

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MANDALA  
MULTI FINANCE, TBK**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Strata Satu

Program Studi Manajemen



**Disusun oleh:**

**FADILAH MUHAMAD JUNAEDI**  
**NIM: 2016511265**

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

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya yang tidak pernah berhenti memberi perhatian, doa, restu serta kasih sayangnya untuk saya. Serta ketiga kakak saya yang selalu memberikan semangat kepada saya.

Untuk teman-teman saya kelas D6 dan D5 STIE IPWIJA yang telah bersama-sama berjuang dari awal perkuliahan sampai saat ini, dan juga untuk organisasi MAPALA IPWIJA, dan BEM IPWIJA saya mengucapkan terimakasih telah menerima saya ditengah-tengah kalian semua.

Rekan-rekan saya yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. Doa Dan dukungan kalian semua adalah sumber inspirasi saya dalam menyusun skripsi ini.

## **TERIMA KASIH**

## **SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : FADILAH MUHAMAD JUNAEDI

NIM : 2016511265

Judul Proposal : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Mandala Multifinance Tbk.

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

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan dengan penuh kesadaran.

Jakarta, 31 Agustus 2020

**FADILAH MUHAMAD JUNAEDI**  
**NIM: 2016511265**

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

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : FADILAH MUHAMAD JUNAEDI  
NIM : 2016511265  
Judul Proposal : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap  
Kinerja Karyawan di PT Mandala Multifinance Tbk.

Jakarta, 25 Agustus 2020

Dosen Pembimbing

**Drs. Jayadi, MM.**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MANDALA  
MULTIFINANCE, TBK.**



**FADILAH MUHAMAD JUNAEDI**  
**NIM : 2016511265**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada Hari Senin Tanggal 31 Agustus Tahun 2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen.

1. Mursida Kusuma Wardani., SE, MM. .....  
Ketua Tanggal: 31 Agustus 2020
  
2. Drs. Jayadi, MM. .....  
Anggota Tanggal: 31 Agustus 2020
  
3. Dr. Titing Widyastuti, MM .....  
Anggota Tanggal: 31 Agustus 2020

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

**Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM**

Tanggal: 31 Agustus 2020

## **ABSTRAK**

Lingkungan Kerja dan kompensasi merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif lebih besar dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Mandala Multifinance, Tbk. Cabang Sukabumi. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mandala Multifinance, Tbk.

Penelitian dilakukan di PT. Mandala Multifinance, Tbk. Dengan mengambil 51 pegawai sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan Sampling Jenuh dari total populasi 52 pegawai. Pengambilan data dilakukan dengan instrument 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 sederhana dan ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Penelitian ini menghasilkan dua temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan; 2) Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki lingkungan kerja dan kompensasi.

Kata kunci:

Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

*Work environment and compensation are two of several factors that are thought to be relatively greater in influencing employee performance at PT. Mandala Multifinance, Tbk. Sukabumi Branch. To prove the influence of both, this research was conducted with the aim of knowing the effect of the Work Environment and Compensation on Employee Performance at PT. Mandala Multifinance, Tbk.*

*The research was conducted at PT. Mandala Multifinance, Tbk. By taking 51 employees as the research sample, calculated using saturated sampling from a total population of 52 employees. Data were collected using a closed questionnaire instrument with a five scale rating from strongly disagree to strongly agree. This research was conducted quantitatively, namely by describing the research data and conducting inference analysis. Simple and multiple regression analysis are used as analysis tools while hypothesis testing is done by using t-test and F-test.*

*This study resulted in two main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: 1) The work environment has an influence on employee performance; 2) Compensation has an influence on employee performance.*

*Based on these findings, to improve employee performance, it is recommended that efforts be made to improve the work environment and compensation.*

*Keywords:*

*Work Environment, Compensation, Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas lindungan-Nya maka skripsi dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MANDALA MULTIFINANCE, TBK” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Skripsi ini juga tidak lepas dari adanya campur tangan pihak lain yang dengan tulus ikhlas dan rela mengorbankan waktu dan pikiran untuk membimbing penulis sampai penulisan skripsi ini dapat diselesaikan. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Drs. Jayadi, MM, selaku dosen 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, CA, selaku Ketua STIE IPWIJA
4. Civitas Akademika STIE IPWIJA
5. Bapak dan Ibu dosen serta Staff STIE IPWIJA yang turut membantu sehingga Proposal ini dapat selesai
6. Keluarga tercinta yang selalu memberikan dukungan dan dorongan semangat
7. Teman-teman serta orang yang saya sayang, Agnes Ashianti, Sherly Nurfitriyani, Wahyu Nur Angraeni, Raynold Subangkit, Isak Hendriatna dan

M. Nur Iman yang selalu mendukung dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Organisasi BEM STIE IPWIJA, MAPALA, IPPM, The Kost, dan PASG
9. Rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWIJA, khususnya kelas D5.D6
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang juga turut membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan penulisan Skripsi ini.

Semoga segala kebaikan mereka mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, meskipun penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikannya, untuk itu saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga hasil Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis sendiri dan pihak lain yang membutuhkannya.

Terima Kasih

Jakarta, 31 Agustus 2020

**Fadilah Muhamad Junaedi**

## DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman persembahan.....	ii
Halaman Orisinalitas.....	iii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing.....	iv
Halaman Pengesahan Skripsi.....	v
Abstrak.....	vi
<i>Abstract</i> .....	vii
Kata Pengantar.....	viii
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Gambar.....	xiv
Daftar Lampiran.....	xv
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
1.5. Sistematika Penulisan.....	8
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Landasan Teori.....	9
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1.1. Peran MSDM.....	11
2.1.1.2. Tujuan MSDM.....	12
2.1.1.3. Fungsi MSDM.....	12
2.1.2. Lingkungan Kerja.....	13
2.1.2.1. Indikator Lingkungan Kerja.....	15
2.1.2.2. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja.....	17
2.1.2.3. Manfaat Lingkungan Kerja.....	19
2.1.3. Kompensasi.....	19

2.1.3.1. Jenis – jenis Kompensasi.....	21
2.1.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	23
2.1.3.3. Indikator Kompensasi.....	24
2.1.3.4. Tujuan Kompensasi.....	25
2.1.4. Kinerja Karyawan.....	26
2.1.4.1. Penilaian Kinerja Karyawan.....	27
2.1.4.2. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	29
2.1.4.3. Kriteria – kriteria Kinerja.....	29
2.1.4.4. Indikator Kinerja.....	30
2.2. Penelitian Terdahulu.....	31
2.3. Kerangka Pemikiran.....	33
2.4. Hipotesis.....	35
<b>BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
3.2. Desain Penelitian.....	36
3.3. Operasionalisasi Variabel.....	37
3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling.....	39
3.5. Metode Pengumpulan Data.....	39
3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian.....	40
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	41
3.7.1. Metode Analisis.....	41
3.7.2. Pengujian Hipotesis.....	44
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Hasil Penelitian.....	47
4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	47
4.1.2. Analisis Deskriptif.....	49
4.1.3. Uji Validitas dan Reabilitas.....	54
4.1.4. Deskriptif Variabel.....	57
4.1.5. Analisis Data.....	59
4.1.6. Pengujian Hipotesis.....	65
4.2. pembahasan Penelitian.....	66

## **BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Kesimpulan.....	70
5.2. Saran .....	71

Daftar Pustaka

Lampiran

## DAFTAR TABEL

1.1. Data Pembiayaan .....	5
2.1. Penelitian Terdahulu.....	32
3.1. Rencana Penelitian.....	36
3.2. Desain Penelitian .....	37
3.3. Operasionalisasi Variabel.....	38
4.1. Data Responden Berdasarkan Jenis kelamin .....	50
4.2. Data Responden Berdasarkan Usia .....	51
4.3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan.....	52
4.4. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	53
4.5. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1).....	54
4.6. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1).....	55
4.7. Hasil Uji Validitas Kompensasi (X2) .....	55
4.8. Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X2) .....	56
4.9. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	56
4.10. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	57
4.11. Hasil Uji Deskriptif Variabel (X1) .....	57
4.12. Hasil Uji Deskriptif Variabel (X2) .....	58
4.13. Hasil Uji Deskriptif Variabel (Y) .....	58
4.14. Uji Multikolinieritas .....	60
4.15. Uji Autokorelasi.....	61
4.16. Koefisien Determinasi (R).....	62
4.17. Uji F.....	63
4.18. Koefisien.....	64

## DAFTAR GAMBAR

2.1. Alur Pikir.....	35
4.1. Struktur Organisasi.....	49
4.2. Data Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	50
4.3. Data Responden Berdasarkan Usia.....	51
4.4. Data Responden Berdasarkan Pendidikan.....	52
4.5. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	53
4.6. Uji Normalitas .....	59
4.7. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	61
4.8. Rangkuman Hasil Nilai .....	67

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian .....	76
Lampiran 2: Data Tabulasi X1 (Lingkungan Kerja).....	81
Lampiran 3: Data Tabulasi X2 (Kompensasi).....	83
Lampiran 4: Data Tabulasi Y (Kinerja Karyawan).....	85
Lampiran 5: Hasil Output SPSS Versi 16 .....	87
Lampiran 6: Tabel Uji.....	93

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar memperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi atau instansi tidak akan berjalan dengan baik. Oleh karena itu hendaknya organisasi atau instansi dapat memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan dari organisasi atau instansi tersebut.

Tentunya dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya sangatlah dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik dan berkualitas serta bertanggung jawab dalam menjalankan kinerjanya. Dalam hal tersebut organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusianya dengan sebaik mungkin agar tujuannya bisa tercapai. Peranan tenaga kerja merupakan penggerak utama dalam menjalankan perusahaan dan atas kelancaran usaha dan kinerja perusahaan. Masalah sumber daya manusia itu sendirilah yang menjadi tantangan bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan dengan efektif maka perusahaan akan berjalan dengan efektif. Kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya.

Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, di antaranya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak positif bagi para karyawannya dalam meningkatkan kualitas kinerja. Hal ini merupakan salah satu cara agar karyawan bisa menyelesaikan pekerjaannya, karena lingkungan ini sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Menurut Ahyari (dalam Purnomo, 2014) bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja dan hubungan karyawan didalam perusahaan yang bersangkutan.

Telah dijelaskan di atas mengenai lingkungan kerja merupakan di mana para karyawan melakukan kegiatannya sehari-hari. Pada lingkungan kerja ini PT. Mandala Multifinance, Tbk belum kondusif dalam memberikan rasa aman kepada para karyawannya dan belum bisa memungkinkan para karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti emosi karyawan, kenyamanan dalam bekerja sehingga membuat karyawan tidak merasa nyaman untuk bekerja. Jika karyawan tidak memiliki lingkungan yang baik maka para karyawan akan merasakan bosan atau jenuh yang berkepanjangan sehingga waktu kerja yang diberikan tidak akan efektif dan pencapaian prestasi kerja karyawan juga akan menurun. Lingkungan kerja tersebut mencakup lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik seperti hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan.

Namun perusahaan tidak hanya memiliki permasalahan dalam lingkungan kerja yang kurang kondusif, akan tetapi ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Mandala Multifinance. Tbk ini yaitu tentang kompensasi karyawan. Perusahaan selalu mengupayakan kompensasi yang karyawan terima telah sesuai dengan kinerjanya agar pencapaian kinerja karyawan yang akan terus meningkat dapat dicapai.

Agar para karyawan dapat bekerja dengan baik dan kinerja terus meningkat sehingga target tercapai maka perusahaan perlu memperhatikan kesenjangan karyawan atau kompensasi yang diberikan sesuai dengan kinerjanya, maka harus dipelihara dan dijaga dengan baik agar para karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat produktif untuk perusahaan. Menurut Hasibuan (2017:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan tentunya kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting ketika semua aspek sudah terpenuhi, karena kinerja merupakan hasil dari evaluasi karyawan yang ada pada perusahaan tersebut apakah kinerja mereka membaik atau sebaliknya. Dengan adanya standar perusahaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan itu sendiri, maka perusahaan dapat mengukur kualitas kinerja karyawan yang dimiliki pada perusahaan. Menurut Prawirosentono (2012: 120) menyebutkan kinerja, atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan

tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

PT. Mandala Multifinance, Tbk. adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang sewa guna usaha, anjak piutang, kartu kredit, serta pembiayaan konsumen. Namaun saat ini fokus utama usahanya bergerak dalam pembiayaan konsumen, khususnya pembiayaan kendaraan bermotor roda dua. Dengan hadirnya PT. Mandala Multifinance, Tbk di tengah–tengah masyarakat diharapkan dapat mempermudah masyarakat baik menengah keatas maupun kebawah untuk menyelenggarakan pembiayaan konsumen.

