

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI UNIVERSITAS MEDAN
AREA PADA MASA PANDEMI COVID-19**

TESIS

Oleh :

**Bayu Arif Prabudi
NPM. 181804075**



PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI

PROGRAM PASCA SARJANA

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 20/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI UNIVERSITAS MEDAN
AREA PADA MASA PANDEMI COVID-19**

TESIS

Oleh :

**Bayu Arif Prabudi
NPM. 181804075**



PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI

PROGRAM PASCA SARJANA

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 20/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

UNIVERSITAS MEDAN AREA

PROGRAM PASCASARJANA

MAGISTER PSIKOLOGI

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Hubungan Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Medan Area Pada Masa Pandemi Covid-19

Nama : Bayu Arif Prabudi

NPM : 181804075

Menyetujui:

Pembimbing I



Dr. Ihsan Effendi, Msi.

Pembimbing II



Dr. Sjahril Effendy P., M.SI., MA., M.Psi., M.H.

**Ketua Program Studi
Magister Psikologi**



Prof. Dr. Sri Milfayetty., MS., Kons.

Direktur



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K., MS

**UNIVERSITAS MEDAN AREA PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI**

Telah di uji pada Tanggal 2021

Nama : Bayu Arif Prabudi

NPM : 181804075



Panitia Penguji Tesis:

Ketua : Prof. Dr. H Abdul Munir, M.Pd.

Sekretaris : Dr. M. Abrar Parinduri, MA.

Pembimbing I : Dr. Ihsan Effendi, Msi.

**Pembimbing II : Dr. Sjahril Effendy P., M.SI., MA.,
M.Psi., M.H.**

Penguji Tamu : Prof. Dr. Sri Milfayetty., MS., Kons.

SURAT *PERNYATAAN*

Saya menyatakan bahwa tesis yang saya buat dengan judul “**Hubungan Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Medan Area Pada Masa Pandemi Covid-19**”, merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penelitian skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 28 Juli 2021



Bayu Arif Prabudi
NPM . 181804075

**Format Halaman Pernyataan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah
Mahasiswa**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

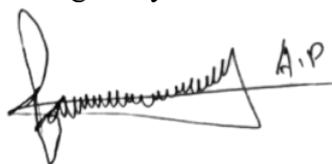
Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda
tangan di bawah ini:

Nama : **Bayu Arif Prabudi**
NPM : **181804075**
Program Studi : **MAGISTER PSIKOLOGI**
Fakultas : **PASCASARJANA**
Jenis karya : **Tesis**

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Medan Area Pada Masa Pandemi Covid-19 beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 13 Nopember 2021
Yang menyatakan



(Bayu Arif Prabudi)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah menganugerahkan akal dan pikiran kepada kita dan menjadikan kita sebagai makhluk yang berfikir, sehingga kita mampu menyelesaikan tugas akhir berupa tesis untuk menyelesaikan magister program studi Psikologi, serta sholawat beriringan salam saya sanjungkan dan haturkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para sahabat dan keluarganya semua kita semua termasuk generasi yang mampu menjalankan sunah-sunah beliau disetiap aktivitas pada kehidupan kita sehari-hari, aamiin.

Saya memahami bahwa tesis ini tidak dapat terselesaikan tidak lain karena dari berbagai pihak, oleh karenanya saya ucapkan terima kasih kepada bapak Dr. Ihsan Effendi, Msi dan bapak Dr. Sjahril Effendy P., M.SI., MA., M.Psi., M.H. serta kepada rekan-rekan yang telah membantu. Saya menyadari dalam penyelesaian tugas ini masih terdapat banyak kesalahan, oleh karenanya kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat saya harapkan dari berbagai pihak, untuk memperbaiki segala kekurangannya.

Medan, 19 Januari 2021

Penulis

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI UNIVERSITAS MEDAN AREA PADA MASA PANDEMI *COVID-19*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Universitas Medan Area di masa pandemi *Covid-19*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Populasi dalam penelitian ini yakni pegawai aktif Universitas Medan Area sebanyak 195 orang. Sampel dalam penelitian ini merupakan pegawai Universitas Medan Area berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel dengan teknik *accidental sampling*. Analisis data yang digunakan adalah teknik analisis Regresi Berganda dengan menggunakan software SPSS. Penelitian ini menggunakan skala dengan instrumen lingkungan kerja, kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan: a) ada hubungan positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, ditunjukkan dengan nilai koefisien determinan (R^2) = 0.515 dengan $p = 0.040 < 0.050$. b) ada hubungan positif yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai, ditunjukkan dengan nilai koefisien determinan (R^2) = 0.382 dengan $p = 0.037 < 0.050$. c) hubungan positif yang signifikan antar Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai, ditunjukkan dari hasil koefisien nilai koefisien determinan (R^2) = 0.515 dengan $p = 0.016 < 0.050$ maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima.

Kata kunci : Lingkungan kerja, Kompensasi, Kinerja, Pegawai

THE CORRELATION OF THE WORKING ENVIRONMENT AND
COMPENSATION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN MEDAN
AREA UNIVERSITY IN THE COVID-19 PANDEMIC PERIOD

ABSTRACT

This study aims to determine the correlation of work environment and compensation on the performance of the Medan Area University employees in the covid-19 pandemic period. This research uses a correlational quantitative approach. The population in this study were 195 active employees of the Medan Area University. The sample in this study were 30 employees of the University of Medan Area. The sampling technique is accidental sampling. The data analysis used is the Multiple Regression analysis technique using SPSS software. This study uses a scale with a work environment instrument, compensation for employee performance. The results showed: a) there is a significant positive relationship between work environment and employee performance, indicated by the value of the determinant coefficient (R^2) = 0.515 with $p = 0.040 < 0.050$. b) there is a significant positive relationship between compensation and employee performance, indicated by the value of the determinant coefficient (R^2) = 0.382 with $p = 0.037 < 0.050$. c) a significant positive relationship between Work Environment and Compensation on Employee Performance, as indicated by the results of the coefficient of determinant coefficient (R^2) = 0.515 with $p = 0.016 < 0.050$, it can be concluded that there is a correlation of Work Environment and Compensation variables on Employee Performance. Thus, it can be stated that the hypothesis proposed in this study is accepted.

Keywords: Work environment, Compensation, Performance Employees

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAH	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Kinerja	10
2.1.1. Pengertian kinerja.....	10
2.1.2. Faktor-Faktor Kinerja	11

2.1.3. Karakteristik Kinerja Pegawai	18
2.1.4. Penilaian Kinerja Pegawai	19
2.1.5. Manfaat Penilaian Kinerja	21
2.1.6. Indikator Kinerja Pegawai	23
2.2. Lingkungan Kerja	24
2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja	24
2.2.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.....	26
2.2.3. Indikator Lingkungan Kerja.....	28
2.2.4. Manfaat Lingkungan Kerja	29
2.3. Kompensasi	30
2.3.1. Pengertian Kompensasi	30
2.3.2. Karakteristik Kompensasi	30
2.3.3. Indikator Kompensasi	32
2.3.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi...	33
2.4. Universitas Medan Area	36
2.5. Tinjauan Penelitian Terdahulu	40
2.6. Keterkaitan Variabel dengan Pengembangan Hipotesis.....	43
2.6.1. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai....	43
2.6.2. Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai	44
2.6.3. Hubungan Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai	44
2.7. Kerangka Konseptual	45
2.8. Hipotesis	46

BAB III METODE PENELITIAN	48
3.1. Pendekatan Penelitian.....	48
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian.....	48
3.2.1. Tempat Penelitian	48
3.2.2. Waktu Penelitian	49
3.3. Jenis dan Sumber Data	50
3.3.1. Jenis Data	50
3.3.2. Sumber Data	51
3.4. Populasi dan Sample.....	51
3.4.1. Populasi	51
3.4.2. Sample	51
3.5. Metode Pengumpulan Data	52
3.6. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	53
3.6.1. Variabel Penelitian	53
3.6.2. Definisi Operasional	53
3.7. Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	55
3.7.1. Uji Validitas	55
3.7.2. Uji Realibilitas	55
3.8. Uji Asumsi Klasik	56
3.8.1. Uji Normalitas.....	56
3.8.2. Uji Multikolinieritas.....	57
3.8.3. Uji Heterokedastisitas	58
3.9. Metode Analisis Data	59

3.9.1. Analisis Deskriptif	59
3.9.2. Analisis Regresi Linier Berganda	60
3.9.3. Uji Hipotesis	60
3.9.4. Uji Koefisien Determinasi.....	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	63
4.1. Orientasi Kancan Penelitian	63
4.1.1. Persiapan Penelitian.....	65
4.1.2. Pelaksanaan Penelitian	70
4.2. Analisis Data Hasil Penelitian	71
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas.....	71
4.2.2. Uji Asumsi Klasik	71
4.2.3. Analisis Deskriptif.....	74
4.2.4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	75
4.2.5. Hasil Uji Hipotesis	76
4.2.5.1 Uji T (parsial)	76
4.2.5.2 Uji F (simultan)	78
4.2.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	78
4.3. Rangkuman Perhitungan Analisis Regresi Linier Berganda.....	79
4.4. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	80
4.5. Pembahasan	82
4.5.1. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	82
4.5.2. Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja.....	83

4.5.3. Hubungan Lingkungan Kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai	84
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	85
5.1. Simpulan.....	85
5.2. Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	87



DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Rangkaian penelitian terdahulu	40
Tabel 2 : Jadwal Penelitian	49
Tabel 3 : Definisi Operasional	53
Tabel 4 : Distribusi Penyebaran Skala Lingkungan Kerja	66
Tabel 5 : Distribusi Penyebaran Skala Kompensasi	67
Tabel 6 : Distribusi Skala Kinerja	69
Tabel 7 : Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	72
Tabel 8 : Rangkuman Hasil Uji Linieritas	73
Tabel 9 : Rangkuman Hasil Uji Multikolinieritas	74
Tabel 10 : Rangkuman Hasil Uji Heterodeskistas	74
Tabel 11 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	76
Tabel 12 : Uji Linier Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	77
Tabel 13 : Uji linier Hubungan kompensasi terhadap kinerja pegawai	77
Tabel 14 : Uji linier Hubungan lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.....	78
Tabel 15 : Bilangan hubungan lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap kinerja	79
Tabel 16 : Rangkuman Perhitungan Analisis Regresi Linier Berganda	80
Tabel 17 : Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar I.1 : Daftar Gambar	46
----------------------------------	----



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

WHO (World Health Organization) secara resmi mendeklarasikan virus Covid-19 sebagai pandemi pada tanggal 9 Maret 2020, artinya, virus Covid-19 telah menyebar secara luas di dunia. Istilah pandemi terkesan menakutkan tetapi sebenarnya itu tidak ada kaitannya dengan keganasan penyakit tapi lebih pada penyebarannya yang meluas. Ingat, pada umumnya virus Covid-19 menyebabkan gejala yang ringan atau sedang, seperti demam dan batuk, dan kebanyakan bisa sembuh dalam beberapa minggu. Tetapi bagi sebagian orang yang berisiko tinggi (kelompok lanjut usia dan orang dengan masalah kesehatan menahun, seperti penyakit jantung, tekanan darah tinggi, atau diabetes), virus Covid-19 dapat menyebabkan masalah kesehatan yang serius karena dapat berujung pada kematian.

