

**PENGARUH GAJI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. RAMADANI
KUALA SIMPANG**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (SE)**

OLEH :

**NUR HIDAYAT
4012016171**



**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA
1442 H / 2021 M**

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH GAJI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. RAMADANI
KUALA SIMPANG**

Oleh :

NUR HIDAYAT
NIM. 4012016171

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (SE) Pada Program Studi Perrbankan Syariah

Langsa, 05 Oktober 2020

Pembimbing I



Mulyadi, M.A

NIP. 19770729 200604 1 003

Pembimbing II



Nuriannah, M.Ek

NIP. 19880626 201908 2 000

Mengetahui,

Ketua Jurusan Perbankan Syariah



Dr. Early Ridho Kismawadi, S.El., M.A

NIDN. 2011118901

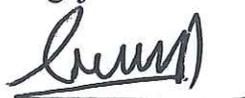
LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi berjudul “PENGARUH GAJI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. RAMADANI KUALA SIMPANG” an. Nur Hidayat, NIM 4012016171 Program Studi Perbankan Syariah telah dimunaqasyahkan dalam sidang munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa pada tanggal 25 November 2020. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (SE) pada Program Studi Perbankan Syariah.

Langsa, 25 November 2020

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Program Studi Perbankan Syariah IAIN Langsa

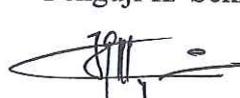
Penguji I/ Ketua



Mulyadi, M.A

NIP. 19770729 200604 1 003

Penguji II/ Sekretaris



Nurjannah, M. Ek

NIP. 19880626 2019018 2 000

Penguji III/ Anggota



Dr. Iskandar, MCL

NIP. 19650616 1995031002

Penguji IV/ Anggota



Siti Muallimah, ME

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

IAIN Langsa



Dr. Iskandar, MCL

NIP. 19650616 199503 1 002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Hidayat
Nim : 4012016171
Tempat/tgl. Lahir : Gelung, 06-Maret-1997
Pekerjaan : Mahasiswi
Alamat : Desa Binjai, Kecamatan Seruway, Kabupaten Aceh
Tamiang

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH GAJI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. RAMADANI KUALA SIMPANG”** benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, Sepenuhnya menjadi tanggungjawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Langsa, 05 Oktober 2020

Yang membuat pernyataan



Nur Hidayat

MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ٥

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(QS. Al-Insyirah ayat 5)

“Jangan Pernah Menunda Sesuatu Pekerjaan, Jika Bisa Hari Ini Kenapa Harus Hari Esok”

Saya sering menunda waktu dalam mengerjakan suatu pekerjaan, saya pikir hari esok masih bisa, ternyata saya sering gagal di hari esok nya. Dunia ini hanya memiliki tiga, hari kemarin ia telah pergi bersama dengan semua yang menyertainya. Hari esok kamu mungkin tak akan pernah menemuinya. Hari ini, itulah yang kamu miliki, maka hari ini beramallah dan perbaiki serta bersyukurlah disetiap harinya karena hari esok belum tentu bisa.

PERSEMBAHAN

Pertama-tama puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas terselesaikannya skripsi ini dengan baik dan lancar. Skripsi ini saya persembahkan untuk orang tua yang sangat saya cintai Ayahanda Baharuddin.SN dan Ibunda Nur Ainun yang telah membesarkan dan memberikan kasih sayang seutuhnya hingga menjadi anak yang dewasa dan selalu mendoakan serta mendukung setiap langkah maupun impian yang ingin saya capai.

Skripsi ini juga saya persembahkan kepada :

- Saudara-saudara tercinta saya kakak-kakak, abang dan adik saya yang selalu memberikan dukungan hingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini
- Teman satu kos saya Nadya Tryananda yang telah menjadi teman dikala susah dan senang selama masa perkuliahan.
- Teman-teman saya Riska Lestari, Miradatika, Ratna Daini dan Novita Eka Putri yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini
- Teman-teman SMA saya Febbyolla Anggraini, Endang Mahera, Khairul Roza, dan Muhammad Fikrian yang telah memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
- Teman-teman seperjuangan saya Unit 5 angkatan 2016 yang telah memberikan waktu bersama-sama selama perkuliahan ini.

ABSTRAK

Kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang dapat diperlihatkan oleh seorang karyawan untuk memperoleh hasil kerja yang baik. Karena kinerja yang baik akan memperoleh hasil yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Gaji, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan UD.Ramadani Kuala Simpang di Desa Durian, Kecamatan Rantau, Kabupaten Aceh Tamiang. Metodologi yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah Karyawan yang bekerja di Toko Roti UD. Ramadani Kuala Simpang sebanyak 30 responden. Data primer diperoleh dengan membagikan kuesioner langsung kepada responden. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji analisis berganda, uji T, uji F, uji koefisien determinasi dengan bantuan spss 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,227. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,433, dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,176. Dan secara simultan variabel gaji, lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaji, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja.

ABSTRACT

Performance is a work ability that an employee can show to get good work done, because good performance will get good result. As for the purpose of this study, it is to test the effect of salary the work environment, and compensation for employee performance UD. Ramadani Kuala Simpang in the Durian Village, Rantau District, Aceh Tamiang Regency. The methodology used was quantitative the sampel was 30 Respondents. Primary data obtained with handing out a live questionnaire to the respondent. The data analysis used in the study, is the validity test, religius test, classc assumption test, multicollity test, heterocality test, multiple analysis test, T test, and F test. Coefficient determination test with the help of version of spss. Research shows that salary variable are influential positive and significant to employee performance (0,227), the work environment an influential positive and significant to employee performance (0,433), and compensation are influential positive to employee performance (0,176). and simultaneously the variables of salary, work environment and compensation together have an effect on employee performance.

Keywords: Salary. Fun Environment, Compensation, Performance.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullah wabarakatuh

Puji dan syukur yang tak terhingga saya sebagai penyusun panjatkan atas berkah Allah SWT, karena berkat rahmat dan Hidayah-nya, sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini. Salawat dan salam tidak lupa penyusun ucapkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW yang telah memperjuangkan kehidupan umatnya sehingga umatnya saat ini dapat merasakan indahnya islam sebagai agama untuk membawa kebahagiaan dunia dan akhirat.

Sebagai salah satu syarat untuk menamatkan gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada program studi Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negeri Langsa, Maka dengan ini penulis menulis skripsi yang berjudul **“Pengaruh gaji, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawn UD. Ramadani Kuala Simpang”**

Upaya menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan serbagai pihak baik moral maupun material. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Allah SWT Yang Maha Esa yang selalu memberikan kesehatan, kemudahan dan kelancaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Untuk ayahanda dan ibunda tercinta saya Baharuddin.SN dan ibu Nur Ainun yang tidak henti-hentinya memberikan do'a serta berjuang untuk saya agar dapat menyelesaikan skripsi ini
3. Kakak-kakak, dan abang saya Indra Diwana, Jumiati tigor janyanto yang selalu memberikan dukungan dan semangat serta adik saya julham Sinaga.
4. Bapak Dr. H. Basri Ibrahim, Ma selaku rector Institut Agama Islam Negeri Langsa.

5. Bapak Dr. Iskandar, MCL. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa.
6. Bapak Dr. Early Ridho Kismawadi, M.A. selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Negeri Langsa.
7. Bapak Mulyadi, M.A sebagai pembimbing 1 yang telah dengan tulus membantu dan membimbing penulisan hingga skripsi ini dapat diselesaikan.
8. Ibu Nurjannah, M. Ek sebagai pembimbing II yang telah tulus membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Para Dosen IAIN Langsa khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Terima kasih kepada seluruh teman-teman PBS angkatan 2016 Unit 5 yang tidak bisa penulis sebutkan namanya satu persatu untuk waktu kebersamaan kita selama menempuh studi di IAIN Langsa dan telah banyak membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Semoga bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan ganjaran yang terbaik dari Allah SWT. Selain itu, penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam skripsi ini. Oleh karena itu, kritik yang membangun serta saran-saran yang bermanfaat sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi khasanah ilmu ekonomi Islam untuk kita yang membaca.

Wassalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh.

Langsa, 05 Oktober 2020

Nur Hidayat
Nim: 4012016171

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ś	Ś	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syim	Sy	es dan ye
ص	Sad	S	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	D	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	D	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal.

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
—	Fathah	A	A
—	Kasrah	I	L
—	Dammah	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu;

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
ي' —	Fathah dan ya	Ai	a dan i
و —	Fathah dan waw	Au	a dan u

c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan tanda	Nama
ل	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
ي —	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
و ---	Dammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

d. Ta marbutah.

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua:

- 1) ta marbutah hidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah /t/.

- 2) ta marbutah mati

Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

- 3) Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbūtah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta marbūtah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

e. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydīd yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydīd dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

f. Kata Sandang.

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ال , namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- 1) Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

- 2) Kata sandang diikuti oleh huruf qamariah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu..

Contoh:

- Ar-rajulu : الرجل
- As-sayyidatu: السيدة
- Al-qalamu : القلم

g. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif

Contoh :

- Ta'khuzuna : تاخذن
- An-nau' : النوء
- Syai'un : شئى

h. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il (kata kerja), isim (kata benda) maupun harf, ditulisterpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya:

Contoh :

- Wainnallāhalahuakhairar-rāziqīn : وان الله اهو خير الر ازقين
- Wainnallāhalahuakhairurrāziqīn : وان الله اهو خير الر ازقين
- Faufū al-kailawa al-mīzāna : فاوفو الكيل والميزان
- Faufū al-kailawal-mīzāna : فاوفو الكيل والميزان
- Ibrāhīm al-Khalīl : ابراهيم الخليل
- Ibrāhīm al-Khalīl : ابراهيم الخليل
- Bismillāhimajrehāwamursāhā : بسم الله مجر اها ومر سها
- Walillāhi 'alan-nāsihijju al-baiti : والله على الناس حخ البيت

i. Huruf Kapital

Meskipun dalam system tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: Huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri sendiri, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- Wamā Muhammadunillārasūl
- Walaqadra'āhubil-ufuqil-mubin

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf capital tidak dipergunakan.

Contoh:

- Nasrunminallāhiwafathunqarib
- Lillāhi al-amrujami'an

j. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman tranliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu, peresmian pedoman tranliterasi ini perlu disertai dengan ilmu tajwid.

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	
PERSETUJUAN	i
SURAT PERNYATAAN	ii
MOTTO	iii
PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
TRANSLITERASI	xi
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Rumusan Masalah	6
1.4 Batasan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	7
1.6 Sistematika Pembahasan	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
2.1 Gaji	10
2.1.1 Pengertian Gaji	10
2.1.2 Undang-Undang Ketenaga Kerja	11
2.1.3 Upah Minimum di Indonesia	13
2.1.4 Fungsi dan Tujuan Penggajian	16
2.1.5 Jenis-Jenis Gaji	17
2.1.6 Indikator Gaji	18

2.2 Lingkungan Kerja	18
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	18
2.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	19
2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja	20
2.3 Kompensasi	21
2.3.1 Pengertian Kompensasi	21
2.3.2 Jenis-jenis Kompensasi	22
2.3.3 Tujuan Pemberian Kompensasi	23
2.3.4 Indikator Kompensasi	25
2.4 Kinerja Karyawan.....	26
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	26
2.4.2 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	26
2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	28
2.4.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	28
2.5 Penelitian Terdahulu	31
2.6 Kerangka Teoritis	40
2.7 Hipotesis	41
BAB III METODE PENELITIAN	43
3.1 Pendekatan Penelitian	43
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	44
3.3 Jenis dan Sumber Data	44
3.4 Populasi dan Sampel.....	44
3.5 Teknik Pengumpulan Data	46
3.6 Defenisi Operasional	46
3.7 Penelitian Terdahulu.....	48
3.8 Instrumen Penelitian	50
3.9 Teknik Analisis Data	51
3.9.1 Uji Validitas.....	51
3.9.2 Uji Reabilitas	51
3.10 Model Analisis Data	52
3.10.1 Model Analisis Deskriptif Statistik Kuantitatif	52

3.10.2 Model Analisis Regresi Linier Berganda	52
3.11 Uji Asumsi Klasik	53
3.11.1 Uji Normalitas	53
3.11.2 Uji Heteroskedastisitas	53
3.11.3 Uji Multikolinieritas	54
3.12 Uji Hipotesis	54
3.12.1 Uji Parsial (Uji t)	54
3.12.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji f)	55
3.12.3 Uji Kofesien Determinasi (R^2)	55
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	56
4.1 Hasil Penelitian	56
4.1.1 Gambaran Umum Toko Roti.....	56
4.1.2 Visi dan Misi Toko Roti.....	57
4.1.3 Produk	57
4.1.4 Struktur Organisasi.....	58
4.1.5 Karakteristik Responden	59
4.2 Hasil Analisis Data	61
4.3 Uji Asumsi Klasik	63
4.4 Analisis Regresi Berganda	66
4.5 Uji Hipotesis	68
4.6 Hasil Pembahasan	72
BAB V PENUTUP	76
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	83
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	96

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Upah Minimum Regional (UMR) Aceh Tamiang dan Gaji Upah Minimum (UMK) Aceh Tamiang	14
Tabel 2.2 Upah Minimum Regional (UMR) di Setiap Provinsi	14
Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 4.1 karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan kelompok Usia.....	60
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan	60
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Item Kuesioner Penelitian	61
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Item kuesioner Penelitian	62
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas	64
Tabel 4.7 Hasil Uji Analisis Berganda.....	66
Tabel 4.8 Hasil Uji Parsial (Uji T)	68
Tabel 4.9 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	71
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	72

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Teoritis	40
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas P.Plot.....	63
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	61

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Daftar Pertanyaan	83
Lampiran 2 Data Responden.....	87
Lampiran 3 Hasil Uji Persyaratan Analisis.....	88
Lampiran 4 Uji Asumsi Klasik	91
Lampiran 5 Uji Analisis Regresi Berganda	92
Lampiran 6 Hasil Uji Hipotesis.....	93
Lampiran 7 Dokumentasi.....	94

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi setiap organisasi dalam melaksanakan dan mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dapat menunjukkan perannya untuk merealisasikan tujuan perusahaan. Setiap karyawan harus memiliki kualitas tinggi dalam bekerja sehingga diharapkan mampu meningkatkan semangat bekerja pula. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh suatu perusahaan. Semakin tinggi kinerja yang dimiliki karyawan maka kinerja perusahaan secara keseluruhan akan meningkat.¹

Mengelola suatu usaha perusahaan tersebut harus menggunakan sumber daya manusia yang baik dan benar dan tidak bisa dipandang dengan sebelah mata. Karena adanya sumber daya manusia didalam suatu perusahaan besar maupun kecil sangat penting untuk mencapai kesuksesan suatu organisasi maupun perusahaan yang ingin dibangun. Sumber daya manusia merupakan suatu penggerak setiap operasi perusahaan, dalam pengembangan sumber daya manusia tersebut merupakan strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global.

Organisasi harus mempunyai dan mempertahankan karyawan yang mempunyai kemampuan, kecerdasan, inovatif dan kreatif dalam segala bidang. Karyawan harus dapat menghasilkan suatu produk yang baik didalam

¹Efendi Harandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo, 2009), h. 37

pekerjaannya. Dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dan memiliki strategi jika sesuatu masalah yang terjadi dalam perusahaan.

