



**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN  
KERJA PADA KINERJA KARYAWAN DENGAN  
KEPUASAN KERJASEBAGAI VARIABEL  
*INTERVENING***

**(Studi Pada PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta)**

**SKRIPSI**

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
pada Universitas Negeri Semarang**

**Oleh**

**Rojikin**

**NIM 7311411070**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

**2015**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada:

Disetujui pada

Hari : Selasa

Tanggal : 21 April 2015

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Rini Setyo Witiastuti, SE, M.M  
NIP. 197610072006042002

Pembimbing I

A handwritten signature in black ink, which appears to be 'Ketut Sudarma', written in a cursive style.

Dr. Ketut Sudarma, M.M  
NIP. 195211151978031002

## PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Senin  
Tanggal : 11 Mei 2015

**Penguji I**

Dra. Palupiningdyah, M.Si  
NIP.195208041980032001

**Penguji II**

Nury Ariani Wulansari, SE, M.Sc  
NIP.198501082009122004

**Penguji III**

Dr. Ketut Sudarma, M.M  
NIP.195211151978031002

**Mengetahui**



Dr. Wahyono, M.M  
NIP. 195601031983121001

## PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, Maret 2015



Rojikin  
NIM: 7311411070

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*Motto:*

“Sesungguhnya di samping kesukaran ada kemudahan. Apabila engkau telah selesai (Mengejar suatu pekerjaan), maka bersungguh-sungguh (Mengejar yang lain). Dan kepada Tuhanku, Berharaplah”.

*(Al-Insriah :6-8)*

**Skripsi ini kupersembahkan kepada:**

1. Bapak dan Ibu tercinta yang senantiasa mendoakan dan memberikan segala cinta, kasih dan segala pengorbanannya kepadaku.
2. Almamaterku UNNES.

## **PRAKATA**

Puji syukur kehadiran alloh SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta)”.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak dapat tersusun. Oleh karena itu penulis sampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada.

- 1) Prof. Dr. Fathur Rakhman, M.Hum., Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberi kesempatan untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- 2) Dr. Wahyono, M.M. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan ijin penelitian untuk penyusunan skripsi ini.
- 3) Rini Setyo Witiastuti SE., M.M. Ketua Jurusan Manajemen Universitas Negeri Semarang yang telah memberi ijin observasi dan penelitian.
- 4) Dr. Ketut Sudarma, M.M Dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, saran dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
- 5) Seluruh staf dan dosen pengajar jurusan manajemen yang telah memberikan banyak ilmu selama mengikuti perkuliahan.
- 6) Ibu anggi yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di PT. PLN Distribusi Jataf karyawa Tengah dan D.I

- 7) Yogyakarta, serta seluruh staf karyawan atas kesediannya membantu dan meluangkan waktu untuk menjadi responden dalam penelitian ini.
- 8) Semua pihak yang telah membantu tersusunya skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Semoga segala kebaikan Bapak/Ibu dan Rekan-rekan semua dapat balasan dari Allah SWT. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat dan memberika tambahan pengetahuan serta wawasan yang semakin luas bagi pembaca.

Semarang, Maret 2015

Penulis

## SARI

**Rojikin**, 2015. “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada PLN. Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta)”. Skripsi. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing I Dr. Ketut Sudarma, M.M.

### **Kata Kunci :Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja**

Kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. dalam kasus ini terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. ada hasil penelitian bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bahkan ada peneliti yang menghasilkan penelitiannya bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan atau tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. ini sudah menimbulkan *Research Gap*, Oleh karena itu pengaruh tersebut akan dapat dijelaskan dengan menambahkan variabel kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, dan inilah sebagai celah untuk kejelasan hasil penelitian. Penelitian ini mengambil objek di PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta.

Populasi dalam penelitian ini adalah sebgaiian karyawan tetap PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta dengan menggunakan tehknik *propotional random sampling* berjumlah 149 karyawan. Metode pengambilan data menggunakan angket (Kusioner) yang dibagikan kepada karyawan yang dijadikan sampel penelitian. Analisis data yang digunakan yaitu Analisis Jalur (Path).

Hasil penelitian dengan analisis jalur menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. analisis regresi diperoleh persamaan  $Y1 = 0,411 (X1) + 0,415 (X2) + 0,666$  dan  $Y2 = 0,244 (X1) + 0,311 (X2) + 0,430 (Y1) + 0,491$ . Pada kompensasi *total effect > direct effect* yaitu  $(0,420) > (0,244)$  yang artinya kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan pada lingkungan kerja juga terlihat *total effect > direct effect* yaitu  $(0,489) > (0,311)$  yang artinya kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. H1 yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima. H2 yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat di terima. H3 yang menyatakan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat diterima. H4 yang menyatakan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Saran yang berkaitan dengan hasil penelitian ini yaitu: pimpinan perusahaan harus memberikan pelatihan kepada karyawan dalam bekerja gunanya untuk kemandirian karyawan.



## ABSTRACT

**Rojikin, 2015.** "The Effect of Compensation and Working Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable (Studies in PLN. Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta)". Final Project. Management. Faculty Of Economics. Semarang State University. Advisor I Dr. Ketut Sudarma, M.M.

**Keywords: Compensation, Working Environment, Employees Performance and Job Satisfaction**

Compensation and working environment is factor that can affect the performance of the employees. In this case there are differences in the results of previous studies about the effect of compensation and working environment on employees performance. The research proved that compensation and working environment give a positive and significant impact on the employees performance. Nevertheless there are also researchers who conduct research which is prove that compensation and working environment does not give a positive and significant impact on the employees performance. It cause the Research Gap, therefore the effect will be explained by adding the variable of job satisfaction as an intervening variable, and this is a clear gap for research. This study takes the object in PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta.

The population in this study was in part permanent employees of PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta by using proportional random sampling technique amounts to 149 employees. Method of data collection is using questionnaires which were distributed to employees as the research sample. Analysis of the data that used in this research is Path Analysis.

The results of the study using path analysis shows that job satisfaction mediates give effect of compensation and working environment on employees performance. Regression analysis equation  $Y1 = 0.411 (X1) + 0.415 (X2) + 0.666$  and  $Y2 = 0.244 (X1) + 0.311 (X2) + 0.430 (Y1) + 0.491$ . In total compensation effect > from the direct effect (0.420) > (0.244) which means that job satisfaction mediates the effect of compensation on employee performance, and the work environment also seen the total effect > direct effect, namely (0.489) > (0.311) which means that job satisfaction mediates working environment influence on the employees performance. H1 which is stating compensation positive and significant effect on the performance is acceptable. H2 which is stating the working environment positive and significant impact on employee performance can be received. H3 which is stating job satisfaction mediates the effect of compensation on employee performance is acceptable. H4 which is stating job satisfaction mediates the effect of compensation on employee performance is acceptable.

Compensation and working environment give positive and significant effect on employees performance. Job satisfaction mediates the effect of compensation and working environment on the employees performance. Suggestion which is relating to the results of this study are: The head of the company must provide training to employees in the point of the working for the independence of the employees.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN .....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
SARI .....	viii
ABSTRAK .....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumsan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Peneltian .....	11
1.4 Maaf Penelitian .....	12
BAB II TELAAH PUSTAKA .....	13
2.1 Kinerja Karyawan.....	13
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	13
2.1.2 Karakteristik Kinerja Karyawan.....	14

2.1.3 Faktor-Faktor mempengaruhi kinerja.....	14
2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan .....	15
2.2 Kepuasan Kerja.....	20
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	20
2.2.2 Fungsi Kepuasan Kerja .....	21
2.2.3 Faktor-Faktor kepuasan kerja .....	22
2.2.4 Mengukur Kepuasan Kerja .....	23
2.2.5 Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja .....	24
2.2.6 Indikator Kepuasan Kerja .....	24
2.3 Kompensasi.....	27
2.3.1 Pengertian Kompensasi .....	27
2.3.2 Tujuan Kompensasi.....	28
2.3.3 Jenis- Jenis Kompensasi .....	30
2.3.4 Indikator-indikator kompensasi .....	30
2.4 Lingkungan Kerja .....	33
2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	33
2.4.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	34
2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja .....	36
2.5 Pengaruh Antar Variabel .....	38
2.5.1 Pengaruh Kompensasi pada Kinerja Karyawan .....	38
2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan .....	39
2.5.3 Pengaruh Kompensasi pada Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja .....	40

2.5.4 Pengaruh Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan dengan yang di mediasi oleh Kepuasan Kerja .....	41
2.6 Penelitian Terdahulu .....	41
2.7 Kerangka Berpikir .....	44
<b>BAB III Metode Penelitian .....</b>	<b>47</b>
3.1 Populasi dan Sampel.....	47
3.2 Sumber Data .....	49
3.2.1 Data Primer .....	49
3.2.2 Data Skunder .....	49
3.3 Variabel Penelitian .....	50
3.3.1 Variabel Bebas .....	50
3.3.1.1 Kompensasi (X1) .....	50
3.3.1.2 Lingkungan Kerja (X2) .....	50
3.3.2 Variabel Intervening (Y1) .....	51
3.3.3 Variabel Terikat (Y2) .....	51
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	52
3.4.1 Metode Dokumentasi .....	52
3.4.2 Metode Angket (Kuesioner) .....	52
3.4 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	53
3.4.1 Uji Validitas .....	53
3.4.2 Uji Reliabilitas .....	57
3.5 Metode Analisis Data .....	57
3.5.1 Uji Deskriptif Persentase .....	57

3.5.2 Uji Asumsi Klasik .....	58
3.5.2.1 Uji Normalitas .....	58
3.5.2.2 Uji Multikolinieritas .....	59
3.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas .....	59
3.5.3 Uji Parsial (Uji t) .....	60
3.5.7 Analisis Jalur ( <i>Path</i> ) .....	60
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>63</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	63
4.1.1 Identitas Responden .....	63
4.1.2 Deskriptif Variabel Penelitian .....	66
4.1.3 Uji Asumsi Klasik .....	71
4.1.3.1 Uji Normalitas .....	71
4.1.3.2 Uji Multikolinieritas .....	73
4.1.3.3 Uji Heteroskedastisitas .....	74
4.1.4 Uji Parsial (Uji t) .....	76
4.1.5 Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	77
4.1.6 Pengujian Hipotesis .....	81
4.2 Pembahasan .....	83
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>87</b>
5.1 Simpulan .....	87
5.2. Saran .....	88
Daftar Pustaka .....	89

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Ringkasan <i>Research Gap</i> Pengaruh Kompensai Terhadap Kinerja Karyawan.....	5
Tabel 1.2 Tabel 2 Ringkasan <i>Research Gap</i> Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	7
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu.....	42
Tabel 3.1 Sampel Penelitian.....	49
Tabel 3.2 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	54
Tabel 3.3 Uji Validitas Kompensasi .....	55
Tabel 3.4 Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	56
Tabel 3.5 Uji Validitas Kepuasan Kerja .....	56
Tabel 3.6 Reliabilitas Instrumen .....	57
Tabel 3.7 Tingkat Presentase Skor Jawaban Responden .....	58
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	63
Tabel 4.2 Responden dirinci menurut umur.....	64
Tabel 4.3 Pendidikan terakhir responden.....	64
Tabel 4.4 Lama bekerja responden .....	65
Tabel 4.5 Presentase skor kompensasi .....	66
Tabel 4.6 Presentase skor lingkungan.....	67
Tabel 4.7 Presentase skor kepuasan kerja.....	69
Tabel 4.8 Presentase skor kinerja karyawan .....	70
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas menggunakan <i>Kolmogrov Smirnov</i> dengan Variabel dependen kinerja .....	72
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel dependen .....	74
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas dengan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen .....	74
Tabel 4.12 Uji t pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada Kinerja karyawan.....	
Tabel 4.13 Analisis regresi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja pada kepuasan kerja.....	78

Tabel 4.14 Hasil uji simultan antara kompensasi dan lingkungan kerja pada kepuasan kerja.....	79
Tabel 4.15 Analisis Regresi Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Karyawan.....	79
Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Karyawan .....	80

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran .....	46
Gambar 2.1 Analisis Jalur Path .....	61
Gambar 4.1 Analisis Jalur .....	81



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran 2. Hasil uji validitas dan reabilitas
- Lampiran 3. Hasil analisis path I
- Lampiran 4. Hasil analisis path II
- Lampiran 5. Uji asumsi klasik
- Lampiran 6. Tabulasi data hasil uji coba instrumen penelitian
- Lampiran 7. Tabulasi data hasil instrumen penelitian
- Lampiran 8. Deskriptif Persentase
- Lampiran 9. Surat keterangan penelitian
- Lampiran 10. Surat keterangan penelitian PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta
- Lampiran 11. Tabel r Product - Moment

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia saat ini menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen untuk menentukan perencanaan sumber daya manusia meliputi penyusunan anggaran sumber daya manusia dan penyusunan program tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2009:8). Walaupun di dukung oleh sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlimpah dari perusahaan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal dan baik program perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menyatakan bahwa sumber daya manusia menunjukkan kunci pokok yang harus sangat di perhatikan dengan segala kebutuhannya.

Organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang sudah di berikan perusahaan selalu bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang di lakukan atau tidak di lakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi termasuk kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2002:78). Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67).

Penilaian prestasi kerja merupakan proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Kinerja karyawan dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor kemampuan dan faktor motivasi (Mangkunegara, 2009:67).

Faktor yang menjadi pendorong tingkat keberhasilan organisasi selain kinerja adalah kepuasan kerja, kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karena kepuasan kerja memainkan peranan yang penting dalam pengembangan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan (Ahmed dan Uddin, 2012:101)

Mangkunegara (2009:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan dan fasilitas kerja semuanya lengkap dan sebaliknya jika kompesasi tidak sesuai yang harapkan dan fasilitas kerja tidak mendukung tentu akan mengurangi kepuasan kerja karyawan.