PT. Mandala Multifinance, Tbk terdapat 52 karyawan yang berada di kantor cabang pembantu wilayah Parungkuda kabupaten Sukabumi yang terdapat beberapa divisi didalamnya. Untuk karyawan di divisi *collector* dan *survey* disebar di beberapa titik tempat kerja dengan tujuan untuk mempermudah mencapai konsumen dan setiap divisi tersebut memiliki seorang *leader* untuk mengatur penempatan setiap karyawan, karena hal ini tidak bersifat menetap maka mereka setiap bulannya akan dipindahkan atau sistem *rolling* dengan wilayah yang sudah ditetapkan. Dengan bekerja dalam keadaan lingkungan kerja yang tidak kondusif dan lingkungan kerja yang sering berpindah–pindah, hal ini menjadi salah satu alasan karyawan di PT. Mandala Multifinance, Tbk dalam kinerjanya yang kurang baik sehingga target dari perusahaan tidak dapat dicapai dengan baik.

Penulis melakukan survai awal dengan cara menyebarkan kuesioner kepada beberapa karyawan di PT. Mandala Multifinance, Tbk yang berisikan

tentang kinerja karyawan yang meliputi beberapa aspek penilaian diantaranya: kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Hal ini bertujuan untuk mengetahui gambaran umum tentang kinerja karyawan di PT. Mandala Multifinance, Tbk. Dari hasil survei setelah dilakukan analisis deskriptif bahwa tingkat kinerja karyawan di PT. Mandala Multifinance, Tbk baru mencapai 60% (hasil *survey* penulis).

**Tabel 1.1**

**Data Pembiayaan PT. Mandala Multifinance, Tbk. Cabang Sukabumi**

Tahun	Total Pembiayaan	
	Motor	Mobil
2017	382 Unit	192 Unit
2018	514 Unit	196 Unit
2019	638 Unit	201 Unit

*Sumber: Mandala Multifinance, Tbk Sukabumi*

Dapat dilihat dari tabel 1.1 diatas menurut sumber PT. Mandala Multifinance, Tbk cabang Sukabumi. Memberikan keterangan pertumbuhan pembiayaan pada sepeda motor dan mobil yang menjadi focus utama perusahaan tersebut, tabel diatas menunjukkan kenaikan pada setiap tahunnya dengan begitu baik pada unit sepeda motor, namun pada mobil kenaikan yang dialami tidak begitu signifikan setiap tahunnya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis kepada para karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Mandala Multifinance, Tbk kantor cabang pembantu wilayah Parungkuda–Sukabumi, menyatakan bahwa belum optimalnya

kinerja karyawan maupun lingkungan kerja yang belum kondusif sehingga dapat mempengaruhi target perusahaan menjadi kurang baik.

Sesuai dengan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul:

“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MANDALA MULTIFINANCE, TBK”

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, model penelitian layak untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Mandala Multifinance, Tbk. Oleh karena itu rumusan masalah pada penelitian ini meliputi:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kompensasi karyawan di PT. Mandala Multifinance, Tbk?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Mandala Multifinance, Tbk?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Mandala Multifinance, Tbk. Tujuan tersebut selanjutnya dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kompensasi karyawan di PT. Mandala Multifinance, Tbk.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Mandala Multifinance, Tbk

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk berbagai kalangan.

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian yang akan melakukan penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Mandala Multifinance, Tbk.
  - b. Untuk memberikan pemikiran alternatif yang diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dalam pertimbangan yang menyangkut masalah.

## **1.5. Sistematika Penulisan**

Penelitian dilakukan dalam rangka penyusunan skripsi dimana sistematika penulisan laporan penelitian adalah sebagai berikut:

### **BAB 1: PENDAHULUAN**

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan, dan kegunaan penelitian serta sistematika penelitian.

### **BAB 2: TUJUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis dimana landasan teori yang terkait mencakup teori lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

### **BAB 3: METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan mengenai jenis variabel penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan.

### **BAB 4: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Yang memaparkan hasil penelitian dan pembahasan yang dimana didalamnya menjelaskan mengenai gambaran umum PT. Mandala Multifinance, Tbk, Karakteristik responden, Pengujian data, Deskripsi variabel pengujian data, Analisis data penelitian, dan pembahasan.

### **BAB 5: KESIMPULAN DAN SARAN**

Yang memaparkan Kesimpulan dan Saran dari hasil penelitian yang dilakukan dan telah dibahas di bab sebelumnya.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

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

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga dapat tercapai tujuannya bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Oleh karena itu betapa pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan atau organisasi untuk menjalankan visi dan misinya suatu perusahaan agar dapat tercapai dengan maksimal.

Dalam menjalankan fungsinya Manajemen Sumber Daya Manusia selalu memaksimalkan para sumber dayanya (tenaga kerja) agar terus melakukan peningkatan dalam bekerja dengan berbagai cara salah satunya dengan mengikut sertakan para karyawan kepada beberapa instansi yang bergerak dibidang pelatihan khusus atau sesuai dengan tingkat keahliannya masing – masing. Dengan tujuan agar kemampuan para karyawan tersebut bisa jauh lebih baik sehingga perusahaan dapat mencapai goalsnya dengan maksimal karena adanya Sumber Daya Manusia yang kompeten di bidangnya. Berikut definisi yang akan dijelaskan oleh beberapa ahli Sumber Daya Manusia.

Menurut Dessler (2015:3), 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.

Menurut Mathis dan Jackson (2015: 5), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan disetiap perusahaan.

Menurut Noe, Hollenbeck, Garhart, dan Wright (2011:2), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kombinasi kebijakan, praktik dan sistem yang mempengaruhi kebiasaan, tingkah laku dan performa karyawan dalam aktivitas berorganisasi. Dalam paparannya, mereka memberikan rincian aktivitas sumber daya manusia, seperti analisis dan desain pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, merekrut sumber daya manusia, memilih sumber daya manusia, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, pemberian kompensasi, manajemen performa, serta relasi antara karyawan.

Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien guna mencapai tujuan dari setiap perusahaan. Karena dengan adanya manajemen sumber daya manusia bagi perusahaan atau organisasi bertujuan untuk mempermudah perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang ada agar dapat bekerja secara produktifitas. Maka perusahaan perlu memperhatikan karyawan baik melalui pelatihan ketenaga kerjaan atau badan diklat yang berhubungan langsung dengan standar

kompetensi yang telah ditetapkan, guna untuk memperbaiki kualitas dan kuantitas para pegawai tersebut.

#### **2.1.1.1. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2016: 14) Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job recruitment*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan *asas the right man in the right place and the right man the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan Sumber Daya Manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat kerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian kinerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik *vertical* maupun *horizontal*.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya

### **2.1.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia secara tepat sangatlah sulit untuk di rumuskan karena sifatnya variatif bagi setiap perusahaan atau organisasi tentunya memiliki pandangan lain mengenai hal ini. Tetapi dapat diambil garis besarnya tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli yaitu menurut Sadili (2010: 30) adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategi, etis, dan sosial. 4 (empat) tujuan MSDM adalah:

#### 1. Tujuan sosial

Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

#### 2. Tujuan Organisasional

Secara formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

#### 3. Tujuan Fungsional

Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

#### 4. Tujuan Individual

Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam perusahaan atau organisasi.

### **2.1.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Secara garis besar proses Manajemen Sumber Daya Manusia dapat dibagi menjadi 7 (tujuh) bagian fungsi utama yang terdiri antara lain sebagai berikut:

1. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian merupakan kegiatan untuk mengorganisasai semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi.
3. Pengarahan bertujuan untuk mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.
4. Pengendalian adalah kegiatan menegendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, seleksi, penempatan, orientasi, dan indukasi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan.
6. Pengembangan merupakan peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan atau pelatihan.
7. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

### **2.1.2. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan yang sangat erat. Dalam hal ini manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan

berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan definisi diatas untuk memperjelas kembali teori mengenai lingkungan kerja, berikut definisi menurut beberapa ahli tentang Lingkungan Kerja. 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.

Menurut Sedarmayati (2009:21) Lingkungan Kerja yakni sebagai alat perkakas dan juga bahan yang dihadapi, lingkungan di sekitarnya yang mana sebagai tempat pekerja bekerja, metode kerjanya, dan peraturan kerjanya baik dia melakukannya perseorangan ataupun kelompok.

Menurut Budi W. Soetjipto (2008:87) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur – unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik, maupun non-fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas–tugas dan pekerjaannya sehari–hari.

### **2.1.2.1.Indikator Lingkungan Kerja**

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sri Widodo (2016:96) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan atau Cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan di tempat kerja sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja.

2. Pengaturan Suhu Udara

Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu tubuh sistem yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

3. Kelembapan

Suatu keadaan dengan tempratur udara sangat panas dan kelembapan sangat tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara bersamaan.

4. Kebisingan

Kebisingan merupakan gangguan dan dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja.

5. Sirkulasi Udara

Oksegen adalah gas yang sangat dibutuhkan oleh setiap manusia untuk pekerjaan dapat dilakukan dengan efektif dan efisien.

6. Getaran Mekanis

Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik dalam intensitas maupun frekuensinya.

#### 7. Bau-bauan

Adanya bau-bauan di tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

#### 8. Tata Warna

Karena pewarnaan yang serasi dalam suatu ruangan akan senang dan memberikan arti yang sangat penting bagi semangat kerja karyawan.

#### 9. Dekorasi

Tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruangan kerja saja tetapi berkaitan juga dengan mengatur tata letak, keleluasan dalam bekerja, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

#### 10. Musik ditempat kerja

Musik yang nandanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja.

#### 11. Keamanan dan Kenyamanan

Guna menjaga tempat kerja dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman dan nyaman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dan kenyamanan bekerja.

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009: 46) adalah sebagai berikut:

##### 1. Penerangan

Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja menyenangkan.

## 2. Suhu Udara

Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menja tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

## 3. Suara Bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

## 4. Penggunaan Warna

Pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

## 5. Ruang Gerak yang diperlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi, lemari, dan sebagainya.

## 6. Kemampuan Bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

## 7. Hubungan Pegawai

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

### **2.1.2.2. Jenis-jenis Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja didalam perusahaan atau organisasai sangat penting di perhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja

karyawan dalam perusahaan tersebut berdampak baik atau tidaknya bagi efektivitas karyawan. Tentunya hal itu merupakan bagian dari lingkungan kerja yang mempengaruhi. Menurut Siagian (2014:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik, dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar pemikiran lingkungan fisik yang sehat.

2) Lingkungan Non-Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu hal yang penting dalam meningkatkan efektivitas kerja para karyawan, karena lingkungan kerja fisik maupun non fisik dapat mempengaruhi *physiology* dan *psychologist* karyawan dalam bekerja.

Bentuk lingkungan kerja non fisik:

1. Hubungan kerja antara bawahan dengan atasan.
2. Hubungan antar karyawan.

### 3. Tata kerja dan kemampuan menyesuaikan diri yang baik.

Denagan adanya tiga hal diatas ini dimaksudkan dapat menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman sehingga menimbulkan gairah kerja serta menghindarkan kelesuan bagi para karyawan dalam hal risiko stress dalam menjalankan tugas dan fungsinya yang sesuai bidang masing-masing.

#### **2.1.2.3. Manfaat Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas karyawan, karena dalam lingkungan kerja banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berdampak positif maupun negative tergantung pihak perusahaan menyikapinya seperti apa. Siagian (2014:103) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat dengan baik. Hal ini tentunya sangatlah penting bagi perusahaan dalam memperbaiki lingkungan kerja untuk kinerja karyawan.

#### **2.1.3. Kompensai**

Kompensasi adalah semua imbalan yang diberikan kepada karyawan baik berupa uang ataupun berupa kesenjangan sosial yang diberikan kepada karyawan yang telah memberikan jasa atau hasil kerjanya bagi sebuah organisasi atau perusahaan dimana imbalan tersebut bisa berupa uang atau barang dan lain sebaigainya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi merupakan hal fundamental bagi sebagian banyak karyawan karena bagi mereka

jumlah atau besarnya kompensasi dapat mempresentasikan nilai dari suatu kinerja diantara mereka (karyawan).

Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia pengertian kompensasi bagi karyawan dapat dilihat dari tingkatannya dan dapat menentukan pula tingkatan hidup mereka. Sedangkan secara umum tingkat kompensasi dapat mewakili status sosial, harga diri, dan martabat. Sehingga dengan pemahaman akan kompensasi di masyarakat akan membentuk pandangan bahwa apabila kompensasi tidak sesuai maka kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja dapat menurun secara signifikan, Karena hal ini sangat mempengaruhi psikologis kepada para karyawan apakah mereka akan memperbaiki kinerja mereka agar kompensasi yang didapatkan bisa sesuai dengan kinerja atau bisa menjadi kebalikan dari hal itu kepada para karyawan yang nantinya bisa menyebabkan kecemburuan sosial didalam sebuah perusahaan yang mengakibatkan adanya persaingan secara tidak sehat.

Menurut William B. Warther dan Keith Davis dalam buku H. Melayu dan S. P. Hasibuan (2017:119), Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik berupa upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Menurut Sastro Hadiwiryo dalam buku Yuniarsih (2011: 125), kompensasi adalah imbalan saja atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Husein Umar (2007: 16), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan.

Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan baik berupa, gaji, upah, insentif, bonus, dan lain sebagainya. Dalam kompensasi terbagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yang bertujuan untuk kesejahteraan para karyawan yang berda di perusahaan tersebut

#### **2.1.3.1. Jenis – jenis Kompensasi**

Kompensasi dapat digolongkan menjadi dua yaitu:

##### **1. Kompensasi Langsung**

Kompensasi langsung adalah kompensasi yang disarankan secara langsung oleh penerimanya, misalnya gaji, insentif, dan juga upah.

- Gaji adalah balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai suatu konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang dapat memberikan sesuatu sumbangan tenaga dan juga pikiran dalam mencapai suatu tujuan perusahaan.
- Upah adalah kompensasi yang diterima karyawan yang didasarkan pada jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan ataupun dari banyaknya pelayanan yang dihasilkan.

- Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena dapat menjadi suatu keberhasilan prestasinya diatas standar tertentu.

## 2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan sebuah kompensasi yang didapatkan oleh karyawan yang tidak langsung dirasakan, yakni benefit dan *service* (tunjangan karyawan).

Benefit dan *service* adalah kompensasi tambahan (*financial* atau non *financial*) yang diberikan atas dasar kebijakan perusahaan terhadap keseluruhan karyawan atas usaha dalam meningkatkan kesejahteraan mereka.

- Tunjangan memberikan hasil (*income*) serta memberikan peningkatan rasa aman bagi setiap kalangan karyawan yang membayar pengeluaran secara lebih atau luar bias yang dialami karyawan secara tak terduga.
- Program tunjangan sebagai kesempatan karyawan, meliputi pembayaran kuliah hingga hiburan, cuti, hari besar, dan cuti bagi karyawan perempuan yang hamil.
- Tunjangan untuk menjamin kenyamanan karyawan selama bekerja di perusahaan. Dalam hal ini tunjangan kendaraan kantor, ruang kantor yang nyaman bagi karyawan dan adanya tempat paker yang nyaman.

### **2.1.3.2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Sistem pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawan dapat dipengaruhi dengan berbagai faktor sebagai suatu tantangan setiap perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi bagi karyawannya.

Adapun faktor–faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas, perusahaan selalu berkeinginan untuk memperoleh keuntungan baik berupa material maupun non material.
2. Kemampuan untuk membayar, pemberian kompensasi tergantung dari mampu untuk membayar sebuah kompensasi tersebut kepada para karyawannya karena perusahaan tidak memberikan kompensasi melebihi batas kemampuannya.
3. Kesiediaan untuk membayar, hal ini berpengaruh atas kebijaksanaan pemberian kompensasi karyawannya.
4. Suplai dan permintaan tenaga kerja, banyak tidaknya tenaga kerja di pasaran kerja dapat mempengaruhi pemberian kompensasi.
5. Organisasi karyawan, adanya organisasi karyawan tersebut dapat mempengaruhi terhadap kebijakan pemberian kompensasi.
6. Peraturan dan perundang undangan, peraturan tersebut jelas akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi bagi setiap perusahaan atau organisasi, baik pemerintah maupun swasta.

### 2.1.3.3.Indikator Kompensasi

Indikator dalam pemberian kompensasi tentunya berbeda-beda tergantung dari kebijakan perusahaan itu sendiri. Menurut Gaol (2014:315) menyatakan bahwa indikator kompensasi terbagi menjadi empat yaitu:

1. Upah, merupakan pembayaran yang tidak terikat pada waktu, dapat diberikan secara harian, mingguan, atau bulanan.
2. Gaji, pada umumnya gaji diberikan tiap bulan kepada pekerja walaupun pekerja belum menyelesaikan pekerjaannya secara penuh.
3. Gaji berbasis kompetensi, suatu bentuk kompensasi dengan penentuan tarif dasar yang diberikan kepada karyawan yang di sesuaikan dengan kompetensinya.
4. Insentif, merupakan bentuk kompensasi yang memiliki kaitan langsung dengan motivasi.

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

1. Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
2. Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
3. Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
4. Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.

5. Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan.

#### **2.1.3.4. Tujuan Kompensasi**

Tujuan pemberian kompensasi tentunya memiliki tujuan yang sangat menguntungkan bagi kedua belah pihak yaitu karyawan dan perusahaan hal ini diakrenakan adanya imbalan atau balas jasa dari perusahaan kepada karyawan. Tujuan kompensasi dapat ditarik menjadi beberapa faktor secara garis besarnya, yaitu:

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dan karyawan.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi diterapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Kompensasi yang cukup besar akan mudah untuk memotivasi karaywan.

5. Stabilitas Karyawan

Kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relative kecil.

#### **2.1.4. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Berhasil atau tidaknya kinerja karyawan yang telah dicapai oleh perusahaan tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawannya baik secara individu maupun secara kelompok. Kinerja (*performance*) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa sesuai dengan fungsi perusahaan tersebut.

Berhasil atau tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh perusahaan dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individu maupun kelompok, dimana kinerja diukur dengan beberapa instrument yang dikembangkan dalam sebuah studi yang mengacu dengan ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar yang meliputi beberapa hal yaitu: kuantitas kerja, kualitas kerja, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Prawirosentono dalam sinabela (2017: 481) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya

mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut John Miner dalam Sudarmanto (2015:11) kinerja memiliki empat dimensi atau indikator untuk dijadikan pedoman yang cenderung digunakan untuk mengatur kinerja pada level individu atau kinerja karyawan yaitu, kualitas, kuantitas, pengembangan waktu, dan kerja sama.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan yang dimaksud kinerja karyawan adalah kualitas, kuantitas, pengembangan waktu, dan kerja sama, yang dimana faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja seseorang baik secara mental maupun non-mental dalam menjalankan kerjanya sehingga produktifitas dapat terganggu.

#### **2.1.4.1. Penilaian Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja merupakan alat ukur untuk mengukur kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau organisasi. Dengan adanya penilaian kinerja ini pimpinan dapat mengukur dan memperkirakan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki pada perusahaan, sehingga perusahaan dapat mengoptimalkan kualitas kinerja dan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk di optimalkan.

Menurut Handoko dan Murty (2012) kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi dimana untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian kinerja.

Menurut Wibowo (2007: 323) menyatakan bahwa kriteria pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Dikatakan dengan tujuan strategis dan mengukur apa yang secara organisasional penting dan mendorong kinerja bisnis.
2. Relevan dengan sasaran dan akuntabilitas tim dan individu yang berkepentingan.
3. Memfokuskan pada *out-put* yang terukur, penyelesaian tugas, bagaimana orang bertindak, dan bagaimana tingkah laku mereka.
4. Mengidentifikasi data yang akan tersedia sebagai dasar pengukuran.
5. Dapat didefinisikan dengan mengusahakan informasi yang jelas agar dapat mengkonfirmasi tingkat seberapa jauh harapan dapat dipenuhi.

Menurut Sadili Samsudin (2006:159) menegaskan bahwa penilaian kinerja pegawai merupakan proses oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai kinerja pegawai. Dengan penelitian ini kita dapat mengetahui bagaimana tingkat para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan.

Dalam penilaian kinerja tentunya hal ini menjadi sangat penting bagi perusahaan untuk mengetahui seberapa potensialnya sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat produktivitas

karyawan jika para karyawan tersebut terbukti tidak bekerja dengan baik. Oleh karena itu perusahaan perlu mengevaluasi atau menilai para karyawan.

#### **2.1.4.2. Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja**

Tujuan dan manfaat penilaian kinerja ini tentunya memiliki nilai positif baik bagi perusahaan maupun karyawannya untuk selalu meningkatkan kualitas kinerjanya. Menurut Bangun (2012: 232) menyatakan bahwa penilaian kinerja suatu perusahaan memiliki beberapamacam manfaat anatara lain:

1. Evaluasi Antar Individu dalam organisasi
2. Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi
3. Pemeliharaan Sistem
4. Dokumentasi

#### **2.1.4.3. Kriteria – kriteria Kinerja**

Kriteria kinerja adalah dimensi – dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama – sama dimensi itu merupakan haraoan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi. Menurut (Schuler dan Jackson 2004) dalam (Harusko 2011) ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat – sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.

2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini sangat penting bagi pekerjaan yang berhubungan dengan hubungan personal atau komunikasi yang baik dalam sebuah perusahaan baik kepada atasan, bawahan, dan tim satu divisi tersebut.
3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan oleh karyawan kepada perusahaan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan. Karena kriteria semacam ini hanya mengukur kinerja karyawan terhadap hasil atau produktivitas yang telah ia hasilkan, sehingga para karyawan akan merasa terpacu oleh target dari perusahaan agar dapat dicapainya.

#### **2.1.4.4.Indikator Kinerja**

Menurut Wibowo (2016:86) indikator kinerja dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (performance measure), tetapi banyak pula yang membedakan. Sebab indikator kinerja memiliki 7 (tujuh) macam yaitu:

1. Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
2. Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan saja tujuan dapat diselesaikan.
3. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemampuan kinerja, standar kerja, dan pencapaian tujuan
4. Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

5. Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja.
6. Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
7. Peluang yaitu pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Sedangkan indikator Kinerja Karyawan menurut Dessler (dalam Widodo 2015: 136) adalah sebagai berikut:

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya atau diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan.

## **2.2. Penelitian Terdahulu**

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini dikemukakan pada tabel dibawah ini:

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

No	Nama Peneliti dan Tahun Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Hendri Wijaya, Emi Susanti (2017)	Kuantitatif	Lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 0.470 pada kinerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin.
2	Sri Mulyati, Bachruddin Saleh Luturlean (2018)	Kuantitatif	Kompensasi pada PT Nur Rima Al-Waali (NRA) dapat diketahui kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3	Kalista Sekar Widena, Bambang Swasto Sunuharyo (2018)	Explanatory Research	Variabel Kompensasi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 0,651, dan terhadap Prestasi kerja karyawan sebesar 0,295.
4	Daniel Surjosuseno (2015)	Kuantitatif	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Pabrik Ada Plastic.