Kebanyakan korban berasal dari kelompok berisiko tersebut. Dalam 24 jam terakhir, Satuan Tugas Penanganan Covid-19 melaporkan penambahan 112 kasus kematian. Dengan demikian, total pasien Covid-19 meninggal dunia, yaitu 13.411 orang. Maka, hingga tanggal 26 Oktober 2020 ada 392.934 kasus Covid-19 di Tanah Air. Sementara itu, ada penambahan 3.908 pasien Covid-19 sembuh, sehingga total pasien sembuh kini menjadi 317.672 orang. Melansir data dari laman World meters, Senin (26/10/2020), jumlah total kasus Covid-19 saat ini tercatat 43,3 juta kasus. Dari angka tersebut, telah terjadi

lebih dari 1,1 juta kasus kematian dan 31,8 juta pasien telah dinyatakan sembuh. Adapun jumlah kasus aktif saat ini adalah 10,2 juta, dengan 10,1 juta dalam kondisi ringan dan 77.726 dalam kondisi serius atau kritis. Jumlah total kasus terbanyak masih dicatatkan oleh Amerika Serikat (AS) dengan lebih dari 8 juta kasus, disusul India, Brasil, Rusia, dan Perancis. Kondisi pandemi Covid-19 ini pun masih terus mengalami perubahan dari waktu ke waktu. (<https://covid19.go.id/tanya-jawab?search=Gejala+virus+Corona>, diakses: 26 Oktober 2020)

Universitas Medan Area merupakan salah satu perguruan tinggi di Provinsi Sumatera Utara serta menjadi penyedia layanan belajar mengajar bagi ribuan mahasiswa. Sebelum adanya pandemi Covid 19, Universitas Medan Area selalu ramai dengan aktivitas yang cukup padat namun pelayanannya tetap baik dan menyenangkan. Setelah adanya pandemi Covid 19 orang yang memiliki keperluan masih banyak, sehingga pimpinan harus membuat kebijakan untuk menjaga keselamatan pegawai maupun mahasiswa. Beberapa solusi yang bisa dimanfaatkan pegawai di Universitas Medan Area ada yang bekerja dari rumah dan ada yang bekerja seperti biasanya dari ruang kerja.

Pimpinan Universitas membuat kebijak untuk mengatasi pandemi Covid-19 dengan mengurangi jam kerja dan membagi pegawai menjadi dua kelompok, pegawai aktif bekerja dan pegawai yang dicutikan disamping itu seluruh kegiatan belajar mengajar yang mengundang kerumunan ditiadakan hal tersebut dilakukan agar memutus mata rantai penyebaran virus Covid-19 di lingkungan kampus Universitas Medan Area.

Beradaptasi adalah kunci utama dalam menjalani hidup di masa pandemi. Bisa dipastikan itu tidak mudah, namun kita tidak punya pilihan yang banyak. Berbagai proyeksi dan hitungan para ahli menyatakan kondisi ini akan berlangsung lama untuk waktu yang tidak pasti. Pertanyaan yang sering muncul adalah apakah kehidupan bekerja kita akan kembali normal? Mungkin saja jawabannya adalah tidak. Bahkan kondisi sebelum pandemi pun sebenarnya bukan suatu kondisi yang normal dan ideal bagi kebanyakan pegawai di kota besar, khususnya kota Medan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Notoatmodjo (2013) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Dimana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan lingkungan dimana seseorang bekerja, meliputi metode kerja dan pengaturan kerjanya (Sedarmayanti, 2009). Lingkungan kerja juga merupakan salah satu hal yang mempengaruhi pelaksanaan tugas pegawai secara optimal sehingga perlu diperhatikan oleh perusahaan, yang meliputi suasana kerja, hubungan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja (Arianto & Kurniawan, 2020). Perubahan lingkungan kerja yang dilakukan Universitas Medan Area harus benar-benar melalui proses pengambilan keputusan dengan mempertimbangkan kenyamanan pegawai di masa pandemi Covid-19 ini, karena jika pegawai tidak nyaman maka hasil pekerjaan tidak akan optimal dan akan menurunkan kualitas pelayanan. Penurunan kualitas pelayanan ini nantinya akan menurunkan keuntungan dan kelangsungan hidup Universitas Medan Area dalam jangka panjang.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih jauh bagaimana dampak perubahan lingkungan kerja dan kompensasi yang ditetapkan pada Universitas Medan Area bagi pegawainya di masa pandemic covid-19 ini, dan bagaimana perubahan tersebut berdampak pada kinerja pegawai. Dengan mengetahui hal ini, maka Universitas Medan Area dapat mengevaluasi penerapan perubahan kebijakan yang dilakukan. Jika ada kekurangan maka dapat dilakukan perbaikan kebijakan.

Disamping itu dengan perkembangan penyebaran *Corona Virus Disease* (Covid-19) ini Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) menerbitkan dua surat edaran terkait pencegahan dan penanganan virus tersebut. Yang pertama, Surat Edaran Nomor 2 Tahun 2020 tentang Pencegahan dan

Penanganan Covid-19 di lingkungan Kemendikbud dan Surat Edaran Nomor 3 Tahun 2020 tentang Pencegahan Covid-19 pada Satuan Pendidikan.

Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Mendikbud) Nadiem Anwar Makarim menyampaikan bahwa Surat Edaran Nomor 3 Tahun 2020 tentang Pencegahan Covid-19 ini adalah panduan dalam menghadapi penyakit tersebut di tingkat satuan pendidikan.

Dalam imbauannya, Mendikbud menginstruksikan untuk segera mengoptimalkan peran Usaha Kesehatan Sekolah (UKS) atau unit layanan kesehatan di perguruan tinggi dengan cara berkoordinasi dengan fasilitas pelayanan kesehatan setempat dalam rangka pencegahan penyebaran virus Covid-19. Dengan demikian dari petugas unit layanan kesehatan yang ada di sekolah maupun perguruan tinggi hanya sebatas mendata peserta didik, Pegawai dan tenaga pendidik yang terindikasi menampilkan ciri-ciri dari virus Covid-19 dan data tersebut nantinya diteruskan kepada dinas kesehatan setempat untuk ditindak lanjutin.

Kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi pegawai. oleh karena itu perhatian organisasi atau universitas terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Pada situasi pandemi Covid-19 saat sekarang ini Universitas Medan Area membuat kebijakan pemotongan biaya transportasi dan biaya makan kepada pegawainya.

Universitas Medan Area juga membuat perubahan jam kerja baru pada masa pandemic, pegawai dikelompokkan menjadi beberapa kelompok yaitu :

kelompok aktif bekerja, kelompok aktif bekerja bergantian, kelompok dirumahkan dan kelompok dicutikan.

Kajian penelitian mengenai pegawai salah satunya adalah terkait dengan kompensasi, kompensasi terhadap kinerja pegawai Universitas Medan Area dimana pegawai Universitas Medan Area dalam kinerjanya sangat dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya kedua hal tersebut, lingkungan kerja dan kompensasi. Pada masa pandemic ini rektorat Universitas Medan Area memberlakukan pemotongan tunjangan transportasi dan tunjangan makan bagi seluruh pegawai, sedangkan bagi pegawai yang kelompokan dicutikan hanya mendapatkan setengah dari gaji pokok disetiap bulannya. Maka dari pada itu peneliti ingin melihat seberapa besar hubungan lingkungan kerja dan kompensasi ini dalam hubungannya dengan kinerja pegawai. Sedangkan jumlah keseluruhan pegawai Universitas Medan Area yang tercantum dalam surat keputusan rektor Universitas Medan Area nomer : 1520/UMA.11/IX/2020 tentang status kepegawaian di lingkungan Universitas Medan Area ialah sebanyak 274 dengan rincian 195 orang pegawai aktif bekerja dan 79 orang pegawai dicutikan.

1.2 Identifikasi Masalah

Penelitian ini ingin mengetahui hubungan lingkungan kerja, kompensasi terhadap kinerja pegawai pada pegawai di Universitas Medan Area dimasa pandemi Covid-19. Yang dimana hal-hal tersebut menurut peneliti adalah hal yang sangat berhubungan dengan kinerja pegawai pada saat pandemic Covid-19. Adapun masalah-masalah tersebut ialah:

1. Pada saat ini jam operasional yang diberlakukan di Universitas Medan Area hanya 4 jam kerja saja dari jam 08.00 – 12.00 WIB pada senin-sabtu, dengan lingkungan kerja yang lebih kompleks
2. Setelah itu ada beberapa bagian dari kompensasi pegawai yang di potong akibat dari tidak berjalan secara normalnya kegiatan belajar mengajar di lingkungan Universitas Medan Area.

Maka dari pada itu peneliti ingin melihat gambaran kinerja pegawai pada pegawai di lingkungan Universitas Medan Area yaitu

- a. Hubungan lingkungan kerja di masa pademi Covid-19 terhadap kinerja pegawai Universitas Medan Area.
- b. Hubungan kompensasi di masa pademi Covid-19 terhadap kinerja pegawai Universitas Medan Area.
- c. Hubungan lingkungan kerja dan kompensasi di masa pademi Covid-19 terhadap kinerja pegawai Universitas Medan Area.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah , terfokus dan tidak meluas, penulis membatasi penelitian pada aspek lingkungan kerja dan aspek kompensasi yang berhubungan dengan kinerja pada pegawai Universitas Medan Area. Adapun untuk mengukur hubungan aspek lingkungan kerja dan aspek kompensasi terhadap kinerja pegawai peneliti menggunakan kuesioner yang telah disesuaikan dengan beberapa teori menurut para ahli. Penelitian ini difokuskan pada pegawai yang tercatat sebagai pegawai aktif bekerja sesuai dengan keputusan Rektor Universitas

Medan Area nomer : 1520/UMA.11/IX/2020 tentang penetapan status kepegawaian di lingkungan Universitas Medan Area pada bulan oktober 2020.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Universitas Medan Area pada masa pandemi Covid-19
2. Bagaimana hubungan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai di Universitas Medan Area pada masa pandemi Covid-19.
3. Bagaimana hubungan antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Universitas Medan Area pada masa pandemi Covid-19.

1.5 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah tersebut maka dapat diketahui tujuan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja Pegawai pada pegawai Universitas Medan Area pada masa pandemi Covid-19.
2. Untuk mengetahui hubungan kompensasi dengan kinerja Pegawai pada pegawai Universitas Medan Area pada masa pandemi Covid-19.
3. Untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja, kompensasi dengan kinerja Pegawai pada pegawai Universitas Medan Area pada masa pandemi Covid-19.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis

Manfaat secara teoritis yang dapat diambil antara lain:

- a. Memperkaya serta mengembangkan ilmu dalam bidang psikologi terutama tentang lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja.
- b. Memperoleh informasi yang dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan dan pertimbangan dalam pemberian pandangan terkait dengan kinerja Pegawai.

2. Manfaat praktis

Manfaat praktis yang dapat diambil antara lain:

- a. Bagi Rektor dan Direktur Pasca Sarjana Universitas Medan Area
Sebagai bahan kebijakan dan masukan kepada rector dan direktur pasca sarjana Universitas Medan Area agar memperhatikan lingkungan kerja, kompensasi pegawai dan kinerja pegawai.
- b. Bagi peneliti lain
Sebagai sumber informasi dan referensi bagi peneliti lain dalam pengembangan penelitian selanjutnya agar terjadi keberhasilan pada saat meneliti yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja

2.1.1. Pengertian Kinerja

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Menurut Mangkunegara (2014) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Hamali (2016) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonmi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Mangkuprawira dan Hubeis (2013) menyebutkan bahwa kinerja Pegawai dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor – faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman dan sebagainya.

Kinerja menurut Wibowo (2014) ialah Kinerja berasal dari pengertian *perfomance*. Ada pula yang memberikan *performance* sebagai hasil kerja atau

prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut Fahmi (2016) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode.

Berdasarkan pengertian - pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

2.1.2. Faktor-Faktor Kinerja

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015) kinerja dipengaruhi oleh :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan Pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, Kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan social, keamanan kerja)
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Bernardin (2016) mengemukakan bahwa kinerja dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal-hal sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktifitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktifitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.

4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, eknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap

unit dalam penggunaan sumber daya. Efektifitas kerja diukur dari persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektifitas menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi.

5. Kemandirian

Tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain. Kemandirian diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing, sesuai dengan tanggung awabnya.