Mathis dan Jackson (2002:118) usaha yang harus di lakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi, kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada perusahaan yang lainnya. Pengusaha harus cukup kompetitif dengan jenis kompensasi untuk mempekerjakan,

mempertahankan, dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi.

Dessler (2009:46) kompensasi karyawan merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka. Kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama: pembayaran langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan liburan yang di bayar oleh perusahaan.

Hasibuan (2009:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi diharapkan mampu memotivasi karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi serta meningkatkan kinerja karyawan (Mangkunegara, 2009:84).

Pimpinan perusahaan dalam memberikan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan hendaknya juga memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Tata ruang di tempat kerja seperti mebel, pewarnaan, pencahayaan, pertukaran udara, keamanan fisik, kualitas udara, informal dan daerah pertemuan formal, daerah tenang, privasi, penyimpanan pribadi, rungan kerja, dan sebagainya, berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja tidak hanya mempengaruhi

semangat kerja dan gairah kerja tetapi dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Nitisemito, 1992:183)

Leblebici (2012:2) beberapa faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya minimnya keterlibatan pemimpin dalam pekerjaan, semangat kerja, dan kenyamanan dalam bekerja. Bekerja di lingkungan yang nyaman seperti teman kerja yang siap untuk membantu dan berinteraksi satu sama lain saat bekerja bahkan pimpinan perusahaan memperlakukan semua karyawan sama sehingga dapat menghasilkan peningkatan kinerja karyawan serta kinerja seluruh organisasi.

Blazovich (2013:165) menyimpulkan dari hasil penelitiannya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Blazovich (2013:165) di dukung oleh hasil penelitian Jamil dan Raja (2010:910) yang menyatakan kompensasi terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Shopiah (2013:87) Menyimpulkan bahwa kompensasi keuangan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Juniarti (2014:13) menyimpulkan hasil yang berbeda dari penelitian terdahulu bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan. Maka variabel kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Hasil Penelitian. Penelitian yang dilakukan Juniarti (2014:13) di dukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizal dkk. (2014:74) bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi dan lingkungan kerja sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, di lihat dari penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian di lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan kompensasi dan kinerja karyawan, Dari kajian teori dan hasil penelitian terdahulu, dirangkum dalam Tabel 1.1 dan 1.2 berikut, dan selanjutnya akan mengkaji secara empiris sejauh mana hubungan atau pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mengkaji pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, perlu ditambahkan variabel intervening yaitu kepuasan kerja. Sehingga untuk memberikan arah dalam penelitian ini dirumuskan kesenjangan penelitian *research gap* seperti berikut.

**Tabel 1.1**  
**Ringkasan *Research Gap* Pengaruh Kompensai Terhadap Kinerja Karyawan**

NO	PENELITI	VARIABEL	HASIL PENELITIAN
1	Blazovich (2013)	1. Kompensasi (X) 2. Kinerja Karyawan (Y)	Positif Signifikan
2	Jamil dan Raja (2010)	1. Kompensasi (X1) 2. Evaluasi kinerja (X2) 3. Promosi (Y)	Positif Signifikan
3	Sopiah (2013)	1. Kompensasi (X1) 2. Kepuasan kerja (X2) 3. Kinerja karyawan (Y)	Positif Signifikan
4	Rizal dkk. (2014)	1. Kompensasi (X) 2. Kinerja Karyawan (Y)	Negatif tidak signifikan
5	Juniarti (2014)	1. Kompensasi (X) 2. kinerja karyawan (Y)	Negatif tidak signifikan

Sumber : *Research Gap* Penelitian Terdahulu

Berdasarkan tabel 1.1 bahwa hasil penelitian terdahulu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ada hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan bahkan ada hasil penelitian terdahulu menghasilkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. dari

hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda sudah menimbulkan *Research Gap*, Oleh karena itu pengaruh tersebut akan dapat dijelaskan dengan menambahkan variabel kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, dan inilah sebagai celah untuk kejelasan hasil penelitian.

Nguyen *et al.* (2014:12) dari hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Nguyen *et al.* (2014:12) di dukung oleh hasil penelitian oleh Amusa *et al.* (2013:460) di mana hasil penelitian menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Taiwo (2009:306) menghasilkan penelitian bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan produktivitas yang tinggi yang artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Arianto, 2013:198). Hasil penelitian Arianto di dukung oleh penelitian yang di lakukan oleh Sari (2013:151) menyimpulkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.2**  
**Ringkasan *Research Gap* Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

No	PENELITI	VARIABEL	HASIL PENELITIAN
1	Nguyen <i>et al.</i> (2014)	1. Lingkungan Kerja (X) 2. Kinerja Karyawan (Y)	Positif Signifikan
2	Amusa <i>et al.</i> (2013)	1. Lingkungan Kerja (X) 2. Kinerja Karyawan (Y)	Positif Signifikan
3	Taiwo (2009)	1. Lingkungan Kerja (X) 2. Kinerja Karyawan (Y)	Positif Signifikan
4	Arianto (2013)	1. Kedisiplinan (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y)	Negatif tidak signifikan
5	Sari (2013)	1. Kompetensi (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Kepuasan Kerja (Y1) 3. Kinerja Karyawan (Y2)	Negatif tidak signifikan

Sumber : *Research Gap* penelitian terdahulu

Berdasarkan tabel 1.2 bahwa hasil penelitian terdahulu lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan ada hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan. Ini sudah menimbulkan *Research Gap*, Oleh karena itu pengaruh tersebut akan dapat dijelaskan dengan menambahkan variabel kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, dan inilah sebagai celah untuk kejelasan hasil penelitian.

Ketidakpuasan bisa disebabkan kurangnya upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, penempatan kerja dan hubungan dengan pegawai lain (Mangkunegara, 2009:117). Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang maupun yang tidak langsung, dengan definisi tersebut makin lebih dapat di sadari bahwa suatu kompensasi jelas akan dapat meningkatkan atau menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja maupun motivasi



karyawan. Oleh karena itu penting sekali perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil (Martoyo, 2007:116).

Hasil penelitian yang dilakukan Sopiah (2013:9) menyimpulkan bahwa kompensasi terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan Sopiah didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Odunlade (2012:10) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang bersih dan nyaman dapat memberikan dampak yang positif pada kesehatan karyawan, kelelahan, kebosanan dan sikap kepada atasan. Dan pada akhirnya lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan atau berdampak pada konsistensi kinerja karyawan secara keseluruhan di perusahaan (Jain dan Kaur, 2013:2).

Chaisunah (2011:14) di dalam penelitiannya mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian berbeda yang dilakukan oleh Dhermawan dkk. (2012:181) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Mangkunegara (2009:124) kepuasan kerja dapat bermanfaat dalam meningkatkan sikap kerja pegawai yang lebih baik terhadap pekerjaannya. Hal ini karena pegawai merasa pelaksanaan kerja dan fungsi jabatannya mendapat perhatian dari pihak pimpinan.

Kristianto dkk. (2011:8) menghasilkan penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian

Kristianto dkk. (2011:8) didukung oleh penelitian Papera *et al.* (2014:7) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah kompensasi, kompensasi merupakan pemberian gaji pokok di mana gaji tetap yang di berikan perusahaan kepada karyawan menciptakan rasa loyalitas dan komitmen terhadap perusahaan lebih besar (Mathis Dan Jackson, 2002:199).

Penelitian ini mengambil obyek di perusahaan listrik negara (PLN) Tepatnya pada PT.PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta, karyawan pada perusahaan PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta sangat membutuhkan kinerja karyawan yang sangat tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Dengan demikian langkah-langkah yang harus di lakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat begitu penting, salah satunya dengan memberikan kompensasi yang adil dan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif.

Kompensasi yang di berikan PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta dapat bersifat langsung melalui gaji pokok dan gaji variabel, dan tidak langsung seperti tunjangan karyawan. Selain upah pokok, perusahaan masih memberikan insentif dalam bentuk lain, karyawan juga memperoleh tunjangan hari raya sebagai salah satu kebijakan yang di berikan oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja pada karyawan.

Dalam proses meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta melakukan beberapa peningkatan fasilitas karyawan, penambahan dan perbaikan fasilitas-fasilitas yang sudah rusak, idealnya,

peningkatan fasilitas yang sudah di berikan akan meningkatkan produktivitas karyawan karena penambahan fasilitas seperti AC, Televisi di ruangan kerja dan akses internet. Agar karyawan merasa nyaman dan melaksanakan tugasnya dan tidak mengalami kesulitan ketika membutuhkan sarana dan fasilitas yang sangat di perlukan untuk bekerja.

Di lihat dari hasil penelitian yang terdahulu adanya perbedaan hasil penelitian, selain variabel terikat kinerja karyawan penulis menambahkan satu variabel lainnya yang bisa mempengaruhi hubungan kedua variabel yaitu kepuasan kerja, variabel kepuasan kerja di sini sebagai variabel *intervening* yaitu variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur.

Berangkat dari adanya perbedaan hasil-hasil penelitian terdahulu, maka di jadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan, berdasarkan uraian di atas, maka dapat di angkat judul : “ **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta)**”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh Kompensasi pada kinerja karyawan pada PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta?
2. Adakah pengaruh Lingkungan kerja pada kinerja karyawan pada PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta?
3. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan pada PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta?
4. Apakah Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan pada PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Untuk dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan mengenai sasaran, maka peneliti harus mempunyai tujuan. Adapun tujuan dari penelitian mengadakan penelitian ini antara lain adalah :

1. Untuk mengetahui dan menguji adanya pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan pada PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui dan menguji adanya pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan pada PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui dan menguji adanya kepuasan kerja Memediasi pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan pada PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta.

4. Untuk mengetahui dan menguji adanya kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan Pada PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

- a. Secara Teoritis

Penelitian ini di harapkan akan bermanfaat dalam memberikan sumbangan konseptual bagi perkembangan ilmu Manajemen SDM, khususnya dalam menghasilkan konsep mengenai kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan.

- b. Secara praktis

Bagaian perusahaan maupun badan usaha yang lain khususnya PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta untuk dapat mengetahui sejauh mana kompensasi dan rewards berpengaruh pada kupasan kerja dan kinerja karyawan yang di harapkan pada PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Kemudian hasil dari penelitian ini dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pemimpin untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada perusahaan.

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **2.1 Kinerja Karyawan**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001:67). Sedangkan menurut Rivai dan Basri dalam Kaswan (2012:187) kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, Seperti standar hasil kerja , target atau saran,atau kinerja yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama.

Sulistiyanti dan Rosidan (2003:223) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat di nilai dari hasil kerjanya. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi (Mathis dan Jackson, 2002:78).

Papera *et al.* (2014:2) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai perilaku karyawan dan Hasil sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Martoyo (2000:91) kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, targer, dan standar kerja yang disepakati bersama.

Dapat di simpulkan apa itu kinerja dari pengertian-pengertian para ahli maupun peneliti terdahulu bahwa kinerja pada dasarnya apa yang sudah di lakukan karyawan dalam kegiatannya sehari-hari di perusahaan dan menghasilkan output yang berkualitas maupun tidak berkualitas atau berbentuk jasa yang karyawan berikan kepada perusahaan untuk tercapainya tujuan dan kemajuan perusahaan/organisasi.

### **2.1.2 Karakteristik Kinerja Karyawan**

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi oleh Mangkunegara (2004:68) sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

### **2.1.3 Faktor-Faktor mempengaruhi kinerja**

Menurut Gibson (1997:164) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

a. Faktor Individu

Faktor individu meliputi : Kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat dan demografi seseorang.

b. Faktor Psikologis

Faktor-Faktor psikologis terdiri dari: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

c. Faktor organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

#### **2.1.4 Indikator kinerja karyawan**

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

a. Kualitas

Merupakan tingkat di mana hasil aktivitas yang di kehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang di harapkan dari suatu aktivitas, kualitas kerja diukur dari presepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang di hasilkan dinyatakan istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan. Kualitas yang diukur dari presepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang di tugaskan beserta hasilnya.



c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, di lihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk akitivtas lain. Ketepatan waktu diukur dari presepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang di selesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

d. Efektivitas

Efektivitas kerja dalam presepsi pegawai dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektifitas penyelesaian tugas yang di bebaskan organisasi.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas. Kemandirian dapat di ukur dari persepsi karyawan terhadap tugas dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing karyawan sesuai dengan tanggung jawab pegawai itu sendiri.

f. Komitmen kerja

Merupakan tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Pengukuran dengan menggunakan persepsi karyawan dalam membina hubungan instansi serta tanggung jawab dan loyalitas karyawan.