5	Ferdinand Leuhery, Agnes Jeane Manuhutu (2018)	Kuantitatif	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maluku Tengah. Hipotesis diterima.
6	Edrick Leonardo, Fransisca Andreni (2015)	Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi financial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan</li> <li>2. Kompensasi Non-financial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</li> </ol>

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Keterkaitan anatar masing-masing variabel yang diteliti dapat diuraikan sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu kinerja karyawan. Didalam lingkungan kerja banyak faktor yang mempengaruhi berhasilnya sebuah kinerja baik secara produksi maupun target yang ditetapkan, karena lingkungan kerja mencakup beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kinerja baik secara fisik maupun non-fisik misalnya kehidupan sosial dan psikologi bagi para karyawannya, tentunya hal tersebut sangat

mempengaruhi kinerja dalam sebuah perusahaan jika ingin mencapai kinerja karyawannya yang baik dan sesuai dengan standar perusahaan maka harus menciptakan lingkungan kerja yang baik pula agar para karyawannya bisa bekerja dengan nyaman. Hal ini didukung oleh penelitian (Hemi Wijaya, Emi susanti 2017), (Daniel Surjosuseno 2015)

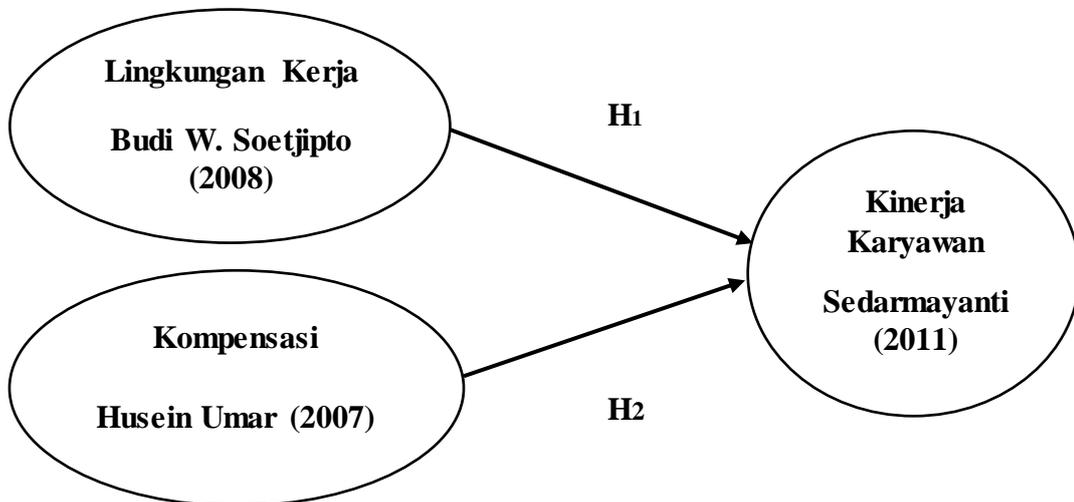
## 2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi bisa dikatakan sebagai semua komponen yang secara tidak langsung dapat menunjang kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Kompensasi memegang peranan yang sangat penting bagi kinerja karyawan di sebuah perusahaan dikarenakan hal ini memiliki beberapa faktor yang membuat karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga berpengaruh bagi kinerja karyawan misalnya kesenjangan sosial, insentif, dan reward bagi karyawan yang membuat para karyawan semakin terpacu untuk menjadi karyawan terbaik di perusahaan, sehingga hal itu dapat berpengaruh kepada perusahaan baik dari segi produktivitas perusahaan maupun target yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena perusahaan yang memiliki tingkat kesenjangan sosial tinggi bagi karyawannya sudah dapat dipastikan bahwa karyawannya akan memiliki loyalitas tinggi kepada perusahaan. Sehingga akan menciptakan kinerja yang baik sesuai yang diharapkan perusahaan dapat tercapai. Hal ini didukung oleh peneliti (Sri Mulyati, Bachruddin Saleh Luturlean 2018), (Kalista Sekar Widena, Bambang Swasto Sunuharyo 2018).

Kerangka pengaruh antar variabel yang diteliti tersebut dalam sebuah model utuh dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1

## Alur Pikir



#### 2.4. Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, model penelitian layak untuk menjelaskan Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mandala multifinance, Tbk. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

**H1:** Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mandala Multifinance, Tbk.

**H2:** Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mandala Multifinance, Tbk.

## BAB 3

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini diadakan pada PT. Mandala Multifinance, Tbk, penelitian dilaksanakan selama 4(empat) bulan, sesuai tabel dibawah ini:

**Tabel 3.1.**

**Rencana Penelitian**

Kegiatan	Jan-Feb 2020				Mar-Apr 2020				May-Jun 2020				Jul-Aug 2020			
	I	II	III	IV												
Penelitian Pendahuluan	■	■														
Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■										
Pengumpulan Data					■	■	■	■								
Analisis Data								■	■	■	■	■	■	■		
Penyusunan Laporan															■	■

#### 3.2. Desain Penelitian

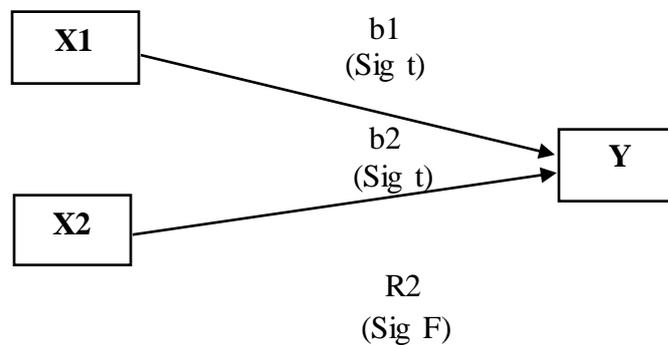
Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* tipe kasual yang berupaya menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh

Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandala Multifinance Tbk.

Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, 2 variabel independen dan 1 variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu Lingkungan Kerja dengan simbol X1, variabel independen kedua yaitu Kompensasi dengan simbol X2. Satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dengan simbol Y. Kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2**

**Desain Penelitian**



$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

### 3.3. Operasionalisasi Variabel

Definisi konseptual dan operasionalisasi variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Operasionalisasi Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>	<b>Item</b>
Lingkungan Kerja (X1) adalah segala suatu hal atau unsur – unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memeberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Budi W. Soetjipto (2008:87)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penerangan</li> <li>• Suhu Udara</li> <li>• Suara Bising</li> <li>• Penggunaan Warna</li> <li>• Ruang Gerak</li> <li>• Kemampuan</li> <li>• Hubungan</li> </ul>	Interval 1 – 5	1 2 3 4, 5 6, 7 8 9, 10
Kompensasi (X2) adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain – lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan. Husein Umar (2007: 16)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaji</li> <li>• Upah</li> <li>• Insentif</li> <li>• Tujnjangan</li> <li>• Fasilitas</li> </ul>	Interval 1 – 5	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10
Kinerja Karyawan (Y) memiliki empat dimensi atau indikator untuk dijadikan pedoman yang cenderung digunakan untuk mengatur kinerja pada level individu atau kinerja karyawan yaitu, kualitas, kuantitas, pengembangan waktu, dan kerja sama. John Miner dalam Sudarmanto (2015:11)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestasi</li> <li>• Kuantitas</li> <li>• Kepemimpinan</li> <li>• Kedisiplinann</li> <li>• komunikasi</li> </ul>	Interval 1 - 5	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10

### **3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling**

Populasi dapat juga diartikan sebagai keseluruhan kelompok orang, peristiwa, benda, atau objek lain yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti, (Mulyanto dan Wulandari, 2010:99). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Mandala Multifinance, Tbk yang berjumlah 52 orang.

Sampel adalah bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda, atau objek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (Mulyanto dan Wulandari, 2010:103). Sampel pada penelitian ini adalah sebagian dari 52 karyawan namun yang menjadi sampel adalah 51 karyawan pada PT. Mandala Multifinance, Tbk.

Adapun metode sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan Sampling Jenuh, merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

### **3.5. Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian, menurut Gulo (2002:110).

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis yaitu sebagai berikut:

#### **1. Penelitian lapangan**

Mengadakan penelitian langsung ke perusahaan yang dilakukan dengan teknik sebagai berikut:

- a. Observasi, yaitu kegiatan yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Sebagai metode ilmiah observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki atau diteliti. Dalam arti yang sesungguhnya tidak hanya terbatas pada pengamatan yang dilaksanakan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Observasi yang dilakukan penulis adalah dengan kondisi umum dalam lokasi penelitian.
- b. Kuesioner, yaitu mengumpulkan data dengan membagikan daftar pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan informasi yang berkenaan dengan pendapat, harapan, persepsi, keinginan dan lain-lain dari individu atau responden.

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

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Instrumen penelitian adalah alat-alat yang akan digunakan untuk mengumpulkan data, instrument penelitian ini dapat berupa kuesioner, formulir observasi, formulir-formulir lain yang berkaitan dengan pencatatan data dan sebagainya, (Notoatmojo, 2010). Analisis selanjutnya dilakukan dengan *Reliability Analysis* menggunakan software SPSS.

#### **1. Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (kolom *corrected item- Total Correlation*) dengan  $r$  tabel (harus lihat tabel  $r$ ) dimana butir pertanyaan valid apabila memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Untuk

mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai korelasi (kolom *Corrected item-Total Correlation*)  $> 0,3$ .

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diadakan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ . (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010:126).

## 3.7. Metode Analisis dan Pengajuan Hipotesis

### 3.7.1. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan data metrik (Interval atau Rasio). Analisis regresi linier ganda didahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penarikan tidak biasa, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, inheritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Normalitas harus terpeuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya secara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan *Tolerance* yaitu, jika:

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh dari 10.

c. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Waston tabel hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai  $d_l$  dan  $d_u$  pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65 =$  tidak dapat disimpulkan

- $2.35 < DW < 2.79$  = tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$  = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$  dan  $DW > 2.79$  = terjadi autokorelasi

d. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian tidak secara grafis yaitu dengan melihat titik–titik pada grafik scatter plot. Apabila titik–titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi R Square ( $R^2$ ), dan model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$X_1$  = Lingkungan Kerja

$X_2$  = Kompensasi

$Y$  = Kinerja

$a$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja

$b_2$  = Koefisien Regresi Kompensasi

Nilai koefisien determinasi ganda (R Square) menjelaskan besaran kemampuan model persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel independen Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien

regresi  $b_1$  menunjukkan besar dan arah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja sedangkan nilai koefisien regresi  $b_2$  menunjukkan besar dan arah pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja.

### 3.7.2. Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandala Multifinance Tbk. Hipotesis statistik yang diajukan sebagai berikut:

Ho: Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mandala Multifinance, Tbk.

Ha: Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mandala Multifinance, Tbk.

Layak tidaknya model persamaan regresi linier ganda untuk menjelaskan hipotesis penelitian dilakukan dengan melihat besaran nilai Adjusted R Square dan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). kriteria yang digunakan untuk menguji kelayakan model adalah sebagai berikut:

- Jika  $\text{sig F} > \alpha$  dan nilai Adjusted R Square lebih besar atau mendekati 0.5 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Lingkungan Kerja dan

Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandala Multifinance Tbk.

- Jika  $\text{sig } F > \alpha$  dan nilai Adjusted R Square lebih kecil atau jauh dari 0.5 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak untuk menjelaskan pengaruh Lingkungan Kerja dan Komoensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandala Multifinance Tbk.

Apabila model penelitian telah memnuhi kriteria kelayakan model, maka selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dalam penelitian sesuai dengan hhipotesis penelitian.

#### 1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mandala Multifinance, Tbk. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$  : tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$  : ada pengaruh

Pengajuan hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ( $\text{sig } t$ ) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika  $\text{Sig } t < \alpha$ , maka  $H_{10}$  ditolak dan  $H_{1a}$  diterima, artinya terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandala Multifinance Tbk.

- Jika  $\text{Sig } t > \alpha$ , maka  $H_{10}$  diterima dan  $H_{10}$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandala Multifinance Tbk.

## 2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandala Multifinance Tbk. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_2 = 0$  : tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$  : ada pengaruh

Pengajuan hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ( $\text{sig } t$ ) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ) kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika  $\text{sig } t < \alpha$ , maka  $H_{20}$  ditolak  $H_{2a}$  diterima, artinya terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandala Multifinance Tbk.
- Jika  $\text{sig } t > \alpha$ , maka  $H_{20}$  diterima dan  $H_{2a}$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandala Multifinance.

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

##### **4.1.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

###### **4.1.1.1. Sejarah Singkat PT. Mandala Multifinance, Tbk.**

Perjalanan PT Mandala Finance Tbk. Dimulai sejak tanggal 13 Agustus 1983 pada awal berdiri bernama PT Vidya Cipta Leasing Corporation, setelah mengalami beberapa kali perubahan nama, akhirnya pada tanggal 21 Juli 1997 berubah menjadi PT Mandala Multifinance dan disahkan oleh Keputusan Menteri Keuangan Nomor. 323/KMK.017/1997.

Maksud dan tujuan Perusahaan menurut Anggaran Dasar terakhir yaitu menjalankan usaha dalam bidang perusahaan pembiayaan dan pembiayaan berdasarkan prinsip Syariah. Untuk mencapai tujuan dan maksud tersebut, Perusahaan melaksanakan kegiatan usaha yang meliputi, pembiayaan investasi, pembiayaan modal kerja, pembiayaan multiguna dan kegiatan usaha pembiayaan lain berdasarkan persetujuan Otoritas Jasa Keuangan (OJK), serta melakukan kegiatan usaha berdasarkan prinsip Syariah, sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh OJK, pemerintah dan/atau Dewan Syariah Nasional yang berlaku.