Kinerja karyawan sangat membantu suatu perusahaan dalam meraih tujuan jangka pendek mau pun jangka panjang, Karena kinerja merupakan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.² Kinerja sebagai tujuan akhir dan merupakan cara bagaimana untuk memastikan aktivitas karyawan dan output dihasilkan sesuai dengan perusahaan tersebut. Hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam melakukan fungsi-fungsi manajemennya yaitu bagaimana mengelola sumber daya manusia agar dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja. Kesuksesan dan kinerja perusahaan dapat dilihat dari kinerja yang telah di capai oleh setiap karyawannya. Oleh sebab itu, perusahaan menuntut agar para karyawannya diharapkan mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja karyawan dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah gaji, lingkungan kerja dan kompensasi.³ Gaji dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, gaji juga bisa memotivasi karyawan agar bekerja dengan lebih giat. Oleh karena itu perhatian perusahaan terhadap pengaturan pemberian gaji yang adil juga rasional sangat diperlukan. Gaji merupakan balas jasa yang berbentuk

² Rivai, dkk, *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), h. 50

³Efendi Harandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo, 2009), h. 40

uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.⁴ Pemberian gaji yang tinggi dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam perusahaan agar perusahaan lebih berkembang. Dalam hubungan kerja adanya perjanjian antara pemimpin dan karyawan tentang berbagai hal seperti, gaji, lingkungan kerja, dan kompensasi dan lain sebagainya. Namun suatu pelaksanaan tidak selalu berjalan sesuai dengan apa yang dijanjikan mengenai gaji yang telah ditentukan. Menurut UU No.13 tahun 2003 Pasal 1 Ayat 30 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dan pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah dilakukan.

Maka dalam penetapan besarnya upah, pengusaha dilarang membayar lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah setempat (Pasal 90 Ayat 1 UU No.13/2003). Apabila pengusaha memperjanjikan pembayaran upah yang lebih rendah dari upah minimum, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum (Pasal 91 Ayat 2 UU No. 13/2003).

Selain Gaji, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan harus menyediakan lingkungan yang nyaman dan kondusif yang mampu meningkatkan semangat karyawan untuk

⁴M. Kadarisman. *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 316

bekerja dengan produktif. Kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menyebabkan karyawan mudah stress, tidak bersemangat untuk bekerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan yang bekerja di suatu perusahaan tersebut akan dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan menghasilkan kinerja yang baik pula. Lingkungan kerja pada umumnya merupakan lingkungan internal atau psikologis suatu organisasi dengan adanya ketersediaan berbagai fasilitas dan kondisi yang diharapkan oleh karyawan.⁵ Jika tidak adanya ketersediaan lingkungan kerja yang nyaman maka tidak dapat memotivasi karyawan untuk mendapatkan hasil kerja yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Adapun faktor lain selain gaji, lingkungan kerja, kompensasi juga mempengaruhi kinerja karyawan untuk menjamin tercapainya suatu tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, pemberian kompensasi dapat digunakan untuk memotivasi kerja karyawan di suatu perusahaan.⁶ Kompensasi menurut Malayu SP. Hasibuan merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.⁷ Jika karyawan melihat kompensasi tidak memadai maka motivasi, prestasi kerja turun dramatis. Setiap karyawan yang telah memberikan kemampuan terbaiknya dalam bekerja tentunya harus dibalas dengan hal yang sepadan. Pihak manajemen

⁵ Nazarudin Malik. *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*, (Universitas Muhammadiyah Malang: UMM Press, 2016), h. 164

⁶ Fajar Kurniadi, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah*, (Bandung: 2012), h. 10

⁷ Sri Larasi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018), h.

perusahaan harus diberikan imbalan yang semestinya agar karyawan tetap menunjukkan peningkatan kinerja.⁸

Penelitian ini berfokus pada Toko Roti UD. Ramadani Kuala Simpang terletak di Desa Durian, Kecamatan Rantau, Kabupaten Aceh Tamiang, yang menyediakan berbagai jenis roti. Toko Roti UD. Ramadani Kuala Simpang ini tidak hanya menjual rotinya di toko saja namun mereka juga menerima pesanan untuk berbagai acara. Toko Roti UD. Ramadani Kuala Simpang ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 30 orang terdiri dari laki-laki dan perempuan yang telah ditetapkan di bagian masing-masing.

Dari hasil observasi yang peneliti lakukan dengan cara mewawancarai salah satu karyawan menemukan masalah yaitu masalah pertama, toko Roti UD Ramadani Kuala Simpang tidak mampu memberikan gaji sesuai dengan waktu dan standar UMR dalam pasal 90 ayat 1 UU No.13 Tahun 2003 yang telah ditentukan. Masalah kedua, Toko Roti UD. Ramadani Kuala Simpang tidak dapat memberikan lingkungan kerja yang nyaman kepada karyawan. Adapun masalah yang terakhir Toko Roti UD. Ramadani Kuala Simpang tidak pernah memberikan kompensasi yang berupa finansial kepada karyawan.⁹

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaji, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Roti UD. Ramadani Kuala Simpang”**.

⁸Nurul Hidayah, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, (Skripsi, Yogyakarta, 2016),h. 3

⁹Hasil Wawancara dengan Bapak Ayub di Desa Binjai Dusun Pasiran 20 februari 2020.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul dengan kinerja karyawan, yaitu:

1. Terjadinya penurunan kinerja di UD. Ramadani Kuala Simpang.
2. Pemberian gaji yang belum sesuai dengan beban kerja yang dirasakan karyawan di toko roti UD. Ramadani Kuala Simpang.
3. Kurangnya kompensasi dari perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
4. Kurang nyamannya lingkungan kerja di UD. Ramadani Kuala Simpang tingkat lingkungan kerja yang harus sesuai dalam perusahaan.

1.3 Rumusan Masalah

Atas dasar latar belakang di atas maka penulis melakukan rumusan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan di toko roti UD. Ramadani Kuala Simpang?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di toko roti UD. Ramadani Kuala Simpang?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di toko roti UD. Ramadani Kuala Simpang?
4. Apakah gaji, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di toko roti UD. Ramadani Kuala Simpang?

1.4 Batasan Masalah

Di dalam setiap penelitian perlu adanya pembatasan masalah agar pengertian yang timbul tidak terlalu meluas, maka demikian penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh gaji, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di toko roti UD. Ramadani Kuala Simpang saja.

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan di toko roti UD. Ramadani Kuala Simpang.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di toko roti UD. Ramadani Kuala Simpang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di toko roti UD. Ramadani Kuala Simpang.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaji, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di toko roti UD. Ramadani Kuala Simpang.

1.5.2. Manfaat Penelitian

Adapun uraian di atas manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan

Hasil perusahaan ini agar dapat menambah pengetahuan atau informasi bagi perusahaan dalam melakukan pengembangan menyikapi suatu masalah yang terjadi pada karyawan yang menyangkut gaji, lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan. Sehingga dimasa yang akan datang dapat menjadikan Toko

Roti UD. Ramadani Kuala Simpang agar mampu bersaing dengan perusahaan atau lembaga lain.¹⁰

2. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan agar karyawan lebih banyak mengetahui bagaimana dalam melaksanakan pekerjaan di suatu perusahaan agar hasil kerja dengan kelompok mendapatkan hasil yang lebih baik.

3. Bagi peneliti.

Penelitian ini dapat menambah ilmu dan untuk memahami tentang berbagai sumber daya manusia dan menambah pengetahuan atau mampu menerapkan teori yang didapatkan di lingkungan perkuliahan dengan kenyataan yang sebenarnya.¹¹

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada umumnya berisi tujuan uraian singkat mengenai pokok pokok pembahasan yang terdapat didalam setiap bab. Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis maka penulis perlu menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang baik dan sehingga mudah dipahami bagi pembaca. Adapun sistematika tersebut adalah sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang permasalahan, permasalahan dan rumusan masalah, tujuan dan kegunaan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

¹⁰ Mifta Septarina, *Pengaruh Pendidikan Lamanya Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah SimpangPatal Palembang*, (Skripsi, Palembang, 2017), h. 10

¹¹Nurul Hidayah, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, (Universitas Negeri Yogyakarta, 2016), h. 11

BAB II LANDASAN TEORITIK DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bagian ini mengkaji teori yang digunakan dalam penelitian untuk mengembangkan hipotesis dan menjelaskan fenomena dari hasil penelitian sebelumnya. Dengan menggunakan teori yang telah diuji dan juga penelitian-penelitian sebelumnya, hipotesis-hipotesis yang ada dapat dikembangkan lagi.

BAB III METODE PENELITIAN

Bagian ini menjelaskan setting penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian instrument penelitian (uji validasi dan reabilitas), dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran umum obyek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, analisis data (d disesuaikan dengan teknik analisis yang digunakan), hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini terdiri dari : kesimpulan yang menunjukkan keberhasilan tujuan dari penelitian yang telah dilakukan. Simpulan ini juga menunjukkan hipotesis mana yang didukung dan mana yang tidak didukung oleh data. Implikasi dari penelitian yang menunjukkan kemungkinan penerapannya. Kelebihan dan kekurangan. Saran-saran yang berisi keterbatasan dari penelitian dari penelitian yang telah dilakukan dan saran bagi peneliti yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Gaji

2.1.1. Pengertian Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang di terima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan.¹²

Amstrong dan Murlis, dalam buku yang ditulis oleh M. Kadarisman menyatakan gaji merupakan bayaran pokok yang di terima oleh seseorang.¹³ Sedangkan menurut Hasibuan menyatakan, gaji merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, maksudnya gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja¹⁴.

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam kedudukannya disebuah organisasi dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi.¹⁵

¹²Veithzal Rivai, *Menejemen Sumber Daya manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), h. 379

¹³M. Kadarisman, *Menejemen Kompensasi*,(Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 324

¹⁴*Ibid*,,

¹⁵*Ibid* , h. 317

2.1.2. Undang-Undang Ketenaga Kerjaan

Adapun jam kerja bagi para pekerja di sektor swasta di atur dalam undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagaa Kerjaan khususnya pasal 77 sampai dengan pasal 85. Pasal ayat 77 ayat 1, Undang-Undang No. 13 tahun 2003.¹⁶ Mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja yang telah ditentukan dimana jam kerja tersebut yaitu untuk karyawan yang bekerja 6 hari dalam seminggu, jam kerjanya adalah 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu. Sedangkan untuk karyawan dengan 5 hari kerja dalam 1 minggu, kewajiban bekerja mereka 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu.

Pada kedua sistem jam kerja tersebut juga diberikan batasan jam kerja yaitu 40 jam dalam 1 minggu. Apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja biasa di anggap masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga pekerja atau buruh berhak atas upah lembur.

Pengaturan mulai dan berakhirnya waktu atau jam kerja setiap hari dalam seminggu diatur secara jelas sesuai dengan kebutuhan oleh para pihak dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB), sebagaimana diatur dalam Pasal 108 Ayat 1 UU No. 13 tahun 2003, Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk biasanya Disnaker.¹⁷

Adapun ketentuan waktu kerja selama 40 jam dalam 1 minggu (sesuai dengan pasal 77 ayat 1, UU No. 13 tahun 2003) tidak berlaku bagi sector usaha

¹⁶ Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang tenaga Kerja

¹⁷ www.hukumonline.com, Keputusan Bersama Menteri Tenaga Kerja dan Kepala Kepolisian RI Nomor Kep.275/MEN/1989 dan Nomo Pol.Kep/04/V/1989 tetang Pengaturan jam Kerja, Shit dan Isthirahat serta Pembinaan Tenaga Satuan Pengamanan (SATPAM)

atau pekerjaan tertentu. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sector usaha atau pekerjaan tertentu tersebut selbihnya diatur dalam keputusan Menteri.

Keputusan yang dimaksud adalah Kepenakertrans No. 233 tentang jenis dan sifat pekerja yang dijalankan secara terus menerus, dimana Pasal 3 Ayat (1) mengatur bahwa pekerja yang berlangsung terus-menerus tersebut adalah :

1. Pekerjaan di bidang pelayanan jasa kesehatan
2. Pekerjaan di bidang pelayanan jasa transportasi
3. Pekerjaan di bidang jasa perbaikan alat transportasi
4. Pekerjaan di bidang usaha pariwisata
5. Pekerjaan di bidang jasa pos dan telekomunikasi
6. Pekerjaan di bidang penyediaan tenaga listrik, jaringan air bersih (PAM), dan penyediaan bahan bakar minyak dan gas bumi
7. Pekerjaan di bidang di usaha swalayan, pusat perbelanjaan, dan sejenisnya
8. Pekerjaan di bidang media masa
9. Pekerjaan di bidang pengamanan
10. Pekerjaan di lembaga konservasi
11. Pekerjaan-pekerjaan yang apabila dihentikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan, dan termasuk pemeliharaan atau perbaikan alat produksi.¹⁸

Berdasarkan pengaturan tersebut, maka jenis-jenis pekerjaan di atas dapat berlangsung secara terus menerus, tanpa mengikuti ketentuan jam kerja

¹⁸ www.hukumonline.com Surat Keputusan Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep./234/MEN/2003 tentang Waktu Kerja dan Waktu istirahat Pada sektor Usaha Energi dan Sumber Daya Mineral Pada daerah Tertentu, di akses pada tanggal 18 oktober 2020.

sebagaimana tercantum dalam UU No. 13 tahun 2003. Namun demikian, setiap kelebihan jam kerja yang dilakukan oleh buruh atau pekerja dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana tercantum di atas harus dihitung sebagai lembur yang harus dibayarkan karena merupakan hak buruh atau pekerja yang dilindungi oleh Undang-Undang.

Ada pula pekerjaan-pekerjaan tertentu yang harus dijalankan terus-menerus, tanpa hari libur resmi (Pasal 85 Ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003). Pekerjaan yang terus-menerus ini kemudian diatur dalam Kepmenakertrans No. Kep-233/Men/2003 tahun 2003 tentang jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankan secara terus-menerus dan dalam penerapannya tentu pekerjaan yang dijalankan dengan pembagian waktu kerja dalam shift-shift.

2.1.3. Upah Minimum di Indonesia

Upah Minimum Provinsi (UMP) adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota satu Provinsi.¹⁹ Adapun sebelumnya Upah Minimum Provinsi dikenal dengan istilah Upah Minimum Regional tingkat I.²⁰ Dasar penerapan Upah Minimum Provinsi adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum. Upah Minimum Provinsi ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi.

Upah Minimum Regional (UMR) merupakan upah minimum yang diberikan oleh perusahaan, baik perusahaan skala besar ataupun kecil dalam hal

¹⁹ Badan Pengelola Ketenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah kabupaten Aceh Tamiang *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum*,

²⁰ www.PeraturanPajak.Com, *Peraturan Menteri Tenaga Kerja : PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum*, di akses pada tanggal 18 oktober 2020.

menggaji para pegawai atau pekerjanya. Tiap wilayah di Indonesia mulai dari tingkat Provinsi, Kota hingga Kabupaten mempunyai standar tersendiri terkait gaji Upah Minimum Regional (UMR) dan gaji Upah Minimum Kabupaten (UMK).

Upah Minimum Regional (UMR) ini dibayarkan untuk mengapresiasi kinerja pegawai saat bekerja, sesuai dengan skill dan ketetapan tugasnya. Selain itu juga dapat dipakai sebagai tolak ukur untuk para buruh lainnya untuk memperoleh gaji yang cocok sesuai standar kesesuaian.