6. Komitmen kerja

Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Diukur dari persepsi pegawai dalam membina hubungan dengan instansi serta tanggung jawab dan loyalitas pegawai.

Suprihatiningrum (2012) menyebutkan bahwa terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Motivasi

Karami *et al* (2013) mengatakan bahwa motivasi berasal dari bahasa Latin *move* yang berarti pergerakan atau menggerakkan. Menurut Cong dan Van (2013) motivasi pada dasarnya adalah apa yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan cara tertentu dan dengan sejumlah usaha yang diberikan. Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik adalah ketika sifat pekerjaan itu sendiri

yang membuat seseorang termotivasi, bukan karena adanya rangsangan lain seperti status ataupun uang, dapat juga dikatakan seorang yang sedang melakukan hobinya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah ketika faktor-faktor diluar pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seseorang termotivasi.

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat pegawai semakin meningkatkan komitmen dan rasa tenang dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

3. Tingkat stres

Stres merupakan suatu kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi pada kondisi yang tidak baik.

4. Kondisi fisik pekerjaan Suatu perusahaan perlu memikirkan bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan bagi pegawainya karena lingkungan kerja diduga memiliki pengaruh yang kuat dengan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan pegawai dalam melaksanakan tugasnya tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai.

5. Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan proses penentuan tugas yang akan dilaksanakan, metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas, dan

bagaimana pekerjaan berhubungan dengan pekerjaan lainnya di dalam organisasi (Simamora, 2006). Desain pekerjaan menentukan bagaimana pekerjaan dilakukan, seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh pegawai terhadap pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai.

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2011), kinerja pegawai merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

- 1) Faktor Personal atau Individual.
Meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu pegawai.
- 2) Faktor Kepemimpinan.
Meliputi aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada pegawai.
- 3) Faktor Tim
Meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor system
Meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, kompensasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

5) Faktor Situasional

Meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Mahmudi (2012), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah terdiri dari lima faktor, sebagai berikut:

- 1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai menurut Sutrisno (2010) yaitu:

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan

efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing Pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja Pegawai tersebut.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri Pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin Pegawai yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif pegawai yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Khasanah (2016) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Di Waroeng Special Sambal (SS)” Yogyakarta (menurut Timpe) terhadap dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

- 1) Faktor intenal, yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya.
- 2) Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang berasal dari lingkungan, meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan (*supervise*), sistem upah (kompensasi) dan lingkungan sosial.

2.1.3. Karakteristik Kinerja Pegawai

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

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

- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.4. Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja pegawainya. Menurut Mathis dan Jackson (2010) Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu tim dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai.

Untuk mengetahui kinerja pegawai pegawai tersebut tinggi atau rendah diperlukan penilaian yang baik dari pihak manajemen, jika sistem penilaian tidak baik maka penerapan kinerja pegawai juga tidak akan efektif. Menurut Usmara (2010), bahwa kebanyakan penilaian kinerja pegawai selama ini tidak bisa diterima karena memiliki kelemahan, yakni:

- 1) Pekerjaan staf, manajer diikat banyak sistem, proses dan orang. Tetapi focus penilaian kinerja pegawai hanya pada individu, hal ini menghasilkan penilaian yang bersifat individual bukan sebagai suatu sistem dalam suatu organisasi.
- 2) Penilaian kinerja pegawai menganggap sistem dalam organisasi tersebut konsisten, dan dapat diprediksi. Padahal dalam kenyataan sistem dan proses merupakan subyek yang dapat berubah karena secara sadar manajemen harus melakukan perubahan sesuai dengan kemampuannya serta tuntutan bisnis.

- 3) Penilaian kinerja pegawai menuntut persyaratan proses penilaian yang objektif, konsisten dapat dipercaya dan adil, tetapi disisi lain penilaian kinerja pegawai akan dapat dilihat pegawai sebagai hal yang mendadak dan didasarkan favoritisme. Penilaian kinerja pegawai diharapkan mampu mengukur kinerja pegawai dan dapat bermanfaat bagi pengembangan pegawai pada kondisi kondisi tertentu sehingga pegawai dapat dengan cepat meningkatkan kinerja pegawainya.

Tujuan penilaian kinerja pegawai menurut Rivai (2012) pada dasarnya meliputi:

- 1) Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai selama ini.
- 2) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.
- 3) Mendorong pertanggung jawaban dari pegawai
- 4) Untuk pembeda antar pegawai yang satu dengan yang lainnya
- 5) Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam:
 - a) Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi perusahaan.
 - b) Kenaikan jabatan
 - c) Pelatihan atau traning

Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang pegawai. Menurut Rivai (2009) manfaat penilaian kinerja adalah:

1) Bagi pegawai

Meningkatkan motivasi, meningkatkan kepuasan kerja, adanya kejelasan standart hasil yang diharapkan, adanya kesempatan berkomunikasi ke atas, peningkatan pengertian tentang nilai pribadi.

2) Bagi penilai

Meningkatkan kepuasan kerja, untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja pegawai, meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manager ataupun pegawai, sebagai sarana meningkatkan motivasi pegawai, bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi pegawai.

3) Bagi Perusahaan

Memperbaiki seluruh simpul unit – unit yang ada dalam perusahaan, meningkatkan kualitas komunikasi, meningkatkan motivasi pegawai secara keseluruhan, meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing – masing pegawai.

2.1.5. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Belarmino (2013) Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain:

1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi ;

2) Pengembangan dari diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai yang memiliki kinerja rendah yang membutuhkan pengembangan baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan ;

3) Pemeliharaan system

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi memiliki sub sistem yang saling berkaitan antara satu sub sistem dengan sub sistem lainnya. Oleh karena itu perlu dipelihara dengan baik.

4) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai di masa akan datang. Hal ini berkaitan dengan pengambilan keputusan.

Menurut Yuwono (2010) manfaat sistem pengukuran kinerja yang baik adalah:

- 1) Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh orang yang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberikan kepuasan pelanggan.
- 2) Memotivasi pegawai untuk melakukan pelayanan sebagai mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
- 3) Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut (reduction of waste).

- 4) Membuat tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi.
- 5) Membangun konsensus untuk melakukan suatu perubahan dengan memberi “reward” atas perilaku yang diharapkan tersebut.

2.1.6. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2011) Indikator pengukuran kinerja pegawai meliputi beberapa aspek yaitu:

- 1) Kualitas kerja
Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat – syarat kesesuaian dan kesiapan.
- 2) Inisiatif
Adanya motivasi dan inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.
- 3) Ketepatan waktu
Berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan dengantepat pada waktunya. Ketepatan waktu menunjukan efektivitas pengguna alokasi waktu yang tersedia.
- 4) Kemampuan
Menunjukan kapasitas anggota organisasi dalam melakukan tugas dan fungsinya yang baik.
- 5) Komunikasi
Menekankan koordinasi dan komunikasi antara anggota organisasi.

Sedangkan menurut Dessler (2014) menyebutkan bahwa terdapat enam indikator dari kinerja yaitu:

- 1) Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya pekerjaan yang dilakukan.
- 2) Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu.
- 3) Pengetahuan mengenai pekerjaan adalah keahlian praktis dan teknik serta informasi yang digunakan dalam pekerjaan.
- 4) Kepercayaan adalah tingkatan dimana pegawai dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan tindak lanjutnya.
- 5) Ketersediaan adalah tingkatan dimana pegawai tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat/jam makan, dan keseluruhan catatan kehadiran.
- 6) Kebebasan adalah sejauhmana pekerjaan bisa dilakukan sendiri dengan atau tanpa pengawasan supervisor.

2.2. Lingkungan Kerja

2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Segala macam dan bentuk aktivitas sebuah organisasi tidak akan terlepas dari lingkungan dimana aktivitas itu dijalankan. Baik itu organisasi yang bersifat *profit oriented* seperti universitas maupun yang bersifat nirlaba seperti instansi pemerintahan. Lingkungan kerja menjadi komponen utama dimana pertama kali kontak dengan dunia kerja dilakukan oleh seorang pegawai. Kenyamanan dalam bekerja seorang pegawai ditentukan oleh lingkungan kerja di sekitarnya. Semakin

baik dan kondusif lingkungan kerja pegawai, kenyamanan kerja yang didapatkan pun akan semakin besar. Sedarmayati (2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992).

Sedangkan Schultz & Schultz (2006) memberikan pengertian lingkungan kerja yaitu suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Lingkungan kerja menjadi bagian tak terpisahkan dalam aktivitas kerja seorang pegawai, baik berupa lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non-fisik. Hubungan sosial yang terjalin dengan sesama pegawai maupun atasan memiliki pengaruh terhadap kenyamanan kerja seorang pegawai yang pada akhirnya akan berdampak pada kedisiplinan dirinya.

Sedarmayanti (2011) membagi lingkungan kerja menjadi dua jenis, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori, yakni: 1)

Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya), 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan (Sedarmayanti, 2009).

Simpulan dari beberapa definisi menurut ahli yang telah disebutkan di atas, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja pegawai, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja seorang pegawai.

2.2.2. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Nitisemito (Irawan:2017) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya:

1) Warna

Merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

2) Kebersihan Lingkungan Kerja

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para pegawai yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

3) Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4) Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para pegawai, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para pegawai akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah pegawai yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.

- 5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi pegawai dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong pegawai dalam bekerja.
- 6) Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
- 7) Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja.

2.2.3. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (2017) yaitu sebagai berikut:

1) Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut Saydam (1996:381)

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling inтриk diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3) Tersedianya fasilitas kerja

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

2.2.4. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Muhammad Busro (2017: 303) lingkungan kerja yang kondusif akan mampu memberikan manfaat yang sangat besar baik bagi seluruh pegawai maupun bagi organisasi, karena lingkungan tersebut mampu meningkatkan :

1. Kesehatan fisik dan psikis
2. Kenyamanan kerja
3. Ketenangan kerja
4. Ketekunan kerja
5. Kedalaman konsentrasi kerja
6. Kepuasan kerja

2.3. Kompensasi

2.3.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan universitas kepada pegawainya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan, artinya universitas akan memberikan balas jasa kepada seluruh pegawai yang terlibat Kasmir (2015). Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif; dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan.

Menurut Pangabean dalam Subekhi (2012) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Dessler dalam Subekhi (2012) kompensasi pegawai adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari diperkerjanya pegawai itu.

Berdasarkan pengertian – pengertian kompensasi dari beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi disebut juga dengan penghargaan atau ganjaran dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

2.3.2. Karakteristik Kompensasi

Menurut Simamora (2010) Terdapat lima karakteristik yang harus dimiliki oleh kompensasi apabila kompensasi dikehendaki secara optimal efektif dalam mencapai tujuan-tujuannya. Karakteristik-karakteristik tersebut adalah:

- 1) Arti penting, sebuah imbalan tidak bakal dapat mempengaruhi apa yang dilakukan oleh orang-orang atau bagaimana perasaan mereka jika hal tersebut tidak penting bagi mereka. Adanya rentang perbedaan yang luas diantara orang-orang jelaslah mustahil mencari imbalan apapun yang penting bagi setiap orang didalam organisasi. Dengan demikian tantangan dalam merancang sistem imbalan adalah mencari imbalan-imbalan yang sedapat mungkin mendekati kisaran para pegawai dan menerapkan berbagai imbalan-imbalan guna meyakinkan bahwa imbalan-imbalan yang tersedia adalah penting bagi semua tipe individu yang berbeda didalam organisasi.
- 2) Fleksibilitas, jika sistem imbalan disesuaikan dengan karakteristik-karakteristik unik dari anggota-anggota individu, dan jika imbalan-imbalan disediakan tergantung pada tingkat kinerja tertentu, maka imbalan-imbalan memerlukan beberapa tingkat fleksibilitas. Fleksibilitas imbalan merupakan prasyarat yang perlu untuk merancang system imbalan yang terkait dengan individu-individu.
- 3) Frekuensi, semakin sering suatu imbalan dapat diberikan, semakin besar potensi daya gunanya sebagai alat yang mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, imbalan yang sangat didambakan adalah imbalan yang dapat diberikan dengan sering tanpa kehilangan anti pentingnya.
- 4) Visibilitas, imbalan-imbalan yang dapat dilihat jika dikehendaki supaya kalangan pegawai merasakan adanya hubungan antara kinerja

dan imbalan-imbalan. Imbalan-imbalan yang kelihatan memiliki keuntungan tambahan karena mampu memuaskan kebutuhan-kebutuhan pegawai akan pengakuan dan penghargaan.