Pada tanggal 6 September 2015 resmi menjadi perusahaan publik yang tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI). Dengan kode (MFIN). Perusahaan mencatatkan sahamnya sebanyak 24,53%, dengan tujuan memperkuat struktur

modal dan juga untuk menambah sumber dana untuk modal kerja Perusahaan. Sejak awal pencatatan sampai dengan tahun 2017 jumlah saham yang dimiliki masyarakat sebesar 325.000.000 lembar saham atau 24,53% pada tahun 2018 Perusahaan melakukan pemecahan nilai nominal saham, sehingga jumlah saham yang dimiliki masyarakat menjadi 650.000.000 lembar saham dan telah dicatatkan di Bursa Efek Indonesia.

Dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat akan pembiayaan dengan skema Syariah, Perusahaan mendirikan Unit Usaha Syariah dan telah mendapat rekomendasi Dewan Syariah Nasional-Majelis Ulama Indonesia No.U-075/DSN-MUI/IV/2006 pada bulan April 2006. Pada tahun 2015, Perusahaan memperoleh izin Unit Usaha Syariah dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dengan No.KEP-125/NB.223/2015 tanggal 9 Juni 2015.

Perusahaan akan tetap berkomitmen untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada para konsumen dan mitra bisnis, yang didukung dengan pengelolaan sumber daya manusia yang terarah, terpadu dan berkesinambungan serta ketersediaan infrastruktur yang memadai sesuai dengan perkembangan bisnis perusahaan saat ini dan masa yang akan datang.

#### **4.1.1.2. Visi dan Misi Perusahaan**

##### **VISI**

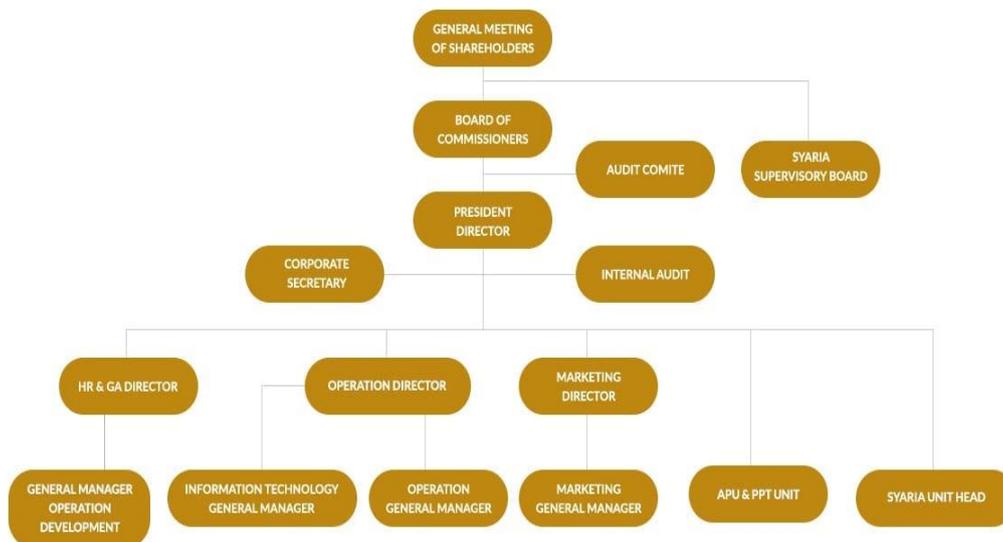
Menjadi perusahaan pembiayaan terbaik secara finansial yang berorientasi pada pelanggan.

## MISI

- Menyediakan fasilitas pembiayaan dengan cepat dan efektif melalui perbaikan proses kerja, teknologi informasi serta perluasan jaringan.
- Mengutamakan kepuasan pelanggan dan mitra usaha.
- Menjaga kredibilitas dan kepercayaan perbankan.

### 4.1.1.3. Struktur Organisasi

**Gambar 4.1**



*Sumber: mandalafinance.com/korporat/sejarah-perusahaan, 2020*

### 4.1.2. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif merupakan suatu analisa yang didasarkan pada kegiatan pengumpulan, mengelola dan kemudian menyajikan hasil jawaban yang diperoleh dari responden dengan membuat daftar tabel deskriptif. Karakteristik responden berdasarkan, jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja berikut tabelnya.

## 1. Analisis Deskriptif berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan tabel jenis kelamin

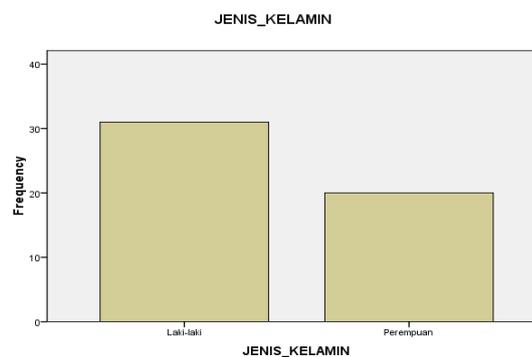
**Tabel 4.1**

JENIS_KELAMIN				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid LAKI-LAKI	31	60.8	60.8	60.8
PEREMPUAN	20	39.2	39.2	100.0
Total	51	100.0	100.0	

*Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2020*

Bentuk tabel diatas tersaji dalam bentuk diagram dibawah ini:

**Gambar 4.2**



*Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2020*

Berdasarkan data tabel diatas dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini yang menjadi responden terdiri dari Laki-laki 60.8% sebanyak 31 orang dan Perempuan 39.2% sebanyak 20 orang. Sehingga dapat ditarik kesimpulan kebanyakan responden berjenis kelamin Laki-laki.

## 2. Analisis Deskriptif berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan tabel Usia

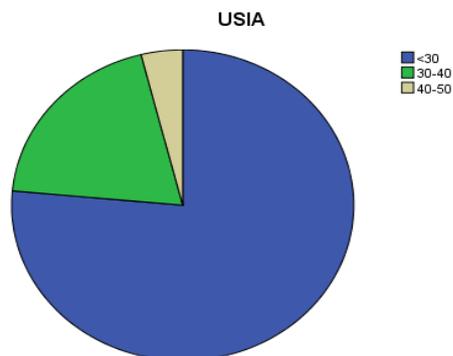
**Tabel 4.2**  
**USIA**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <30	39	76.5	76.5	76.5
30-40	10	19.6	19.6	96.1
40-50	2	3.9	3.9	100.0
Total	51	100.0	100.0	

*Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2020*

Bentuk tabel diatas tersaji dalam bentuk diagram dibawah ini:

**Gambar 4.3**



*Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2020*

Berdasarkan data tabel diatas dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini yang menjadi responden terdiri dari Usia <30 tahun (76.5%) sebanyak 39 orang, Usia 30-40 tahun (19.6%) sebanyak 10 orang, dan Usia 40-50 tahun (3.9%) sebanyak 2 orang. Sehingga dapat ditarik kesimpulan kebanyakan responden berusia kurang dari 30 tahun (76.5%) sebanyak 39 orang.

### 3. Analisis Deskriptif Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tabel Pendidikan

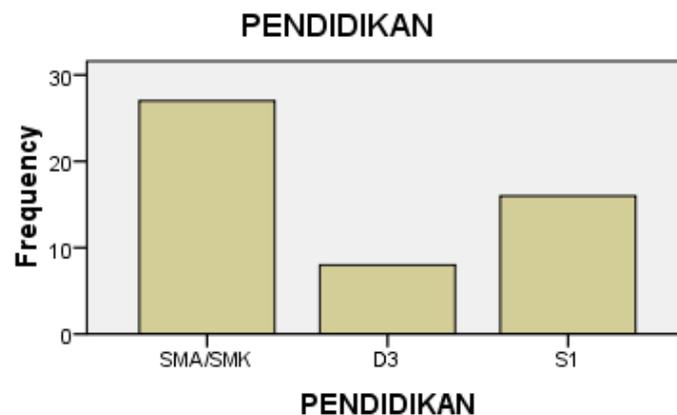
**Tabel 4.3**

PENDIDIKAN				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	27	52.9	52.9	52.9
D3	8	15.7	15.7	68.6
S1	16	31.4	31.4	100.0
Total	51	100.0	100.0	

*Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2020*

Bentuk tabel diatas tersaji dalam bentuk diagram dibawah ini:

**Gambar 4.4**



*Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2020*

Berdasarkan data tabel diatas dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini yang menjadi responden berpendidikan SMA 52.9% sebanyak 27 orang, D3 15.7% sebanyak 8 orang, dan S1 31.4% sebanyak 16 orang. Sehingga dapat ditarik kesimpulan kebanyakan responden berpendidikan SMA 52.9% sebanyak 27 orang.

#### 4. Analisis Deskriptif Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan tabel Lama Bekerja

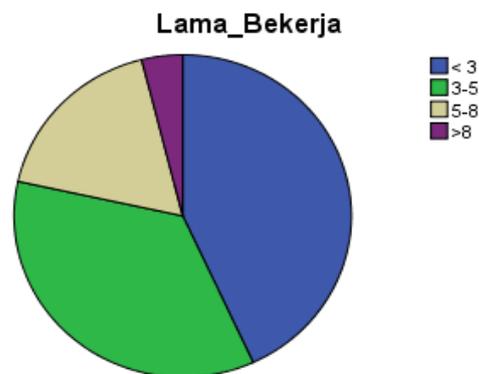
**Tabel 4.4**

LAMA_BEKERJA				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <3	27	52.9	52.9	52.9
3-5	8	15.7	15.7	68.6
5-8	16	31.4	31.4	100.0
Total	51	100.0	100.0	

*Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2020*

Bentuk tabel diatas tersaji dalam bentuk diagram dibawah ini:

**Gambar 4.5**



*Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2020*

Berdasarkan data tabel diatas dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini yang menjadi responden sudah lama bekerja <3 tahun 52.9% sebanyak 27 orang, 3-5 tahun 15.7% sebanyak 8 orang, dan 5-8 tahun 31.4% sebanyak 16 orang. Sehingga dapat ditarik kesimpulan kebanyakan responden lama bekerjanya kurang dari 3 tahun 52.9% sebanyak 27 orang.

### 4.1.3. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari indikator (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperoleh dengan cara mengkorelasikan setiap skor variabel jawaban dari responden dengan total skor masing-masing variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 5% (0,05). Untuk responden yang berjumlah 51 (n), dapat diperoleh nilai r tabel sebesar 0.279. jika r hitung  $\geq$  r tabel.

#### 1. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

**Tabel 4.5**  
**Hasil uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	36.65	12.553	.635	.853
X1.2	36.59	12.847	.689	.850
X1.3	36.78	12.853	.595	.857
X1.4	36.73	12.843	.469	.870
X1.5	36.76	12.264	.721	.846
X1.6	36.63	13.838	.449	.867
X1.7	36.61	12.603	.672	.851
X1.8	36.43	13.890	.452	.867
X1.9	36.39	12.643	.630	.854
X1.10	36.43	12.730	.587	.857

*Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2020*

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa dari 10 pernyataan X1.1 sampai dengan X1.10 dinyatakan Valid, karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung  $>$  r tabel (*Corrected item-Total Corelation*  $>$  0.279).

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.870	10

*Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2020*

Berdasarkan tabel reliabilitas diatas, Lingkungan Kerja (X1) dapat dinyatakan reliabel karena  $r$  hitung  $>$  nilai Alpha Cronbach ( $0.870 > 0.6$ ).

## 2. Hasil Uji Validitas Kompensasi (X2)

**Tabel 4.7**  
**Hasil uji Validitas Kompensasi (X2)**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	34.75	33.474	.750	.928
X2.2	34.57	33.690	.766	.927
X2.3	34.94	33.216	.803	.925
X2.4	35.02	34.660	.681	.931
X2.5	34.73	35.003	.610	.935
X2.6	35.14	32.241	.779	.927
X2.7	35.02	31.900	.797	.926
X2.8	35.06	34.056	.714	.930
X2.9	34.90	33.370	.748	.928
X2.10	34.76	34.384	.778	.927

*Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2020*

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari 10 pernyataan X2.1 sampai dengan X2.10 dinyatakan valid, karena hasil uji mendapatkan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (*Corrected item-Total Corelation*  $>$  0.279).

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.935	10

*Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2020*

Berdasarkan tabel reliabilitas diatas, Kompensasi (X2) dapat dinyatakan reliabel karena  $r$  hitung  $>$  nilai Alpha Cronbach ( $0.935 > 0.6$ ).