Mathis dan Jackson (2006:376) menyatakan bahwa indikato-indikator yang mempengaruhi kinerja antara lain:

a. Kuantitas dari hasil

Merupakan jumlah yang di hasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti: unit, jumlah siklus yang di selesaikan. Kualitas yang diukur dari presepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang di tugaskan beserta hasilnya.

b. Kualitas dari hasil

Kualitas kerja yang di ukur dari presepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

c. Kehadiran

Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi, maka tingka ketidakhadirannya cenderung rendah.

d. Kemampuan bekerja sama

Karyawan dapat bekerja sama dengan pimpinan maupun rekan kerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Handoko (2001;193) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

a. Motivasi

Faktor pendorong yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus di penuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat haiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

b. Kepuasan kerja

Tingkat kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerja.

c. Tingkat stress

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses beripikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

d. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kondisi pekerjaan dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penyaluran dalam ruang kerja, dan sebagainya.

e. Sistem kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

f. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Dengan adanya desain pekerjaan yang jelas, maka karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang di berikan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator dari Bernadin dalam Robbins (2006:260). Karena indikator-indikator Benadin dalam Robbins (2006:260) lebih cocok untuk di terapkan di dalam penelitian ini, apalagi obyek penelitian di PT. PLN Semarang merupakan lingkungan kerja yang di tuntut untuk selalu bekerja dengan baik dengan kualitas pelayanan yang baik dan komitmen kerja yang tinggi, dimana indikatornya sebagai berikut:

a. Kualitas

Menunjukkan sejauh mana mutu seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan dan kerapian.

b. Kuantitas

Kualitas merupakan jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam suatu periode pekerjaaa tertentu, hal ini dapat dilihat dari banyaknya jumlah pekerjaan yang dapat dikerjakan atau lebih terarah pada jumlah pekerjaan yang dapat di selesaikan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan dimana pekerjaan dapat di selesaikan pada waktu yang sudah di sepakati.

d. Efektivitas

Efektivitas merupakan memanfaatkan teknologi dan bahan baku yang dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi.

e. Kemandirian

Karyawan yang mampu mengorganisir sendiri pekerjaannya dengan baik sesuai target yang diharapkan tanpa harus diberikan pengarahan secara mendetil oleh atasan. Dengan kata lain, hal tersebut menyangkut masalah kemandirian.

f. Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan bagaimana karyawan mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya dan tidak akan melakukan pekerjaan lainnya sebelum pekerjaan yang satunya terselesaikan.

## **2.2 Kepuasan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya sikap ini di cerminkan oleh moral, kedisiplinan dan prestasi kerja (Fathoni, 2006:174). Luthans (2006:431) Kepuasan kerja hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang di nilai penting. Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya (Siagan 2003:295). Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang di nikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja (Fathoni, 2006:174).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2001:193). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerja, Kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja dan semangat kerja.

Dapat di simpulkan apa itu kepuasan kerja dari pengertian-pengertian para ahli maupun peneliti terdahulu bahwa. Bahwa kepuasan kerja merupakan persepsi sikap emosional positif atau negatif dari karyawan yang mencerminkan apakah karyawan itu menyukai pekerjaannya atau tidak menyukai pekerjaannya yang sudah di berikan perusahaan.

### **2.2.2 Fungsi Kepuasan Kerja**

Handoko (2001:195) Kondisi atau ketidakpuasan kerja akan menjadi umpan balik yang mempengaruhi prestasi kerja di waktu yang akan datang. Tujuan kepuasan kerja bahwa moral pekerja, dan kepuasan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, pekerja yang puas merupakan pra-kondisi bagi meningkatkan produktivitas, daya tanggap, mutu dan layanan pelanggan (Kaswan 2012:284).

### **2.2.3 Faktor-Faktor kepuasan kerja**

Kepuasan kerja di pengaruhi faktor yang satu sama lainnya saling berkaitan, meskipun masing-masing faktor tidak mungkin dapat dipisahkan secara sempurna, tetapi dengan analisis statistik faktor-faktor yang ada dapat dipisahkan sehingga

dapat memberikan petunjuk adanya pengaruh antara faktor-faktor yang ada dengan kepuasan kerja (Kaswan 2012:286).

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Kaswan (2012:286) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

a. Pemenuhan kebutuhan

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan di tentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. Perbedaan

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan, pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang di harapkan dan apa yang di peroleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar dari pada yang di terima orang akan tidak puas, dan sebaliknya apabila individu menerima manfaat di atas harapan.

c. Pencapaian nilai

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerja yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. Keadilan

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu di perlakukan di tempat kerja.

e. Komponen genetik

Kepuasan kerja sebagai merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik, model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan kerja.

### **2.2.3 Mengukur Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, kondisi kerja yang kurang kurang dari ideal dan serupa ini berarti penilaian seseorang karyawan terhadap betapa puas akan pekerjaannya merupakan penjumlahan yang rumit dari sebuah unsur pekerjaan (Robbins 2006:91).

Robbins (2006:91) menyatakan bahwa dalam mengukur kepuasan kerja dapat ditentukan dari empat faktor berikut ini:

- a. Pekerjaan yang menantang secara mental
- b. Imbalan yang adil dan promosi
- c. Kondisi kerja yang mendukung
- d. Reakan kerja yang mendukung

### **2.2.4 Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja bermanfaat dalam meningkatkan motivasi, mengurangi perasaan stress, meningkatkan komitmen organisasi, dan lain-lain (Kaswan, 2012:289). Hal-hal berikut dapat meningkatkan kepuasan kerja:

- a. Membuat pekerjaan menjadi menyenangkan
- b. Memiliki gaji, tunjangan, dan kesempatan promosi yang adil



- c. Menyesuaikan orang dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka
- d. Merancang pekerjaan agar menarik dan menyenangkan (Luthans, 2006:431).

### **2.2.5 Indikator kepuasan kerja**

Luthans (2006:431) mengemukakan beberapa indikator pengukuran kepuasan kerja sebagai berikut :

- a. Gaji

Sejumlah upah yang diterima dan tingkat di mana hal ini bisa di pandang sebagai hal yang di anggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.

- b. Kesempatan promosi

Kesempatan untuk maju dalam organisasi

- c. Pengawasan

Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku

- d. Rekan kerja

Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

- e. Pekerjaan itu sendiri

Dalam hal di mana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

Hasibuan (2009:202) indikator kepuasan kerja adalah:

a. Kedisiplinan

kepuasan kerja dapat di lihat dari tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kedisiplinan tinggi maka dapat di simpulkan tingkat kepuasan juga tinggi. Sebaliknya bila kedisiplinan rendah dapat di simpulkan tingkat kepuasan rendah. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, di gunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.

b. Moral Kerja

Moral kerja merupakan suatu perasaan tanggung jawab karyawan atas pekerjaannya sehingga akan berpengaruh terhadap hasil pekerjaan dari karyawan tersebut. Karyawan akan mempunyai moral kerja yang rendah cenderung memiliki hasil pekerjaan yang kurang maksimal, begitu pula sebaliknya karyawan yang memiliki moral kerja yang tinggi akan memiliki hasil pekerjaan yang maksimal.

c. Turnover

Kepuasan kerja dapat di lihat dari tingkat perputaran karyawan. Kepuasan kerja yang rendah biasanya akan mengakibatkan perputaran karyawan lebih tinggi. Maka lebih mudah meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan di perusahaan lain.

Dalam Penelitian ini penulis menggunakan indikator dari Luthans (2006:431) di karenakan ada beberapa indikator yang lebih condong kedalam kepuasan kerja dan lebih mudah untuk di teliti, di mana indikatornya adalah:

a. Kesempatan promosi

Kesempatan promosi dimana karyawan diberikan kesempatan untuk memperbaiki posisi jabatannya yang berarti berpindah dari suatu jabatan ke jabatan yang lain, yang mempunyai setatus dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

b. Pengawasan

Merupakan proses dalam menetapkan ukuran kerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil kerja yang telah diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah disepakati.

c. Rekan kerja

Dimana pola interaksi yang terjalin baik antar rekan kerja satu dengan lainnya di dalam pekerjaan maupun organisasi.

d. Pekerjaan itu sendiri.

Di dalam pekerjaan itu sendiri karyawan diberika tugas khusus untuk mendapatkan pengetahuan baru dan tantangan baru yang berbeda dari pekerjaan yang sebelumnya sehingga memberikan warna tersendiri di dalam bekerja.

## **2.3 Kompensasi**

### **2.3.1 Pengertian Kompensasi**

Handoko (2001:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi harus memiliki dasar yang logistik, rasional dan dapat di pertahankan. Sedangkan menurut Mathis Dan Jackson (2002:118) kompensasi faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada satu organisasi dan bukan pada organisasi yang lainnya.

Kompensasi terdiri dari tiga komponen yang masing-masing bervariasi. Yang pertama dan merupakan unsur-unsur yang paling besar adalah kompensasi dasar, kompensasi tetap yang di terima karyawan secara teratur, baik dalam bentuk gaji atau upah. Komponen yang kedua dalam kompensasi adalah insentif, program yang di rancang untuk memberikan imbalan kepada karyawan atas kinerja yang baik. Insentif ini ada dalam berupa bentuk, seperti bonus dan bagi untung. Komponen yang terakhir dari kompensasi adalah tunjangan, tunjangan meliputi program asuransi kesehatan, liburan, dan lain-lain (Kaswan, 2012:146).

Kompensasi karyawan merujuk kepada semua bentuk pembayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka. Kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung (Dessler, 2009:46).

Dapat di simpulkan apa itu kompensasi dari pengertian-pengertian para ahli maupun peneliti terdahulu bahwa Kompensasi merupakan semua bentuk pembayaran yang di berikan perusahaan kepada karyawan dengan tujuan balas jasa atas kinerja karyawan dalam waktu tertentu.

### **2.3.2 Tujuan Kompensasi**

Kompensasi mempunyai tujuan untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi dan menjamin keadilan, analisis pengupahan dan penggajian harus membayar kompensasi yang sama besarnya untuk pekerjaan-pekerjaan sejenis (Handoko, 2001:156). Secara terinci, tujuan-tujuan yang hendak dicapai melalui administrasi kompensasi dapat diuraikan secara berikut :

a. Memperoleh personalia yang qualified

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar, karena perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga kerja.

b. Mempertahankan karyawan yang ada sekarang

Bila kompensasi di perusahaan tidak stabil, maka akan banyak karyawan untuk keluar dari perusahaan, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kompensasi.

c. Menjamin keadilan

Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam menentukan tingkat kompensasi.

d. Menghargai perilaku yang diinginkan

Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab dan perilaku lain dapat diharga melalui rencana kompensasi.

e. Memenuhi peraturan-peraturan legal

Program kompensasi yang baik memperhatikan kendala-kendal yang ada pada perusahaan serta memperhatikan semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi (Handoko, 2001;156)

Tujuan kompensasi untuk membantu karyawan yang bekerja di perusahaan demi meningkatkan standar hidup karyawan dan kebutuhan-kebutuhan setiap hari yang stiap tahunnya meningkat. Dengan adanya kompensasi yang di berikan perusahaan diharapkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan meningkat.

#### **2.3.4 Jenis-Jenis Kompensasi**

Jenis Kompensasi bersifat langsung gaji pokok dan gaji variabel merupakan bentuk paling umum kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung biasanya terdiri dari tunjangan karyawan (Mathis dan Jackson, 2002:119).

##### **A. Kompenasi langsung**

###### **a. Gaji pokok**

Kompensasi dasar yang di terima karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah.

###### **b. Gaji variabel**

Kompensasi yang di kaitkan dengan kinerja individual, kelompok, dan organisasi.

##### **B. Kompensasi Tidak Langsung**

###### **a. Tunjangan**

Imbalan tidak langsung seperti asuransi kesehatan, uang cuti, atau uang pensiun, diberikan kepada karyawan atau kelompok karyawan sebagai bagian dari kenaggotaannya di organisasi.

### **2.3.5 Indikator-indikator kompensasi**

Panggabean (2004:77) ukuran program kompensasi yang dapat di berikan oleh organisasi kepada pegawai di dasarkan beberapa hal sebagai berikut:

#### **a. Gaji**

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang di terima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan seumbangan tenaga dan pikiran dalam menacapi tujuan perusahaan atau, dapat juga du katakan sebagi bayaran tetap yang di terima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

#### **b. Insentif**

Insentif merupakan imbalan langsung yang di bayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang di tentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa di sebut kompensasi berdasarkan kinerja.

#### **c. Tunjangan**

Pemberian tunjangan kepada karyawan berupa uang atau barang, namun sifatnya tertentu saja. Tunjangan di berikan kepada karyawan yang telah di angkat menjadi pegawai tetap, seperti tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, tunjangan tranportasi dan sebagainya.

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Hasibuan (2012:86) mengemukakan, secara umum ada beberapa jenis indikator kompensasi, yaitu:

- a. Gaji
- b. Upah
- c. Upah insentif
- d. Asuransi
- e. Fasilitas kantor
- f. Tunjangan

Menurut Simamora (2004 : 445) adapun beberapa indikator kompensasi finansial adalah sebagai berikut:

- a. Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

- b. Insentif

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

- c. Tunjangan

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



d. Fasilitas

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

Dalam penelitian ini penulis menggunakan Indikator dari panggabean (2004) di karenakan indikator yang di kemukakan oleh panggabean mencakup keseluruhan kompensasi yang berada di obyek penelitian. Sehingga memudahkan peneliti untuk mengukur variabel kompensasi, di mana indikator yang di gunakan adalah:

a. Gaji

Balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang sudah bekerja di perusahaan dalam periode tertentu yang menghasilkan kualitas ouput yang berkualitas maupun tidak atau jasa yang diberikan perusahaan dalam kemajuan perusahaan.

b. Insentif

Insentif merupakan penghasilan tambahan yang akan diberikan kepada parakaryawan yang dapat memberikan prestasi sesuai dengan yang telah di tetapkan.

c. Tunjangan

Tunjangan adalah setiap tambahan benefit yang diberikan kepada karyawan, misalnya pemberian tunjangan hari raya, jasa kesehatan dan pemakaian kendaraan perusahaan.

## **2.4 Lingkungan kerja**

### **2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Kinerja karyawan di pengaruhi oleh banyak faktor di antaranya adalah jumlah komposisi dari kompensasi yang di berikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman di masa depan mutasi promosi. Di samping faktor kompensasi masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas yaitu lingkungan kerja. Menurut nitisemito (1992:159) lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat di harapkan selesai lebih cepat dan baik.

Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus di tumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang di tumbuhkan dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara, 2001:68).