- 5) Biaya, sistem kompensasi nyata sekali tidak dapat dirancang tanpa pertimbangan yang diberikan terhadap biaya imbalan-imbalan yang tercakup. Jelasnya, semakin rendah biayanya, semakin diinginkan imbalan tersebut dari sudut pandang organisasi. Imbalan yang berbiaya tinggi tidak dapat diberikan sesering imbalan berbiaya rendah, dan karena sifat mendasar biaya yang timbulkannya, imbal berbiaya tinggi mengurangi efektivitas dan efisiensi.

2.3.3. Indikator Kompensasi

Adapun indikator kompensasi menurut Simamora (2010) bagi pegawai adalah:

- 1) Gaji yang adil
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.
- 2) Insentif yang sesuai
Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
- 3) Tunjangan yang sesuai dengan harapan

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

4) Fasilitas yang memadai

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

2.3.4. Faktor – faktor yang Mempengaruhi besarnya Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut Hasibuan (2012:127)

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

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

3) Serikat Buruh/Organisasi Pegawai

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

4) Produktivitas Kerja Pegawai

Jika produktivitas kerja/kinerja pegawai baik dan layak dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya

Pemerintah dengan Undang-Undang no 13 pasal 89 tahun 2003 dan Keppresnya menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi pegawai. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah semakin kecil.

7) Posisi Jabatan Pegawai

Pegawai yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya pegawai yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi/gaji yang

kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat wewenang dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8) Pendidikan dan Pengalaman Pegawai

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasa akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, pegawai yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9) Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur.

10) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (financial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakan. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (*finansial*, kecelakaan) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

2.4. Universitas Medan Area

Latar belakang didirikannya Universitas Medan Area (UMA), adalah sebagai sesuatu wujud penjabaran UUD 1945 yaitu turut serta mencerdaskan kehidupan bangsa serta merupakan wadah penampungan aspirasi dan hasrat masyarakat yang terus berkembang untuk menikmati pendidikan tinggi. Nama Universitas Medan Area (UMA) diambil sebagai penghargaan atas perjuangan mempertahankan kemerdekaan oleh pejuang-pejuang 1945 di sekitar kota Medan yang lebih dikenal dengan nama “Pejuang-Pejuang Medan Area”. Pada tahun 1983-1984 adalah sebagai tahun akademik pertama dimulainya Universitas Medan Area yang telah memiliki lima Fakultas yaitu Fakultas Teknik, Fakultas Pertanian, Fakultas Ekonomi, Fakultas Hukum, serta Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Masing-masing Fakultas semuanya berstatus izin operasional, menyelenggarakan program pendidikan Strata 1 (S1). Dalam waktu yang relatif singkat sekitar pertengahan 1984 semua Fakultas telah memperoleh status terdaftar. Pengakuan dan kepercayaan pemerintah ini tertuang dalam surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 054/0/1984 tanggal 6 Maret 1984. Pada tahun akademik 1985/1986, Universitas Medan Area membuka Fakultas baru yaitu Fakultas Psikologi. Fakultas ini merupakan satu-satunya Fakultas Psikologi di luar pulau Jawa. Pada tahun akademik pertamanya Fakultas ini menampung 204 orang mahasiswa. Pada tahun akademik 1988/1989 Universitas Medan Area kembali membuka satu Fakultas baru, yaitu Fakultas Biologi. Fakultas ini juga merupakan satu-satunya Fakultas Biologi di luar pulau Jawa. Sampai saat ini Universitas Medan Area telah memiliki tujuh Fakultas dengan 16 program studi

untuk Strata 1 (S1) dan 4 program studi untuk Strata 2 (S2). Ketujuh Fakultas tersebut yaitu Fakultas Teknik, Fakultas Pertanian, Fakultas Ekonomi, Fakultas Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Fakultas Psikologi serta Fakultas Biologi telah memiliki status TERAKREDITASI untuk semua program studi yang diselenggarakannya dengan grade rata-rata "B". Pada tahun 2000, Universitas Medan Area, membuka program Pascasarjana dengan Program Studi Magister Administrasi Publik (MAP) dan saat ini telah terakreditasi "B" dengan SK BAN PT Depdiknas No. 024/BAN-PT/Ak-V/S2/XII/2007 tanggal 14 Desember 2007. Tahun 2003, Program Pascasarjana UMA membuka 2 Program Studi lagi yaitu Magister Manajemen Agribisnis (MMA) dan Magister Hukum Bisnis (MHB), dan pada tahun 2008 dibuka pula Program Studi Magister Psikologi (MPsi).

Menyikapi masa pandemic Covid-19 ini rektorat Universitas Medan Area menetapkan Status Kepegawaian di lingkungan dengan beberapa kelompok, sebagai berikut :

A. Kelompok Aktif Bekerja, yaitu Pegawai Aktif Bekerja di Kantor, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Aktif Bekerja di Kantor: Harl Senin s.d. Harl Jum'at mulai pukul 08.00 s.d.16.00 WIB sesuai Kalender Kerja Pegawai Bulan Agustus 2020.
- 2) Aktif Bekerja dari Rumah : Harl Sabtu mulai pukul 08.00 s.d. 12.00 WIB sesuai Kalender Kerja Pegawai Bulan Agustus 2020.

- 3) Dalam melaksanakan tugas wajib berkordinasi dengan pimpinan unit kerja masing-masing terutama memberikan pelayanan perkuliahan dan pelayanan administrasi bagi Dosen dan Mahasiswa
- 4) Wajib membantu mempromosikan Universitas Medan Area melalui internet dan masyarakat luas.
- 5) Melaksanakan absensi Fingerprint dan K2AP (Kartu Kendali Aktivitas Pegawai) sesuai dengan ketentuan.
- 6) Wajib menggunakan perlengkapan standart kesehatan selama melaksanakan tugas.

B. Kelompok Aktif Bekerja Bergantian, yaitu Pegawai Aktif Bekerja di Kantor, berdasarkan kebutuhan Unit Kerja dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Aktif Bekerja di Kantor : Hari Senin s.d. Hari Jum'at mulai pukul 08.00 s.d. 16.00 WIB sesuai dengan jadwal/shift tugas yang telah ditentukan (Minggu Ganjil dan Minggu Genap).
- 2) Aktif Bekerja dari Rumah : Hari Sabtu mulai pukul 08.00 s.d. 12.00 WIB sesuai Kalender Kerja Pegawai Bulan Agustus 2020.
- 3) Dalam melaksanakan tugas wajib berkordinasi dengan pimpinan unit kerja masing-masing terutama memberikan pelayanan perkuliahan dan pelayanan administrasi bagi Dosen dan Mahasiswa.
- 4) Wajib membantu mempromosikan Universitas Medan Area melalui internet dengan masyarakat luas.

- 5) Melaksanakan absensi Fingerprint dan K2AP (Kartu Kendali Aktivitas Pegawai) sesuai dengan ketentuan.
- 6) Wajib menggunakan perlengkapan standart kesehatan selama melaksanakan tugas.

C. Kelompok Dirumahkan, yaitu Pegawai Aktif Bekerja dari Rumah, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Aktif Bekerja dari Rumah:
 - Hari Senin s.d. Jum'at mulai pukul 08.00 s.d. 16.00.
 - Hari Sabtu mulai pukul 08.00 s.d. 12.00.
- 2) Dalam melaksanakan tugas wajib berkordinasi pada pimpinan unit kerja masing-masing terutama memberikan pelayanan perkuliahan dan pelayanan administrasi bagi Dosen dan Mahasiswa,
- 3) Wajib membantu mem-promosikan Universitas Medan Area melalui internet dan masyarakat luas.
- 4) Tetap melaksanakan K2AP (Kartu Kendali Aktivitas Pegawai) diutamakan pelayanan bagi Dosen dan Mahasiswa.

D. Kelompok dicutikan, yaitu Pegawai yang dicutikan dan dibebaskan dari segala tugas-tugas kecuali wajib membantu mem-promosikan Universitas Medan Area melalui Internet dan masyarakat luas.

2.5. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Rangkaian Penelitian terdahulu diringkas dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1

Rangkaian Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Model Analisa	Hasil Penelitian
1.	Sudana (2015)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di <i>Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	Menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Nunung Ristiana, 2012	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Studi pada SD/MI Kabupaten Kudus	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
3.	Azizah Dianingtyas (2014)	Pengaruh penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta	Analisis Regresi Linier Berganda	(1) Penghargaan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta. (2) Kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta (3) Penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara simultan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom

				Kotabaru Yogyakarta
4.	Bambang Teguh Cahyono (2015)	Pengaruh aktualisasi diri, penghargaan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada kegiatan prasarana konservasi sumber daya air balai besar wilayah Sungai Brantas Kediri	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil uji secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variable Aktualisasi Diri (X1), Penghargaan (X2), Lingkungan Kerja (X3), yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Hasil uji secara simultan (uji F) menunjukkan variabel bebas (Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Lingkungan Kerja) secara bersama - sama mempengaruhi prestasi kerja Karyawan
5.	Resa Almustofa, (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta), Skripsi, Universitas Diponegoro.	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan Signifikan
6.	Arta Adi Kusuma, (2013)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang, Skripsi, Universitas Negeri Semarang.	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel Muria Semarang
7.	Ana Susanti, (2007)	Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa Sidomulyo	Analisis Regresi Linier Berganda	a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa, hal tersebut dibuktikan dari hasil uji regresi kedua variable tersebut diperoleh t-hitung (2,270) > t-tabel (2.028). b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh

				terhadap kinerja perangkat desa, hal tersebut dibuktikan dari hasil uji regresi kedua variable tersebut diperoleh t-hitung (4,050) > t-tabel (2.028). c. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa, hal tersebut dibuktika dari hasil uji regresi kedua variable tersebut diperoleh t-hitung (2,439) > t-tabel (2.028).
8.	Resty Ismawanti, (2021)	Dampak manajemen perubahan lingkungan kerja masa pandemi covid-19 terhadap pegawai pt.telkom indonesia tbkdivreg 3 jawa barat	Analisis Regresi Linier Berganda	Dampak manajemen perubahan lingkungan kerja masa pandemi COVID-19 terhadap pegawai PT Telkom Indonesia Tbk DIVREG 3 Jawa Barat yaitu manajemen membutuhkan sistem yang dapat membantu seluruh tim berkoordinasi guna memastikan operasional bisa berjalan dengan baik. Bagi PT Telkom Indonesia Tbk DIVREG 3 Jawa Barat yang menerapkan work from office (WFO), perusahaan pun disarankan untuk menyiapkan protokol kesehatan untuk melindungi karyawan dari bahaya Covid-19, mulai dari melakukan deteksi suhu, penyemprotan disinfektan, hingga penyediaan masker bagi karyawan.
9	Restin Meilina dan Rino	Dampak Perubahan Lingkungan Kerja Non Fisik Masa Pandemi	Analisis Regresi Linier	Menyatakan bahwa perubahan lingkungan kerja non fisik pada

	Sardanto (2020)	Covid-19 bagi Karyawan Toserba Barokah Kota Kediri	Berganda	toserba Barokah kota Kediri berdampak negatif pada keluhan karyawan atas beban kerja yang bertambah, namun juga berdampak positif pada karyawan lebih fokus dalam bekerja, lebih perhatian pada kesehatan diri sendiri maupun orang lain, terciptanya kebiasaan baru untuk hidup lebih sehat dan bersih.
10.	Septian Budi Setiawan (2021)	Pengaruh perubahan waktu gilir kerja sebagai dampak covid-19 terhadap kinerja karyawan(studi kasus : pt. Nusa halmahera mineral, maluku utara)	Analisis Regresi Linier Sederhana	Dari perhitungan faktor pendukung dalam waktu gilir kerja, aspek individu memiliki pengaruh terbesar terhadap waktu gilir kerja yaitu 73.1 % dibandingkan dengan aspek lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja

2.6. Keterkaitan Variabel dan Pengembangan Hipotesis

2.6.1. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002). Agar kinerja pegawai selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan di mana pegawai melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002).