### 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.9**  
**Hasil uji validitas 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
Y1	37.10	22.370	.637	.908
Y2	37.00	21.240	.708	.904
Y3	37.08	22.354	.669	.907
Y4	37.00	22.680	.645	.908
Y5	37.41	21.167	.555	.917
Y6	37.27	20.323	.744	.902
Y7	37.12	20.146	.852	.894
Y8	37.04	21.638	.659	.907
Y9	37.16	22.175	.726	.904
Y10	37.12	22.066	.761	.902

*Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2020*

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari 10 pernyataan Y1 sampai dengan Y10 dinyatakan valid karena hasil uji mendapatkan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (*corrected item-Total Corelation*  $>$  0.279).

**Tabel 4.10****Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.914	10

*Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2020*

Berdasarkan Berdasarkan tabel reliabilitas diatas, Kinerja Karyawan (Y) dapat dinyatakan reliabel karena r hitung > nilai Alpha Cronbach ( $0.914 > 0.6$ ).

**4.1.4. Deskriptif Variabel**

Analisis deskriptif variabel ini untuk mendapatkan gambaran umum pada setiap variabel yang diujikan untuk menganalisis di tempat yang kita teliti seperti yang akan di jelaskan oleh tabel di bawah ini.

**a. Lingkungan Kerja****Tabel 4.11****Hasil Uji Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan_Kerja	51	28	49	40.67	3.963
Valid N (listwise)	51				

*Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2020*

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa dari variabel Lingkungan Kerja dengan sampel 51 karyawan di PT. Mandala Multifinance, Tbk baru mencapai 40.67% angka ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada di PT. Mandala Multifinance, Tbk cabang Sukabumi masih perlu di tingkatkan kembali demi menciptakan lingkungan kerja baik.

## b. Kompensasi

**Tabel 4.12**

### Hasil Uji Deskriptif Variabel Kompensasi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	51	15	50	38.76	6.417
Valid N (listwise)	51				

*Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2020*

Dapat dilihat dari hasil uji deskriptif statistic variabel Kompensasi dengan tabel diatas dengan sampel 51 karyawan di PT. Mandala Multifinance, Tbk bahwa kompensasi yang terjadi disana baru mencapai 38.76% tentunya angka ini menunjukkan kompensasi yang terjadi jauh dari harapan para karyawan, maka perlu di perhatikan kembali kompensasi di PT. Mandala Multifinance, Tbk ini demi meningkatkan kesejahteraan bagi karyawan.

## c. Kinerja Karyawan

**Tabel 4.13**

### Hasil Uji Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja_Karyawan	51	28	50	41.25	5.141
Valid N (listwise)	51				

*Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2020*

Dapat dilihat dari tabel hasil uji deskriptif ststistik diatas untuk Kinerja Karyawan di PT. Mandala Multifinance, Tbk dengan sampel 51 karyawan.

Bahwa kinerja karyawan yang terjadi baru mencapai 41.25% angka ini tentunya menunjukkan kurang efektifitasnya kinerja karyawan yang ada pada PT. Mandala Multifinance, Tbk perlu mendapat perhatian lebih untuk di tingkatkan kembali agar jauh lebih baik lagi.

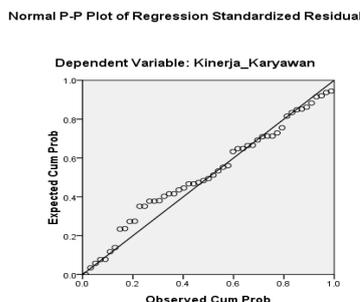
#### 4.1.5. Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linear ganda. Analisis regresi linear ganda didahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik, uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linearitas, multikolinieritas, autokorelasi, dan hesteroskedasitas.

##### a. Uji Normalitas

Pada Gambar 4.2 dibawah ini menjelaskan Hasil Uji Normalitas menggunakan Normal P-Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-Plot menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal grafik, seperti yang terjadi pada gambar di bawah ini menunjukkan bahwa grafik memberikan pola distribusi normal dikarenakan terlihat grafik titik-titik menyebar dan mengikuti garis diagonal.

**Gambar 4.6**  
**Uji Normalitas**



*Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2020*

## b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat anatar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya secara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan *Tolerance* yaitu, jika:

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2.
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada diseputar angka 1 dan tidak boleh dari 10.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.457	5.399		1.011	.317		
Lingkungan_Kerja	.636	.154	.490	4.129	.000	.731	1.367
Kompensasi	.256	.095	.320	2.696	.010	.731	1.367

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala mutikolinieritas kepada masing-masing variabel independen dengan melihat nilai VIF yang diperoleh yaitu 1.367. Artinya dari data diatas menunjukkan bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10. Keadaan seperti ini dapat membuktikan tidak terjadinya multikolinieritas.

### c. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Waston.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.711 <sup>a</sup>	.505	.485	3.691	1.948

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan\_Kerja

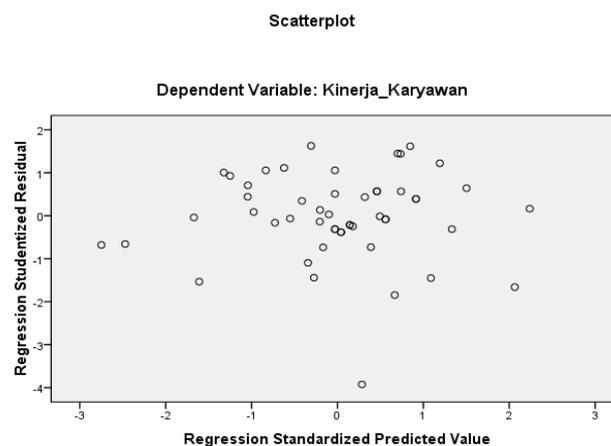
b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

*Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2020*

Dari tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai Durbin-Watson menghasilkan nilai sebesar 1.948, nilai Durbin-Watson berada pada rentang  $1,65 < 1.948 < 2.35$  = tidak terjadi autokorelasi

### d. Uji Asumsi Heterokedasitas

**Gambar 4.7**  
**Hasil Uji Heterokedasitas**



*Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2020*

Heterokedasitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian tidak secara grafik yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scetter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi. Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi.

#### e. Analisis Regresi Linier Ganda

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan data metrik (Interval atau Rasio). Hasil analisis regresi linier ganda yang pertama adalah tabel model summury sebagai berikut:

**Tabel 4.16**  
**Koefisien Determinasi (R)**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 <sup>a</sup>	.505	.485	3.691

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

*Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2020*

Dari data tabel diatas maka dapat ditarik kesimpulan nilai koefisien determinasi ganda (*Adjusted R Square*) sebesar 0.505. Nilai  $R^2 = 0.505$  menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kompensasi dalam model bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 50.5% sedangkan 49.5% variasi Y lainnya di jelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil analisis selanjutnya yaitu tabel analisis anova yang digunakan untuk uji kelayakan model.

**Tabel 4.17**  
**Uji F**

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

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	667.809	2	333.904	24.511	.000 <sup>a</sup>
Residual	653.878	48	13.622		
Total	1321.686	50			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

*Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2020*

Berdasarkan F tabel pada  $\alpha = 5\%$  dapat diketahui *df* pembilang = 2, dan *df* penyebut = 49 adalah 3,187. Berdasarkan tabel diatas hasil analisis uji anova diperoleh F hitung sebesar 24.511 untuk *df* = 49 sebesar 3,187 jadi F hitung > dari F tabel ( $\alpha = 0,05$ ) atau  $24.511 > 3,187$  dengan tingkat signifikan  $0.000 < 0,005$  maka dapat dikatakan bahwa Pengaruh Lingkungan (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Mandala Multifinance, T.bk.

Analisis regresi linier ganda juga menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.18**  
**Koefisien**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.457	5.399		1.011	.317
Lingkungan_Kerja	.636	.154	.490	4.129	.000
Kompensasi	.256	.095	.320	2.696	.010

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

*Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2020*

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel diatas, maka dapat di tarik kesimpulan bahwa persamaan regresi linier ganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 5.457 + 0,636X_1 + 0,256X_2$$

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut sebagai berikut:

- Nilai konstanta a sebesar = 5.457, artinya bahwa jika Lingkungan Kerja dan nilai Kompensasi 0 (Nol) maka Kinerja karyawan nilainya positif.
- Nilai koefisien regresi X1 (Lingkungan Kerja) b1 = 0.636 dianggap konstanta atau 0 (Nol), maka setiap peningkatan 1. Satuan variabel X1 (Lingkungan Kerja) akan menambah variabel Y (Kinerja Karyawan) 0.636.

- c. Nilai koefisien regresi X2 (Kompensasi) sebesar  $b_2 = 0.256$ , menunjukkan bahwa jika X2 (Kompensasi) dianggap konstanta 0 (No), maka setiap peningkatan 1. Satuan variabel X2 (Kompensasi) akan menambah variabel Y (Kinerja Karyawan).

#### 4.1.6. Pengajuan Hipotesis

Pengujian hipotesis ini menggunakan uji T guna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel, pengujian hipotesis ini dilakukan sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

##### 1. Uji Hipotesis 1: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mandala Multifinance, Tbk.

Hipotesis pertama yang diujikan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mandala Multifinance, Tbk. Pengaruhnya ditunjukkan pada tabel koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar  $b_1 = 0.636$  pada model persamaan regresi linier berganda  $Y = 5,457 + 0.636_{x_1} + 0,256_{x_2}$ . Hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$  : tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$  : ada pengaruh

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai Sig t untuk Lingkungan Kerja sebesar  $b_1 = 0.636$  memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0,000, maka dari itu nilai t hitung  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $b_1 \neq 0$ , maka  $H_{10}$  ditolak dan  $H_{1a}$  diterima. Dapat di nyatakan Lingkungan Kerja

berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mandala Multifinance, Tbk.

## **2. Uji Hipotesis 2: Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mandala Multifinance, Tbk.**

Hipotesis kedua yang diujikan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mandala Multifinance, Tbk. Pengaruhnya ditunjukkan pada tabel koefisien regresi linier ganda Kompensasi sebesar  $b_2 = 0.256$  pada model persamaan regresi linier berganda  $Y = 5,457 + 0.636X_1 + 0,256X_2$ . Hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

$H_{20} : b_2 = 0$  : tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$  : ada pengaruh

Berdasarkan tabel *coeffisients* di atas, maka nilai Sig t untuk Kompensasi sebesar  $b_2 = 0,256$  memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0,010, maka dari itu nilai t hitung  $0,010 < 0,05$  dan nilai  $b_2 \neq 0$ , maka  $H_{20}$  ditolak dan  $H_{2a}$  diterima. Dapat di nyatakan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mandala Multifinance, Tbk.

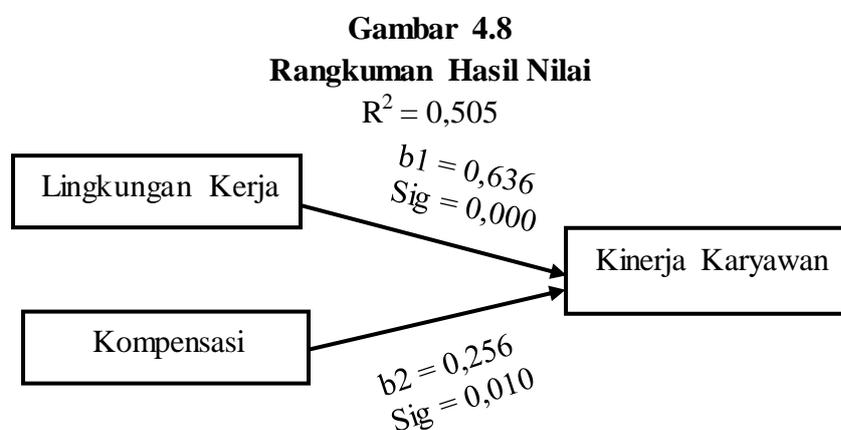
### **4.2.Pembahasan Penelitian**

Dalam bagian sub ini merupakan tahapan untuk membahas hasil penelitian yang telah di analisis menggunakan metode analisis asumsi klasik dan regresi

linier ganda guna untuk mengetahui ada atau tidaknya dari masing-masing variabel penelitian yang berpengaruh dari hasil analisis yang diuji oleh penulis.

Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari uji validasi dan uji reliabilitas terhadap masing-masing variabel penelitian ditemukan bahwa dari seluruh variabel dinyatakan valid dan reliabel. Karena kuesioner penelitian telah valid dan reliabel maka kuesioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel.

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menghasilkan temuan yang relatif sama untuk semua variabel penelitian dimana persepsi responden terhadap Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan cenderung baik.



Berdasarkan hasil analisis penelitian menggunakan metode penelitian statistik maka dapat diketahui makna pengaruh dari variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap variabel terkait yaitu Kinerja Karyawan di PT. Mandala Multifinance, Tbk. Penelitian ini melibatkan 51 karyawan di PT. Mandala Multifinance, Tbk cabang Sukabumi. Kemudian untuk

menunjang penelitian ini menggunakan alat bantu komputer dengan aplikasi SPSS versi 16.

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan regresi menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung  $4.129 > t$  tabel  $2.007$  atau nilai signifikan  $(0.000) < 0,05$  atau nilai  $t$  hitung untuk variabel  $X_1$  (Lingkungan Kerja) sebesar  $4.129$  sedangkan nilai  $t$  tabel untuk  $n = 51$  sebesar  $2.007$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jadi kesimpulannya secara parsial variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan di PT. Mandala Multifinance, Tbk cabang Sukabumi. Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan, perusahaan terutama pada kinerja karyawan agar dapat berjalan dengan baik. Peran lingkungan kerja ini menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam suatu perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Daniel Surjosuseno (2015) dan Hendri Wijaya, Emi Susanti (2017) yang sama-sama dalam penelitiannya mengatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

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

Kompensasi ( $X_2$ ) merupakan salah satu variabel penelitian yang merupakan variabel bebas (independen) dicari makna dan pengaruhnya dengan variabel terkait (dependen) yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ), menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima dan bersifat signifikan. Koefisien regresi Kompensasi ( $X_2$ ) sebesar  $b_2 = 0,256$  pada model persamaan regresi linier ganda  $Y = 5,457 + 0.636X_1 +$

0,256X2, maka nilai t hitung Kompensasi (X2) sebesar = 2.696 sedangkan t tabel pada  $df = 51$  sebesar 2.007 jadi  $2.696 > 2.007$  atau nilai  $Sig\ t < \alpha$  ( $0,010 < 0,05$ ) artinya signifikan.  $H_{02}$  dan  $H_{a2}$  diterima, dapat dinyatakan Kompensasi (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Mandala Multifinance, Tbk.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Edrick Leonardo, Fransisca Andreni (2015) dan Sri Mulyati, Bachruddin Saleh Luturlean (2018) yang sama-sama dalam penelitiannya mengatakan bahwa Kompensasi financial maupun Non-financial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mandala Multifinance, Tbk dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan Lingkungan Kerja merupakan faktor terpenting untuk meningkatkan Kinerja Karyawan pada perusahaan, hal ini dibuktikan dengan hasil kuesioner, semakin tinggi nilai dari masing-masing point lingkungan kerja, maka nilai-nilai point dari kinerja karyawan cenderung tinggi begitupun sebaliknya..
2. Variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dapat disimpulkan kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil kuesioner yang disebar, dimana semakin tinggi nilai dari masing-masing point kompensasi, maka nilai-nilai point dari kinerja karyawan cenderung akan tinggi, begitupun sebaliknya juga.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka peneliti perlu memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja yang baik atau memiliki nilai point diatas rata-rata pada hasil kuesioner agar tetap dipertahankan dan ditingkatkan kembali agar para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya supaya jauh lebih baik lagi dan tetap produktifitas dengan lingkungan kerja yang membuat mereka nyaman.
2. Kompensasi yang ada pada perusahaan baik financial maupun Non-financial yang memiliki nilai point diatas rata-rata pada hasil kuesioner agar tetap dipertahankan dan ditingkatkan kembali serta nilai point yang kurang baik atau memiliki nilai point tepat di tengah rata-rata pada hasil kuesioner bias di perbaiki lagi guna untuk menunjang para karyawan dalam bekerja agar kinerja mereka lebih baik lagi serta memberikan rasa aman pada dirinya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fachreza, Musnandi Said, dkk. 2018 “*Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di kota Banda Aceh*” *Jurnal Magister Manajemen Volume 2 Nomor 1*, Hal: 115-122.
- Fera, Oktaf Fia. 2018. “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Imani Prima Jakarta*” *Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta*.
- Gaol, CHR. Jimmy L, 2014. *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*, Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Husein Umar, 2007.”*Evaluasi Kinerja Perusahaan*”, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Leonardo, Adreani Fransisca. 2015. “*Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia*” *Jurnal Manajemen Bisnis Volume 3 Nomor 2*, Hal: 28 – 31.
- Leuhery, Manuhutu Jane Agnes. 2018. “*Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan, Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Negei Sipil Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Maluku Tengah*” *Jurnal Sumber Daya Manusia Volume 2 Nomor 1*, Hal: 11 – 24.
- Mathis dan Jackson, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9*, dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.
- Mulyanto, Heru.; Wulandari, Anna.; (2010). *Penelitian Metode dan Analisis*. Semarang: CV Agung.

- Mulyati, dkk. 2018. “*Penharuh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nur Rima Al-Waali (NRA)*”. *Jurnal Sumber Daya Manusia* Volume 5 Nomor 1, Hal: 1072.
- Noe, Raymond A., Hollenbeck, John R., Gerhart, Barry., & Wright, Patrick M. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 6, Jilid 2*. Terjemahan David Wijaya Jakarta: Salemba Empat.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Sadili, Samsudin,; 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV, Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Soetjipto, Budi W, 2008 *Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara Book.
- Sondang P. Siagian. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sri Widodo. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*, Bandung: Manggu Media.
- Surjosuseno, Daniel. 2015. “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karayawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik ADA Plastic*” *Jurnal Manajemen Bisnis* Volume 3 Nomor 2, Hal: 175 – 179.
- Widena, Sunuharyo. 2018. “*Pengaruh Kompensasi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Dimediasi Variabel Motivasi Kerja Karyawan*” *Jurnal Administrasi Bisnis* Volume 61 Nomor 1, Hal: 201 – 207.
- Wijaya, Susanty Emi. 2017. “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin*” *Jurnal Ekonomi Glonal* Volume 2 Nomor 1, Hal: 40 – 50.
- Yuniarsih, Tjutju & Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

**WEBSITE**

Mandala finance 2020, *Sejarah Perusahaan* :

<https://mandalafinance.com/korporat/sejarah-perusahaan>

## Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MANDALA MULTIFINANCE, Tbk.**

## PENGANTAR

---

Kuesioner ini dimaksudkan untuk alat pengumpulan data penelitian guna menyelesaikan tugas akhir yang berupa SKRIPSI di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI JAKARTA (STIE IPWIJA) dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI DI PT. MANDALA MULTIFINANCE. Tbk.”**

Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka penyusun mohon kesediannya dan kesadaran Bapak/Ibu/Sodara/i untuk mengisi kuesioner atau daftar pernyataan yang telah disediakan berikut sesuai dengan keadaan yang sebenar – benarnya, karena dalam hal ini jawaban anda:

- Dijamin kerahasiaannya.
- Tidaka ada kaitannya dengan karier Bapak/Ibu/Sodara/i.
- Semata – mata untuk ilmu pengetahuan.

Atas kesediannya Bapak/Ibu/Sodara/i untuk meluangkan waktunya guna mengisi kuesioner ini, penyusun mengucapkan banyak terimakasih.

Hormat Saya

Fadilah Muhamad Junaedi

Nim: 2016511265

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Sodara/i untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya

### A. Identitas Responden

1. Nama : ..... (Boleh Tidak Diisi)
2. Jenis kelamin :  Laki – laki  Perempuan
3. Usia :  < 30 tahun  40 – 50 tahun  
 30 – 40 tahun  50 tahun
4. Pendidikan Terakhir : .....
5. Lama bekerja :  < 3 tahun  5 – 8 tahun  
 3 – 5 tahun  > 8 tahun

### B. Petunjuk Pengisian

- Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
- Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
- Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda checklist (v) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.

### C. BOBOT NILAI

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

## DAFTAR PERTANYAAN

### A. LINGKUNGAN KERJA

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Jumlah sumber cahaya yang terpasang didalam ruang kerja sudah cukup memadai.					
2	Suhu udara ditempat kerja memadai sehingga memberikan kelancaran saya dalam bekerja.					
3	Pengaturan dan pengendalian suara pada ruang kerja sudah diperhatikan dengan baik.					
4	Saya merasa nyaman dengan warna di ruang kerja saya.					
5	Penggunaan warna yang ada di dalam ruang kerja sudah memadai dan memberikan kesan positif.					
6	Ruang gerak yang ada ditempat kerja sudah memadai saya dalam bekerja.					
7	Ruang gerak yang ada sudah tertata dengan baik oleh perusahaan.					
8	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
9	Saya selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja.					
10	Karyawan senang dengan hubungan kerja antar sesama karyawan yang terjalin baik selama ini.					

**B. KOMPENSASI**

<b>NO</b>	<b>PERTANYAAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Jumlah gaji yang diberikan kepada saya sesuai dengan kontribusi yang saya berikan kepada perusahaan.					
2	Waktu pembayaran gaji yang diberikan telah sesuai dengan kesepakatan awal.					
3	Saya senang dengan upah yang saya terima.					
4	Upah yang saya terima sesuai dengan resiko yang saya temukan.					
5	Insentif yang diterima dapat memotivasi saya untuk meningkatkan kinerja.					
6	Insentif yang diterima setiap bulannya selalu mengalami peningkatan.					
7	Tunjangan yang diterima sesuai harapan.					
8	Tunjangan yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.					
9	Fasilitas yang diberikan kantor untuk operasional karyawan sudah baik.					
10	Fasilitas yang ada di kantor sangat menunjang kelancaran saya dalam bekerja.					

**C. KINERJA KARYAWAN**

<b>NO</b>	<b>PERTANYAAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Saya mampu mencapai target setiap bulannya.					
2	Saya selalu berusaha mencapai target yang telah perusahaan tetapkan.					
3	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan.					
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sebanyak – banyaknya daripada terjadi penumpukan kerja.					
5	Pimpinan perusahaan bersikap adil terhadap karyawan.					
6	Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada karyawan.					
7	Peraturan kerja di perusahaan ini membuat saya tetap disiplin dan bertanggung jawab.					
8	Saya memiliki tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja.					
9	Komunikasi antar bagian didalam lingkup kantor terjalin dengan baik.					
10	Komunikasi dalam perusahaan ini sangat baik sehingga membuat kinerja kami bersemangat.					