Adapun tingkat gaji Upah Minimum Regional (UMR) Aceh Tamiang dan Gaji Upah Minimum Kabupaten (UMK) Aceh Tamiang dapat dilihat pada tabel :

Tabel 2.1
Upah Minimum Kabupaten (UMK) Aceh Tamiang

2020	Rp.3.201.143
2019	Rp.2.950.090

Tabel 2.2
Upah Minimum Provinsi (UMP) di Setiap Provinsi²¹

Provinsi	UMP 2019	UMP 2020
Papua	Rp.3240.900	Rp.3.516.700
Papua Barat	Rp.2.934.500	Rp.3.184.225
Sulawesi Utara	Rp.3.051.076	Rp.3.310.722
Sulawesi Selatan	Rp.2.860.382	Rp.3.103.800
Sulawesi Barat	Rp.2.369.670	Rp.2.751.328
Sulawesi Tenggara	Rp.2.351.870	Rp.2.571.328
Sulawesi Tengah	Rp.2.123.040	Rp.2.303.710
Gorontalo	Rp.2.384.020	Rp.2.586.900

²¹ www.gajimu.com, *Daftar Upah Minimum Provinsi (UMP) 2020*, di akses pada Tanggal 18 Oktober 2020

Nusa Tenggara Barat	Rp.2.012.610	Rp.2.183.883
Nusa Tenggara Timur	Rp.1.793.293	Rp.1.945.902
Bali	Rp.2.297.967	Rp.2.493.523
Maluku	Rp.2.400.664	Rp.2.604.960
Maluku Utara	Rp.2.508.092	Rp.2.271.530
Kalimantan Utara	Rp.2.765.463	Rp.3.000.803
Kalimantan Timur	Rp.2.747.561	Rp.2.981.378
Kalimantan Tengah	Rp.2.663.435	Rp.2.890.093
Kalimantan Selatan	Rp.2.651.781	Rp.2.877.447
Kalimantan Barat	Rp.2.211.500	Rp.2.399.698
Nanggroe Aceh Darussalam	Rp.3.165.031	Rp.3.165.031
Sumatera Utara	Rp.2.303.403	Rp.2.499.422
Sumatera Barat	Rp.2.289.228	Rp.2.484.041
Kepulauan Riau	Rp.2.769.683	Rp.3.005.383
Riau	Rp.2.662.025	Rp.2.888.563
Bangka Belitung	Rp.2.976.705	Rp.3.230.022
Sumatera Selatan	Rp.2.804.453	Rp.3.043.111
Jambi	Rp.2.423.889	Rp.2.630.161
Bengkulu	Rp.2.040.000	Rp.2.213.604
Lampung	Rp.2.240.646	Rp.2.431.324
Banten	Rp.2.267.965	Rp.2.460.968
Jawa Barat	Rp.1.668.372	Rp.1.810.350
Jawa Timur	Rp.1.605.396	Rp.1.768.777
Jawa Tengah	Rp.1.605.396	Rp.1.742.015
D.I. Yogyakarta	Rp.1.570.922	Rp.1.704.607
DKI Jakarta	Rp.3.940.973	Rp.4.276.349

2.1.4. Fungsi dan Tujuan penggajian

1. Fungsi penggajian

Fungsi gaji bukan hanya untuk membantu manajer personalia dalam mengatur gaji yang adil dan layak untuk diberikan, tetapi ada fungsi-fungsi yang lain yaitu :

- a. Untuk menarik pekerja yang memiliki *skill*/kemampuan ke dalam suatu organisasi.
- b. Untuk mendorong pekerja agar menunjukkan dan meningkatkan prestasi yang tinggi.
- c. Untuk mempertahankan prestasi pekerja selama periode panjang.²²

2. Tujuan penggajian

a. Ikatan Kerja Sama

Dengan dengan memberikan gaji kepada karyawan maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pemimpin dan karyawan. Dan karyawan harus melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pemimpin wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati sejak awal.

b. Kepuasan Kerja

Dengan adanya balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egois dan lain lain.

c. Pengadaan Efektif

Jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *equalified* untuk perusahaan tersebut akan lebih mudah.

²²Hasibuan Malayu. S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), h. 80-82.

d. Motivasi

Apabila balas jasa yang telah diberikan sangat besar akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian gaji maupun upah yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari bahwa mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Upah

Dengan program upah dan gaji yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.²³

2.1.5. Jenis-jenis Gaji

Jenis-jenis gaji dalam berbagai kepustakaan tentang Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja dapat dikemukakan sebagai berikut²⁴.

1. Gaji Pokok

Kompensasi dasar yang diterima pegawai biasanya sebagai gaji atau upah dapat dikatakan gaji pokok. Gaji pokok yaitu suatu imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur dan tepat, seperti tahunan, bulanan atau mingguan. Gaji pokok langsung dibayarkan kepada karyawan berdasarkan

²³Veithzal Rivai, *Menejemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), h. 379

²⁴Asyhadie Zaeni, *Hukum Kerja*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2007), h. 70

pada jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan sesuai kerja yang dilakukan.

2. Gaji Variabel.

Gaji variabel berhubungan langsung dengan pencapaian kinerja. Jenis yang paling umum dari gaji jenis ini untuk karyawan adalah program pembayaran bonus dan insentif.

3. Tunjangan.

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan kepada para karyawan, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan organisasi, banyak organisasi memberikan sejumlah imbalan ekstrinsik dalam bentuk yang tidak langsung. Tunjangan karyawan yaitu imbalan tidak langsung seperti asuransi kesehatan, uang cuti atau uang pensiun, yang diberikan kepada pegawai sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi tersebut.

2.1.6. Indikator-Indikator Gaji

Berdasarkan Teori Neo Klasik dan Undang-Undang Ketenaga Kerjaan No 13 Tahun 2003, indikator-indikator gaji antara lain:

- a. Besarnya gaji pokok.
- b. Tingkat gaji yang dibayarkan.
- c. Keadilan pemberian upah.
- d. Pemberian kenaikan upah sesuai undang-undang ketenagakerjaan.

2.2. Lingkungan Kerja

2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat pekas dan bahan yang dihadapi, lingkungan yang ada di sekitarnya dimana

seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.²⁵

Lingkungan kerja adalah poses kerja bahwa lingkungan kerja saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya merupakan sentrum segalanya.²⁶ Pengertian lingkungan kerja lainnya adalah bahwa lingkungan kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang terdapat di dalam maupun yang ada di luar organisasi tersebut, dan secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi itu.²⁷

2.2.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Jenis lingkungan kerja yaitu terbagi menjadi dua bagian:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah dimana suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat dilingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung mau pun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan, misalnya pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya.

²⁵Sedarmayati, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Karyawan*, (Bandung: Mandar Maju,2001), h. 1

²⁶ Fautisno Cardoso Gomes, *Menejemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi,2003), h.25

²⁷Budiyono, Amirullah Haris, *Pengantar Menejemen*, (Yogyakarta: Graha Ilmu,2004), h.

- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga dikatakan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, contohnya temperature, kelembaban, cahaya, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.²⁸

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah dimana suatu keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan hubungan atasan dengan bawahan maupun hubungan yang terdapat antar sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.²⁹

2.2.3. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja terdapat beberapa dimensi dan indikator sebagai berikut :

a. Dimensi pencahayaan, dengan indikator :

1. Lampu penerangan tempat kerja.
2. Jendela tempat kerja.

b. Dimensi warna, dengan indikator :

1. Tata warna.
2. Dekorasi.

c. Dimensi suara, dengan indikator:

1. Bunyi musik.
2. Bunyi mesin pabrik.³⁰

²⁸Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, (Bandung: CV Mandar Maju, 2001), h. 21

²⁹*Ibid*, h. 22

³⁰Pandi Afandi, *Concept & indicator*, (Yogyakarta: Deepublish, maret 2016), h. 57

2.3. Kompensasi

2.3.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi juga merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut Werther dan Davis dalam buku yang ditulis Wibowo mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi.³¹

Kompensasi adalah fungsi *Human Resource Management* (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis *Reward* diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan *reward financial* maupun *nonfinancial*.³² Dalam pengertian lain Kompensasi merupakan balas jasa penghargaan kepada pegawai secara adil dan layak untuk prestasi kerja dan atas jasa yang telah dikeluarkan terhadap tujuan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.³³

Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.³⁴

³¹Wibowo, *Menejemen Kinerja*, (Depok: Rajawali Pers, 2017), h. 289

³²M. Kadarisman, *Menejemen Kompensasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016),h. 6

³³*Ibid*, h. 9

³⁴ Veithal Rivai, *Menejemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Praktik*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), h. 357

2.3.2. Jenis-Jenis Kompensasi

Jenis kompensasi dapat dirinci sebagai berikut:³⁵

1. Kompensasi finansial adalah imbalan yang berbentuk uang atau ada juga yang berbentuk tunjangan pelengkap, yaitu:
 - a. Kompensasi finansial yang berbentuk uang misalnya:
 1. Gaji
 2. Honor
 3. Bonus
 4. Komisi
 5. Insentif
 6. Upah, dan lain-lain
 - b. Kompensasi finansial yang berbentuk sebagai benefit (tunjangan pelengkap), contohnya seperti:
 1. Uang cuti
 2. Uang makan
 3. Uang transportasi / antar jemput
 4. Asuransi
 5. Jamsostek / jaminan sosial tenaga kerja
 6. Uang pensiun
 7. Tunjangan rekreasi
 8. Beasiswa melanjutkan kuliah, dan sebagainya.

³⁵Darsono Prawironegoro, *Manajemen Sumber daya Manusia Abad 21*, (Jakarta: Kencana Media, 2011),h. 269.

2. Kompensasi non finansial yaitu imbalan yang tidak berbentuk fisik dan hanya dapat dirasakan. Kompensasi jenis ini antara lain berupa kelangsungan pekerjaan, jenjang karir yang jelas, kondisi lingkungan kerja, pekerjaan yang menarik, dan lain-lain.

2.3.3. Tujuan Pemberian Kompensasi

Pada umumnya kompensasi yang adil akan memberikan banyak keuntungan bagi karyawan. Artinya perusahaan memberikan kompensasi yang layak bagi seluruh karyawannya. Keuntungan juga akan diperoleh oleh pihak manajemen sehingga pencapaian tujuan perusahaan akan dapat dicapai, karena salah satu sebabnya adalah pemberian kompensasi.

Dalam praktiknya pemberian dan penentuan jumlah kompensasi yang layak memiliki beberapa tujuan. Oleh Karen itu, wajib bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi yang pantas dan sesuai seperti yang dijelaskan sebelumnya.³⁶

1. Memberikan Hak Karyawan

Artinya kompensasi harus diberikan karena merupakan hak karyawan atas jerih payahnya dalam bekerja. Dalam hal ini pemberian kompensasi merupakan kewajiban setiap pengusaha atau perusahaan pada karyawannya.

2. Memberikan Rasa Keadilan

Artinya pemberian kompensasi yang dilakukan secara terbuka dan penentuan besarnya kompensasi didasarkan kepada kinerjanya. Penentuan kompensasi ditentukan tanpa ada diskriminasi dan apa adanya akan memberikan

³⁶Kasmir, *Manajemen Ber daya Manusia*,(Depok: Rajawali Pers, 2018), h. 236

rasa keadilan. Karyawan merasa diperlakukan secara adil oleh pimpinan sehingga motivasi dan semangat kerja karyawan akan meningkat.

3. Memperoleh Karyawan Yang Berkualitas

Artinya dengan pemberian kompensasi yang baik akan menarik pelamar yang berkualitas untuk melamar perusahaan. Maka pelamar yang memiliki kualifikasi yang tinggilah yang paling banyak melamar. Jika kompensasi dibayarkan kurang atau tidak menarik, maka memperoleh karyawan yang kurang memiliki kualifikasi atau tidak berkualitas.

4. Mempertahakan Karyawan

Artinya dengan pemberian kompensasi yang sesuai, maka akan mengurangi karyawan yang keluar. Adanya kompensasi yang layak maka karyawan akan terus bertahan dan terus bekerja dengan baik. Bahkan timbul akan ketakutan jika dikeluarkan jika bekerja dengan tidak baik. Pada akhirnya *turnover* karyawan juga dapat diminimalkan, karyawan terus bekerja sampai pensiun.

5. Menghargai Karyawan

Pemberian kompensasi salah satu bentuk penghargaan terhadap jasa karyawan. Dengan kompensasi yang layak karyawan akan merasa dihargai jerih payah yang telah mereka kerjakan

6. Pengendalian Biaya

Dengan adanya pembeian kompensasi yang sesuai akan dapat mengurangi biaya rekrutmen dan seleksi karyawan. Hal ini dapat terjadi karena dengan pembayaran kompensasi yang tidak wajar dan tidak sesuai dengan aturan, maka akan menimbulkan tingkat *turnover* karyawan. Pada akhirnya karena terjadi *turnover*, maka ada posisi yang kosong dan harus diisi.

7. Memenuhi Peraturan Pemerintah

Artinya pemberian yang sesuai dengan kebijakan pemerintah, berarti ikut mendukung program pemerintah. Dengan mematuhi peraturan pemerintah, akan terhindar dari berbagai bentuk sanksi yang mungkin terjadi.

8. Menghindari Konflik

Artinya dengan kompensasi perselisihan atau pertentangan antar karyawan dengan perusahaan atau karyawan dengan karyawan, dapat diminimalkan jika kompensasi dibayarkan dengan layak dan sesuai aturan yang berlaku. Namun jika sebaliknya kompensasi tidak dibayarkan secara layak, serta tidak sesuai aturan yang berlaku, maka akan menimbulkan konflik yang pada akhirnya akan merugikan perusahaan secara keseluruhan.³⁷

2.3.4. Indikator Kompensasi

Menurut Kadarisman indikator kompensasi di bagi menjadi 5 komponen yaitu ;

1. Upah

Balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para pekerja harian yang besarnya telah disepakati oleh kedua belah pihak.

2. Insentif

Bentuk pembayaran langsung atas peningkatan kinerja karyawan

3. Tunjangan

Imbalan jasa atau penghasilan yang terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja atau merupakan *indirect compensation*.

³⁷*Ibid*, h. 238

4. Gaji

Bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan atau organisasi.

5. Pensiun

Dana yang dibayarkan secara regular dengan interval tertentu kepada seorang pekerja setelah berhenti dari perusahaan.³⁸

2.4. Kinerja karyawan

2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut para ahli, mengartikan kinerja (*performance*) yaitu hasil dari pekerjaan atau pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh karyawan. Kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang dapat diperlihatkan oleh seorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang baik. Dengan demikian istilah kinerja yaitu mempunyai pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan seseorang dan kondisi kerja sehari-hari. Aktivitas-aktivitas yang dilakukan seseorang dalam tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja adalah akumulasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yaitu keterampilan dasar yang dibawa seseorang ke tempat pekerjaan dapat berupa pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis.³⁹

2.4.2. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Harvard dalam buku yang ditulis oleh Wibowo mengingatkan bahwa orang yang sering lupa untuk membicarakan untuk apa sebenarnya

³⁸M. Kadarisman. *Menejemen Kompensasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h.20

³⁹Fatah Syukur, *Menejemen Sumber Daya Manusia*, (Semarang: PT. Pustaka Riski putra cet1:2012),h. 128

performance appraisal. Menurut Harvard, penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

1. Memperkenalkan perubahan, termasuk perubahan dalam budaya organisasi.
2. Mendefinisikan tujuan, target atau sasaran untuk periode yang akan datang
3. Memberikan orang target yang tidak akan dicapai sebagai alat untuk mencatat dikemudian hari
4. Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerja untuk memberikan kinerja tinggi
5. Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan
6. Melobi penilai untuk kepentingan politis dan bahkan akhir yang meragukan
7. Mendapatkan kesenangan khusus
8. Menyepakati tujuan pembelajaran
9. Mengidentifikasi dan merencanakan menghilangkan kelemahan
10. Membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian
11. Membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian
12. Membangun dialog yang sudah ada antara manajer dengan anak buahnya
13. Menjaga perusahaan atau pemegang saham utama senang tetapi tanpa maksud menggunakan penilaian menjalankan perusahaan.⁴⁰

⁴⁰Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Depok: Rajawali Pers, 2017), h. 192

2.4.3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :⁴¹

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan (*ability*) potensi (IQ) dan kemampuan rality (*knowlwdge + skill*).

