	68.89	27.311	.371	.720
X2.P2	68.99	26.454	.511	.709
X2.P3	68.98	26.545	.503	.710
X2.P4	69.57	26.894	.332	.718
X2.P5	69.54	26.857	.312	.719
X2.P6	69.50	26.152	.359	.713
X2.P7	69.28	24.608	.625	.688
X2.P8	69.25	25.341	.540	.698
X2.P9	69.21	24.996	.575	.694
X2.P10	69.15	25.806	.489	.704
TOTAL_X2	36.44	7.178	1.000	.717

## Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.730	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.P1	63.94	46.198	.490	.697
Y.P2	63.57	47.096	.517	.697
Y.P3	63.05	51.725	.341	.721
Y.P4	63.10	52.091	.395	.721
Y.P5	63.12	51.117	.514	.714
Y.P6	62.99	48.959	.713	.698
Y.P7	62.84	49.247	.639	.702
Y.P8	62.88	51.319	.519	.715
Y.P9	63.33	51.031	.494	.714
Y.10	63.50	52.737	.330	.725
TOTAL_Y	33.28	13.800	1.000	.730

## Deskripsi Variabel Gaji

### Statistics

GAJI

N	Valid	100
	Missing	0
Mean		3.219
Std. Error of Mean		.0281
Median		3.300
Mode		3.3
Std. Deviation		.2806
Variance		.079
Range		1.2
Minimum		2.5
Maximum		3.7
Sum		321.9

### GAJI

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.5	2	2.0	2.0	2.0
2.6	4	4.0	4.0	6.0
2.7	1	1.0	1.0	7.0
2.8	5	5.0	5.0	12.0
2.9	8	8.0	8.0	20.0
3	5	5.0	5.0	25.0
3.1	7	7.0	7.0	32.0
3.2	8	8.0	8.0	40.0
3.3	25	25.0	25.0	65.0
3.4	20	20.0	20.0	85.0
3.5	5	5.0	5.0	90.0
3.6	7	7.0	7.0	97.0
3.7	3	3.0	3.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

## Deskripsi Varibel Lingkungan Kerja

### Statistics

#### LINGKUNGAN KERJA

N	Valid	100
	Missing	0
Mean		3.644
Std. Error of Mean		.0268
Median		3.700
Mode		3.7 <sup>a</sup>
Std. Deviation		.2679
Variance		.072
Range		1.3
Minimum		3.0
Maximum		4.3
Sum		364.4

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

#### LINGKUNGAN KERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	3.0	3.0	3.0
3.1	3	3.0	3.0	6.0
3.2	2	2.0	2.0	8.0
3.3	6	6.0	6.0	14.0
3.4	8	8.0	8.0	22.0
3.5	11	11.0	11.0	33.0
3.6	12	12.0	12.0	45.0
3.7	18	18.0	18.0	63.0
3.8	18	18.0	18.0	81.0
3.9	9	9.0	9.0	90.0
4	3	3.0	3.0	93.0
4.1	6	6.0	6.0	99.0
4.3	1	1.0	1.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

## Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

### Statistics

#### KINERJA KARYAWAN

N	Valid	100
	Missing	0
Mean		3.328
Std. Error of Mean		.0371
Median		3.400
Mode		3.5
Std. Deviation		.3715
Variance		.138
Range		1.5
Minimum		2.5
Maximum		4.0
Sum		332.8

#### KINERJA KARYAWAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.5	1	1.0	1.0	1.0
	2.6	5	5.0	5.0	6.0
	2.7	2	2.0	2.0	8.0
	2.8	5	5.0	5.0	13.0
	2.9	8	8.0	8.0	21.0
	3	3	3.0	3.0	24.0
	3.1	5	5.0	5.0	29.0
	3.2	7	7.0	7.0	36.0
	3.3	11	11.0	11.0	47.0
	3.4	11	11.0	11.0	58.0
	3.5	12	12.0	12.0	70.0
	3.6	11	11.0	11.0	81.0
	3.7	7	7.0	7.0	88.0
	3.8	5	5.0	5.0	93.0
	3.9	4	4.0	4.0	97.0
	4	3	3.0	3.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.39146276
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.058
	Negative	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		.690
Asymp. Sig. (2-tailed)		.728
a. Test distribution is Normal.		

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.408 <sup>a</sup>	.166	.149	3.426

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	227.460	2	113.730	9.688	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1138.700	97	11.739		
	Total	1366.160	99			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.564	5.224		2.597	.011
	X1	-.048	.134	-.037	-.363	.718
	X2	.584	.140	.421	4.174	.000

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	29.63	36.93	33.28	1.516	100
Residual	-7.568	6.548	.000	3.391	100
Std. Predicted Value	-2.411	2.405	.000	1.000	100
Std. Residual	-2.209	1.911	.000	.990	100

a. Dependent Variable: Y

## Daftar Riwayat Hidup

### 1.1. Identitas Diri

- a. Nama Lengkap : Siti Nurmalis
- b. Nama Panggilan : Malis
- c. Tanggal Lahir : 24 September 1997
- d. Tempat Lahir : Bogor
- e. Jenis Kelamin : Perempuan
- f. Agama : Islam
- g. Kewarganegaraan : Indonesia
- h. Alamat : Kp Nagrak Rt/Rw, 001/003, Kec. Gunung putri  
Kab. Bogor
- i. No. Hp : 089699017768
- j. Email : [sitinurmalis97@gmail.com](mailto:sitinurmalis97@gmail.com)
- k. Status : Belum Menikah

### 1.2. Data Orang Tua

- a. Nama Bapak : Rifai
- b. Pekerjaan Bapak : Pedagang
- c. Nama Ibu : Dewi
- d. Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga
- e. Alamat : Kp Nagrak Rt/Rw, 001/003, Kec. Gunung putri  
Kab. Bogor