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pernah dilakukan oleh Mega Arum Yunanda (2011) dan Kestria Senja Octaviana dan

Teguh Ariefiantoro (2011) yang menghasilkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Ada hubungan positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Universitas Medan Area pada masa pandemic Covid-19

2.6.2. Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima pegawai atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi (Ardana, 2012: 153). Penelitian yang dilakukan oleh Yensy (2010), mengungkapkan bahwa kompensasi yang dikelola dengan baik atau dilaksanakan sebagaimana mestinya dalam jangka panjang dapat menjadi alat yang efektif bagi peningkatan semangat kerja pegawai. Berdasarkan pengertian-pengertian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dinyatakan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar pegawai merasa dihargai dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H2 : Ada hubungan positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja

2.6.3. Hubungan Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Sedarmayanti (2011) membagi lingkungan kerja menjadi dua jenis, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Dessler dalam Subekhi (2012) kompensasi pegawai adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari diperkerjanya pegawai itu.

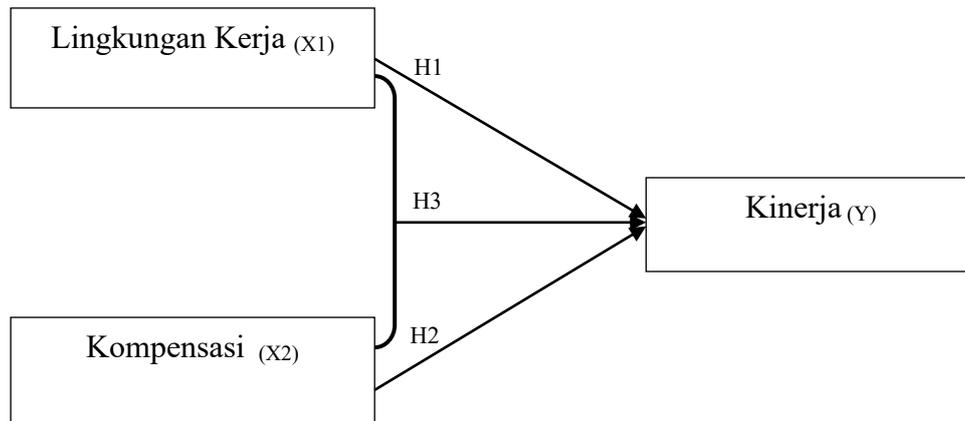
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sundan (2015) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di *Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani*” dengan model analisa regresi linier berganda yang dimana hasil dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H3 : Ada hubungan positif dan signifikan lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Universitas Medan Area pada masa pandemic Covid-19

2.7. Kerangka Konseptual

Menurut Rusiadi (2013;69) kerangka konseptual merupakan uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Jadi, kerangka berpikir ini merupakan sintesis tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis membuat kerangka konseptual penelitian sebagai berikut



Gambar I.1, Kerangka Konseptual

Sumber: diolah oleh peneliti (2020)

Keterangan:

X1 = Variabel Lingkungan Kerja

X2 = Variabel Kompensasi

Y = Variabel Kinerja

X1 dengan Y = Menunjukkan hubungan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja

X2 dengan Y = Menunjukkan hubungan variabel kompensasi diri terhadap variabel kinerja

X1 dan X2 dengan Y = Menunjukkan hubungan lingkungan kerja(X_1), dan kompensasi(X_2) dengan kinerja(Y) pada masa pandemic Covid-19.

2.8. Hipotesis

Ada hubungan positif berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan masalah, kajian pustaka dan kerangka analisis, maka penulis mengajukan

hipotesis yang merupakan suatu kesimpulan atau jawaban sementara dari suatu penelitian, dimana hipotesis tersebut masih harus diuji dan dibuktikan kembali kebenarannya.

Dilingkungan Universitas Medan Area para pegawai dihadapkan pada lingkungan kerja yang berubah di masa pandemic terkait dengan jam kerja, penjamin mutu dan standart operasional prosedur (SOP) dan pemotongan kompensasi (Sallery) disetiap bulannya karena dampak pandemic covid-19 berdasarkan pengertian-pengertian yang telah diuraikan sebelumnya, yang menghasilkan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah:

- H₁ : Ada hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Universitas Medan Area pada masa pandemi Covid-19.
- H₂ : Ada hubungan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai di Universitas Medan Area pada masa pandemi Covid-19.
- H₃ : Ada hubungan antara lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Universitas Medan Area pada masa pandemi Covid-19.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Menurut Rusiad (2017) “penelitian asosiatif/korelasional/kuantitatif/hubungan/pengaruh merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala, penelitian asosiatif kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh angka atau data kualitatif yang diangkakan (scoring)”. Pada penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian yang bersifat kuantitatif yaitu semua informasi diwujudkan dalam bentuk angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, penampilan hasilnya dan analisisnya berdasarkan analisis statistik. Yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kampus satu Universitas Medan Area, Jl. Kolam No. 01 Medan Estate dan kampus dua Universitas Medan Area Jl. Setia Budi N0.79-B Tj. Rejo Medan Sunggal Kota Medan.

3.2.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai pada bulan April 2020 sampai Mei 2020.

Adapun jadwal penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat dilihat

sebagai berikut:

Tabel 2

Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Oktober				November				Juni				Agust-Des				Jan-Mar			
		2019				2019				2020				2020				2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal / Pengajuan Judul																				
2	Penyusunan Proposal																				
3	Seminar Proposal																				
4	Perbaikan / Acc Proposal																				
5	Pengolahan Data																				
6	Penyusunan Tesis																				
7	Seminar Hasil Tesis																				
8	Bimbingan Tesis																				
9	Meja Hijau																				

Sumber:Penulis (2021)

3.3. Jenis dan Sumber Data

Untuk memperoleh keterangan dan informasi dalam menyusun Tugas Akhir, penulis menggunakan data-data sebagai berikut :

3.3.1. Jenis Data

Jenis data yang dipakai peneliti terdiri dari :

a. Data Primer

Menurut **Sujarweni (2014)** “Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber.”

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan data primer yang telah di peroleh dan dikumpulkan secara langsung dari perguruan tinggi, dengan pengumpulan data–data dengan menyebarkan kuesioner/angket kepada pegawai yang bekerja di Universitas Medan Area pada masa pandemi Covid-19 via *google form* lalu dikirim via *whatsapp*. Data ini adalah jenis sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data dan harus diolah lagi oleh penulis.

b. Data Sekunder

Menurut **Sujarweni (2014)** Data sekunder adalah data yang didapat dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah, dan lain sebagainya.

Data sekunder dalam penelitian ini adalah sejarah singkat berdirinya universitas, visi dan misi universitas, struktur organisasi dan sebagainya.

3.3.2. Sumber Data

Sumber data adalah subjek dari data penelitian diperoleh. Adapun sumber data yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah :

a. Data Internal

Data yang diperoleh melalui pengamatan dan penelitian lapangan (*field research*) dalam objek penelitian dimana riset dilakukan.

b. Data Eksternal

Data eksternal yaitu data yang diperoleh dari sumber-sumber yang dikutip berupa buku, majalah ilmiah, jurnal dan tesis dari luar universitas.

3.4. Populasi Dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut **Sugiyono (2016)**, Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai sejumlah 274 orang pegawai yang bekerja di Universitas Medan Area, 195 orang pegawai yang aktif bekerja dan 79 orang pegawai yang dicutikan. Dalam penelitian ini peneliti memfokuskan populasi pada pegawai yang aktif bekerja saja sebanyak 195 orang.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah

bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Maka peneliti harus mengambil sampel yang benar-benar representatif (dapat mewakili). Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil peneliti menggunakan teknik insidental sampling. Menurut Sugiyono (2009), *Accidental Sampling* adalah Teknik penentuan sample berdasarkan kebetulan/insidental peneliti mengerim pesan yang berisikan kuisisioner penelitian. Sampel pada penelitian ini menggunakan 30 orang responden

3.5. Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Menurut Sujarweni (2014) “Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran)”.
2. Menurut Rusiadi (2017), “angket (*questionnaire*) adalah pertanyaan/pernyataan yang harus dijawab atau diisi oleh responden”.

Jumlah kuesioner yang penulis berikan kepada responden berdasarkan jumlah sampel dari populasi yang ada dalam obyek penelitian. Kuesioner dalam penelitian ini adalah angket dengan skala empat katagori *Skala Likert*.

3.6. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional

3.6.1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua (2) variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja_(X1), Kompensasi_(X2) dan variabel terikat yaitu Kinerja_(Y).

3.6.2. Defenisi Operasional

Menurut Rusiadi (2017), “Definisi operasional merupakan penjabaran akan defenisi variabel dan indikator pada penelitian”. Berikut ini adalah tabel defenisi operasional dalam penelitian ini:

Tabel 3
Definisi Operasional

No.	Variabel	Konsep	Indikator	Pernyataan
1.	Kinerja	kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Faktor Personal/Individual 2. Faktor Kepemimpinan 3. Faktor Tim 4. Faktor System 5. Faktor Situasional 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu bekerja sesuai dengan standar yang diberikan pada masa pandemic 2. Mengerjakan pekerjaan yang diberikan tanpa menunggu perintah atasan. 3. Hadir pada saat <i>on-line meeting</i> dan melaksanakan tugas sesuai jam kerja yang telah ditentukan. 4. Handal dalam melaksanakan prosedur kerja. 5. Mempunyai pengetahuan yang tepat di bidang pekerjaan saya. 6. Dapat mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan. 7. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

2.	Kompensasi	Kompensasi disebut juga dengan penghargaan atau ganjaran dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah dan Gaji yang adil 2. Insentif yang sesuai 3. Tunjangan yang sesuai dengan harapan 4. Fasilitas yang memadai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerimaan gaji sudah sesuai dengan standar gaji pegawai. 2. Kantor selalu membayar gaji tepat pada waktunya. 3. Upah yang didapat sesuai dengan pekerjaan. 4. Insentif yang diterima akan lebih mendorong untuk meningkatkan kinerja. 5. Insentif yang diterima memuaskan. 6. Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan. 7. Pemberian tunjangan membuat saya lebih loyal terhadap kantor. 8. Tunjangan yang diberikan mendorong saya untuk dapat memberikan kinerja terbaik bagi kantor. 9. Fasilitas transportasi mendukung pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan. 10. Fasilitas kuota internet mendukung pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan.
3.	Lingkungan Kerja	lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja pegawai, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja seorang pegawai.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Warna 2. Kebersihan lingkungan kerja 3. Penerangan ruangan 4. Sirkulasi udara 5. Jaminan terhadap keamanan 6. Kebisingan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Persediaan perlengkapan kerja yang cukup dapat mendukung terlaksananya pekerjaan dengan baik 2. Fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai sehingga memberikan kemudahan untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan yang menjadi tanggungjawab pegawai. 3. Adanya fasilitas penerangan ruangan yang baik. 4. Adanya fasilitas penunjang bagi pegawai WFH yang baik. 5. Lingkungan kerja yang baik membuat pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan kantor. 6. Kebersihan lingkungan tempat bekerja telah memadai sehingga membuat pegawai nyaman dalam bekerja. 7. Adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan. 8. Merasa terganggu saat ada rekan kerja yang berbincang-bincang di ruangan

				<p>tempat bekerja.</p> <p>9. Suasana tempat kerja memberikan kenyamanan untuk bekerja.</p> <p>10. Hubungan dengan rekan kerja sangat baik.</p> <p>11. Hubungan kerja dengan atasan sangat baik.</p> <p>12. Suasana tempat kerja pegawai WFH memberikan kenyamanan untuk bekerja.</p>
--	--	--	--	--

Sumber data diolah penulis (2020)

3.7. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

3.7.1. Uji Validitas

Menurut Rusiadi (2017), “validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan”. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan r -kritis = 0,30. Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Menurut Rusiadi et al (2017), “reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama”. Butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian

ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah $0,60$.