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap, sopan santun (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

3. Inisiatif

Inisiatif adaah merupakan daya pikir dan kreatifitas dalam menciptakan ide-ide yang brilian untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.4.4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Hersey, dkk, dalam buku yang ditulis oleh Anwar Prabu Mangkunegara, menjelaskan bahwa kinerja memerlukan adanya dukungan *sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik*.dua diantara mempunyai peran yang sangat penting yaitu tujan dan motif.⁴²

1. Tujuan

Tujuan adalah merupakan dimana keadaan yang secara aktif dicari oleh seprang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut yaitu mengandung arti bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

⁴¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Rajawali Pers, 2013), h. 67-68

⁴²Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Depok: Rajawali Pers, 2017), h. 86

Tujuan merupakan suatu kondisi yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan kemana arah kinerja yang harus dikerjakan. Untuk mencapai tujuan, dibutuhkan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Standar memiliki makna yang penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar yaitu suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa sukses atau gagal. Kinerja seseorang dapat dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau telah disepakati bersama antara pimpinan dan karyawan.

3. Umpan Balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Maupun balik terutama penting ketika kita memperimbangkan "*real goals*" atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang berkakna dan berharga.

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapain tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan hasilnya dapat dilakukan perbaikan kerja.

4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat maupun sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak dapat melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang yang harus melakukan lebih dari sekadar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Motif adalah alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan intensif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan diintensif.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan

kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

2.5. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.3
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Metode	Hasil	Perbedaan dan persamaan
1.	M.Riskiansyah	“pengaruh upah karyawan terhadap kinerja karyawan bagian lapangan pada toko classic dalam perspektif islam”.	Kuantitatif	hasil dalam penelitian dikumpulkan melalui koensioner yang di proses dan analisis menggunakan regresi sederhana. metode yang di gunakan dalam penlitian ini adalah stratified sampe. Uji kuwalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validasi person corretation dan	Penelitian yang dilakukan oleh M.Riskiansyah memiliki objek kajian yang sama dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama sama melihat pengaruh, adapun perbedaan antara penelitian saya dengan penelitian terdahulu yaitu, saya meneliti tentang pengaruh gaji, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja

				uji reabilitas menggunakan cronback alfa. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini, penelitian menggunakan uji R^2 yang disesuaikan, uji f dan uji t. Hasil data penelitian ini menunjukkan bahwa variabel upah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,002.	karyawan, sedangkan penelitian terdahulu tentang
2	Moh. Farhan maulana	Analisis pengaruh gaji, tunjangan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pabrik roti universal (Bayu Bagus) Baron nganjuk tahun 2016.	kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t 4,298. Tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t 3,608.	Penelitian yang dilakukan oleh Moh. Farhan Maulana memiliki objek kajian yang sama dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama sama melihat pengaruh, adapun perbedaan antara penelitian saya dengan penelitian terdahulu yaitu, saya meneliti tentang pengaruh

				<p>Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t 4,817. Gaji, Tunjangan dan Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan terbukti dengan hasil uji yang menyatakan nilai Fhitung > Ftabel yaitu 9,814 > 2,911 berarti semakin tinggi gaji, tunjangan, dan fasilitas secara simultan maka semakin baik kinerja karyawan. Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian disarankan perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan masalah pemberian gaji, tunjangan dan</p>	<p>gaji, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian terdahulu tentang Analisis pengaruh gaji, tunjangan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pabrik roti universal. Perbedaan lain dari penelitian ini dengan yang dilakukan penulis adalah perbedaan waktu penelitian dan subjek penelitian karena penelitian ini berlokasi di Kuala Simpang.</p>
--	--	--	--	---	---

				fasilitas kerja, karena hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan untuk peneliti selanjutnya sebaiknya menambah variabel lainnya yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.	
3	Nurul hidayah	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervenig .	kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,645 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,589 > 3,97$); (2) Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien mediasi 0,154	Penelitian yang dilakukan oleh Nurul hidayah memiliki objek kajian yang sama dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama sama melihat pengaruh, adapun perbedaan antara penelitian saya dengan penelitian terdahulu yaitu, saya meneliti tentang pengaruh gaji, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian

				<p>dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,949 > 1,991$).</p> <p>Kepuasan Kerja dikatakan sebagai variabel mediasi sebagian karena pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung ($0,456 > 0,154$).</p>	<p>terdahulu tentang Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervenig.</p> <p>Perbedaan lain dari penelitian ini dengan yang dilakukan penulis adalah perbedaan waktu penelitian dan subjek penelitian karena penelitian ini berlokasi di Kuala Simpang.</p>
4	Fajar kurniadi	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di apotek berkah.	kuantitatif	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pemberian kompensasi yang di berikan apotek berkah dinilai baik, karena nilai rata-rata keseluruhan pernyataan adalah sebesar 4,07 pada interval 3,40-4,19.</p> <p>Walau demikian masih terdapat</p>	<p>Penelitian yang dilakukan oleh Fajar kurniadi memiliki objek kajian yang sama dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama sama melihat pengaruh, adapun perbedaan antara penelitian saya dengan penelitian terdahulu yaitu, saya meneliti tentang pengaruh gaji, lingkungan kerja, dan kompensasi</p>

			<p>beberapa faktor yang perlu diperhatikan. Tanggapan responden mengenai motivasi adalah sebesar 4,06 artinya motivasi karyawan apotek berkah dinilsi tinggi, karena nilai rata-rata keseluruhan pernyataan adalah sebesar 4,06 berada pada interval 3,40 – 4,19. Walau demikian masih terdapat beberapa faktor yang perlu di perhatikan karena memiliki nilai di bawah rata-rata. tanggapan responden mengenai kinerja di nilai baik, yang memiliki nilai sebesar 4.03, karena nilai rata-rata berada pada interval 3,40 – 4,19. Pengaruh kompensasi dan motivasi</p>	<p>terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian terdahulu tentang Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di apotek berkah. Perbedaan lain dari penelitian ini dengan yang dilakukan penulis adalah perbedaan waktu penelitian dan subjek penelitian karena penelitian ini berlokasi di Kuala Simpong.</p>
--	--	--	--	--

				<p>terhadap kinerja di apotek berkah, berdasarkan hasil koefisien koelasi berganda (R) adalah sebesar 0,863. Hal ini menunjukkan keeratan hubungan sangat kuat, kinerja pada apotek berkah di pengaruhi oleh kompensasi dan motivasi penjualan sebesar 74,5%, sedangkan sisanya dapat di sebabkan oleh pengaruh faktor-faktor lain seperti pendidikan dan latihan. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan F hitung lebih besar dari Ftabel sehingga menunjukkan pengaruh yang signifikan, dengan demikian dapat</p>	
--	--	--	--	--	--

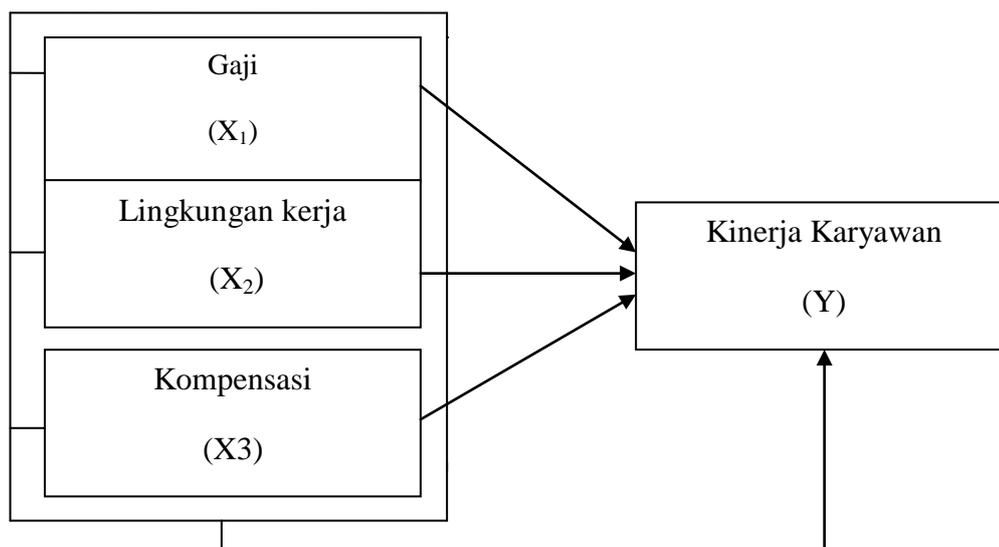
				di simpulkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.	
5	Rodi Ahmad Ginanjar	“Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pendidikan, pemuda, dan olahraga kabupaten sleman”	kuantitatif	Hasil Penelitian menunjukkan sebagai berikut. (1) Tingkat kebaikan dari lingkungan kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman masuk ke dalam kategori baik yaitu 69,22% dari 100%; (2) tingkat kebaikan kinerja karyawan di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman masuk ke dalam kategori baik yaitu 79,20% dari 100%; (3) Terdapat pengaruh yang	Penelitian yang dilakukan oleh Rodi ahmad ginanjar memiliki objek kajian yang sama dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama sama melihat pengaruh, adapun perbedaan antara penelitian saya dengan penelitian terdahulu yaitu, saya meneliti tentang pengaruh gaji, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian terdahulu tentang Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pendidikan, pemuda, dan

				<p>positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman dengan koefisien kolerasi (R) sebesar 0,643 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,413. Hal ini berarti bahwa sebesar 41,3% kinerja yang ada di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman di pengaruhi lingkungan kerja, sedangkan 58,7% lainnya di tentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.</p>	<p>olahraga kabupaten sleman. Perbedaan lain dari penelitian ini dengan yang dilakukan penulis adalah perbedaan waktu penelitian dan subjek penelitian karena penelitian ini berlokasi di Kuala Sim pang.</p>
--	--	--	--	--	---

2.6. Kerangka Teoritis

Adapun kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan :

1. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).
2. Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaji (X₁), lingkungan kerja (X₂) dan kompensasi (X₃)

Dari kerangka pemikiran diatas dijelaskan bahwa variabel gaji mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan artinya apabila memberikan gaji yang sesuai dengan jasa yang telah diberikan, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan berusaha dengan maksimal. Adapun variabel lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan, maka dapat memberikan kepuasan karyawan dalam

bekerja. Sesuai dengan tujuan yang telah diharapkan. Sedangkan variabel kompensasi yang dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat diakibatkan karena adanya apresiasi terhadap jasa mereka. Dengan demikian apabila gaji, lingkungan kerja kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.7. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Mengapa dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.⁴³

Berdasarkan perumusan masalah dan kajian teoritis maupun pengetahuan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh antara gaji terhadap kinerja karyawan pada toko roti UD. Ramadani Kuala Simpang.

H_1 : Terdapat pengaruh antara gaji terhadap kinerja karyawan pada toko roti UD. Ramadani Kuala Simpang.

H_{02} : Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada toko roti UD. Ramadani Kuala Simpang.

⁴³Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta,2012),h. 96

- H₂: Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada toko roti UD. Ramadani Kuala Simpang.
- H₀₃: Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada toko roti UD. Ramadani Kuala Simpang.
- H₃: Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada toko roti UD. Ramadani Kuala Simpang.
- H₀₄: Tidak terdapat pengaruh antara gaji, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada toko roti UD. Ramadani Kuala Simpang.
- H₄: Terdapat pengaruh antara gaji, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada toko roti UD. Ramadani Kuala Simpang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Adapun jenis penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif merupakan penelitian yang memiliki tujuan untuk menggambarkan atau menguraikan tentang sifat-sifat (karakteristik) dari suatu keadaan atau objek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan data dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistic.⁴⁴ Sifat penelitian ini yaitu *eksplanatory*, merupakan penelitian yang menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel independen dengan variabel dependennya.⁴⁵

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan metode penelitian yang telah dirancang sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti adalah X_1 (Gaji), X_2 (Lingkungan Kerja), X_3 (Kompensasi) dan Y (Kinerja). Menurut Sugiyono penelitian deskriptif kuantitatif adalah keakuratan deskripsi suatu variabel dan keakuratan hubungan antara suatu variabel dengan variabel lainnya. Pendekatan ini bertujuan untuk menguraikan atau menjelaskan tentang pengaruh gaji, lingkungan kerja dan kompensasi dari suatu objek penelitian karyawan yang dilakukan melalui pengumpulan data dan analisis kuantitatif (kuesioner) serta pengujian dengan menggunakan analisis regresi berganda.⁴⁶

⁴⁴A. Gilber Churchill, *Dasar-Dasar Riset Pemasaran Terjemahan*, (Jakarta: Erlangga, 2020), h. 109

⁴⁵Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cet L, (Jakarta: Renika Cipta, 1993), h. 48

⁴⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Adminitrasi*, Cet. Ke-19, (Bandung: CV. Alfabeta, 2011), h. 91

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memilih meneliti Toko Roti UD. Ramadani Kuala Simpang sebagai lokasi penelitian. Waktu yang digunakan untuk pengambilan data lebih kurangnya selama 3 bulan dimulai dari bulan juni hingga agustus 2020.

3.3. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini dikelompokkan menjadi 2 (dua) jenis data, yaitu :

1. Data primer

Data primer yaitu dalam rangka mengumpulkan data yang sangat dibutuhkan untuk memenuhi keperluan penelitian yang didapatkan dari pihak pertama.⁴⁷ Data didapatkan dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan Toko Roti UD. Ramadani Kuala Simpang sebagai responden penelitian.

2. Data sekunder

Dapat dikatakan data sekunder merupakan pengumpulan data yang diperoleh dari dokumen, buku-buku, jurnal dan literature lainnya yang bersangkutan dengan penelitian ini serta wawancara dengan pihak Toko Roti UD. Ramadani Kuala Simpang.⁴⁸

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka dari itu

⁴⁷Umi Narimawati, *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif (Teori dan Aplikasi)*, (Bandung: Agung Media, 2008), h. 98

⁴⁸*Ibid*, h. 115

penelitiannya merupakan penelitian populasi, studi populasi atau studi kasus.⁴⁹ Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh karyawan Toko Roti UD. Ramadani Kuala Simpang sebanyak 30 karyawan.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili.⁵⁰ Dalam penelitian ini yang menjadi sampel penelitian sebanyak 30 orang.