**Lampiran 2 Data Tabulasi X1 (Lingkungan Kerja)**

**Tabulasi Skor Jawaban Responden  
Lingkungan Kerja X1**

NO	Lingkungan Kerja										jumlah
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	39
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	43
9	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
10	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
12	3	4	4	3	4	4	3	5	5	5	40
13	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	46
14	2	3	3	3	2	4	2	4	3	2	28
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	39
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	45
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
20	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	45
21	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	43
22	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	35
23	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37
24	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
25	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
26	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	39
27	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	45
28	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	45
29	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	45
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

31	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
33	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
34	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	43
35	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
36	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37
37	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
38	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
39	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
40	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	37
41	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
42	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	44
43	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	41
44	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37
45	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
46	5	4	4	3	3	3	4	4	4	5	39
47	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	40
48	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
49	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
50	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
51	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
Total	4.01 9	4.0 78	3.8 82	3.9 41	3.9 01	4.0 39	4.05 8	4.2 35	4.2 74	4.23 5	40.6 66

**Lampiran 3 Data Tabulasi X2 (Kompensasi)**

**Tabulasi Skor Jawaban Responden  
Kompensasi X2**

NO	Kompensasi										Jumlah
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	35
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	28
5	3	4	3	3	4	2	3	3	2	2	29
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
7	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
8	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46
9	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
10	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	40
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	40
13	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	36
14	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	31
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45
19	1	1	1	1	3	1	1	2	2	2	15
20	5	5	5	2	4	2	5	2	4	4	38
21	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46
22	4	3	4	4	1	4	1	2	2	4	29
23	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	29
24	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
25	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	42
26	3	5	3	3	3	2	3	3	3	3	31
27	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	36
28	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	36
29	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47
30	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
31	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42

32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
33	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
34	5	4	4	3	5	4	3	3	5	4	40
35	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
36	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	40
37	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	35
38	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	40
39	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	37
40	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
41	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
42	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	40
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	33
45	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
46	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
47	5	5	4	5	5	3	4	3	3	3	40
48	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	35
49	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	41
50	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	46
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Total	4.01 9	4.19 6	3.82 3	3.74 5	4.01 9	3.62 7	3.745	3.70 5	3.8 62	4	38.76 4



33	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	45
34	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	43
35	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
36	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	39
37	4	4	5	5	2	2	4	4	4	4	38
38	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	44
39	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
40	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
41	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	41
42	4	4	4	4	3	4	3	3	5	3	37
43	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	36
47	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4	43
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	46
50	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	46
51	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	43
TOTAL	4.1 56	4.2 54	4.1 76	4.2 54	3.8 43	3.9 80	4.1 37	4.2 15	4.0 98	4.13 7	41.254

## Lampiran 5 Hasil Output SPSS Versi 16

### Uji Validitas dan Uji Realibilitas X1 ( Lingkungan Kerja )

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	36.65	12.553	.635	.853
X1.2	36.59	12.847	.689	.850
X1.3	36.78	12.853	.595	.857
X1.4	36.73	12.843	.469	.870
X1.5	36.76	12.264	.721	.846
X1.6	36.63	13.838	.449	.867
X1.7	36.61	12.603	.672	.851
X1.8	36.43	13.890	.452	.867
X1.9	36.39	12.643	.630	.854
X1.10	36.43	12.730	.587	.857

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	10

### Uji Validitas dan Uji Realibilitas X2 ( Kompensasi )

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	34.75	33.474	.750	.928
X2.2	34.57	33.690	.766	.927
X2.3	34.94	33.216	.803	.925
X2.4	35.02	34.660	.681	.931
X2.5	34.73	35.003	.610	.935
X2.6	35.14	32.241	.779	.927
X2.7	35.02	31.900	.797	.926
X2.8	35.06	34.056	.714	.930
X2.9	34.90	33.370	.748	.928
X2.10	34.76	34.384	.778	.927

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	10

## Uji Validitas dan Uji Realibilitas Y ( Kinerja Karyawan )

**Item-Total Statistics**

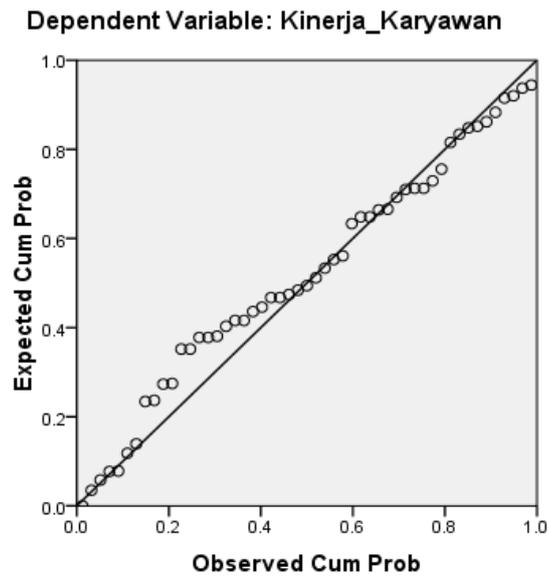
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	37.10	22.370	.637	.908
Y2	37.00	21.240	.708	.904
Y3	37.08	22.354	.669	.907
Y4	37.00	22.680	.645	.908
Y5	37.41	21.167	.555	.917
Y6	37.27	20.323	.744	.902
Y7	37.12	20.146	.852	.894
Y8	37.04	21.638	.659	.907
Y9	37.16	22.175	.726	.904
Y10	37.12	22.066	.761	.902

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	10

## Uji Asumsi Klasik

### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.457	5.399		1.011	.317		
Lingkungan_Kerja	.636	.154	.490	4.129	.000	.731	1.367
Kompensasi	.256	.095	.320	2.696	.010	.731	1.367

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

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

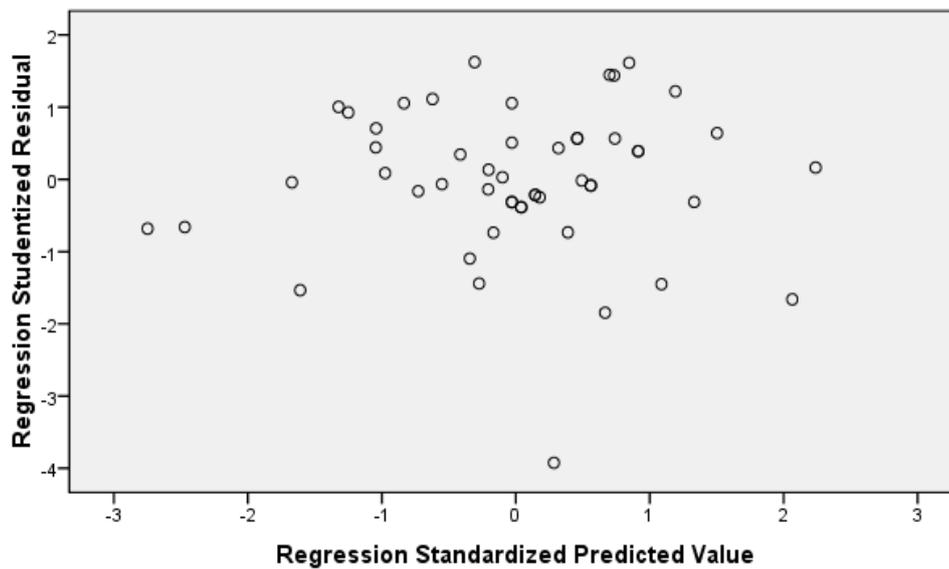
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.711 <sup>a</sup>	.505	.485	3.691	1.948

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

**Scatterplot**

**Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan**



## Uji Regresi Linier Ganda

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 <sup>a</sup>	.505	.485	3.691

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

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

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	667.809	2	333.904	24.511	.000 <sup>a</sup>
Residual	653.878	48	13.622		
Total	1321.686	50			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.457	5.399		1.011	.317
Lingkungan_Kerja	.636	.154	.490	4.129	.000
Kompensasi	.256	.095	.320	2.696	.010

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

**Lampiran 6 Tabel Uji**

**Tabel t**  
**(Pada taraf signifikansi 0,05) 1 sisi (0,05) dan 2 sisi (0,025)**

Df	Sinifikansi		Df	Siknifikansi	
	0.025	0.05		0.025	0.05
1	12.706	6.314	46	2.013	1.679
2	4.303	2.920	47	2.012	1.678
3	3.182	2.353	48	2.011	1.677
4	2.776	2.132	49	2.010	1.677
5	2.571	2.015	50	2.019	1.676
6	2.147	1.943	51	2.008	1.675
7	2.365	1.8+5	52	2.007	1.675
8	2.306	1.80	53	2.006	1.674
9	2.262	1.863	54	2.005	1.674
10	2.228	1.832	55	2.004	1.673
11	2.201	1.716	56	2.003	1.673
12	2.179	1.792	57	2.002	1.672
13	2.160	1.781	58	2.002	1.672
14	2.145	1.771	59	2.001	1.671
15	2.131	1.763	60	2.000	1.671
16	2.120	1.756	61	2.000	1.670
17	2.110	1.740	62	1.999	1.660
18	2.101	1.744	63	1.998	1.669
19	2.093	1.739	64	1.998	1.669
20	2.086	1.725	65	1.997	1.669
21	2.080	1.721	66	1.997	1.668
22	2.074	1.727	67	1.996	1.668
23	2.069	1.714	68	1.995	1.668
24	2.06.	1.711	69	1.995	1.667
25	2.060	1.718	70	1.994	1.667
26	2.056	1.706	71	1.994	1.667
27	2.052	1.703	72	1.993	1.666
28	2.048	1.701	73	1.993	1.666
29	2.045	1.609	74	1.993	1.666
30	2.042	1.697	75	1.992	1.665
31	2.040	1.696	76	1.992	1.665
32	2.037	1.694	77	1.991	1.665
33	2.035	1.692	78	1.991	1.665
34	2.032	1.691	79	1.990	1.664
35	2.030	1.690	80	1.990	1.664
36	2.028	1.688	81	1.990	1.664
37	2.026	1.687	82	1.989	1.664
38	2.024	1.686	83	1.989	1.663
39	2.023	1.685	84	1.989	1.663
40	2.021	1.684	85	1.988	1.663
41	2.020	1.683	86	1.988	1.663
42	2.018	1.682	87	1.988	1.663
43	2.017	1.681	88	1.987	1.662
44	2.015	1.680	89	1.987	1.662
45	2.014	1.679	90	1.987	1.662

**Tabel r**  
**(Pearson Product Moment)**  
**Uji 1 sisi dan 2 sisi pada taraf signifikansi 0,05**

<b>N</b>	<b>1-tailed</b>	<b>2-tailed</b>	<b>N</b>	<b>1-tailed</b>	<b>2-tailed</b>
3	0.98	0.997	46	0.246	0.291
4	0.90	0.950	47	0.243	0.288
5	0.80	0.878	48	0.240	0.285
6	0.72	0.811	49	0.238	0.282
7	0.66	0.755	50	0.235	0.279
8	0.62	0.707	51	0.233	0.276
9	0.58	0.666	52	0.231	0.273
10	0.54	0.632	53	0.228	0.270
11	0.52	0.602	54	0.226	0.268
12	0.49	0.576	55	0.224	0.265
13	0.47	0.553	56	0.222	0.263
14	0.45	0.532	57	0.220	0.261
15	0.44	0.514	58	0.218	0.258
16	0.42	0.497	59	0.216	0.256
17	0.41	0.482	60	0.214	0.254
18	0.40	0.468	61	0.213	0.252
19	0.38	0.456	62	0.211	0.250
20	0.37	0.444	63	0.209	0.248
21	0.36	0.433	64	0.207	0.246
22	0.36	0.423	65	0.206	0.244
23	0.35	0.413	66	0.204	0.242
24	0.34	0.404	67	0.203	0.240
25	0.33	0.396	68	0.201	0.239
26	0.33	0.388	69	0.200	0.237
27	0.32	0.381	70	0.198	0.235
28	0.31	0.374	71	0.197	0.233
29	0.31	0.367	72	0.195	0.232
30	0.30	0.361	73	0.194	0.230
31	0.30	0.355	74	0.193	0.229
32	0.29	0.349	75	0.191	0.227
33	0.29	0.344	76	0.190	0.226
34	0.28	0.339	77	0.189	0.224
35	0.28	0.334	78	0.188	0.223
36	0.27	0.329	79	0.186	0.221
37	0.27	0.325	80	0.185	0.220
38	0.27	0.320	81	0.184	0.219
39	0.26	0.316	82	0.183	0.217
40	0.26	0.312	83	0.182	0.216
41	0.26	0.308	84	0.181	0.215
42	0.25	0.304	85	0.180	0.213

43	0.25	0.301	86	0.179	0.212
44	0.25	0.297	87	0.178	0.211
45	0.24	0.294	88	0.176	0.210

**Tabel F**  
**(Taraf signifikansi 0,05)**

Df 2	Df1							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.446	199.499	215.707	224.583	230.160	233.988	236.767	238.884
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.329	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	8.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	4.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.688	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.430
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	2.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	2.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.637	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.082	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.357
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.917	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.268	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180

41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.436	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.319	2.323	2.163
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397	2.283	2.195	2.126
52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393	2.279	2.192	2.122
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389	2.275	2.188	2.119
54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386	2.272	2.185	2.115
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269	2.181	2.112

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. BIODATA PRIBADI

1. Nama : Fadilah Muhamad Junaedi
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki
3. Tempat Tanggal Lahir : Sukabumi, 17 Januari 1996
4. Kebangsaan : Indonesia
5. Status : Belum Menikah
6. Tinggi, Berat Badan : 175 cm, 72 kg
7. Agama : Islam
8. Alamat : Kp. Kebonjati, RT. 03 RW. 01, Kel.  
Bojonglongok, Kec. Parakansalak
9. No HP : 08567154118
10. Email : [fadilahmj19@gmail.com](mailto:fadilahmj19@gmail.com)

### B. Riwayat Pendidikan

1. SD : SDN 01 Cibodas
2. SMP : SMP Islam Miftausa'adah Parungkuda
3. SMA : MAN 1 Sukabumi
4. Perguruan Tinggi : STIE IPWI Jakarta Program Studi,  
Manajemen S1