Dapat di simpulkan dari pengertian-pengertian para ahli maupun penelitian terdahulu bahwa lingkungan kerja adalah kondisi adaptasi seorang karyawan di dalam perusahaan, apabila karyawan cocok di lingkungan kerja dalam perusahaan maka kinerjanya akan meningkat apabila karyawan tidak cocok dengan lingkungan kerja sekitar perusahaan maka kinerja akan menurun. Penting untuk memperhatikan lingkungan kerja karena lingkungan kerja mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

### **2.4.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja menurut Soedarmayanti (2001:46) adalah sebagai berikut:

#### **a. Penerangan/Cahaya**

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kecelakaan bekerja. Oleh sebab itu perlu di perhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami masalah, dan pada akhirnya menyebabkan kurangnya efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

#### **b. Suhu udara**

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Udara di sekitar di katakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

#### **c. Suara bising**

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak di kehendaki oleh telinga. Karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat

mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya di hindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

d. Keamanan kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu di perhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).

e. Hubungan karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta di dukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja.

### **2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja di ukur melalui indikator sebagai berikut (Nitisemito, 1992;159):

a. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mengukur kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedia fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:46) adalah sebagai berikut :

- a. Penerangan
- b. Suhu udara
- c. Suara bising
- d. Penggunaan warna
- e. Ruang gerak yang diperlukan
- f. Keamanan kerja
- g. hubungan karyawan.

Dalam Penelitian ini penulis menggunakan indikator dari Nitisemito (1992) di karenakan indikator yang digunakan semuanya ada dan bisa dilihat atau lebih cocok di dalam obyek penelitian ini. Indikator Nitisemito sebagai berikut :

- a. Suasana kerja

Dimana karyawan merasakan suasana kerja yang nyaman meliputi penerangan, suara yang tidak berisik dan tenang dan keamanan dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan bisa lebih produktif dalam bekerja.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Bagaimana karyawan merasakan hubungan yang harmonis antara rekan kerja di dalam bekerja. Karyawan akan loyal kepada perusahaan apabila merasa lebih nyaman dengan dengan rekan kerjanya.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Karyawan menggunakan fasilitas kerja yang di sediakan perusahaan untuk menunjang proses kelancaran dalam bekerja.

## **2.5 Pengaruh Antar Variabel**

### **2.5.1 Pengaruh Kompensasi pada Kinerja Karyawan**

Kompensasi yang sering disebut imbalan balas jasa adalah hak seorang pekerja atau karyawan yang harus diberikan organisasi atau perusahaan kepada pekerja setelah melakukan kewajibannya. Pemberian kompensasi merupakan bagian manajemen yang sangat prinsip dan signifikan demi kelangsungan hidup perusahaan. Namun sebelum bentuk kompensasi diberikan dan diterima oleh para karyawan harus melalui suatu proses jaringan dari berbagai sub proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya.

Kompensasi finansial di dunia usaha atau industri dapat memberi pengaruh yang paling penting dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sistem kompensasi akan memberi dua tujuan penting yaitu mendorong bagi karyawan untuk merasa

memiliki dalam organisasi dan mendorong untuk berprestasi yang lebih tinggi lagi.

Penelitian yang dilakukan oleh Blazovich (2013) pada variabel kompensasi dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula pada penelitian yang dilakukan oleh Sopiah (2013) dan Jamil (2010) juga menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Blazovich (2013).

Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Kompensasi berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan.

### **2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan.**

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dan dapat membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Disamping itu karyawan akan lebih senang dan nyaman dalam bekerja jika fasilitas yang ada dalam keadaan bersih, tidak bising, pertukaran udara yang cukup baik dan peralatan yang memadai serta relatif modern. Dengan lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nguyen *et al.* (2014) pada variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan. Demikian pula dengan penelitian Amusa *et al.* (2013) dan Taiwo (2009) yang menguji pengaruh

lingkungan kerja kinerja karyawan juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan.

Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan.

### **2.5.3 Pengaruh Kompensasi pada Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja.**

Kompensasi finansial mampu memotivasi kinerja semua karyawan untuk berproduktivitas dengan baik. Karena bagi sebagian karyawan, upah adalah suatu cara untuk memenuhi kebutuhan mereka. Diduga sistem kompensasi finansial dapat menjadi awal dan akhir dari kepuasan kerja seorang karyawan. Oleh sebab itu, jika sistem kompensasi finansial baik dan meningkat, maka akan menimbulkan perasaan senang atau puas terhadap pekerjaan. Kondisi atau perasaan senang tersebut dapat menjadi faktor yang mendorong seorang karyawan untuk menunjukkan kinerja individual yang tinggi sesuai harapan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sugiyarti (2012) menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3: Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan.

### **2.5.4 Pengaruh Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan dengan yang di mediasi oleh Kepuasan Kerja.**



Kepuasan kerja karyawan menunjukkan terpenuhi atau tidaknya keinginan mereka terhadap pekerjaan yang dijalani. Jika lingkungan kerja seseorang karyawan tidak mendapatkan apa yang diharapkan diantaranya peluang promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja dan atasan yang menyenangkan serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri maka dapat dipastikan kinerja karyawan akan buruk.

Penelitian yang dilakukan oleh Sugiyarti (2012) menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H4: Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan.

## **2.6 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu.

Dari beberapa peneliti tentang variabel-variabel yang mempengaruhi lingkungan kerja, kompensasi, kinerja dan kepuasan kerja diantaranya yang berjudul:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian terdahulu**

No	Penelitian/Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Dherman, Sudibya, Utama, (2012)	Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi bali	V. Bebas : Motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi. V. Terikat : Kinerja dan kepuasan kerja	Regresi Berganda	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Kusuma, Ardana (2014)	Pengaruh penempatan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan	V. Bebas : Penempatan dan kompensasi. V. Terikat : kepuasan kerja dan kinerja karyawan	Regresi Berganda	Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

3	Astuti, Sudharma (2013)	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada hotel bakung's <i>Beach cottages</i> Kuta Bali	v. Bebas : Kompensasi dan Motivasi. V. Terikat Kepuasan kerja dan kinerja karyawan	Regresi Berganda	Kompensasi Berpengaruh Positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh Positif Signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Sopiah (2013)	Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja Dan kinerja karyawan Outsourcing Bank Syariah di Malang	V. Bebas : Komepnasasi V. Terikat : Kepuasan kerja dan kinerja karyawan	Regresi Linier	Kompensasi berpengaruh Positif Signifikan terhadap kepuasan kerja Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Sugiyanti (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja untuk meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Fakultas		Regresi Berganda	1. Kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja  2. Kepuasan kerja terbukti memediasi
		Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang)			pengaruhlingkungan kerja terhadap kinerja

Sumber : Penelitian Terdahulu (2014)

## **2.7 Kerangka Berpikir**

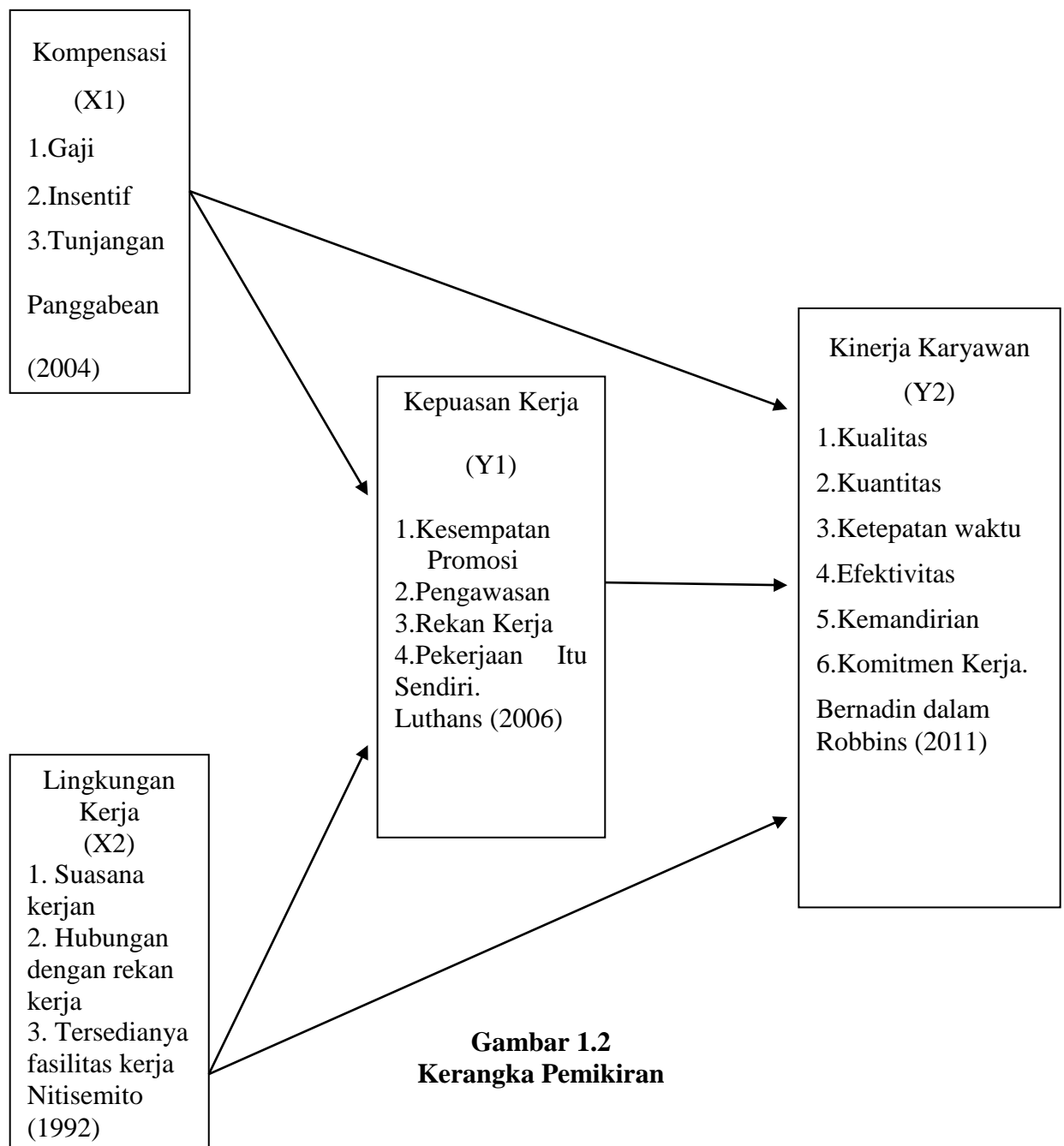
Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai harapan serta lingkungan kerja yang kondusif. Faktor lain supaya kinerja berjalan dengan baik manajer harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja menjadi mediasi dalam prosesnya kinerja dan produktivitas karyawan.

Perusahaan harusnya memberikan keadilan kepada para karyawan berupa hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang di berikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari peleyanan mereka. Karena kompensasi merupakan segala sesuatu yang di terima oleh karyawan yang di berikan kepada pegawai.

Dari pengertian di atas di lihat bahwa kompensasi merupakan alat pengikat perusahaan terhadap karyawan. Faktor penarik dan motivasi untuk kinerja karyawan, dengan demikian kompensasi mempunyai fungsi yang cukup penting di dalam perusahaan, karena kompensasi bisa di jadikan sebagai alat pendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan.

lingkungan kerja pada dasarnya merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan bekerja untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkugna kerja sangat berpengaruh besar untuk mendorong semangat kerja. Semangat kerja tersebut sangan di butuhkan karyawan dalam rangkat meningkatkan kinerja karyawan.

Dari uraian di atas dapat di mengerti bahwa kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan jika perusahaan memberikan gaji, tujuan, dan fasilitas sesuai harapan karyawan atas jasa yang telah di berikan serta dukungan lingkungan kerja yang kondusif baik lingkungan fisik maupu non fisik. Maka dapat di gambarkan sebuah kerangka berpikir, sebagai berikut:



**Gambar 1.2**  
**Kerangka Pemikiran**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Suharsimi, 2006;130). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. PLN Distribusi Jateng dan D.I Yogyakarta sebanyak 238 karyawan.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Suharsimi, 2006:131). Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan tetap pada PT. PLN Distribusi Jateng dan D.I Yogyakarta.

Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel dapat dihitung dengan menggunakan rumus Slovin. Rumus Slovin digunakan bila jumlah populasinya diketahui.

Rumus :

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

Keterangan :

$n$  = Jumlah Sampel

$N$  = Jumlah Populasi =238

$e$  = Batas kesalahan maksimal yang ditolerir dalam sampel  
(5%)

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{238}{1+N(0,05)^2} \\
 &= \frac{238}{1+0,595} \\
 &= 149,21
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka sampel dalam penelitian ini adalah 149,21 dibulatkan menjadi 149 responden.