Adapun rumus yang digunakan dalam menentukan banyaknya sampel yaitu dengan menggunakan rumus sampling jenuh. Sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel yang digunakan bila semua anggota populasi akan ditetapkan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila 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.⁵¹

⁴⁹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rikena Cipta, 2014), h. 173

⁵⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), h. 81

⁵¹*Ibid*, h. 85

3.5. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Menurut Hadeli dalam buku yang ditulis oleh Sudaryono, menjelaskan wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan informasi langsung dari sumbernya. Wawancara ini digunakan apabila ingin mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam serta jumlah responden lebih sedikit ada beberapa faktor yang akan mempengaruhi arus informasi dalam wawancara, yaitu: pewawancara, responden, pedoman wawancara, dan situasi wawancara.⁵²

b. Angket (*Questionnaire*)

Angket atau kuesioner adalah merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya-jawab dengan responden). Instrumen atau alat pengumpulan datanya juga disebut angket yang berisi sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab atau direspons oleh responden. Adapun dengan pedoman wawancara, bentuk pertanyaan bisa bermacam-macam, yaitu pertanyaan terbuka, pertanyaan berstruktur, pertanyaan tertutup.⁵³

3.6. Defenisi operasional

Defenisi operasinal adalah pengertian secara operasional yang berbentuk ungkapan yang akan diukur. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti dibagi

⁵²Sudaryono, *Metode Penelitian*, (Depok:Rajawali Pers, 2018), h. 212

⁵³*Ibid*, h. 207

menjadi dua kelompok yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*).

- a. Variabel bebas (*independent*), yaitu gaji (X1), lingkungan kerja(X2), dan kompensasi (X3).
- b. Variabel terikat (*dependent*), yaitu kinerja (Y)

1. Gaji

Gaji adalah bentuk balas jasa atau penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang karyawan atas jasa atau hasil kerja yang telah diberikan oleh karyawan tersebut gaji juga sering disebut sebagai upah, dimana keduanya sama-sama merupakan suatu bentuk kompensasi, yakni imbalan balas jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja seorang karyawan. Perbedaan gaji dan upah hanya terletak pada kuatnya ikatan kerja dan jangka waktu penerimaannya.⁵⁴

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat pekas dan bahan yang dihadapi, lingkungan yang ada di sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok .⁵⁵

3. Kompensasi

Kompensasi yaitu merupakan segala sesuatu yang diterima atau diperoleh pekerja atau buruh sebagai imbalan atas hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan, termasuk didalamnya ada terdapat gaji, pemberian tunjangan,

⁵⁴Eka An Aqimuddin, dkk, *Solusi Bila Terjerat Kasus Bisnis*, (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2010), h. 174

⁵⁵Sedarmayati, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Karyawan*, (Bandung: Mandar Maju, 2001), h. 1

fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati pekerja atau buruh baik yang berupa uang maupun bukan.⁵⁶

4. Kinerja

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara dalam buku yang ditulis oleh Hari Sulaksono, kinerja karyawan adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja, atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.⁵⁷

3.7. Penelitian terdahulu

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala Ukur
Gaji (X1)	bentuk balas jasa atau penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang karyawan atas jasa atau hasil kerja yang telah diberikan oleh karyawan tersebut gaji juga sering disebut sebagai upah	-Besarnya gaji pokok -Tingkat gaji yang dibayarkan -Keadilan pemberian upah -Pemberian kenaikan upah sesuai undang-undang ketenagakerjaan	Skala Likert
Lingkungan Kerja (X2)	Keseluruhan alat pekakas dan bahan	- Pencerahayaan -warna	Skala Likert

⁵⁶Luis Marnisah, *Hubungan Industrial dan Kompensasi Teori dan Praktik*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019), h. 104

⁵⁷Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja*, Yogyakarta: CV Budi Utama, 2015), h. 91

	yang dihadapi, lingkungan yang ada di sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok	-suara	
Kompensasi	segala sesuatu yang diterima atau di peroleh pekerja atau buruh sebagai imbalan atas hasil kerja yang di berikan kepada perusahaan, termasuk didalamnya ada terdapat gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati pekerja atau buruh baik yang berupa uang maupun bukan	-Upah -Insentif -Tunjangan -Gaji -Pensiun	Skala Likert
Kinerja (Y)	merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	-Tujuan -Standar -Umpanbalik -Alatatausarana -Kompetensi -Motif -Peluang	Skala Likert

3.8. Instrumen Penelitian

Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner. Kuisioner adalah suatu bentuk alat pengumpul data dalam bentuk pernyataan-pernyataan. Pernyataan tersebut dirumuskan oleh peneliti berdasarkan indikator-indikator yang ada pada setiap variabel penelitian, dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada setiap responden yang dipilih sebagai sampel, peneliti dapat menghimpun data yang relevan dengan tujuan penelitian dan memiliki tingkat reabilitas serta validitas yang tinggi.⁵⁸

Instrumen skala pengukuran yang digunakan akan menghasilkan data kuantitatif atau tersaji dalam bentuk angka-angka sehingga lebih akurat, efisien dan komunikatif. Data yang tersaji secara kuantitatif memungkinkan untuk dapat dianalisa melalui metode matematis statistic untuk memperoleh kesimpulan penelitian.⁵⁹ Skala pengukuran penelitian ini yang digunakan adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.⁶⁰

Berikut adalah bobot dan kategori pengukuran atas tanggapan responden berdasarkan skala Likert:

- 1) Untuk jawaban 'sangat setuju' (SS) diberikan skala nilai 5
- 2) Untuk jawaban 'setuju' (S) diberikan skala nilai 4
- 3) Untuk jawaban 'ragu- ragu' (R) diberikan skala nilai 3
- 4) Untuk jawaban 'tidak setuju' (TS) diberikan skala nilai 2
- 5) Untuk jawaban 'sangat tidak setuju' (STS) diberikan skala nilai 1

⁵⁸Mudrajad Kuncoro, Ph.D, *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*, h. 12

⁵⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D*, h. 133

⁶⁰*Ibid*, h. 134

3.9. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Alat analisisnya berupa metode statistik dan ekonometrik. Ekonometrika didefinisikan sebagai analisis kuantitatif dari fenomena yang sebenarnya yang didasarkan pada pengembangan yang bersamaan dengan teori dan pengamatan dihubungkan dengan metode inferensi yang sesuai. Setelah melakukan wawancara serta observasi dan kuesioner disebar maka dilakukan uji validitas dan reabilitas:

3.9.1. Uji validitas

Suatu alat ukur dikatakan valid apabila dapat menjawab secara cermat tentang variabel yang diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Penguji validitas menggunakan *Person Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Apabila *Person Correlation* yang didapatkan memiliki nilai di bawah 0,05 berarti data yang diperoleh adalah valid.⁶¹

3.9.2. Uji reabilitas

Uji reabilitas adalah kemantapan atau stabilitas antara hasil pengamatan dengan instrument atau pengukuran. Jika diumpamakan sebagai barang, barang tersebut diamati dalam keadaan tetap, baik pada pengamatan pertama, kedua, ketiga dan seterusnya.⁶² Uji reabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil

⁶¹ Imam Ghozali, *Aplikasi Multivariate Program SPSS*.(Semarang: Universitas Dipenogoro, 2009), h. 45

⁶² Teguh Wahyono, *25 Model Analisis Statistik dengan SPSS 17 Memahami Tekhnis Analisis Statistik Secara Sistematis dan Praktis*, (Jakarta: PT Gramedia, 2009), h. 251

yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika memberikan nilai *cronbach Alpha* diatas 0,6.

3.10. Model Analisis Data

3.10.1. Model Analisis Deskriptif Statistik Kuantitatif

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data deskriptif kuantitatif. Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskriptifkan atau memberikan gambaran terhadap objek yang teliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.⁶³

3.10.2. Model Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah yang baik, maka data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan memecahkan masalah praktis.⁶⁴

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

⁶³Upi Sumedang Press Bekerja Sama dengan Prodi Pendidikan Jasmani STKIP Sebelas April Sumedang, *Prosiding Seminar Nasional pendidikan Jasmani 2017, Cet 1*, (Sumedang: Upi Sumedang Press, 2017), h. 197

⁶⁴Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Cet 1*, (Bandung: Cita pusaka Media Perintis, 3013), h. 169

b_1, b_2, b_3 = Koefesien regresi masing-masing variabel

X_1 = Gaji

X_2 = Lingkungan kerja

X_3 = Kompensasi

e = *Standart Error*

3.11. Uji Asumsi Klasik

3.11.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov satu arah. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai nilai signifikannya. Jika signifikan $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal.⁶⁵

3.11.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini digunakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamat yang lain. Jika varians dari residual satu kepengamat lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

Dalam pengujian ini heteroskedastisitas dengan menggunakan fisik scatterplot. Jika titik-titik yang ada membentuk suatu polater tentu yang teratur (bergelombang). Maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas

⁶⁵Moch. Doddy Ariefianto, *Ekonometrika Esensi Dan Aplikasi* (Jakarta : Erlangga, 2012), h. 26-28

atau titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.11.3. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah adanya hubungan linear antara variabel bebas X dalam model regresi ganda. Jika hubungan linear antara variabel bebas X dalam model regresi ganda adalah korelasi sempurna maka variabel-variabel tersebut multikolinieritas ganda sempurna. Pendeteksian multikolinieritas dapat dilihat melalui nilai *variance inflation factors* (VIF). Kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai $VIF < 10$ maka tidak terdapat multikolinieritas di antara asumsi model tersebut mengandung multikolinieritas.⁶⁶

3.12. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menentukan apakah pengaruh keterikatan antara X_1 dengan Y, X_2 dengan Y, X_3 dengan Y, yang dapat dilihat dari besarnya t hitung terhadap t table dengan uji 2 sisi.⁶⁷

3.12.1. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (masing-masing) dengan derajat keabsahan 5% pengambilan kesimpulannya dengan melihat nilai signifikansi yang dibandingkan dengan nilai α (5%) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika nilai Sig $> \alpha$ maka H_0 ditolak
- b) Jika nilai Sig $< \alpha$ maka H_0 diterima.⁶⁸

⁶⁶Damodar, *Dasar-Dasar Ekonomimetrika*, (Jakarta: Erlangga, 2013), h. 205

⁶⁷Wiratna Sujarweni, *Metodelogi, Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), h. 179

3.12.2. Uji Signifikansi Simultan (Uji f)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Uji ini dilakukan untuk membandingkan pada tingkat nilai signifikansi dengan nilai α (5%) pada tingkat derajat 5%, pengambilan kesimpulannya dengan melihat nilai sig α (5%) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika nilai Sig < α maka H_0 ditolak
- b) Jika nilai Sig > α maka H_0 diterima

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel gaji, lingkungan kerja, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan tetap.⁶⁹

3.12.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.⁷⁰

⁶⁸ Muhammad Firdaus, *Ekonometrika Suatu Pendekatan Aplikatif*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011), h. 134

⁶⁹ *Ibid*, h. 132

⁷⁰ Imam Ghozali, *Aplikasi Multivariate Program SPSS*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2009), h. 83

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Toko Roti Ramadani Kuala Simpang

Toko Roti Ramadani Kuala simpang merupakan toko yang bergerak di bidang kuliner yang berupa roti yang berada di Desa Durian, Kecamatan Rantau, Kabupaten Aceh Tamiang. Toko Roti didirikan oleh Sunardi sejak Tahun 1990 dengan modal pribadi yang dimilikinya. Sebelum menjadi toko roti Ramadani Sunardi membuat roti di bantu oleh 5 saudaranya. Kemudian di tahun 1993 Sunardi mendirikan pabrik Roti sendiri yang menyatu dengan dengan rumah, dan kini memiliki 1 toko yang diberi nama Toko Ramadani Kuala Simpang.⁷¹

Toko Roti ini memproduksi dan menjual aneka jenis roti yang memiliki khas dan digemari oleh masyarakat tidak terbatas di daerah Kecamatan Rantu Saja namun di berbagai Kecamatan Rantau. Toko Roti Ramadani Kuala Simpang ini terkenal dikarenakan produk yang memiliki kelembutan pada roti dibandingkan roti-roti yang lainnya yang diproduksi dengan alat modern. Sedangkan di Toko ini, jenis roti yang terkenal dan menjadi *best Seller* adalah roti gunung, roti paha ayam yang dioven dengan kayu bakar (tradisional).

Toko Roti Ramadani Kuala Simpang ini memproduksi 5.000 buah roti setiap harinya yang berupa roti kering, roti bantal, roti selai dan lain-lain, roti tersebut dijual yang satuannya Rp 1000, Rp 2000, Rp 15.000. Bahan yang

⁷¹Wawancara dengan Bapak Sunardi pemilik Toko Roti Ramadani Kuala Simpang

digunakan untuk membuat roti yaitu berupa tepung terigu, gula, garam, telur minyak makan, ragi serta bahan lainnya.

4.1.2. Visi dan Misi

Visi Toko Rori Ramadani Kuala Simpang adalah :

a. Bagi Perusahaan

Menjadi yang terbaik dan terpercaya

b. Bagi Pelanggan

Menjadi yang terbaik dimata pelanggan dengan melayani pelanggan dengan baik dan ramah .

Misi dari Toko Roti Ramadani Kuala Simpang ini adalah :

a. Menyediakan kualitas roti yang baik

b. Berkomitmen memberikan pelayanan terbaik dengan sungguh-sungguh

c. Menempatkan pelanggan sebagai prioritas

4.1.3. Produk

1. Roti Gunung

2. Roti Paha Ayam

3. Roti Rasa Srikaya

4. Roti Kacang

5. Roti Rasa Coklat

6. Roti Keju

7. Roti Pisang

8. Roti Donat

9. Roti Tawar (*Toast*)

4.1.4. Struktur Organisasi

1. Pimpinan Organisasi
 - a. Sebagai pimpinan tertinggi di toko tersebut, harus dapat memberikan pedoman kerja pada bawahannya dan bertanggung jawab penuh terhadap kelangsungan hidup perusahaan.
 - b. Menentukan tujuan perusahaan untuk jangka panjang dan jangka pendek.
 - c. Meminta pertanggung jawaban setiap bawahannya atas tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya.
 - d. Mengangkat atau memberhentikan karyawan, memberikan gaji.
 - e. Bertanggung jawab penuh di toko tersebut dengan mengkoordinir para staf pada masing-masing bidang dan memberikan pengarahan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan rencana dan tujuan toko.
2. Karyawan Toko
 - a. Kurir
 1. Membeli bahan-bahan produksi yang dibutuhkan untuk membuat roti
 2. Mengantar pesanan jika ada konsumen yang memesan lewat media komunikasi seperti telepon, sms, dan lain-lain
 - b. Produksi

Membuat dan memproduksi roti sesuai yang diinginkan oleh pemilik toko.
3. Karyawan Toko
 - a. Kasir
 1. Mencatat hasil pemasukan dan pengeluaran selama toko beroperasi
 2. Melayani pembayaran pembeli atau pelanggan

4.1.5. Karakteristik Responden

Adapun dalam penelitian ini, pihak yang menjadi responden adalah Karyawan di Toko Roti Ramadani Kuala Simpang. Teknik Pengambilan sampel yang digunakan adalah *Sampling Jenuh*.

1. Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Presentase
Pria	17	56,7%
Wanita	13	43,3%
Total Responden	30	100%

Sumber : (Data Primer yang di olah) dari kuesioner

Berdasarkan tabel 4.1 maka dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 17 Orang (56,7% dari total responden) sedangkan responden jenis kelamin wanita sebanyak 13 orang (43,3% dari total responden). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden pria lebih banyak dari responden wanita.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Responden juga dapat dilihat berdasarkan usia. Dalam penentuan usia responden, peneliti membaginya menjadi 4 bagian, yaitu usia < 20 Tahun, usia 21-25 Tahun, usia 26-30 Tahun, dan usia < 40 Tahun. Berikut ini data responden berdasarkan usia.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Usia

Keterangan	Jumlah	Presentase
< 20 Tahun	5	16,7%
21-25 Tahun	13	43,3%
26-30 Tahun	7	23,3%
> 30 Tahun	5	16,7%
Total Responden	30	100%

Sumber : (Data Primer yang di olah) dari kuesioner

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa klasifikasi responden yang berusia < 20 Tahun sebanyak 5 orang (16,7% dari total responden). Responden yang berusia antar 21-25 tahun sebanyak 13 orang (43,3% dari total responden). Kemudian yang berusia 26-30 tahun sebanyak 7 orang (23,3% dari total responden). Dan responden yang berusia < 30 tahun sebanyak 5 orang (16,7% dari total responden).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

Untuk menjelaskan karakteristik responden berdasarkan pendapatannya, maka peneliti membagi kelompok pendapatan menjadi 4 bagian, yaitu pendapatan Rp. 1.000.000 , pendapatan Rp. 1.000.000 - Rp. 2.000.000, pendapatan Rp. 2.000.000 - Rp.3.000.000, dan pendapatan Rp. 3.000.000 – Rp. 3.500.000.

Berikut ini data responden berdasarkan pendapatannya.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

Keterangan	Jumlah	Presentase
Rp. 1.000.000	6	20%
Rp. 1.000.000 – Rp. 2.000.000	14	46,7%
Rp. 2.000.000 – Rp. 3.000.000	7	23,3%
Rp. 3.000.000 – Rp. 3.500.000	3	10%
Total Responden	30	100%

Sumber : (Data Primer yang di olah) dari kuesioner

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden terbanyak yang menjadi konsumen di toko Toko Roti UD. Ramadani Kuala Simpang adalah yang memilik pendapatan Rp. 1.000.000 sebanyak 6 orang atau 20% , pendapatan Rp. 1.000.000 - Rp. 2.000.000 sebanyak 14 orang atau 46,7%, pendapatan Rp. 2.000.000 - Rp.3.000.000 sebanyak 7 orang atau 23,3%, dan pendapatan Rp. 3.000.000 – Rp. 3.500.000 sebanyak 3 orang atau 10%.

4.2. Hasil Analisis Data

4.2.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefenisikan suatu variabel. Cara mengetahui valid atau tidak suatu instrument dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel. Jika $r_{tabel} <$ dari pada r_{hitung} maka dikatakan valid, begitu pula sebaliknya, jika $r_{tabel} >$ r_{hitung} maka tidak valid, dengan taraf signifikansi 5%.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Item Kuesioner Penelitian

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Gaji (X1)				
X1.1	0,405	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
X1.2	0,602	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
X1.3	0,377	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
X1.4	0,637	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
X1.5	0,790	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
X1.6	0,626	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
X1.7	0,625	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Lingkungan kerja (X2)				
X2.1	0,726	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
X2.2	0,658	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
X2.3	0,832	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
X2.4	0,726	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
X2.5	0,681	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
X2.6	0,649	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid

Kompensasi (X3)				
X3.1	0,711	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
X3.2	0,665	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
X3.3	0,836	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
X3.4	0,749	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
X3.5	0,802	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
X3.6	0,389	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
X3.7	0,477	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Kinerja (Y)				
Y1	0,467	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Y2	0,601	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Y3	0,391	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Y4	0,587	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Y5	0,608	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Y6	0,660	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Y7	0,471	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid

Sumber : Hasil penelitian

Uji validitas menggunakan sampel sebanyak 30 responden dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 sehingga didapatkan r_{tabel} 361 dan r_{hitung} yang didapatkan rata-rata diatas 0,361. Dengan demikian maka disimpulkan bahwa uji validitas dalam penelitian ini dinyatakan valid karena $r_{tabel} < r_{hitung}$.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Instrument penelitian ini dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$, dimana pengujian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS. Adapun hasil output perhitungan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas Item Kuesioner Penelitian

No	Variabel	Alpha	Cronbach Alpha
1.	Gaji (X1)	0,60	0,657
2.	Lingkungan Kerja (X2)	0,60	0,795
3.	Kompensasi (X3)	0,60	0,790
4.	Kinerja (Y)	0,60	0,655

Sumber : Hasil penelitian

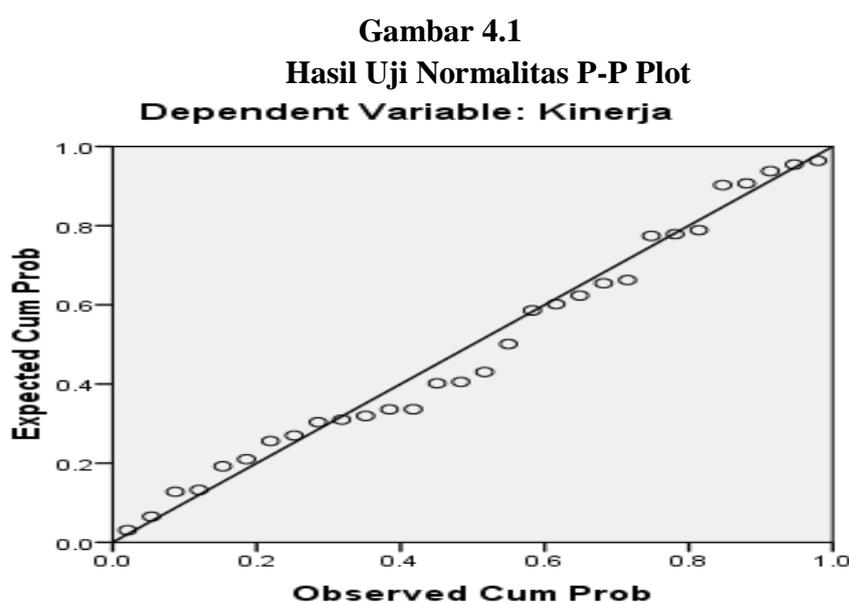
Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa *Cronbach Alpha* dari keempat variabel mempunyai nilai $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabilitas alat ukur tersebut dapat diterima.

4.3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menilai sebaran data sebuah data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak sehingga dapat dipakai dalam statistic parametrik. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat tampilan normal *probability plot*. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar berikut.



Sumber: Hasil penelitian

Memperhatikan tampilan gambar grafik normal *Probability plot* di atas, terlihat bahwa grafik normal *Probability plot* terlihat titik-titik yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonalnya, garis ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Keberadaan multikolinearitas dalam suatu regresi akan mengganggu hasil regresi penelitian, sehingga tidak menghasilkan parameter yang efisien dan efektif yang akan membuat kesalahan dalam parameter yang dihasilkan. Pengujian ini dilakukan dengan cara melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai tolerance. Jika nilai VIF < 10 maka dinyatakan tidak terjadi kolerasi sempurna antara variabel independent dan sebaliknya.

Tabel 4.6
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.935	1.431		4.148	.000		
Gaji (X1)	.227	.054	.337	4.174	.000	.535	1.868
Lingkungan kerja (X2)	.433	.081	.516	5.359	.000	.376	2.658
Kompensasi (X3)	.176	.072	.217	2.434	.022	.441	2.270

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil penelitian

Berdasarkan tabel 4.6 di atas data dijelaskan sebagai berikut

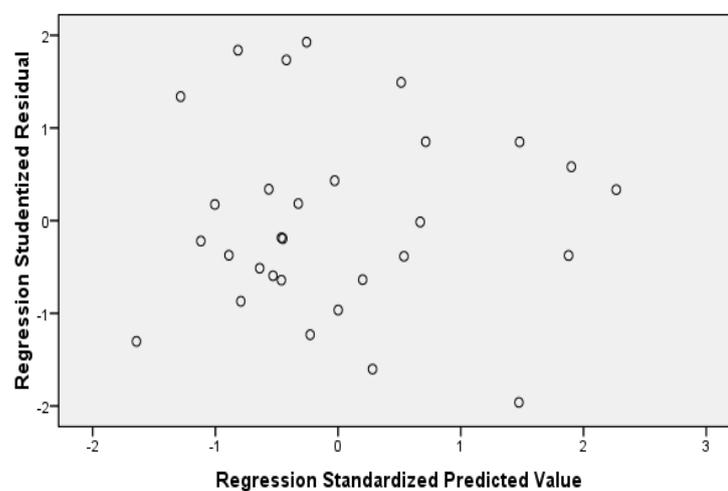
1. Nilai Tolerance untuk variabel gaji sebesar $0,535 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,868 < 10$, sehingga variabel gaji dinyatakan tidak terja dimultikolinearitas.
2. Nilai Tolerance untuk variabel lingkungan kerja sebesar $0,376 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $2,658 < 10$, sehingga variabel lingkungan kerja dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

3. Nilai Tolerance untuk variabel kompensasi sebesar $0,441 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $2,270 < 10$, sehingga variabel kompensasi dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini digunakan dengan bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamat kepengamat lain. Suatu model regresi yang mengandung heteroskedastisitas akan menghasilkan parameter yang akan menyebabkan kesalahan dalam perlakuan. Heteroskedastisitas dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan grafik scatter plot. Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas atau titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar :

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Dependent Variable: Kinerja



Sumber: Hasil penelitian

Berdasarkan Gambar 4.2 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar secara merata baik diatas sumbu X ataupun Y, serta titik berkumpul disuatu tempat dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, karena variabel independen tidak saling mempengaruhi.

4.4. Analisis Regresi Berganda

Regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.7
Hasil Uji Analisis Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.935	1.431		4.148	.000
	Gaji (X1)	.227	.054	.337	4.174	.000
	Lingkungan kerja (X2)	.433	.081	.516	5.359	.000
	Kompensasi (X3)	.176	.072	.217	2.434	.022

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil penelitian

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi *standadised* adalah sebagai berikut.

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

$$Y = 5,935 + 0,227X_1 + 0,433X_2 + 0,176 X_3 + e$$

Dari persamaan di atas mempunyai arti:

1. Dari persamaan koefisien regresi diatas konstanta adalah sebesar 5,935 menyatakan bahwa variabel Gaji, Lingkungan kerja, kompensasi dalam keadaan konsta (tetap), maka nilai kinerja adalah 5,935

2. Koefisien regresi untuk X_1 (Gaji) adalah sebesar 0,227%. Hal ini menyatakan bahwa, setiap kenaikan 1% variabel gaji, maka akan menaikkan variabel kinerja sebesar 22,7% dengan asumsi variabel independen lain dianggap konsta (tetap) sebaliknya, setiap penurunan 1% variabel gaji, maka akan menurunkan variabel kinerja sebesar 22,7% dengan asumsi variabel independen lain dianggap konsta (tetap). Nilai koefisien positif (0,227) menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif terhadap kinerja di Toko Roti UD. Ramadani Kuala Simpang.
3. Koefisien regresi X_2 (Lingkungan Kerja) adalah sebesar 0,433. Hal ini menyatakan bahwa, setiap kenaikan 1% variabel lingkungan kerja, maka akan menaikkan variabel kinerja sebesar 43,3%, dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan (tetap). Sebaliknya, setiap penurunan 1% variabel lingkungan kerja, maka akan menurunkan variabel independen kinerja sebesar 43,3%, dengan asumsi variabel independen lain dianggap konsta (tetap). Nilai koefisien positif (0,433) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja di Toko Roti UD. Ramadani Kuala Simpang.
4. Koefisien regresi X_3 (Kompensasi) adalah sebesar 0,176. Hal ini menyatakan bahwa, setiap kenaikan 1% variabel lingkungan kerja, maka akan menaikkan variabel kinerja sebesar 17,6 %, dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan (tetap). Sebaliknya, setiap penurunan 1% variabel kompensasi, maka akan menurunkan variabel independen kinerja sebesar 17,6%, dengan asumsi variabel independen lain dianggap konsta (tetap). Nilai

koefisien positif (0,176) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja di Toko Roti UD. Ramadani Kuala Simpang.

4.5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menentukan apakah ada terdapat pengaruh keterikatan antara X_1 dengan Y , X_2 dengan Y , X_3 dengan Y , yang dapat dilihat dari besarnya t tabel dengan uji 2 sisi.⁷²

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial atau pun individu menerangkan variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.8
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.935	1.431		4.148	.000
Gaji (X1)	.227	.054	.337	4.174	.000
Lingkungan kerja (X2)	.433	.081	.516	5.359	.000
Kompensasi (X3)	.176	.072	.217	2.434	.022

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Penelitian

1. Pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan

Hipotesis :

H_{01} : Gaji tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Ramadani Kuala Simpang

⁷²Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), h. 179

H_1 : Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko Roti UD. Ramadani Kuala Simpang.

Hasil uji pada variabel gaji memiliki nilai 4,174 dengan nilai signifikan 0,000. Nilai sig < 0,005 (0,000 < 0,005), maka keputusan H_{01} ditolak dan H_1 diterima, artinya yaitu gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko Roti UD. Ramadani Kuala Simpang

Adapun untuk melihat pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan juga dapat dengan menilai T_{hitung} dengan T_{tabel} . Dari tabel di atas di ketahui nilai T_{hitung} gaji 4,174. Karena nilai t hitung $4,174 > T_{tabel} 2,042$, maka dapat di simpulkan bahwa H_1 diterima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan gaji (X_1) terhadap kinerja karyawan di Toko Roti UD. Ramadani Kuala Simpang

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis :

H_{02} : Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Ramadani Kuala Simpang

H_2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko Roti UD. Ramadani Kuala Simpang.

Hasil uji pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai 5,359 dengan nilai signifikan 0,000. Nilai sig < 0,005 (0,000 < 0,005), maka keputusan H_{02} ditolak dan H_2 diterima, artinya yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko Roti UD. Ramadani Kuala Simpang.

Adapun untuk melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan juga dapat dengan menilai T_{hitung} dengan T_{tabel} . Dari tabel diatas diketahui nilai T_{hitung} lingkungan kerja 5,359. Karena nilai t hitung $5,359 > T_{tabel}$

2,042, maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan di Toko Roti UD. Ramadani Kuala Simpang.

3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hipotesis :

H_{03} : Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Ramadani Kuala Simpang

H_3 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko Roti UD. Ramadani Kuala Simpang.

Hasil uji pada variabel Kompensasi memiliki nilai 2,434 dengan nilai signifikan 0,022. Nilai sig < 0,005 ($0,022 < 0,005$), maka keputusan H_{03} ditolak dan H_3 diterima, artinya yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko Roti UD. Ramadani Kuala Simpang.

Adapun untuk melihat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan juga dapat dengan menilai T_{hitung} dengan T_{tabel} . Dari tabel diatas diketahui nilai T_{hitung} kompensasi 2,434. Karena nilai t hitung $2,434 > T_{tabel} 2,042$, maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan di Toko Roti UD. Ramadani Kuala Simpang.