3.8. Uji Asumsi Klasik

Menurut Rusiadi et al, (2017), “Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar–benar bebas dari gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinieritas dan gejala autokolerasi”

3.8.1. Uji Normalitas

Menurut Rusiadi et al, (2017), “uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan”. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

1) Analisis Grafik

a) Histogram

Menurut Rusiadi (2017), “grafik histogram menempatkan gambar variabel dependent sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal”.

Kriteria :

1. Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka data tidak berdistribusi normal.
2. Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka data berdistribusi normal.

3. Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka data tidak berdistribusi normal.

b) Normal Probability Plot (Normal *P-P Plot*)

Menurut Rusiadi (2017), “normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal”.

Kriteria :

1. Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
2. Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

3.8.2. Uji Multikolinieritas

Menurut Rusiadi et al, (2017), “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* lebih tinggi daripada 0,10 atau VIF lebih kecil daripada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas”.

Multikolinieritas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi *Rank Spearman* yaitu mengkorelasikan antara absolute residual hasil regresi dengan semua variable bebas. Apabila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05

(5%), maka persamaan regresi tersebut mengandung multikolinieritas dan sebaliknya.

3.8.3. Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengandung masalah heteroskedastisitas atau homokedastisitas.

Heteroskedastisitas menunjukkan penyebaran variabel bebas. Penyebaran yang acak menunjukkan model regresi yang tinggi. Dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan Uji Park. Ghazali (2013) uji glesjer dapat dilakukan dengan cara meregresikan nilai residual (U_{2i}) dengan masing-masing variabel independen.

1. Melakukan perhitungan residual pada persamaan regresi liner berganda.
2. Mengabsoultkan nilai residual.
3. Menguadratkan nilai residual (U_{2i})
4. Meregresikan nilai residual (U_{2i}) sebagai variabel dependen dan variabel-variabel independen.

Adapun kriteria Uji Park menurut Ghazali (2013) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas $> 5\%$ (0,05) maka dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.
2. Jika nilai probabilitas $< 5\%$ (0,05) maka dikatakan terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.9. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif dengan analisis statistik yang memfokuskan dalam mendeskripsikan data yang telah diperoleh melalui data kuesioner yang dibagikan kepada pegawai Universitas Medan Area.

Sugiyono (2016) penelitian kuantitatif merupakan metode yang menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur (biasanya dengan instrument penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik). Untuk menghindari jawaban yang tidak pasti maka penulis menggunakan 5 metode Skala Likert. Adapun metode analisis data mengenai skala pengukuran menggunakan skala likert antara lain:

1. Untuk jawaban sangat setuju (SS) memiliki bobot = 5
2. Untuk jawaban setuju (S) memiliki bobot = 4
3. Untuk jawaban ragu-ragu (RR) memiliki bobot = 3
4. Untuk jawaban tidak setuju (TS) memiliki bobot = 2
5. Untuk jawaban sangat tidak setuju (STS) memiliki bobot = 1

3.9.1. Analisa Deskriptif

Menurut Rusiadi (2017), “penelitian asosiatif/kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”.

3.9.2. Analisis Regresi Linier Berganda.

Menurut Rusiadi (2017), “Analisis regresi linier berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk menentukan besarnya hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Metode analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja(X_1), Kompensasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Universitas Medan Area, yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

dimana:

Y : Kinerja pegawai

α : Konstanta

β_1 : Koefisien regresi variabel Lingkungan kerja

β_2 : Koefisien regresi variabel Kompensasi

X_1 : Lingkungan kerja

X_2 : Kompensasi

ε : Kesalahan pengganggu / error term

3.9.3. Uji Hipotesis

Dalam analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan alatbantu statistik yaitu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

Data–data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan :

a. Uji-t (Uji Parsial)

Menurut Rusiadi et al (2017),“Uji statistik t dilakukan untuk menguji hubungan secara parsial antara variabel independen terhadap variabel

dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan". Uji-t merupakan uji secara parsial untuk membuktikan hipotesis awal tentang hubungan lingkungan kerja (X_1), Kompensasi (X_2) sebagai variabel bebas terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y). Selanjutnya proses pengolahan dilakukan menggunakan bantuan *software Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.0 dengan rumusan :

$H_0 : \beta_1 = 0$ tidak terdapat hubungan yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : \beta_1 \neq 0$ terdapat hubungan yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan :

1. H_0 ditolak jika $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$ terdapat hubungan yang signifikan.
2. H_0 diterima jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$ tidak terdapat hubungan yang signifikan.

b. Uji- F (Uji Simultan)

Uji-F merupakan uji secara bersama - sama (simultan) untuk membuktikan hipotesis awal tentang hubungan lingkungan kerja(X_1), kompensasi pegawai (X_2) sebagai variabel bebas terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Selanjutnya proses pengolahan dilakukan menggunakan bantuan *software Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.0 .

Kriteria pengambilan keputusan:

1. H_0 diterima jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$ tidak terdapat hubungan yang signifikan.
2. H_0 ditolak jika $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$ terdapat hubungan yang signifikan.

3.9.4. Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Menurut Rusiadi (2017) “koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dan sebaliknya jika mendekati nol.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan Lingkungan kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) di Universitas Medan Area.
2. Terdapat hubungan positif yang signifikan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) di Universitas Medan Area.
3. Terdapat hubungan Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) di Universitas Medan Area.

5.2. SARAN

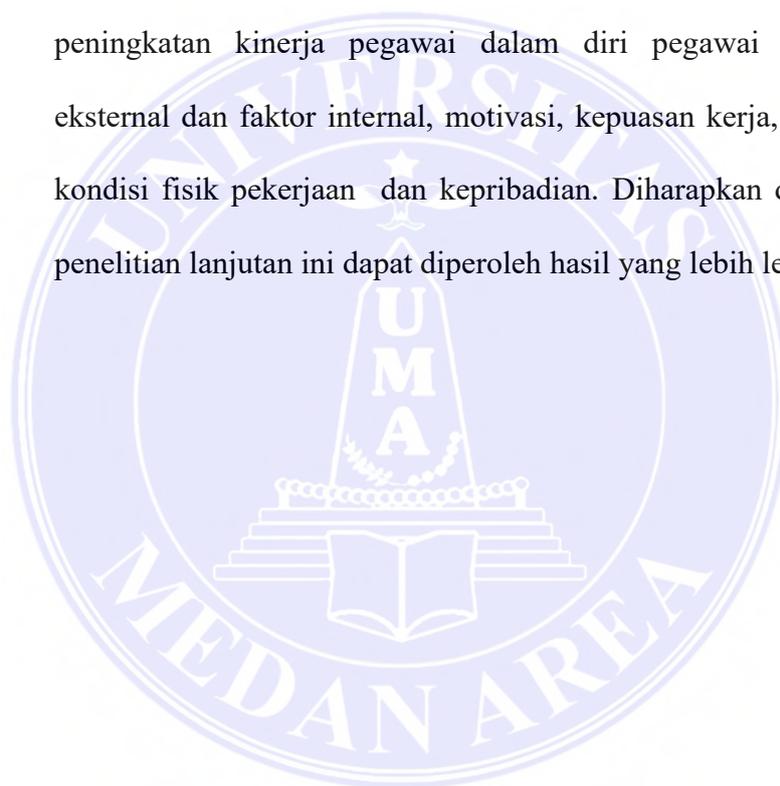
Sejalan dengan hasil penelitian serta simpulan yang telah dibuat, maka hal-hal yang dapat disarankan peneliti adalah sebagai berikut:

- a. Kepada Subjek Penelitian
Kepada para responden penelitian diharapkan untuk mampu tetap bekerja maksimal dan penuh tanggung jawab meskipun kompensasi berkurang dari sebelum pandemi *Covid-19* ini terjadi
- b. Kepada Pihak Rektor dan Direktur Pasca Sarjana beserta Yayasan
Agar tetap memperhatikan dan mempertimbangkan batas-batas minimum kompensasi dan kenyamanan lingkungan kerja untuk para

pegawai walaupun dimasa pademi *Covid-19* ini, walapun semua serba sulit tetapi kompensasi adalah hal yang harus diperhatikan agar pegawai dapat bekerja dengan baik dan maksimal.

c. Kepada Peneliti Selanjutnya

Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mencari faktor-faktor lain yang lebih mempengaruhi dan terjadinya atau timbulnya peningkatan kinerja pegawai dalam diri pegawai seperti faktor eksternal dan faktor internal, motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan dan kepribadian. Diharapkan dengan adanya penelitian lanjutan ini dapat diperoleh hasil yang lebih lengkap.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- A. Usmara. 2010. *Paradikma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: asmara Books.
- Dessler, Gary. (2015) *Manajemen sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Salemba Empat. Jakarta.
- Gitosudarmo, Indriyo. (2012), *Manajemen Pemasaran*, edisi pertama, cetakan keempat, Penerbit : BPFE – Yogyakarta.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016) *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hani Handoko, 2010, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, Edisi kedua, BPFE UGM Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Husein Umar. (2014), *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis (edisi revisi)*, Depok: Rajawali Press.
- Kasmir. (2016) “Manajemen/ Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2011) *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Mahmudi. (2012) “*Manajemen Kinerja Sektor Publik*”. Penerbit UPP STIM. YKPN: Yogyakarta.
- Mangkuprawira, S.Tb. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Galiha Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. (2012) *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber. Daya. Manusia*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia.
- Rivai, Veithzal. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2010) *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga.
- Rusiadi, dkk. (2013) *Metode Penelitian, Manajemen Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. Medan: USU Press.
- Sarwoto. (2011) *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, cetakan keenambelas, Penerbit: Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Reformasi Birokrasidan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia, Jakarta.
- Subekhi Akhmad, Mohammad Jauhari. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pustaka Karya.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2014) *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Cetakan. Pertama.
- Suprihatiningrum, Jamil. (2012) *Srategi Pembelajaran*. Yogyakarta :A-Ruzz Media.
- Wibowo. (2016) *Manajemen Kinerja, Edisi keempat*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Mhd. Busro. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Expert*, Yogyakarta.
- Website Kepegawaian UMA, (<https://kepegawaian.uma.ac.id/data-pegawai-2/>)

B. Jurnal/Karya Ilmiah

- Adi Irawan Setiyanto (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol. 5, No. 1.
- Agustina, H., I. Yuwono, dan R. N. Hakiki. (2010) Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif Tipe *Think Pair Share* Untuk Meningkatkan Aktivitas Belajar Siswa Pada Materi Fungsi Kelas VIII E SMP Negeri 2 Malang. *Jurnal Penelitian Pendidikan Universitas Negeri Malang*. 2 (1): 2. [https:// www.google.cendekia.com](https://www.google.cendekia.com) [3 desember 2013].
- Almustofa, Resa. (2014) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta). Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Belarmino. (2013) “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Perawat Terhadap Kinerja Perawat di Hospital Nacional Guido Valadares”.
- Cahyono, Bambang Teguh. (2015) *Pengaruh Aktualisasi Diri, Penghargaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kegiatan Prasarana Konservasi Sumber Daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Brantas Kediri Tahun 2015*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara Pgri Kediri.
- Cong N.N and Van D.N. (2013) *Effects of Motivation and Job satisfaction on Employees' Performance at Petrovietnam Nghe an Construction Joints Stock Corporation (PVNC)*, *International Journal of Humanities and Social Scienc*, Vol. 4 No. 6: Vinh University Vietnam.
- Dianingtyas, Azizah. (2014) Pengaruh Penghargaan Dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Kotabaru Yogyakarta. Program Studi Manajemen – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Karami, Amin. (2013) *Analyzing the Effectiveness of Reward Management System on Employee Performance through the Mediating Role of Employee*

Motivation Case Study: Isfahan Regional Electric Company. September 2013, Vol. 3, No. 9.