Pengambilan sampel yang digunakan adalah *propotional random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak dengan memperhatikan besarnya jumlah reponden pada setiap unit organisasi yang ada pada populasi (Suharsimi, 2006:138). Teknik *propotional random sampling* digunakan untuk mengambil sampel pada penelitian ini karena pada dasarnya semua karyawan di setiap divisi karyawan mempunyai pekerjaan yang hampir sama bahkan tingkat kesulitannya sama. Semua karyawan diberikan kompensasi di divisi masing-masing Dalam fasilitas lingkungan kerja tidak memandang jabatan dan bisa menikmati fasilitas yang di sediakan perusahaan, baik itu fasilitas kerja maupun fasilitas umumnya yang menunjang kinerja karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 149 sampel. Kemudian didistribusikan pada masing-masing divisi dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\text{Rumus Umum} = \frac{\sum \text{karyawan pada divisi} \times \text{sampel}}{\sum \text{populasi}}$$

Sampel yang diperoleh adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Sampel Penelitian**

No	Divisi	Jumlah	<i>Proposional</i>	Sampel
1	SDM & Organisasi	42	$(42 : 238) \times 149 = 26,29$	26
2	Distribusi	34	$(34 : 238) \times 149 = 21,28$	21
3	Keuangan	43	$(43 : 238) \times 148 = 26,92$	27
4	Komunikasi Hukum & ADM	34	$(35 : 238) \times 149 = 21,28$	21
5	Audit Internal & ADMUF	52	$(52 : 238) \times 149 = 32,55$	33
6	Perencanaan	23	$(23 : 238) \times 149 = 14,39$	14
7	Receptionis	4	$(4 : 238) \times 149 = 2,50$	3
8	Satpam	6	$(6 : 238) \times 149 = 3,75$	4
	Jumlah			149

Sumber : data primer diolah 2015

### 3.2 Sumber Data

#### 3.2.1 Data Primer

Data primer adalah data yang di kumpulkan secara langsung oleh peneliti atau pihak utama (Usman dan Akbar, 2006:20). Data primer dalam penelitian ini adalah tanggapan responden terhadap kuesioner variabel kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

#### 3.2.2 Data Skunder

Data skunder adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti melalui pihak kedua atau tangan kedua (Usman dan Akbar, 2006:20). Data skunder dalam



penelitian ini adalah jumlah karyawan perusahaan, sejarah perusahaan, dan struktur organisasi

### **3.3 Variabel Penelitian**

Dalam kaitannya dengan penelitian, maka keberadaan metode dianggap sebagai pedoman atau landasan yang baik dalam hal pengumpulan data maupun dalam melakukan analisi data sehingga akan memberikan arah yang baik.

#### **3.3.1 Variabel Bebas**

##### **3.3.1.1 Kompensasi (X1)**

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah mereka lakukan selama bekerja di perusahaan PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta. Adapun indikator untuk mengukur kompensasi menurut Panggabean (2004:77) adalah :

1. Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan

##### **3.3.1.2 Lingkungan Kerja (X2)**

Lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang mempengaruhi karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta dalam melakukan aktivitasnya. Adapun indikator untuk mengukur kinerja menurut Nitisemito (1992:159) yaitu:

1. Suasana kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Tersedianya fasilitas kerja

### **3.3.2 Variabel Intervening (Y1)**

Variabel Intervening dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y1) Kepuasan kerja dalam penelitian ini merupakan hubungan kerja antar karyawan dan pekerjaan itu sendiri. Adapun indikator untuk mengukur kepuasan kerja menurut Luthans (2006:431).

1. Kesempatan Promosi
2. Pengawasan
3. Rekan kerja
4. Pekerjaan itu sendiri

### **3.3.3 Variabel Terikat (Y2)**

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y) Kinerja dalam penelitian ini merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh para karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya adapun indikator untuk mengukur Kinerja karyawan menurut Bernadin dalam Robbins (2006:260) sebagai berikut :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

## 6. Komitmen Kerja

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data merupakan usaha-usaha untuk memperoleh bahan-bahan, keterangan serta kenyataan yang benar-benar dapat di pertanggungjawabkan. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah:

#### **3.4.1 Metode Dokumentasi**

Dokumentasi bersasal dari kata dokumen yang artinya barang barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti mengamati benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, peraturan-peraturan, dokumen (Suharsimi, 2006:158)

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan informasi atau data dengan mempelajari dokumen-dokumen PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta yang meliputi nama dan jumlah staf, uraian tugas dan wewenang, data absensi dan sebagainya yang dibutuhkan berada di lingkungan PL. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta.

#### **3.4.2 Metode Angket (Kuesioner)**

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan secara tertulis yang akan di jawab oleh responden penelitian, agar peneliti memperoleh data lapangan untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah di tetapkan. Kuesioner yang di gunakan adalah kuesioner yaitu model pertanyaan dimana pertanyaan tersebut telah tersedia jawaban, sehingga responden hanya memilih

dari alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya. Pertanyaan tertutup tersebut menerangkan tanggapan responden terhadap variabel kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Untuk mengukur hasil tanggapan responden, maka di gunakan skala. Skala yang di gunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Dimana jawaban yang mendukung pertanyaan diberi skor yang tinggi sedangkan untuk menjawab yang tidak atau kurang mendukung diberi skor rendah.

Menurut Sugiyono (2006:86) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Maka variabel yang dapat diukur dijabarkan menjadi indikator jawaban seperti item instrumen yang menggunakan skala likert.

- a. Untuk jawaban SS, yaitu Sangat Setuju diberikan skor :5
- b. Untuk jawaban S, yaitu Setuju diberi skor :4
- c. Untuk jawaban KS, yaitu Kurang Setuju diberikan skor :3
- d. Untuk jawaban TS, yaitu Tidak Setuju diberikan skor :2
- e. Untuk jawaban STS, yaitu Sangat Tidak Setuju diberikan skor :1

Pertanyaan dalam angket penelitian ini digunakan agar peneliti memperoleh data lapangan untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Model pertanyaan tersebut telah tersedia jawaban, sehingga responden hanya memilih dari alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya. Pertanyaan tersebut menerapkan tanggapan responden terhadap variabel kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan

### 3.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 3.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji instrumen yang di maksudkan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Pengujian validitas terhadap koesioner yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik SPSS Ver 16. Uji signifikan di lakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung untuk  $r$  hitung tiap butir dapat di lihat dari nilai (*corrected item – total correlation*) dengan  $r$  tabel untuk *korelasi  $r$  product moment* dari pearson, suatu indikator di katakan valid apabila  $N = 30$  dan  $\alpha = 0,05$  maka  $r_{tabel} = 0,361$  dengan ketentuan hasil  $r_{hitung} > r_{tabel} (0,361)$  maka butir pertanyaan dinyatakan valid dan apabila Hasil  $r_{hitung} < r_{tabel} (0,361)$  butir pertanyaan dinyatakan tidak valid (Sugiono, 2006:228).

Tabel *r product moment* dapat di lihat pada lampiran. 11

Hasil pengujian validitas menggunakan SPSS untuk variabel Kinerja Karyawan (Y2) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Uji Validitas Kinerja**

No Pertanyaan	Fxy	r tabel	Kriteria
1	0,773	0,361	Valid
2	0,572	0,361	Valid
3	0,562	0,361	Valid
4	0,613	0,361	Valid

5	0,722	0,361	Valid
6	0,604	0,361	Valid
7	0,556	0,361	Valid
8	0,692	0,361	Valid
9	0,662	0,361	Valid
10	0,510	0,361	Valid
11	0,590	0,361	Valid
12	0,509	0,361	Valid
13	0,687	0,361	Valid

Sumber : data primer diolah, 2015

Berdasarkan tabel 3.1. Terlihat semua butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan mempunyai nilai  $r$  hitung  $> 0.361$ . Hal ini mengandung arti bahwa semua indikator tersebut adalah valid untuk mengukur variabel Kinerja Karyawan dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

Hasil pengujian validitas menggunakan SPSS untuk variabel Kompensasi (X1) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Uji Validitas Kompensasi**

No Pertanyaan	Fxy	r tabel	Kriteria
14	0,581	0,361	Valid
15	0,691	0,361	Valid
16	0,617	0,361	Valid
17	0,399	0,361	Valid
18	0,696	0,361	Valid
19	0,543	0,361	Valid
20	0,750	0,361	Valid
21	0,728	0,361	Valid

Sumber : data primer diolah, 2015

Berdasarkan tabel 3.2. Terlihat semua butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Kompensasi mempunyai nilai  $r$  hitung  $> 0.361$ . Hal ini

mengandung arti bahwa semua indikator tersebut adalah valid untuk mengukur variabel Kompensasi dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

Hasil pengujian validitas menggunakan SPSS untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

**Tabel 3.4**  
**Uji Validitas Lingkungan Kerja**

No Pertanyaan	Fxy	r tabel	Kriteria
22	0,533	0,361	Valid
23	0,527	0,361	Valid
24	0,774	0,361	Valid
25	0,389	0,361	Valid
26	0,751	0,361	Valid
27	0,814	0,361	Valid

Sumber : data primer diolah, 2015

Berdasarkan tabel 3.4 Terlihat semua butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai r hitung  $> 0.361$ . Hal ini mengandung arti bahwa semua indikator tersebut adalah valid untuk mengukur variabel Lingkungan Kerja dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

Hasil pengujian validitas menggunakan SPSS untuk variabel Kepuasan Kerja (Y1) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

**Tabel 3.5**  
**Uji Validitas Kepuasan Kerja**

No Pertanyaan	Fxy	r tabel	Kriteria
28	0,561	0,361	Valid
29	0,574	0,361	Valid

30	0,527	0,361	Valid
31	0,572	0,361	Valid
32	0,586	0,361	Valid
33	0,622	0,361	Valid
34	0,745	0,361	Valid
35	0,661	0,361	Valid

Sumber : data primer diolah, 2015

Berdasarkan tabel 3.5 Terlihat semua butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Kepuasan Kerja mempunyai nilai  $r$  hitung  $> 0.361$ . Hal ini mengandung arti bahwa semua indikator tersebut adalah valid untuk mengukur variabel Kepuasan Kerja dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

### 3.4.2 Uji Reliabilitas

Relibilitas menunjukkan bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik (Suharsimi, 2006:178). Dalam penelitian ini suatu alat ukur dikatakan mempunyai reabilitas tinggi atau dapat dipercaya jika alat ukur tetap atau stabil, dapat diandalkan dan dapat di prediksi. Pengujian relibilitas menggunakan program SPSS.

Instrumen dikatakan reliabel/handal adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's Alpha*  $> 0,70$  (Ghozali, 2005:41).

**Tabel 3.6**  
**Reliabilitas Instrumen**

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha yang disyaratkan</i>	Kriteria
1	Kinerja Karyawan	0,900	0,70	Reliabel
2	Kompensasi	0,869	0,70	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,846	0,70	Reliabel
4	Kepuasan Kerja	0,850	0,70	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2015



### 3.5 Metode Analisis Data

#### 3.5.1 Uji Deskriptif Persentase

Metode ini digunakan untuk mengkaji variabel-variabel yang ada pada penelitian ini yang terdiri dari kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Langkah-langkah yang ditempuh dalam penggunaan teknik ini adalah sebagai berikut :

- a. Membuat tabel distribusi jawaban angket
- b. Menentukan skor jawaban dengan ketentuan skor yang telah di tetapkan
- c. Menjumlahkan skor jawaban yang di peroleh dari tiap-tiap responden
- d. Memasukkan skor tersebut ke dalam rumus sebagi berikut:

$$N\% = \frac{n}{N} \times 100\% , \text{ dimana :}$$

n = Jumlah skor jawaban responden

N = jumlah skor jawaban ideal

% = tingkat persentase

(Ali, 1996:184)

Berikut ini adalah tabel presentase beserta skor jawaban respondes :

**Tabel 3.7**  
**Tingkat Presentase Skor Jawaban Responden**

Persentase	Kriteria
84,01% - 100%	Sangat Tinggi
68,01% - 84%	Tinggi
52,01% - 68%	Cukup
36,01% - 52%	Rendah
20,00% - 36%	Sangat Rendah

(Sumber : Sugiono, 2005:29)

### **3.5.2 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.5.2.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2009:149). Pada penelitian ini menggunakan uji statistik. Uji statistik yang di gunakan adalah uji statistik *non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S)*.

#### **3.5.2.2 Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Multikolinieritas dapat di lihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor (VIF)*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang di jelaskan oleh variabel dependen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih di jelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF=1/Tolerance$ ). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$  (Ghozali, 2009:95).

#### **3.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya.

Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain rerap, maka di sebut homoskesatisitas dan jika berbeda disebut hererokedastisitas. Uji heteroskedastisitas yang dilakukan adalah dengan uji glejser. Uji glejser digunakan untk meregresi nilai *absolute* residul terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan secaras statistik mempengaruhi variabel independen, maka ada indikasi terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2009:129). Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini di gunakan dengan bantuan SPSS.

### **3.5.7 Uji Parsial (Uji t)**

Uji parsial adalah untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan nilai kritis sesuai dengan tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0.05. pengambilan keputusan didasarkan nilai probabilitas yang di dapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS Ver.16.