2. Uji F (Signifikansi Simultan)

Uji F merupakan suatu pengujian regresi untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji f ini dapat dilakukan dengan membandingkan f hitung dan f tabel dan nilai signifikan. Adapun hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H₀₄: Gaji, Lingkungan kerja dan kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko Roti UD. Ramadani Kuala Simpang

H₄: Gaji, Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko Roti UD. Ramadani Kuala Simpang.

Tabel 4.9
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	168.391	3	56.130	86.822	.000 ^a
	Residual	16.809	26	.646		
	Total	185.200	29			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Gaji (X1), Lingkungan kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil penelitian

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas (Sig) sebesar 0,000. Karena nilai Sig < 0,05 (0,000 < 0,05), maka keputusannya adalah H₀₄ ditolak H₄ diterima. Kesimpulannya signifikan artinya gaji, lingkungan kerja dan kompensasi secara bersamaan atau secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko Roti UD. Ramadani Kuala Simpang.

Adapun cara lain melihat Uji F ini dapat membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel}. Caranya yaitu dengan menentukan nilai derajat bebas (df) untuk pembilang (df1) dengan rumus $df1 = k - 1$. Kemudian menentukan derajat bebas/degree of freedom (df) untuk penyebut df2 dengan rumus $df2 = n - k$. Dimana k adalah jumlah variabel(bebas + terikat) dan n adalah jumlah data. Dalam penelitian ini nilai $k = 4 - 1 = 3$ dan $df2 = 30 - 4 = 26$, sehingga dengan

melihat nilai F_{tabel} sebesar 2,92. Selanjutnya membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Dari tabel di atas diketahui F_{hitung} sebesar 96,484. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($86,822 > 2,92$), artinya Gaji, lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Toko Roti UD. Ramadani Kuala Simpang.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi atau R^2 bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen/bebas (Gaji, Lingkungan kerja dan Kompensasi) menjelaskan variabel dependen/terikat (Kinerja Karyawan).

Tabel 4.10
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 ^a	.909	.899	.804

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Gaji (X1), Lingkungan kerja (X2)

Sumber: Hasil penelitian

Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,899 atau 89,9% besarnya koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel *independen* yang terdiri dari Gaji (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Kompensasi (X3) mampu menjelaskan variabel *dependen* yaitu kinerja (Y) sebesar 89,9% sedangkan sisanya 10,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4.6. Hasil Pembahasan

1. Pengaruh gaji terhadap kinerja

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan regresi berganda dimana hasil uji T (parsial) menunjukkan bahwa variabel gaji memiliki T_{hitung} sebesar 4,174 dan

nilai signifikansinya sebesar 0,000. Di mana nilai signifikansinya lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu $0,000 < 0,05$, regresi berganda juga menunjukkan bahwa setiap kenaikan satuan gaji maka kinerja juga akan meningkat sebesar 0,337. Maka semakin tinggi/besar gaji maka semakin baik/tinggi kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan di Toko Roti UD. Ramadani Kuala Simpang.

Dalam hal ini penelitian penulis lakukan sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Moh. Farhan Maulana tentang “Analisis pengaruh gaji, tunjangan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pabrik roti universal (Bayu Bagus) Baron Nganjuk” yang menunjukkan hasil yang sama dimana di dalam penelitiannya menunjukkan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik roti universal (Bayu Bagus) Baron nganjuk.

2. Pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan

Variabel lingkungan kerja memiliki T_{hitung} 5,359 dan nilai signifikannya sebesar 0,000. Dimana nilai signifikansi yang digunakan $0,000 < 0,005$, regresi berganda juga menunjukkan bahwa setiap kenaikan satuan lingkungan kerja maka kinerja juga akan meningkat sebesar 0,516. Maka semakin tinggi/besar lingkungan kerja maka semakin baik/tinggi kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan di Toko Roti UD. Ramadani Kuala Simpang.

Dalam hal ini penelitian penulis lakukan sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Rodi Ahmad Ginanjar “Pengaruh lingkungan kerja terhadap

kinerja karyawan pada dinas pendidikan, pemuda, dan olahraga kabupaten Sleman” yang menunjukkan hasil yang sama dimana di dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada dinas pendidikan, pemuda, dan olahraga kabupaten Sleman.

3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Variabel kompensasi memiliki T_{hitung} 2,434 dan nilai signifikannya sebesar 0,000. Dimana nilai signifikansi yang digunakan $0,022 < 0,005$, regresi berganda juga menunjukkan bahwa setiap kenaikan satuan kompensasi maka kinerja juga akan meningkat sebesar 0,217. Maka semakin tinggi/besar kompensasi maka semakin baik/tinggi kinerja karyawan. Dengan adanya kompensasi yang di berikan oleh perusahaan mampu menjamin tingkat kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko Roti UD. Ramadani Kuala Simping.

Dalam hal ini penelitian penulis lakukan sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Hidayah “Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.” yang menunjukkan hasil yang sama dimana di dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervenig.

4. Pengaruh gaji, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja

Berdasarkan keempat variabel yang menyatakan gaji, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini terbukti dari hasil kuesioner, responden menyatakan bahwa perusahaan telah memberikan gaji, lingkungan kerja dan kompensasi yang memadai mereka.

Berdasarkan uji F dapat diketahui bahwa gaji, lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan hal ini dilihat dari nilai $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} yaitu $86,822 > 2,92$, berarti semakin tinggi/besar gaji, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan maka semakin baik/tinggi juga kinerja karyawan. ini juga terbukti dari tanggapan responden mengenai gaji, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan dapat dikemukakan beberapa hal yang merupakan kesimpulan dari penelitian ini, yaitu.

1. Hasil Uji T

- a. Gaji (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti jika gaji meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Nilai sig lebih kecil dari 0,05. Jadi, ($0,000 < 0,05$) dengan persenta sebesar 0,337 atau 33,7%. Jadi disimpulkan H_{01} ditolak H_1 diterima. Artinya gaji berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko Roti UD. Ramadani Kuala Simpang sebesar 33,7%.
- b. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,. Nilai sig lebih kecil dari 0,05. Jadi, ($0,000 < 0,05$) dengan persentase sebesar 0,515 atau 51,6%. Jadi disimpulkan H_{02} ditolak H_2 diterima. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko Roti UD. Ramadani Kuala Simpang sebesar 51,6%.
- c. Kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Nilai sig lebih kecildari 0,05. Jadi, ($0,022 < 0,05$) dengan persentase sebesar 0,217 atau 21,7%. Jadi disimpulkan H_{03} ditolak H_3 diterima. Artinya Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko Roti UD. Ramadani Kuala Simpang sebesar 21,7%.

2. Hasil Uji F

Berdasarkan hasil uji data pada uji hipotesis (uji f) melihat perolehan dari hasil uji F, dimana diperoleh nilai F_{tabel} 2,92 dan F_{hitung} sebesar 96,484. Sehingga dapat disimpulkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($86,822 > 2,92$), artinya gaji, lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama atau simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uji determinasi R^2 diketahui bahwa besar persentase pengaruh variabel gaji, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,899 atau 89,9%. Artinya pengaruh gaji, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 89,9% sedangkan sisanya 10,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

5.2. Saran

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

1. Bagi perusahaan

- a. Gaji terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka ada baiknya perusahaan memperhatikan pemberian gaji yang layak dan adil kepada karyawan sesuai beban tugasnya.
- b. Perusahaan sebaiknya memperhatikan betul lingkungan kerja karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman maka kinerja akan meningkat dengan sendirinya sehingga produktivitas juga ikut meningkat.
- c. Perusahaan juga sebaiknya juga memperhatikan kompensasi yang berupa bonus, THR, dan lain-lain bagi karyawan. Hal ini agar karyawan bisa merasakan termotivasi dan semangat dalam bekerja.

2. Bagi Karyawan

Sebaiknya memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja untuk lebih meningkatkan system kinerja yang lebih baik lagi. Sehingga dapat memberikan nilai-nilai terbaik bagi Toko Roti UD. Ramadani Kuala Simpang.

3. Bagi Peneliti

Bagi penelitian selanjutnya sebaiknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti upah, bonus dan motivasi agar dapat sebagai perbandingan dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- A, Churchill Gilber. *Dasar-Dasar Riset Pemasaran Terjemahan*, (Jakarta: Erlangga, 2020)
- Afandi, Pandi. *Concept & indicator*, (Yogyakarta: Deepublish, maret 2016)
- Anwar, Mangkunegara Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Rajawali Pers,2013)
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rikena Cipta, 2014)
- Badan Pengelola Ketenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah kabupaten Aceh Tamiang. *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum*
- Budiyono, Haris Amirullah. *Pengantar Menejemen*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004)
- Damodar, *Dasar-Dasar Ekonomimetrika*, (Jakarta: Erlangga, 2013)
- Doddy Ariefianto, Moch. *Ekonometrika Esensi Dan Aplikasi* (Jakarta : Erlangga, 2012)
- Eka Aqimuddin An, Dkk. *Solusi Bila Terjerat Kasus Bisnis*, (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2010)
- Fautisno, Gomes Cardoso. *Menejemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi,2003)
- Firdaus, Muhammad. *Ekonometrika Suatu Pendekatan Aplikatif*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara,2011)
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Multivariate Program SPSS*. (Semarang:Universitas Dipenogoro, 2009)

- Harandja, Efendi. *Manajeme Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Grasindo, 2009)
- Hasibuan, S.P Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003)
- Hidayah, Nurul. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, (Skripsi, Yogyakarta, 2016)
- Husein, Umar. *Metode Riset Bisnis*, (Jakarta Gramedia Pustaka Utama, 2002)
- Irfan, Azuar Juliandi. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Cet 1*, (Bandung: Cita pusaka Media Perintis, 3013)
- Kadarisman M. *Menejemen Kompensasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016)
- Kasmir, *Manajemen Ber daya Manusia*,(Depok: Rajawali Pers, 2018)
- Kurniadi, Fajar. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah*, (Skripsi, Bandung, 2012).
- Laras, Sri. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV Budi Utama)
- Malik, Nazarudin. *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*,(Universitas Muhammadiyah Malang: UMM Press,2016)
- Marnisah, Luis. *Hubungan Industrial dan Kompensasi Teori danPraktik*, (Yogyakarta: CT Budi Utama)
- Narimawati, Umi. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif (Teori dan Aplikasi)*, (Bandung: Agung Media, 2008)
- Nurfarhana, Syarifah. *Pengaruh Gaji dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Tinjau Dari Aspek Syariah Pada Kantor Dinas Pndidikan Provinsi Sulawesi Selatan*,(Skripsi, Makassar, 2016)
- Prawironegoro, Darsono. *Manajemen Sumber daya Manusia Abad 21* (Jakarta: Kencana Media, 2011)

- Rivai, Veithzal. *Menejemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori KePraktik*, (Jakarta: PT RajaGrafindoPersada, 2008)
- Sedarmayati, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Karyawan*, (Bandung: Mandar Maju, 2001)
- Septarina, Mifta. *Pengaruh Pendidikandan Lamanya Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang*, (Skripsi, Palembang, 2017)
- Sudaryono, *Metode Penelitian*, (Depok: Rajawali Pers, 2018)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012)
- Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, cet L, (Jakarta: Renika Cipta, 1993)
- Sujarweni, Wiratna. *Metodelogi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015)
- Sulaksono, Hari. *Budaya Organisasi dan Kinerja*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2015)
- Sumedang, Upi. *Press Bekerja Sama dengan Prodi Pendidikan Jasmani STKIP Sebelas April Sumedang, Prosiding Seminar Nasional pedidikan Jasmani 2017, Cet 1*, (Sumedang: Upi Sumedang Press, 2017)
- Syukur, Fatah. *Menejemen Sumber Daya Manusia*, (Semarang: PT. Pustaka Riski putra cet1:2012
- Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang tenaga Kerja
- Wahyono, Teguh. *25 Model Analisis Statistik dengan SPSS17 Memahami Tekhnis Analisis Statistik Secara Sistematis dan Praktis*, (Jakarta: PT Gramedia, 2009)

Wibowo, *Menejemen Kinerja*, (Depok: Rajawali Pers, 2017)

Zaeni, Asyhadie. *Hukum Kerja* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2007)

www.hukumonline.com, *Keputusan Bersama Menteri Tenaga Kerja dan Kepala Kepolisian RI Nomor Kep.275/MEN/1989 dan Nomo Pol.Kep/04/V/1989 tentang Pengaturan jam Kerja, Shit dan Isthirahat serta Pembinaan Tenaga Satuan Pengamanan (SATPAM)*

www.perauranpajak.com, *Peraturan Mentri Tenaga Kerja : PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum*

1. Gaji (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	Besarnya gaji pokok					
1.	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil yang saya lakukan.					
2.	Saya menerima gaji pokok setiap bulan					
	Tingkat gaji yang dibayarkan					
3.	Tingkat gaji yang dibayarkan sesuai kinerja saya					
4.	Saya merasa puas dengan tingkat gaji yang dibayarkan.					
	Keadilan pemberian upah					
5.	Saya merasa mendapat keadilan dalam pemberian upah					
6.	Saya tidak menerima pemberian kenaikan upah.					
	Pemberian kenaikan upah sesuai undang-undang ketenaga kerjaan					
7.	Kenaikan upah yang saya terima sesuai undang-undang ketenaga kerjaan.					

2. Lingkungan Kerja(X2)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	Pencahayan					
1.	Penerangan tempat saya bekerja cukup cukup mempermudah saya dalam bekerja.					
2.	Tempat saya bekerja memiliki banyak jendela					
	Warna					
3.	Tempat saya bekerja tidak memiliki tata warna yang menarik					
4.	Tempat saya bekerja tidak terdekorasi					
	Suara					
5.	Lingkungan kerja saya selalu diiringi music					
6.	Lingkungan kerja saya selalu diiringi mesin pabrik					

3. Kompensasi (X3)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	Upah					
1.	Upah yang diberikan di toko roti bisa untuk memenuhi kebutuhan ekonomi saya					
2.	Kenaikan upah setiap tahun cukup membantu kebutuhan keluarga saya					
3.	Upah dari Toko roti sesuai dengan yang saya harapkan					
	Insentif					
4.	Toko roti memberikan insentif atau bonus apabila saya telah menyelesaikan pekerjaan sesuai target					
5.	Pemberian insentif yang dilakukan Toko roti memotivasi saya untuk meningkatkan kinerja					
	Tunjangan					
6.	Tunjangan hari raya yang diberikan toko roti sudah sesuai dengan yang saya harapkan					
7.	Toko roti selalu tepat waktu memberikan tunjangan kepada saya.					

4. Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	Tujuan					
1.	Tujuan saya bekerja untuk mencapai kondisi yang lebih baik dimana yang kan datang					
	Standard					
2.	Saya belum mampu menciptakan standar kerja yang baik					
	Umpan balik					
3.	Saya menerima umpan balik yang positif dari pekerjaan yang saya lakukan					
	Alat atau sarana					
4.	Sarana yang saya terima cukup untuk membantu saya dalam mencapai tujuan					
	Kompetensi					
5.	Kompetensi yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan					

	Motif					
6.	Motivasi yang saya terima berupa					
	Peluang					
7.	Peluang yang saya dapatkan dalam bekerja cukup menunjukkan prestasi yang saya miliki					

Lampiran 1 Data Responden

No	Gaji (X1)							Lingkungan Kerja (X2)						Kompensasi (X3)							Kinerja (Y)										
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X17	Jlh	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Jlh	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	Jlh	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Jlh
1	4	3	3	4	2	4	4	24	4	2	4	4	4	3	21	4	3	5	4	4	4	3	27	4	4	4	4	4	4	2	26
2	3	4	4	4	4	5	4	28	5	4	4	4	5	5	27	3	4	4	5	5	5	5	31	5	4	4	4	5	3	4	29
3	4	5	4	4	4	4	5	30	5	2	4	4	4	5	24	4	5	4	4	5	4	5	31	5	2	4	4	4	5	4	28
4	3	2	3	3	3	4	5	23	5	3	5	3	4	5	25	3	2	5	4	5	4	5	28	5	3	5	3	4	5	3	28
5	5	3	4	4	3	3	4	26	4	3	4	3	3	4	21	5	3	4	3	4	3	4	26	4	3	4	3	3	4	3	24
6	3	2	3	3	2	5	5	23	5	3	3	3	5	4	23	3	2	3	5	5	5	4	27	5	3	3	3	5	5	3	27
7	2	3	2	2	2	4	5	20	4	4	2	2	4	3	19	2	3	2	4	4	4	3	22	4	4	3	2	4	3	2	22
8	3	5	3	3	5	5	5	29	5	3	4	3	5	5	25	4	5	5	5	5	5	5	34	5	3	4	3	5	5	3	28
9	4	4	4	4	3	4	4	27	4	3	5	3	4	5	24	4	4	3	4	4	4	5	28	4	3	5	4	4	4	3	27
10	5	5	5	5	5	4	5	34	5	4	5	5	4	5	28	5	5	5	4	5	4	5	33	5	4	5	5	4	5	3	31
11	5	5	5	5	5	5	5	35	3	5	5	5	5	5	28	4	3	4	2	4	5	5	27	3	5	5	5	5	5	3	31
12	4	5	3	3	4	4	4	27	4	5	4	4	4	2	23	4	3	4	4	5	4	3	27	4	5	4	4	4	4	2	27
13	4	5	4	4	5	4	5	31	5	5	4	5	4	5	28	4	5	4	4	5	4	5	31	5	5	4	5	4	5	2	30
14	3	5	5	5	4	5	4	31	5	4	4	4	5	5	27	5	5	4	5	5	5	5	34	5	4	4	4	5	5	4	31
15	4	4	4	4	5	4	4	29	4	5	5	3	4	4	25	3	4	5	4	4	4	4	28	4	4	5	3	4	4	5	29
16	4	5	4	4	3	4	4	28	4	3	3	3	4	4	21	4	5	2	4	4	5	4	28	4	4	3	5	4	4	3	27
17	5	4	5	3	4	5	5	31	5	3	4	4	5	3	24	5	5	4	3	5	5	3	30	5	3	4	4	5	5	3	29
18	5	4	4	4	4	4	5	30	4	2	4	4	4	4	22	4	4	2	4	2	4	4	24	4	3	4	4	4	4	4	27
19	4	4	4	4	4	4	4	28	4	2	4	4	4	4	22	4	3	3	4	4	4	4	26	4	3	4	4	4	4	2	25
20	4	4	4	4	4	3	2	25	4	3	4	4	3	2	20	4	4	4	4	5	3	3	27	4	3	4	4	4	4	2	25
21	3	4	4	4	4	4	4	27	2	4	4	3	4	2	19	4	4	5	4	4	4	3	28	2	4	4	4	4	4	4	26
22	4	3	3	3	4	5	5	27	5	4	4	4	5	5	27	5	4	4	5	5	5	5	33	5	4	4	4	5	5	2	29
23	3	4	3	3	3	3	4	23	4	3	4	3	2	4	20	3	4	4	3	4	3	4	25	4	3	4	3	3	4	3	24
24	4	5	4	4	4	5	3	29	3	5	4	4	5	3	24	4	5	4	5	5	5	5	33	3	5	4	4	5	5	4	30
25	3	4	4	4	4	4	4	27	4	2	4	4	4	4	22	4	3	5	4	4	4	4	28	4	3	4	4	4	4	3	26
26	5	5	5	5	5	4	5	34	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	4	5	32	5	4	4	5	4	5	5	32
27	3	4	3	3	2	3	4	22	4	3	4	3	3	4	21	3	4	4	5	4	3	4	27	4	3	4	3	3	4	4	25
28	5	4	5	5	4	5	5	33	5	4	3	4	5	5	26	5	4	3	5	5	5	5	32	5	4	3	4	5	5	4	30
29	2	4	4	4	4	4	2	24	4	2	4	4	4	2	20	4	4	4	4	4	4	2	26	4	2	4	4	4	4	2	24
30	5	4	5	5	4	3	3	29	3	2	4	4	3	2	18	5	4	4	4	3	4	2	26	3	3	4	4	4	3	4	25

LAMPIRAN III : Hasil Uji Persyaratan Analisis

1. Hasil Uji Validitas

a. Uji Validitas Gaji (X1)

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Total_score
X1.1	Pearson Correlation	1	.345	.091	.002	.080	.118	.036	.405'
	Sig. (2-tailed)		.062	.634	.993	.675	.535	.851	.026
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.345	1	.092	.225	.266	.112	.278	.602''
	Sig. (2-tailed)	.062		.629	.232	.156	.555	.137	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.091	.092	1	.060	.401'	-.075	.022	.377'
	Sig. (2-tailed)	.634	.629		.751	.028	.693	.908	.040
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.002	.225	.060	1	.580''	.669''	.194	.637''
	Sig. (2-tailed)	.993	.232	.751		.001	.000	.304	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.080	.266	.401'	.580''	1	.511''	.465''	.790''
	Sig. (2-tailed)	.675	.156	.028	.001		.004	.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.118	.112	-.075	.669''	.511''	1	.335	.626''
	Sig. (2-tailed)	.535	.555	.693	.000	.004		.070	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	.036	.278	.022	.194	.465''	.335	1	.625''
	Sig. (2-tailed)	.851	.137	.908	.304	.010	.070		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_score	Pearson Correlation	.405'	.602''	.377'	.637''	.790''	.626''	.625''	1
	Sig. (2-tailed)	.026	.000	.040	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

b. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total_score
X2.1	Pearson Correlation	1	.247	.489''	.437'	.452'	.648''	.726''
	Sig. (2-tailed)		.188	.006	.016	.012	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.247	1	.495''	.309	.350	.170	.658''
	Sig. (2-tailed)	.188		.005	.096	.058	.369	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.489''	.495''	1	.775''	.391'	.321	.832''
	Sig. (2-tailed)	.006	.005		.000	.033	.084	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.437'	.309	.775''	1	.283	.255	.726''
	Sig. (2-tailed)	.016	.096	.000		.129	.175	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.452'	.350	.391'	.283	1	.578''	.681''
	Sig. (2-tailed)	.012	.058	.033	.129		.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.648''	.170	.321	.255	.578''	1	.649''
	Sig. (2-tailed)	.000	.369	.084	.175	.001		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Total_score	Pearson Correlation	.726''	.658''	.832''	.726''	.681''	.649''	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

c. Uji Validitas Kompensasi (X3)

		Correlations							
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	Total_score
X3.1	Pearson Correlation	1	.276	.635**	.552**	.397*	-.018	.382*	.711**
	Sig. (2-tailed)		.141	.000	.002	.030	.923	.037	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.276	1	.504**	.474**	.657**	.101	.030	.665**
	Sig. (2-tailed)	.141		.004	.008	.000	.595	.874	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.635**	.504**	1	.863**	.611**	.151	.123	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004		.000	.000	.425	.518	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.552**	.474**	.863**	1	.526**	.035	.034	.749**
	Sig. (2-tailed)	.002	.008	.000		.003	.855	.859	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	.397*	.657**	.611**	.526**	1	.267	.218	.802**
	Sig. (2-tailed)	.030	.000	.000	.003		.154	.247	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.6	Pearson Correlation	-.018	.101	.151	.035	.267	1	.424*	.389*
	Sig. (2-tailed)	.923	.595	.425	.855	.154		.019	.034
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.7	Pearson Correlation	.382*	.030	.123	.034	.218	.424*	1	.477**
	Sig. (2-tailed)	.037	.874	.518	.859	.247	.019		.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_score	Pearson Correlation	.711**	.665**	.836**	.749**	.802**	.389*	.477**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.034	.008	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

d. Uji Validitas Kinerja (Y)

		Correlations							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Total_score
Y1	Pearson Correlation	1	-.024	-.069	.039	.244	.466**	-.019	.407*
	Sig. (2-tailed)		.898	.716	.839	.193	.009	.919	.026
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	-.024	1	.104	.209	.294	.324	.101	.601**
	Sig. (2-tailed)	.898		.585	.267	.114	.081	.595	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	-.069	.104	1	.368*	-.077	.087	.174	.391*
	Sig. (2-tailed)	.716	.585		.045	.687	.647	.358	.033
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.039	.209	.368*	1	.282	.275	.123	.587**
	Sig. (2-tailed)	.839	.267	.045		.131	.142	.517	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.244	.294	-.077	.282	1	.415*	.160	.608**
	Sig. (2-tailed)	.193	.114	.687	.131		.023	.398	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.466**	.324	.087	.275	.415*	1	.049	.660**
	Sig. (2-tailed)	.009	.081	.647	.142	.023		.799	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	-.019	.101	.174	.123	.160	.049	1	.471**
	Sig. (2-tailed)	.919	.595	.358	.517	.398	.799		.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_score	Pearson Correlation	.407*	.601**	.391*	.587**	.608**	.660**	.471**	1
	Sig. (2-tailed)	.026	.000	.033	.001	.000	.000	.009	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

2. Hasil Uji Reabilitas :

Gaji (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.657	7

Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.795	6

Kompensasi (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.790	7

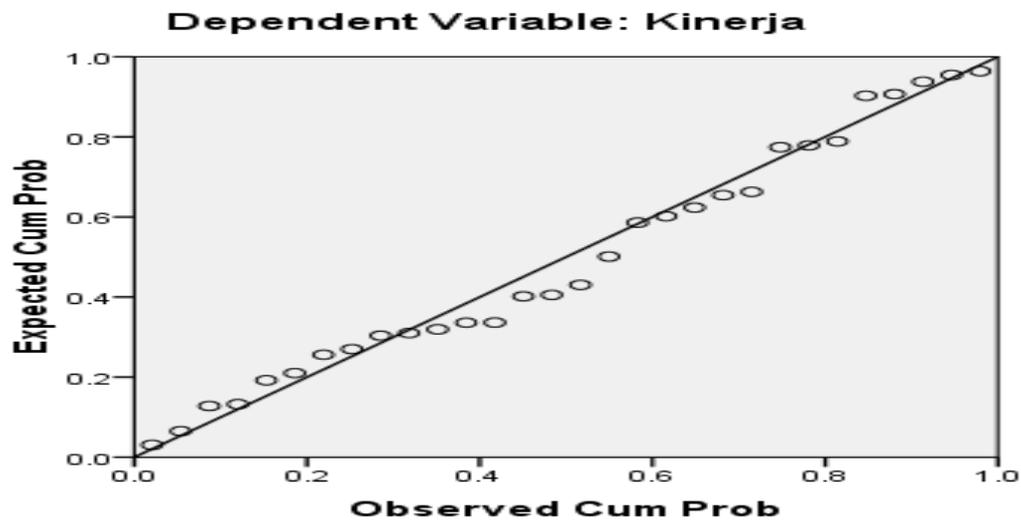
Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.655	7

LAMPIRAN IV : Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas P-P Plot :



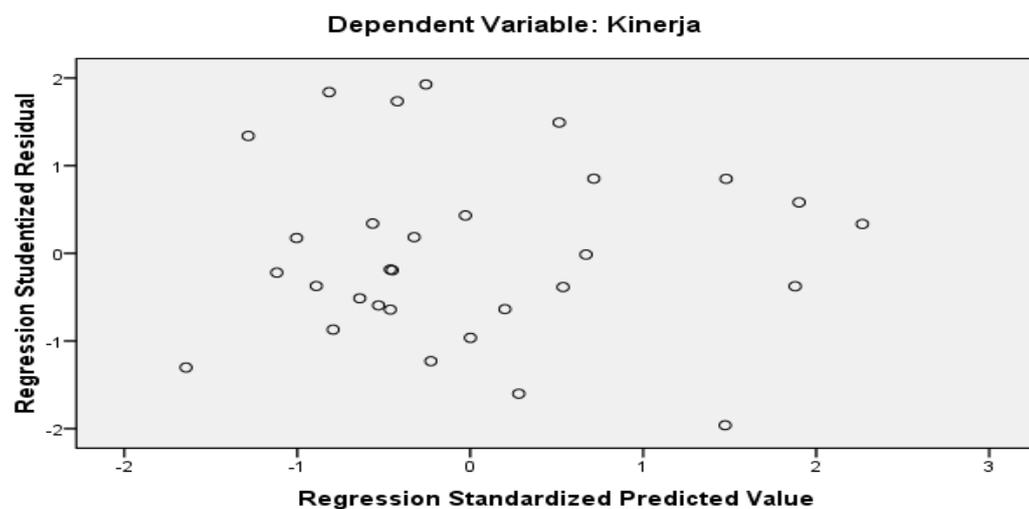
2. Uji Multikolinearitas :

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.935	1.431		4.148	.000		
	Gaji (X1)	.227	.054	.337	4.174	.000	.535	1.868
	Lingkungan kerja (X2)	.433	.081	.516	5.359	.000	.376	2.658
	Kompensasi (X3)	.176	.072	.217	2.434	.022	.441	2.270

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

3. Uji Heteroskedastisitas



LAMPIRAN V :**Uji Analisis Regresi Berganda :****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	5.935	1.431		4.148	.000
	Gaji (X1)	.227	.054	.337	4.174	.000
	Lingkungan kerja (X2)	.433	.081	.516	5.359	.000
	Kompensasi (X3)	.176	.072	.217	2.434	.022

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

LAMPIRAN VI :**Hasil Uji Hipotesis :****1. Uji Parsial (T) dan Uji Simultas (F)****Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.935	1.431		4.148	.000
	Gaji (X1)	.227	.054	.337	4.174	.000
	Lingkungan kerja (X2)	.433	.081	.516	5.359	.000
	Kompensasi (X3)	.176	.072	.217	2.434	.022

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	168.391	3	56.130	86.822	.000 ^a
	Residual	16.809	26	.646		
	Total	185.200	29			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Gaji (X1), Lingkungan kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

2. Uji Kofesien Determinasi (R2)**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 ^a	.909	.899	.804

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Gaji (X1), Lingkungan kerja (X2)

LAMPIRAN VII :

Dokumentasi





DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama : Nur Hidayat
2. Tempat/Tanggal Lahir : Gelung, 06 Maret 1997
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Kebangsaan/Suku : Indonesia/Batak
6. Status Perkawinan : Belum Kawin
7. Pekerjaan : Mahasiswa
8. Alamat : Desa Binjai, Kecamatan Seruway – Aceh Tamiang
9. Orang Tua / Wali :
 - d. Ayah : Baharuddin. SN
 - e. Ibu : Nur Ainun
10. Riwayat Pendidikan :
 - a. SD : SD NEGERI TANGSI LAMA
 - b. SMP : SMP NEGERI 1 SERUWAY
 - c. SMA : SMA NEGERI 1 SERUWAY
 - d. Perguruan Tinggi : IAIN LANGSA

Demikian Daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Langsa, 05 Oktober 2020
Penulis

NUR HIDAYAT
NIM. 4012016171