Ristiana, Nunung. (2012) Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (Gtt) (Studi Pada Sd/Mi Kabupaten Kudus). Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Rumbiati. (2016) Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Enghargaan Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan Dan Kehutanan Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini* Volume 7 No.01 Juli 2016.

Sudana I Wayan dan Supartha Gede Wayan (2015) Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 7, 2015 : 1865-1882.

Khasanah, Farikha Nur. (2016) “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Waroeng Spesial Sambal (SS)” Yogyakarta. Program Studi Manajemen - Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Asture Solution (2020). *Survei Online Implementasi Work From Home*. Jakarta

Rogers. Everett. M. (1983). *Diffusion of Innovations*. London: The Free Press.

Suprpto, T. dan Fahrianoor. (2004). *Komunikasi Penyuluhan dalam Teori dan Praktek*. Arti Bumi Intaran. Yogyakarta.

P2 Kependudukan dan LD FEB-UI. (2020). *Survei Online: Dampak Darurat Virus Corona Terhadap Buruh/Karyawan*

Resty Ismawanti (2021). *Dampak manajemen perubahan lingkungan kerja masa pandemi covid-19 terhadap pegawai pt.telkom indonesia tbkdivreg 3 jawa barat*. Bandung, Jawa Barat, Indonesia.

Restin Meilina dan Rino Sardanto. (2021). *Dampak Perubahan Lingkungan Kerja Non Fisik Masa Pandemi Covid-19 bagi Karyawan Toserba Barokah Kota Kediri*. Kediri, 64112, Jawa Timur

Septian Budi Setiawan. (2021). Pengaruh perubahan waktu gilir kerja sebagai dampak covid-19 terhadap kinerja karyawan (studi kasus : PT. Nusa halmahera mineral, maluku utara). halmahera, maluku utara.



Data Penelitian																																
No.	kinerja							Jlh	kompensasi										Jlh	lingkungan kerja												Jlh
	1	2	3	4	5	6	7		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	5	4	4	5	4	5	3	30	4	3	5	5	5	5	4	4	4	2	39	2	2	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4	48
2	5	4	5	5	5	5	5	34	4	2	3	5	4	4	4	5	5	3	36	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	57
3	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	5	5	30	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	41	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	53
5	4	4	4	4	4	5	4	29	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	39	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	56
6	4	4	4	5	5	5	4	31	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
7	5	5	5	5	5	5	5	35	4	3	3	5	3	2	3	4	4	4	31	4	4	5	4	4	5	5	2	4	5	5	5	52
8	2	4	5	5	5	5	5	31	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	40	4	4	2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	53
9	5	4	5	4	5	5	4	32	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	44	5	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	54
10	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	58
11	3	4	4	4	5	5	3	28	4	4	4	5	3	4	2	3	5	2	34	3	4	5	4	3	4	4	2	4	5	5	4	47
12	5	5	4	4	4	4	5	31	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
13	4	4	4	4	4	5	4	29	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	37	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	57
14	4	4	4	4	5	5	5	31	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	38	4	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	55
15	3	4	4	4	4	5	4	28	2	3	3	5	3	3	4	4	3	3	30	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	40
16	4	4	4	4	5	5	3	29	4	2	2	5	2	2	4	4	5	5	30	5	4	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	52
17	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	43	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	54
18	4	4	5	4	4	4	4	29	3	2	3	4	3	3	4	4	4	5	30	4	3	4	3	5	5	4	2	4	5	4	4	47
19	3	4	4	4	4	5	4	28	2	3	3	5	3	3	4	4	3	3	30	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	40
20	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	51
21	4	4	4	4	5	5	4	30	3	3	4	5	3	3	5	5	5	5	36	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	56
22	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	5	5	5	2	2	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	57
23	4	5	4	4	4	5	5	31	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	38	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	52
24	5	5	5	4	5	5	4	33	2	4	2	4	4	2	4	5	4	2	31	4	4	4	4	4	2	4	2	4	5	5	5	47
25	4	4	5	4	4	4	4	29	3	3	3	5	3	4	5	4	3	5	33	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	51
26	4	3	5	4	4	4	4	28	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	35	5	5	4	3	4	4	3	2	4	5	4	4	47
27	4	4	2	4	4	4	4	26	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	28	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	43
28	4	5	5	4	4	5	5	32	3	2	3	5	3	3	3	3	1	3	26	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	43
29	3	3	4	4	5	5	5	29	2	1	4	4	4	4	4	4	4	1	31	4	3	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	51
30	4	4	5	4	4	5	5	31	3	3	3	5	3	3	5	5	5	5	35	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	57

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=Aitem_1 Aitem_2 Aitem_3 Aitem_4 Aitem_5 Aitem_6 Aitem_7 Aitem_8
/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

Notes		
Output Created		17-Nov-2020 23:55:50
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=Aitem_1 Aitem_2 Aitem_3 Aitem_4 Aitem_5 Aitem_6 Aitem_7 Aitem_8 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.094
	Elapsed Time	00:00:00.038

[DataSet0]

Correlations

	Aitem_1	Aitem_2	Aitem_3	Aitem_4	Aitem_5	Aitem_6	Aitem_7	Aitem_8
Aitem_1 Pearson Correlation	1	.528**	.265	.323	.143	-.032	.014	.611**
Sig. (2-tailed)		.003	.157	.081	.450	.868	.941	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem_2 Pearson Correlation	.528**	1	.262	.334	.148	.204	.235	.674**
Sig. (2-tailed)	.003		.162	.071	.435	.280	.212	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem_3 Pearson Correlation	.265	.262	1	.352	.291	.188	.247	.661**
Sig. (2-tailed)	.157	.162		.057	.118	.320	.188	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem_4 Pearson Correlation	.323	.334	.352	1	.494**	.333	.104	.667**
Sig. (2-tailed)	.081	.071	.057		.006	.072	.585	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem_5 Pearson Correlation	.143	.148	.291	.494**	1	.516**	.028	.574**
Sig. (2-tailed)	.450	.435	.118	.006		.004	.882	.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem_6 Pearson Correlation	-.032	.204	.188	.333	.516**	1	.109	.477**

Sig. (2-tailed)	.868	.280	.320	.072	.004		.568	.008
N	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem_7 Pearson Correlation	.014	.235	.247	.104	.028	.109	1	.446*
Sig. (2-tailed)	.941	.212	.188	.585	.882	.568		.013
N	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem_8 Pearson Correlation	.611**	.674**	.661**	.667**	.574**	.477**	.446*	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.008	.013	
N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Aitem_1 Aitem_2 Aitem_3 Aitem_4 Aitem_5 Aitem_6 Aitem_7
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
    
```

Reliability

Notes

Output Created	17-Nov-2020 23:56:48	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
	Matrix Input	

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Aitem_1 Aitem_2 Aitem_3 Aitem_4 Aitem_5 Aitem_6 Aitem_7 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.047
	Elapsed Time	00:00:00.014

[DataSet0]

Scale: KINERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.668	7

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Aitem_9 Aitem_10 Aitem_11 Aitem_12 Aitem_13 Aitem_14 Aitem_15 Aitem_16 Aitem_17 Aitem_18 Aitem_19
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

		Notes
Output Created		17-Nov-2020 23:57:59
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=Aitem_9 Aitem_10 Aitem_11 Aitem_12 Aitem_13 Aitem_14 Aitem_15 Aitem_16 Aitem_17 Aitem_18 Aitem_19 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.078
	Elapsed Time	00:00:00.036

[DataSet0]

Correlations

	Aitem _9	Aitem _10	Aitem _11	Aitem _12	Aitem _13	Aitem _14	Aitem _15	Aitem _16	Aitem _17	Aitem _18	Aitem _19
Aitem Pearson _9 Correlation	1	.629**	.552**	.119	.435*	.484**	.000	.069	.378*	.408*	.717**
Sig. (2- tailed)		.000	.002	.531	.016	.007	1.000	.716	.039	.025	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Aitem_10	Pearson Correlation	.629**	1	.525**	.077	.506**	.440*	.041	.060	.268	.365*	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.685	.004	.015	.829	.753	.152	.048	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem_11	Pearson Correlation	.552**	.525**	1	.357	.752**	.719**	-.053	-.104	.378*	.212	.792**
	Sig. (2-tailed)	.002	.003		.053	.000	.000	.781	.585	.039	.261	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem_12	Pearson Correlation	.119	.077	.357	1	.260	.062	.000	.026	.355	.361	.389*
	Sig. (2-tailed)	.531	.685	.053		.165	.743	1.000	.894	.054	.050	.034
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem_13	Pearson Correlation	.435*	.506**	.752**	.260	1	.646**	.053	.120	.340	.022	.780**
	Sig. (2-tailed)	.016	.004	.000	.165		.000	.779	.526	.066	.908	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem_14	Pearson Correlation	.484**	.440*	.719**	.062	.646**	1	-.055	-.169	.116	-.051	.629**
	Sig. (2-tailed)	.007	.015	.000	.743	.000		.771	.371	.541	.788	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem_15	Pearson Correlation	.000	.041	-.053	.000	.053	-.055	1	.818**	.135	.308	.307
	Sig. (2-tailed)	1.000	.829	.781	1.000	.779	.771		.000	.476	.098	.099
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem_16	Pearson Correlation	.069	.060	-.104	.026	.120	-.169	.818**	1	.325	.154	.349
	Sig. (2-tailed)	.716	.753	.585	.894	.526	.371	.000		.080	.417	.059

N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem_17	Pearson Correlation	.378*	.268	.378*	.355	.340	.116	.135	.325	1	.403*	.627**
	Sig. (2-tailed)	.039	.152	.039	.054	.066	.541	.476	.080		.027	.000
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem_18	Pearson Correlation	.408*	.365*	.212	.361	.022	-.051	.308	.154	.403*	1	.408*
	Sig. (2-tailed)	.025	.048	.261	.050	.908	.788	.098	.417	.027		.025
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem_19	Pearson Correlation	.717**	.712**	.792**	.389*	.780**	.629**	.307	.349	.627**	.408*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.034	.000	.000	.099	.059	.000	.025	
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

RELIABILITY

/VARIABLES=Aitem_9 Aitem_10 Aitem_11 Aitem_12 Aitem_13 Aitem_14 Aitem_15 Aitem_16 Aitem_17 Aitem_18

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Notes

Output Created		17-Nov-2020 23:59:02
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>

	N of Rows in Working Data File	30
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Aitem_9 Aitem_10 Aitem_11 Aitem_12 Aitem_13 Aitem_14 Aitem_15 Aitem_16 Aitem_17 Aitem_18 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.031
	Elapsed Time	00:00:00.013

[DataSet0]

Scale: KOMPENSASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	10

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=Aitem_20 Aitem_21 Aitem_22 Aitem_23 Aitem_24 Aitem_25 Aitem_26 Aitem_27 Aitem_28 A
item_29 Aitem_30 Aitem_31 Aitem_32
/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

Notes	
Output Created	17-Nov-2020 23:59:57
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 30
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=Aitem_20 Aitem_21 Aitem_22 Aitem_23 Aitem_24 Aitem_25 Aitem_26 Aitem_27 Aitem_28 Aitem_29 Aitem_30 Aitem_31 Aitem_32 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time 00:00:00.156 Elapsed Time 00:00:00.059

[DataSet0]

Correlations

	Aite m_2 0	Aite m_2 1	Aite m_2 2	Aite m_2 3	Aite m_2 4	Aite m_2 5	Aite m_2 6	Aite m_2 7	Aite m_2 8	Aite m_2 9	Aite m_3 0	Aite m_3 1	Aite m_3 2
Aite m_2 0 Pearson Correlation	1	.677**	.259	.435*	.562**	.237	.368*	.362*	.351	.176	.139	.437*	.656**
Sig. (2-tailed)		.000	.167	.016	.001	.207	.045	.049	.058	.353	.464	.016	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aite m_2 1 Pearson Correlation	.677**	1	.261	.599**	.291	.211	.317	.114	.031	.194	.181	.443*	.560**
Sig. (2-tailed)	.000		.164	.000	.119	.262	.088	.550	.871	.305	.337	.014	.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aite m_2 2 Pearson Correlation	.259	.261	1	.444*	.163	.406*	.513**	.096	.269	.310	.354	.282	.570**
Sig. (2-tailed)	.167	.164		.014	.389	.026	.004	.615	.151	.095	.055	.131	.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aite m_2 3 Pearson Correlation	.435*	.599**	.444*	1	.377*	.274	.759**	.206	.185	.484**	.606**	.732**	.773**
Sig. (2-tailed)	.016	.000	.014		.040	.143	.000	.275	.327	.007	.000	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aite m_2 4 Pearson Correlation	.562**	.291	.163	.377*	1	.403*	.543**	.349	.359	.250	.253	.423*	.629**
Sig. (2-tailed)	.001	.119	.389	.040		.027	.002	.059	.051	.182	.178	.020	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Aite m_5	Pearson Correlation	.237	.211	.406*	.274	.403*	1	.533**	.427*	.334	.318	.250	.308	.624**
	Sig. (2-tailed)	.207	.262	.026	.143	.027		.002	.019	.072	.086	.183	.098	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aite m_6	Pearson Correlation	.368*	.317	.513**	.759**	.543**	.533**	1	.346	.460*	.401*	.538**	.701**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.045	.088	.004	.000	.002	.002		.061	.011	.028	.002	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aite m_7	Pearson Correlation	.362*	.114	.096	.206	.349	.427*	.346	1	.394*	-.067	.052	.239	.505**
	Sig. (2-tailed)	.049	.550	.615	.275	.059	.019	.061		.031	.726	.785	.203	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aite m_8	Pearson Correlation	.351	.031	.269	.185	.359	.334	.460*	.394*	1	.336	.425*	.423*	.583**
	Sig. (2-tailed)	.058	.871	.151	.327	.051	.072	.011	.031		.070	.019	.020	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aite m_9	Pearson Correlation	.176	.194	.310	.484**	.250	.318	.401*	-.067	.336	1	.897**	.628**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.353	.305	.095	.007	.182	.086	.028	.726	.070		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aite m_10	Pearson Correlation	.139	.181	.354	.606**	.253	.250	.538**	.052	.425*	.897**	1	.693**	.660**
	Sig. (2-tailed)	.464	.337	.055	.000	.178	.183	.002	.785	.019	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem_1 Pearson Correlation	.437*	.443*	.282	.732**	.423*	.308	.701**	.239	.423*	.628**	.693**	1	.783**
Sig. (2-tailed)	.016	.014	.131	.000	.020	.098	.000	.203	.020	.000	.000		.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem_2 Pearson Correlation	.656**	.560**	.570**	.773**	.629**	.624**	.823**	.505**	.583**	.598**	.660**	.783**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.004	.001	.000	.000	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Aitem_20 Aitem_21 Aitem_22 Aitem_23 Aitem_24 Aitem_25 Aitem_26 Aitem_27 Aitem_28 Aitem_29 Aitem_30 Aitem_31
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

Reliability

Notes

Output Created	18-Nov-2020 00:00:45
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0
	Filter <none>
	Weight <none>
	Split File <none>
	N of Rows in Working Data File 30
	Matrix Input

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Aitem_20 Aitem_21 Aitem_22 Aitem_23 Aitem_24 Aitem_25 Aitem_26 Aitem_27 Aitem_28 Aitem_29 Aitem_30 Aitem_31 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.031
	Elapsed Time	00:00:00.014

[DataSet0]

Scale: LINGKUNGAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	12