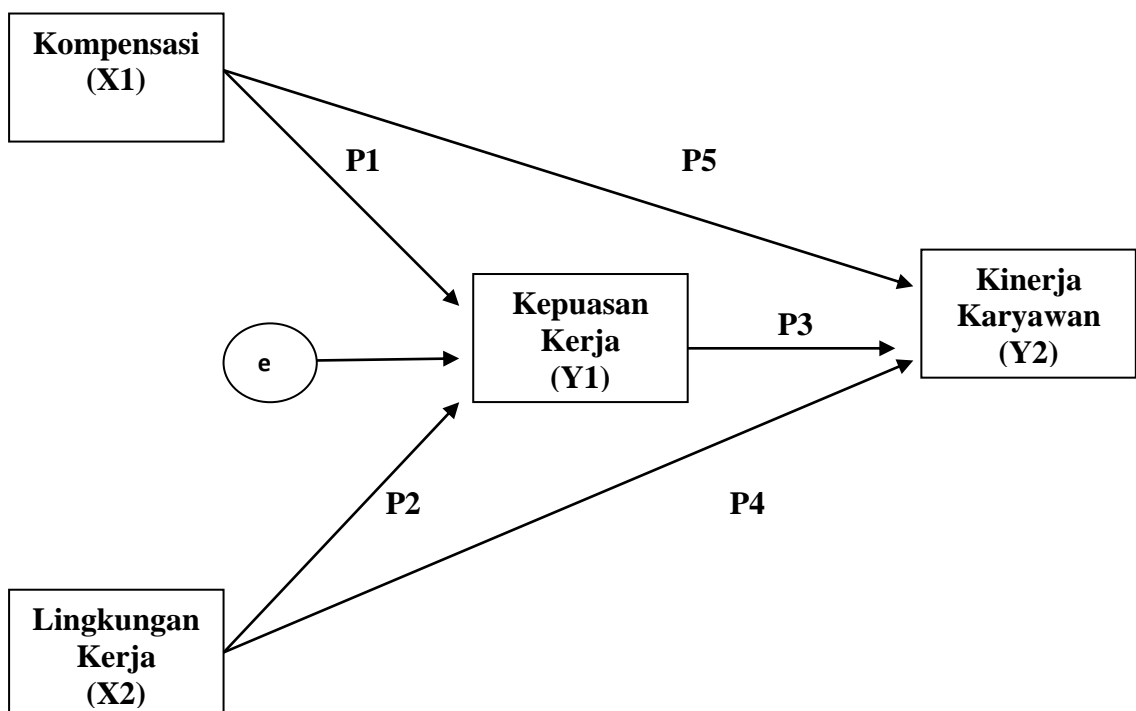
$H_0$  = variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen dan  $H_a$  = variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan pengambilan keputusan jika probabilitas  $> 0.05$  maka  $H_0$  diterima apabilan probabilitas  $< 0.05$  maka  $H_0$  ditolak. Nilai probabilitas dari uji t di lihat dari *Coefficient* kolom sig atau significance (Ghozali, 2009:98).

### **3.5.8 Anlisis Jalur (*Path*)**

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar varibel (Ghoozali, 2009:210). Sedangkan menurut Ariyanto (2005:74).

Analisis jalur merupakan analisis untuk menguji korelasi antarvariabel. Dalam analisis jalur akan dibahas tentang penerapan metode korelasi antarvariabel. Dalam analisis jalur akan dibahas tentang penerapan metode korelasi dengan hitungan semua jalur variabel yang diduga mempunyai korelasi.

Model jalur ialah suatu diagram yang menghubungkan antara variabel bebas, perantara dan tergantung, pola hubungan ditunjukkan dengan menggunakan anak panah. Anak panah tunggal menunjukkan hubungan sebab-akibat antar variabel-variabel *eksogen* atau perantara dengan suatu variabel tergantung atau lebih. Anak panah juga menghubungkan kesalahan dengan semua variabel endogen masing-masing. Anak panah ganda menunjukkan korelasi antara pasangan variabel-variabel *eksogen*. Model jalur penelitian ini adalah sebagai berikut :



**Gambar 3.1**  
Analisi Jalur (*Path*)

Model Analisis Jalur Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai *Variabel Intervening*

Ada dua variabel tak bebas dalam model yaitu  $y_1$  dan  $y_2$ . Sebagai kosekuensinya diperoleh dua persamaan yang tergantung yaitu persamaan 1 yang menunjukkan hubungan kepuasan menyeluruh ( $y_1$ ) dengan dua variabel ( $x_1$  dan  $x_2$ ) dan yang kedua, yaitu persamaan 2 yang menunjukkan hubungan kinerja karyawan ( $y_2$ ) dengan tiga variabel ( $x_1$ ,  $x_2$  dan  $y_1$ ). Persamaan 1 dan 2 mencerminkan hubungan matematika yang terdapat pada model di atas:

$$KKJ = b_1 K + b_2 LK + e_1 \dots \dots \dots (1)$$

$$KKW = b_1 K + b_2 LK + b_3 y_1 + e_2 \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan :

KKJ = Kepuasan Kerja

KKW = Kinerja Karyawan

K = Kompensasi

LK = Lingkungan Kerja

Efek yang ditimbulkan dapat ditulis sebagai berikut :

Total efek komepensasi terhadap kinerja karyawan = (p5) + (p1) (p3)

Total lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan = (p4) + (p2) (P3)

Total efek kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan = (p3)

Efek langsung kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan = (p5)

+ (p4)

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, maka dapat diambil suatu simpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika kompensasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat.
2. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat.
3. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja meningkat di pengaruhi kompensasi yang meningkat tentu akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.
4. Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja meningkat di pengaruhi lingkungan kerja yang meningkat akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

## 5.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Bagi Perusahaan

Diharapkan perusahaan memberikan pelatihan-pelatihan yang bersifat untuk memenuhi syarat promosi jabatan kepada karyawan, dengan tujuan untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah dalam bekerja, disiplin yang tinggi sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Selain untuk meningkatkan kinerja kesempatan promosi yang diberikan akan membantu mengembangkan kreativitas dan inovasi yang lebih baik demi tercapainya tujuan optimal perusahaan.

### 2. Bagi Akademik

Bagi yang tertarik untuk meneliti dengan tema sejenis, disarankan untuk menggukan alat ukur variabel lain, seperti komitmen organisasi, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, komunikasi dalam organisasi dan motivasi. Sehingga kinerja karyawan yang diharapkan dapat mencapai titik optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, Shaheen dan Md. Nokir Uddin. 2012. "Job Satisfaction of Bankers and its Impact in Banking: A Case Study of Janata Bank ". Vol. 6 No. 2 Bangladesh : ASA University.
- Amusa, Isaka Oyintola, Abiodun Olaide, Ajani Florence Olabisi. 2013. "Work Environments and Job Performance of Librarians in the Public Universities in South – West Nigeria". Dalam *International Journal of Library and Infomationa Science*, Vol. 5 No.11 Nigeria: Kwara State University.
- Arianto, Nugroho Agung Dwi. 2013. "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerjadan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar". Dalam *Jurnal Universitas Islam Nahdlatul Ulama*, Hal 198-120 Jepara: Universitas Islam Nahdlatul Ulama.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Astuti, Ni Ketut Ayu Juli, I Nyoman Sudharma. 2013. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada hotel bakung's beach cottages Kuta Bali". Dalam *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana*, Hal 1590-1593 Bali: Universitas Udayana.
- Blazovich, Janell L. 2013. "Team Indentity and Performance – Based Compensation Efeects On Performance". Dalam *Team Performance Management: An International Journal*, Vol. 19 No.3/4 Hal 165-166 USA: Accounting Departement, University If St Thomas.
- Chaisunah, Ani Muttaqiyathun. 2014. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya)". Dalam *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Ahmad Dahlan*, Hal 14-15 Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, I Gede Andyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di lingkungan Kanotr Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali". Dalam *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana*, Hal 181-182. Bali: Universitas Udayana.



- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hammed, Abdul Mphil. 2014. “ Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence From Banking Sector of Pakistan)”. Dalam *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 5 No. 2 Hal. 305-307. Pakistan: Islamia University of Bahawalpur.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta :BPFE
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Jain, Ruch. Surinder Kaur. 2014. “Impact of Work Environment on Job Satisfaction”. Dalam *International Journal of Scientific and Research Publications*, Vol 4 No. 1 Jaipur : The IIS University.
- Jamil, Bilal dan Naintara Sarfaraz Raja. 2011. “Impact Of Compensation, Performance Evaluation and Promotion Practices on Government Employess Performance VS private Employees”. Dalam *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research in Business*, Vol. 3 No. 8 Hal.73-74 Pakistan: Foundation University Islamabad.
- Juniarti, Dafiana. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediating pada Karyawan Perbankan Bagian Keuangan di Tanjungpinang. Hal. 13-14. Tanjungpinang.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kusuma, I Putu Satria Wira, Ardana Komang. 2014. ”Pengaruh penempatan dan kompensasi terhdap kepuasan kerja dan kinerja karyawan”. Dalam *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unud*, Hal. 2077-2082 Bali : Universitas Udaya.
- Leblebici, Demet. 2012. “Impact Of Workplace Quality On Employee’s Productivity:Case Stuty Of A Bank In Turkey”. Dalam *Journal Of Business, Economics & Finance*, Vol.1 No 1 Hal 45-47 Turkey: Okan University.
- Luthans, Fred. *Prilaku Organisasi*, Yogyakarta : Andi, 2006
- Mangkunegara, A. Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- Mathis, Robert L dan Jacson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Martoyo, Suliso, S.E. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta.
- Naharudin, Nina Munira, Mohammad Sadegi. 2013. "Factor of Workplace Environment that Affect Employees Performance: A Case Study of Miyazu Malaysia". dalam *Internasional Journal of Independent Research and Studies*, Vol 2 No.2 Malaysia: Limkokwing University of Creative Techonolgy.
- Nguyen, D. Phong, Chuong X. Dang, Lam D. Nguyen. "Would Better Earning, Work Environment, and Promotion Opportunities Increase Employee Performance? An Investigation in State and Other Sectors in Vietnam". Dalam *International Enterpreneurshirp and Management Journal*, Hal. 3-4 Vietnam. University of Economics Vietnam.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Odunlande, R. O. 2012. "Managing Employee Compensation and Benefits for Job Satisfaction in Libraries and Information Centres in Negeria". Dalam *Journal Library Philosophy and Practice*, Hal 10-12 Nigeria: University of Lagos.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Papera, Gamage Dinoka Nimali, Ali Khatibi, Nimal Navaratna dan Karuthan. 2014. "Job Satisfaction And Job Performance Among Factory Employees In Apparel Sector". Dalam *Asian Journal Of Management Scienes & Education*, Vol. 3 No.1 Hal 78-79 Sri Langka: University of Colombo.
- Pushpakumari, M. D. 2008. "The Impact of Job Satisfaction on Job Performance : An Empirical Analysis". Dalam *Journal Universitas Maijo*, Hal 90-91 Japan: Universitas Maijo.
- Rizal, Muhamad, M Syafiie Idrus, Djumahir, Rahayu Mintarti. 2011. "Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies al Local Revenue Management in Kendari City)". Dalam *Iternational Journal of Business and Management Invention*, Vol.3 No.2 Hal 73-74 Kendari: Economics and Business Faculty of Brawijaya University.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Prilaku Organisasi*. Jkarta: Salmeba Emapat
- Sari, Fajar Maya. 2013. "Pengaruh Kompetisi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Gondang

- Mojokerto*". Dalam Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen, Vol 9 No.2 Hal. 137- 159 Surabaya: Pascasarjana- Untag Surabaya.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Soedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sopiah. 2013. "The Effect of Compensation toward Job Satisfaction and Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesia". Dalam *International Journal of Learning & Development*, Vol.3 No. 2 Hal 87-89 Malang : State University of Malang.
- Sugiyanti, Gita. 2012. "Pengaruh lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi dan kepuasan kerja untuk meningkatkan Kinerja Pegawai(Studi pada fakultas ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang)". Dalam *Jurnal Ilmiah Untag*, Hal 78-79 Semarang:Untag.
- Sugiyono. 2006. *Statistik Untuk Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS*. Bandung : Alfabeta.
- Sulistiyanti, Ambar T dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Taiwo, Akinyele Samuel. 2010. "The Influence Of Work Environment On Workers Productivity : A Case Of Selected Oil and Gas Industry in Lagos, Nigeria". Dalam *African Journal Business Management*, Vol 4 No 3 Hal 302-303 Nigeria: Scholl Of Business, Covenant University.
- Usman, Husaini dan Purnomo Setiadi Akbar. 2006. *Pengantar Statistik*. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. Jakarta : Bumi Aksara.
- Yasa, I Putu Sedhana dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Karma Jimbayan". Dalam *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Hal 610-611 Bali: Universitas Udayana .

## LAMPIRAN 1. KUESIONER



## **KUESIONER**

### **PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA PADA KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***

**(Studi Pada PT. PLN Distribusi Jateng dan D.I. Yogyakarta)**

Responden yang terhormat, Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Kuesioner ini disusun dalam rangka menyelesaikan studi saya di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang. Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya/ideal. Bapak/Ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu.

Hormat Saya,  
Peneliti,  
ROJIKIN  
NIM.  
7311411070

**DATA RESPONDEN**

- 1. Nama** :
- 2. Umur** : **Tahun**
- 3. Jenis Kelamin** :  **Laki-laki**  
 **Perempuan**
- 4. Pendidikan Ditamatkan** :  **SLTA**  
 **Diploma 3**  
 **Strata 1**  
 **Strata 2**  
 **Lainnya**
- 5. Lama Bekerja** : **Tahun/bulan**
- 6. Bagian/Departemen** :
- 7. Jabatan/Pekerjaan** :

### PETUNJUK PENGISIAN

1. Kuesioner ini terdiri dari pertanyaan dengan alternatif jawaban
2. Cara memberi jawaban dengan memberi tanda (  $\surd$  ) pada kolom:
  - Sangat setuju (SS) : 5
  - Setuju (S) : 4
  - Kurang setuju (KS) : 3
  - Tidak setuju (TS) : 2
  - Sangat tidak setuju (STS) : 1
3. Apabila Bapak/ibu merasa jawaban yang dipilih kurang dapat diperbaiki dengan memberi tanda (=) pada jawaban dirasa kurang tepat, kemudian berilah tanda silang (  $\surd$  ) pada jawaban yang tepat.

Contoh :

SS	S	KS	TS	STS
= $\surd$ =	$\surd$			

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA PADA  
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL *INTERVENING* DI PT. PLN Distribusi Jateng dan D.I.**

**Yogyakarta**

**Petunjuk : Berilah dan (√) pada kolom yang sesuai!**

NO	Uraian	Tanggapan				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Kinerja</b>					
	<b>Kualitas Kinerja</b>					
1.	Anda Bekerja sesuai dengan prosedur kerja					
2.	Skill yang anda miliki sesuai dengan pekerjaan yang anda kerjakan					
	<b>Kuantitas Kerja</b>					
3.	Tingkat pencapaian volume kerja yang anda hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan					
4.	Anda menyelesaikan pekerjaan anda dengan waktu yang lebih cepat dari target yang di tentukan					
	<b>Ketepatan waktu</b>					
5.	Pekerjaan yang anda kerjakan terselesaikan dengan tepat waktu					
6.	Pekerjaan yang anda kerjakan sudah maksimal					
7.	Anda harus lembur agar pekerjaan terselesaikan dengan tepat waktu					
	<b>Efektivitas</b>					
8.	Anda merasa puas dengan bidang pekerjaan yang anda geluti saat ini					
9.	Jika pekerjaan tidak dapat dikerjakan sesuai waktu yang di tentukan, anda memerlukan waktu tambahan					
	<b>Kemandirian</b>					
10.	Anda termasuk karyawan yang mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pimpinan perusahaan					
11.	Anda mengerjakan pekerjaan sendiri tanpa meminta bantuan rekan lain.					



NO	Uraian	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Komitmen Kerja</b>					
12.	Anda akan tetap bekerja di PT. PLN Distribusi Jateng dan D.I. Yogyakarta walaupun ada tawaran pekerjaan yang lebih menarik di perusahaan lain.					
13.	Anda menjaga nama baik PT. PLN Distribusi Jateng dan D.I. Yogyakarta dalam bekerja					
	<b>KOMPENSASI</b>					
	<b>Gaji</b>					
14.	Gaji diberikan sesuai dengan jadwal yang telah di sepakati dengan pihak perusahaan					
15.	Gaji diberikan sesuai dengan jabatan saya saat ini di dalam perusahaan					
16.	Pemberian gaji sesuai dengan pengorbanan yang sudah anda berikan kepada perusahaan					
	<b>Insentif</b>					
17.	Insentif yang anda terima memenuhi kebutuhan hidup					
18.	PT. PLN Distribusi Jateng dan D.I. Yogyakarta memberikan insentif tiap tahun bila target terpenuhi					
	<b>Tunjangan</b>					
19.	Tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan sangat berarti bagi anda					
20.	Asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan sangat berarti bagi anda					
21.	Tunjangan transportasi yang diberikan perusahaan sangat berarti bagi anda					
	<b>Lingkungan Kerja</b>					
	<b>Suasana Kerja</b>					
22.	Ruang kerja yang tidak bising sehingga anda tenang dalam bekerja					
23.	Suhu udara yang sejuk dan segar dari AC membuat anda nyaman dalam bekerja					
24.	<b>Hubungan Dengan Rekan Kerja</b> Hubungan kerja antar karyawan berjalan dengan baik					
25.	Anda bekerja sama dengan karyawan lain ketika anda mengalami kesulitan bekerja					

NO	Uraian	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Tersedianya fasilitas kerja</b>					
26.	Fasilitas keamanan seperti tempat parkir CCTV dan adanya SATPAM membuat anda tenang dalam bekerja.					
27.	Fasilitas mushola yang disediakan perusahaan membantu anda dalam beribadah.					
	<b>Kepuasan Kerja</b>					
	<b>Kesempatan Promosi</b>					
28.	Adanya kesempatan promosi dari perusahaan dapat menambah semangat kerja anda					
29.	Anda merasa bahwa kenaikan pangkat di perusahaan ini dapat di peroleh dengan mudah					
	<b>Pengawasan</b>					
30.	Anda merasa nyaman bekerja karena atasan mengawasi kondisi bawahannya					
31.	Untuk mendisiplinkan karyawan atasan selalu melakukan pengawasan					
	<b>Rekan Kerja</b>					
32.	Rekan kerja membantu anda ketika menemui kesulitan dalam pekerjaan					
33.	Rekan kerja bersikap baik kepada anda					
	<b>Pekerjaan itu sendiri</b>					
34.	Pekerjaan anda di dukung dengan peralatan yang lengkap					
35.	Perusahaan memberikan jenis pekerjaan yang menambah pengalaman anda					

## LAMPIRAN 2. UJI VALIDITAS DAN REABILITAS



## Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.900	.907	13

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y2.1	48.2000	35.614	.773	.771	.885
y2.2	48.3333	37.126	.572	.592	.894
y2.3	48.2667	39.375	.562	.700	.895
y2.4	48.2667	38.064	.613	.624	.893
y2.5	48.4000	38.248	.722	.795	.890
y2.6	48.1667	38.626	.604	.668	.894
y2.7	48.3000	36.493	.556	.485	.896
y2.8	48.6333	36.171	.692	.708	.888
y2.9	48.3333	35.954	.662	.689	.890
y2.10	48.3667	38.171	.510	.699	.897
y2.11	48.7667	36.116	.590	.552	.894
y2.12	48.6333	36.585	.509	.548	.899
y2.13	48.1333	36.120	.687	.642	.889

## Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.869	.870	8

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	29.3667	13.275	.581	.532	.857
X1.2	29.5333	12.464	.691	.655	.845
X1.3	29.6000	12.524	.617	.588	.854
X1.4	29.4333	13.564	.399	.383	.878
X1.5	29.4000	12.593	.696	.712	.845
X1.6	29.2000	13.200	.543	.582	.861
X1.7	29.1667	12.006	.750	.578	.838
X1.8	29.5000	12.190	.728	.650	.841

## Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.846	.845	6

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	21.2667	7.030	.533	.451	.839
X2.2	21.2667	7.237	.527	.537	.839
X2.3	21.1667	6.489	.774	.803	.792
X2.4	21.0333	7.689	.389	.285	.863
X2.5	21.1000	6.438	.751	.646	.796
X2.6	21.0000	6.138	.814	.833	.781

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.850	.862	8

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1.1	26.5667	22.875	.561	.464	.836
y1.2	27.2333	19.289	.574	.553	.845
y1.3	26.8667	22.257	.527	.475	.840
y1.4	26.8667	22.120	.572	.606	.834
y1.5	26.2000	23.476	.586	.764	.835
y1.6	26.3333	21.678	.622	.777	.828
y1.7	26.2000	21.476	.745	.846	.816
y1.8	26.5333	22.257	.661	.544	.826

## LAMPIRAN 3. HASIL ANALISIS PATH 1





## Hasil Analisis Path I

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	31.0805	4.90245	149
X1	31.3557	5.11367	149
X2	24.9060	3.50934	149

### Correlations

		Y1	X1	X2
Pearson Correlation	Y1	1.000	.672	.674
	X1	.672	1.000	.630
	X2	.674	.630	1.000
Sig. (1-tailed)	Y1	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y1	149	149	149
	X1	149	149	149
	X2	149	149	149

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

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

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y1

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics
					Sig. F Change
1	.746 <sup>a</sup>	.556	.550	3.28866	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1978.000	2	989.000	91.445	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1579.033	146	10.815		
	Total	3557.034	148			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.284	2.022		2.119	.036
	X1	.394	.068	.411	5.787	.000
	X2	.580	.099	.415	5.848	.000

a. Dependent Variable: Y1

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

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	X1	.672	.432	.319	.603	1.658
	X2	.674	.436	.322	.603	1.658

a. Dependent Variable: Y1

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.979	1.000	.00	.00	.00
	2	.013	15.110	.78	.50	.01
	3	.008	19.640	.22	.50	.99

a. Dependent Variable: Y1

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

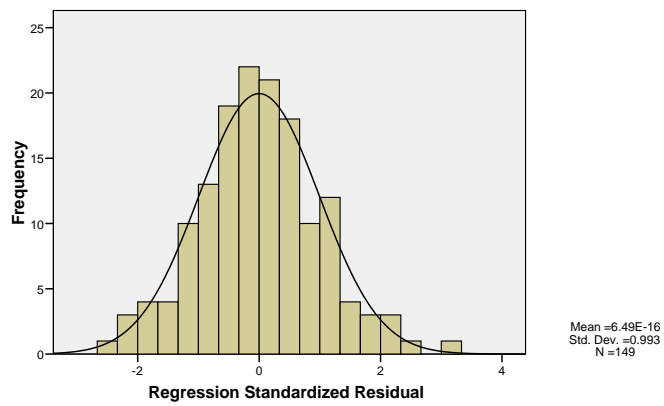
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	17.7544	37.4399	31.0805	3.65580	149
Std. Predicted Value	-3.645	1.740	.000	1.000	149
Standard Error of Predicted Value	.271	1.105	.433	.174	149
Adjusted Predicted Value	17.9778	37.4524	31.0893	3.63560	149
Residual	-7.99604	10.50229	.00000	3.26637	149
Std. Residual	-2.431	3.193	.000	.993	149
Stud. Residual	-2.481	3.227	-.001	1.003	149
Deleted Residual	-8.32738	10.72494	-.00874	3.33125	149
Stud. Deleted Residual	-2.527	3.337	-.001	1.011	149
Mahal. Distance	.013	15.724	1.987	2.796	149
Cook's Distance	.000	.085	.007	.013	149
Centered Leverage Value	.000	.106	.013	.019	149

a. Dependent Variable: Y1

**Charts**

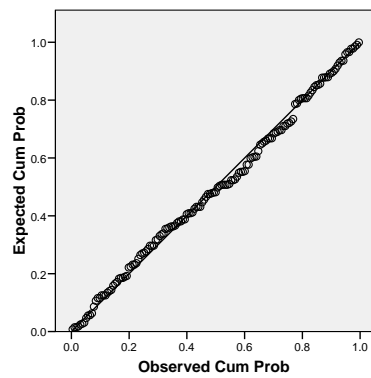
### Histogram

Dependent Variable: Y1



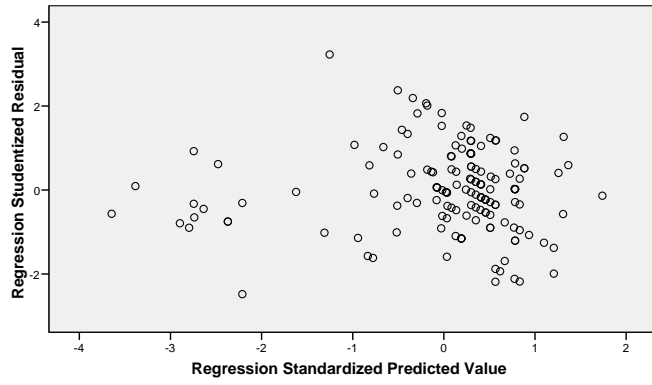
### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y1



Scatterplot

Dependent Variable: Y1



## LAMPIRAN 4. HASIL ANALISIS PATH II



## Hasil Analisis Path II

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y2	50.8389	6.62720	149
X1	31.3557	5.11367	149
X2	24.9060	3.50934	149
Y1	31.0805	4.90245	149

### Correlations

		Y2	X1	X2	Y1
Pearson Correlation	Y2	1.000	.729	.755	.804
	X1	.729	1.000	.630	.672
	X2	.755	.630	1.000	.674
	Y1	.804	.672	.674	1.000
Sig. (1-tailed)	Y2	.	.000	.000	.000
	X1	.000	.	.000	.000
	X2	.000	.000	.	.000
	Y1	.000	.000	.000	.
N	Y2	149	149	149	149
	X1	149	149	149	149
	X2	149	149	149	149
	Y1	149	149	149	149

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Y1, X1, X2 <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y2

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics
					Sig. F Change
1	.871 <sup>a</sup>	.758	.753	3.29077	.000

a. Predictors: (Constant), Y1, X1, X2

b. Dependent Variable: Y2

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4929.903	3	1643.301	151.747	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1570.232	145	10.829		
	Total	6500.134	148			

a. Predictors: (Constant), Y1, X1, X2

b. Dependent Variable: Y2

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.220	2.054		4.002	.000
	X1	.316	.076	.244	4.191	.000
	X2	.588	.110	.311	5.330	.000
	Y1	.581	.083	.430	7.017	.000

a. Dependent Variable: Y2

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

Model		Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.000					
	X1	.000	.729	.329	.171	.491	2.038
	X2	.000	.755	.405	.218	.489	2.046
	Y1	.000	.804	.503	.286	.444	2.253

a. Dependent Variable: Y2



**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	Y1
1	1	3.971	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.014	16.815	.83	.18	.00	.09
	3	.008	21.658	.06	.82	.17	.35
	4	.007	24.147	.11	.00	.83	.56

a. Dependent Variable: Y2

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

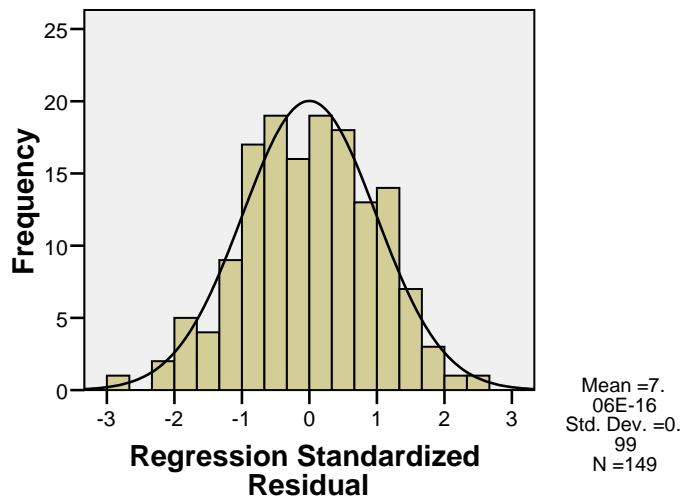
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	29.6774	60.2593	50.8389	5.77149	149
Std. Predicted Value	-3.667	1.632	.000	1.000	149
Standard Error of Predicted Value	.284	1.115	.507	.185	149
Adjusted Predicted Value	30.2846	60.2343	50.8484	5.75185	149
Residual	-9.71289	8.64798	.00000	3.25725	149
Std. Residual	-2.952	2.628	.000	.990	149
Stud. Residual	-2.998	2.639	-.001	1.004	149
Deleted Residual	-10.02303	8.72129	-.00944	3.35390	149
Stud. Deleted Residual	-3.085	2.695	-.002	1.011	149
Mahal. Distance	.105	16.013	2.980	3.121	149
Cook's Distance	.000	.074	.007	.013	149
Centered Leverage Value	.001	.108	.020	.021	149

a. Dependent Variable: Y2

**Charts**

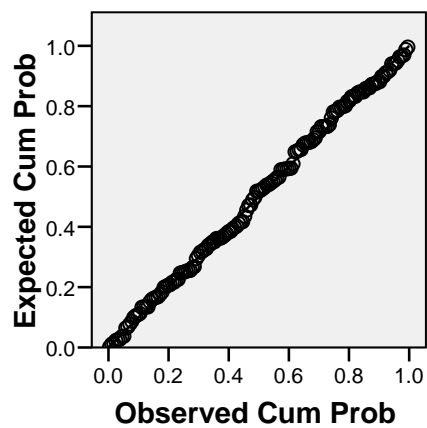
## Histogram

Dependent Variable: Y2



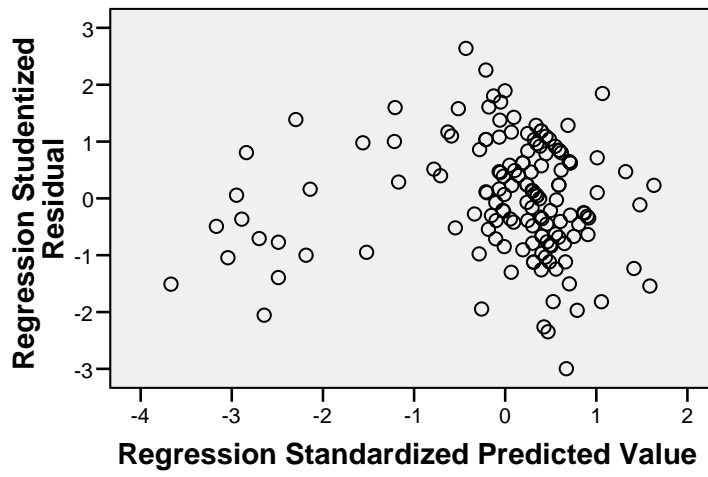
## Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y2



### Scatterplot

Dependent Variable: Y2



## LAMPIRAN 5. UJI ASUMSI KLASIK



## UJI ASUMSI KLASIK

### 1. Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

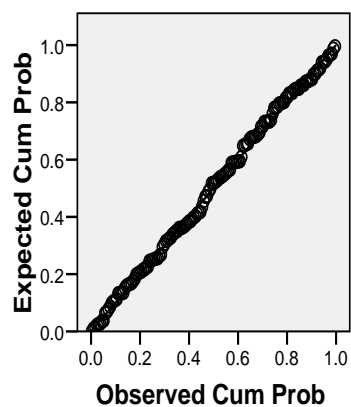
		Unstandardized Residual
N		149
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.25724936
Most Extreme Differences	Absolute	.038
	Positive	.033
	Negative	-.038
Kolmogorov-Smirnov Z		.467
Asymp. Sig. (2-tailed)		.981

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

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

Dependent Variable: Y2



## 2. Uji Multikolinieritas

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

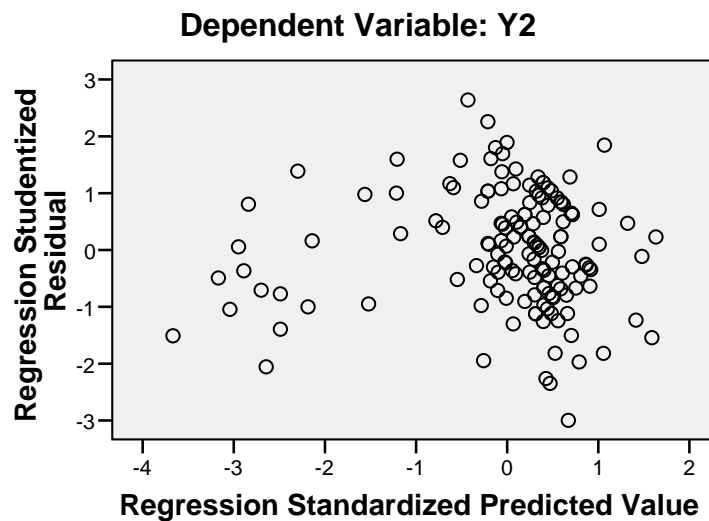
Model	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.000					
X1	.000	.729	.329	.171	.491	2.038
X2	.000	.755	.405	.218	.489	2.046
Y1	.000	.804	.503	.286	.444	2.253

a. Dependent Variable: Y2

## 3. Uji Heteroskedastisitas

### a. Scatterplot

#### Scatterplot



### b. Uji Glejser

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.345	1.195		2.800	.006
	X1	.032	.044	.085	.720	.473
	X2	.010	.064	.019	.157	.875
	Y1	-.063	.048	-.162	-1.307	.193

a. Dependent Variable: AbRes

## **LAMPIRAN 6. TABULASI DATA HASIL UJI COBA INSTRUMEN PENELITIAN**





	Kode Res	KINERJA KARYAWAN													
		y2.1	y2.2	y2.3	y2.4	y2.5	y2.6	y2.7	y2.8	y2.9	y2.10	y2.11	y2.12	y2.13	
1	R-1	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	60
2	R-2	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	43
3	R-3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	59
4	R-4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	4	2	5	56
5	R-5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	47
6	R-6	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	59
7	R-7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	53
8	R-8	3	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	2	3	42
9	R-9	5	3	4	5	4	5	5	4	5	4	2	4	5	55
10	R-10	4	3	4	4	4	4	5	3	5	4	3	3	4	50
11	R-11	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	56
12	R-12	4	5	4	4	4	4	5	3	5	4	3	3	5	53
13	R-13	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	42
14	R-14	5	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	57
15	R-15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
16	R-16	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	53
17	R-17	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	48
18	R-18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	53
19	R-19	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	51
20	R-20	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	47
21	R-21	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	53
22	R-22	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	44
23	R-23	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	55
24	R-24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
25	R-25	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	55
26	R-26	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	56
27	R-27	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	60
28	R-28	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
29	R-29	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	44
30	R-30	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	2	4	5	57

KOMPENSASI								LINGKUNGAN KERJA							
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
5	3	3	4	4	5	5	4	33	4	5	5	3	4	5	26
4	4	4	4	4	5	4	4	33	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	5	5	5	4	35	5	4	4	4	5	5	27
3	3	4	4	3	4	3	3	27	3	3	5	5	5	5	26
4	4	3	5	4	5	4	4	33	4	5	4	4	4	4	25
5	5	5	4	4	5	5	4	37	3	3	3	4	3	3	19
4	4	4	4	4	4	5	3	32	4	4	4	5	5	4	26
4	4	3	3	3	3	4	3	27	3	4	4	4	4	4	23
3	4	3	5	5	5	5	4	34	4	3	3	4	3	3	20
4	4	3	5	5	5	5	4	35	4	4	4	4	5	5	26
4	3	4	4	5	5	4	5	34	4	4	4	5	4	4	25
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	4	5	5	5	28
4	4	4	5	4	5	5	4	35	4	4	4	5	4	4	25
4	3	4	4	3	4	4	4	30	4	3	4	5	4	5	25
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	5	4	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30
4	3	3	3	4	4	3	3	27	3	4	3	4	3	3	20
5	4	4	4	4	4	4	3	32	5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	5	4	25
4	4	3	4	4	4	3	4	30	3	3	3	3	3	3	18
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	4	4	5	4	36	4	4	4	5	5	5	27
4	4	4	5	4	5	5	4	35	5	5	4	3	4	4	25
5	5	4	4	4	3	5	5	35	4	5	5	5	4	5	28
5	4	5	4	4	4	5	5	36	4	4	5	4	5	5	27
4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	5	4	4	5	27
5	3	3	4	4	5	5	4	33	4	5	5	3	4	5	26

KEPUASAN KERJA								
y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7	y1.8	
4	3	3	3	5	5	5	5	33
4	4	4	3	4	4	4	4	31
4	1	2	2	5	5	5	3	27
4	3	4	3	4	5	5	5	33
5	1	2	4	3	4	4	5	28
5	5	4	5	5	5	5	5	39
3	3	4	3	5	5	5	4	32
3	4	3	4	3	3	3	3	26
3	1	4	3	3	3	3	2	22
3	2	1	2	4	3	3	3	21
3	2	4	3	3	3	3	3	24
4	1	2	2	5	5	5	3	27
5	4	4	5	4	4	5	5	36
3	4	4	4	5	5	4	5	34
4	5	4	4	5	5	5	4	36
5	5	3	3	5	5	5	3	34
3	3	3	3	4	3	4	3	26
4	3	4	3	4	4	4	4	30
4	3	4	4	4	4	4	4	31
5	3	4	4	4	4	4	4	32
4	5	4	4	4	4	4	4	33
4	3	3	3	4	2	3	3	25
5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	1	2	2	3	2	2	3	17
4	4	4	4	5	5	5	4	35
3	2	5	5	4	4	5	4	32
5	4	5	4	5	4	5	4	36
4	5	4	3	4	3	4	4	31
3	4	3	5	4	4	4	4	31
4	3	3	3	5	5	5	5	33

## **LAMPIRAN 7. TABULASI DATA HASIL INSTRUMEN PENELITIAN**



## LAMPIRAN 9. SURAT KETERANGAN PENELITIAN





KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG  
FAKULTAS EKONOMI

Gedung C, Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang – 50229  
Telp. +62248508015 Fax. +62248508015  
Laman: <http://fe.unnes.ac.id> email: [fe@unnes.ac.id](mailto:fe@unnes.ac.id)

Nomor : 09/UN37.1.7/PP/2015  
Hal : Ijin penelitian

07 Januari 2015

**Yth. Manajer SDM dan Organisasi PT PLN Distribusi Jateng dan DIY**  
**Jl. Teuku Umar No. 47 Semarang**

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa kami:

Nama	: Rojikin
NIM	: 7311411070
Prodi/Jur.	: Manajemen SDM, S1
Semester	: Gasal, 2014/2015

Bermaksud akan menyusun skripsi dengan judul : "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening". Berkenaan dengan hal tersebut mohon kiranya agar mahasiswa yang bersangkutan dapat diijinkan untuk melakukan penelitian di instansi yang Saudara pimpin dengan alokasi waktu bulan Januari 2015 s.d. Februari 2015.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya, kami sampaikan terima kasih

Dekan

**Dr. S. Martono, M. Si**  
NIP. 196603081989011001

Tembusan : Yth.

1. Pembantu Dekan I
2. Pembantu Dekan II
3. Kajar. Manajemen
4. Kabag TU
5. Para Kasubag di lingkungan FE UNNES

FM-05-AKD-24

**LAMPIRAN 10. SURAT  
KETERANGAN PENELITIAN  
PT. PLN DISTRIBUSI JAWA  
TENGAH DAN D.I  
YOGYAKARTA**



PT PLN (Persero)  
DISTRIBUSI JAWA TENGAH DAN D.I. YOGYAKARTA

Jl. Teuku Umar No. 47 Semarang, 50234  
Telp. : 024-8411991 (hunting)  
Kotak Pos : -

Website : www.pln.co.id/disjateng/  
Fac. : 024-8412268  
E-Mail : plnjatengdiy@pln.co.id

Amor : 0011 /330/BISDM/2015 12 Januari 2015  
nt Sdr. No : 09/UN37.1.7/PP/2015  
mpiran : -  
nt : -  
rihal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada :  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG  
Fakultas Ekonomi  
Gedung C - 6 Kampus Sekaran  
Gunungpati, Semarang

Menindaklanjuti ijin penelitian yang disampaikan oleh mahasiswa UNNES  
Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Sumberdaya Manusia atas nama :

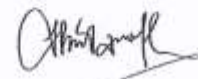
1. ROJKIN 7311411070

Maka dengan ini ijin penelitian di Kantor PT PLN (Persero) Distribusi Jawa  
Tengah dan D.I.Yogyakarta dapat disetujui, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Mahasiswa yang bersangkutan tidak diperkenankan menyampaikan data atau informasi yang berhubungan dengan rahasia perusahaan kepada pihak luar yang tidak berkepentingan atau tanpa ijin dari perusahaan.
2. Pelaksanaan penelitian dilakukan selama 2 bulan terhitung mulai bulan Desember 2014 – Januari 2015
3. Sebelum melaksanakan penelitian diharapkan agar yang bersangkutan terlebih dahulu melengkapi administrasi di Bidang Pengembangan SDM PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

an. MANAJER SDM & ORGANISASI  
DM. PENGEMBANGAN SDM



SAB ATUN SITI NURJANAH



## LAMPIRAN 11. TABEL r PRODUCT - MOMENT



Tabel Harga Kritik dari r Product-Moment

N (1)	Kepercayaan		N (1)	Kepercayaan		N (1)	Kepercayaan	
	Interval 95% (2)	99% (3)		Interval 95% (2)	99% (3)		Interval 95% (2)	99% (3)
3	0,997	0,999	26	0,388	0,4906	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	27	0,381	0,487	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	28	0,374	0,478	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	29	0,367	0,470	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	30	0,361	0,463	75	0,227	0,296
8	0,707	0,874	31	0,355	0,456	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	32	0,349	0,449	85	0,213	0,278
0	0,632	0,765	33	0,344	0,442	90	0,207	0,270
1	0,602	0,735	34	0,339	0,436	95	0,202	0,263