```

NPAR TESTS
  /K-S(NORMAL)=RES_1

  /MISSING ANALYSIS.
    
```

NPar Tests

Notes		
Output Created		18-Nov-2020 00:59:35
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=RES_1 /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.032
	Elapsed Time	00:00:00.025
	Number of Cases Allowed ^a	196608

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet0]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.01636667
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.132
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		.722
Asymp. Sig. (2-tailed)		.675
a. Test distribution is Normal.		

NPARTESTS
 /K-S(NORMAL)=RES_1
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes

Output Created	18-Nov-2020 09:32:32	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	30
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

Cases Used		Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		
		NPART TESTS
		/K-S(NORMAL)=RES_1
		/MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.046
	Elapsed Time	00:00:00.010
	Number of Cases Allowed ^a	196608

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet3]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.17964666
Most Extreme Differences	Absolute	.186
	Positive	.186
	Negative	-.106
Kolmogorov-Smirnov Z		1.019
Asymp. Sig. (2-tailed)		.250
a. Test distribution is Normal.		

NPART TESTS

/K-S(NORMAL)=RES_1

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes		
Output Created		18-Nov-2020 09:23:46
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=RES_1 /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.016
	Elapsed Time	00:00:00.021
	Number of Cases Allowed ^a	196608

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet2]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.02254119
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.127
	Negative	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.695
Asymp. Sig. (2-tailed)		.719
a. Test distribution is Normal.		

MEANS TABLES=Y BY X1
 /CELLS MEAN COUNT STDDEV
 /STATISTICS LINEARITY.

Means

Notes

Output Created		18-Nov-2020 07:12:58
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
	Missing Value Handling	Definition of Missing

Cases Used		Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values. MEANS TABLES=Y BY X1 /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.
Syntax		
Resources	Processor Time	00:00:00.094
	Elapsed Time	00:00:00.063

[DataSet0]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KINERJA * LINGKUNGAN KERJA	30	100.0%	0	.0%	30	100.0%

Report

KINERJA

LINGKUNGAN KERJA	Mean	N	Std. Deviation
40	28.00	2	.000
43	29.00	2	4.243
47	29.80	5	2.168
48	29.00	2	1.414
49	31.00	1	.
51	28.50	2	.707
52	30.00	2	1.414
53	32.00	2	4.243
54	30.67	3	.577

55	33.00	2	1.414
56	29.00	1	.
57	32.00	2	2.828
58	31.67	3	3.055
59	34.00	1	.
Total	30.43	30	2.359

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * LINGKUNGAN KERJA	Between Groups	(Combined)	72.733	13	5.595	1.010	.485
		Linearity	42.850	1	42.850	7.735	.013
		Deviation from Linearity	29.884	12	2.490	.450	.917
	Within Groups		88.633	16	5.540		
	Total		161.367	29			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KINERJA * LINGKUNGAN KERJA	.515	.266	.671	.451

MEANS TABLES=Y BY X2
 /CELLS MEAN COUNT STDDEV
 /STATISTICS LINEARITY.

Means

		Notes
Output Created		18-Nov-2020 07:27:59
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=Y BY X2 /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00.063
	Elapsed Time	00:00:00.013

[DataSet0]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KINERJA * KOMPENSASI	30	100.0%	0	.0%	30	100.0%

Report

KINERJA

KOMPE NSASI	Mean	N	Std. Deviation
26	32.00	1	.
28	26.00	1	.
30	28.50	4	.577
31	32.33	3	3.055
33	29.00	1	.
34	28.00	1	.
35	29.00	3	1.732
36	30.67	3	3.055
37	30.33	3	1.155
38	32.33	3	2.309
39	29.50	2	.707
40	31.00	1	.
41	30.00	1	.
43	34.00	1	.
44	33.00	2	1.414
Total	30.43	30	2.359

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA *	Between Groups	(Combined)	101.200	14	7.229	1.802	.135
KOMPENSASI		Linearity	23.592	1	23.592	5.882	.028
		Deviation from Linearity	77.608	13	5.970	1.488	.229
	Within Groups		60.167	15	4.011		
	Total		161.367	29			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KINERJA * KOMPENSASI	.382	.146	.792	.627

MEANS TABLES=Y BY X1 X2
 /CELLS MEAN COUNT STDDEV
 /STATISTICS LINEARITY.

Means

Notes

Output Created		18-Nov-2020 07:33:59
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.

Syntax	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values. MEANS TABLES=Y BY X1 X2 /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00.047
	Elapsed Time	00:00:00.020

[DataSet0]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KINERJA * LINGKUNGAN KERJA	30	100.0%	0	.0%	30	100.0%
KINERJA * KOMPENSASI	30	100.0%	0	.0%	30	100.0%

KINERJA * LINGKUNGAN KERJA

Report

KINERJA

LINGKUNGAN KERJA	Mean	N	Std. Deviation
40	28.00	2	.000
43	29.00	2	4.243
47	29.80	5	2.168
48	29.00	2	1.414
49	31.00	1	.
51	28.50	2	.707

52	30.00	2	1.414
53	32.00	2	4.243
54	30.67	3	.577
55	33.00	2	1.414
56	29.00	1	.
57	32.00	2	2.828
58	31.67	3	3.055
59	34.00	1	.
Total	30.43	30	2.359

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * LINGKUNGAN KERJA	Between Groups	(Combined) Linearity	72.733	13	5.595	1.010	.485
		Deviation from Linearity	42.850	1	42.850	7.735	.013
			29.884	12	2.490	.450	.917
	Within Groups		88.633	16	5.540		
	Total		161.367	29			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KINERJA * LINGKUNGAN KERJA	.515	.266	.671	.451

KINERJA * KOMPENSASI

Report

KINERJA

KOMPENSASI	Mean	N	Std. Deviation
26	32.00	1	.
28	26.00	1	.
30	28.50	4	.577
31	32.33	3	3.055
33	29.00	1	.
34	28.00	1	.
35	29.00	3	1.732
36	30.67	3	3.055
37	30.33	3	1.155
38	32.33	3	2.309
39	29.50	2	.707
40	31.00	1	.
41	30.00	1	.
43	34.00	1	.
44	33.00	2	1.414
Total	30.43	30	2.359

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * KOMPENSASI	Between Groups	(Combined)	101.200	14	7.229	1.802	.135
		Linearity	23.592	1	23.592	5.882	.028
		Deviation from Linearity	77.608	13	5.970	1.488	.229
	Within Groups		60.167	15	4.011		
Total			161.367	29			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KINERJA * KOMPENSASI	.382	.146	.792	.627

NEW FILE.
 DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
 DATASET CLOSE DataSet0.
 REGRESSION
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT Y
 /METHOD=ENTER X1.

Regression

Notes

Output Created		18-Nov-2020 07:50:41
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	30
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1.
Resources	Processor Time	00:00:00.125

Elapsed Time	00:00:00.057
Memory Required	1348 bytes
Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet1]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LINGKUNGAN KERJA ^a		Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: KINERJA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.515 ^a	.266	.239	2.057

- a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.850	1	42.850	10.123	.004 ^a
	Residual	118.517	28	4.233		
	Total	161.367	29			

- a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA
- b. Dependent Variable: KINERJA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.951	3.628		5.223	.000
LINGKUNGAN KERJA	.225	.071	.515	3.182	.004

a. Dependent Variable: KINERJA

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X2.
```

Regression

Notes

Output Created		18-Nov-2020 08:04:20
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	30
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X2.	
Resources	Processor Time	00:00:00.109
	Elapsed Time	00:00:00.040
	Memory Required	1348 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet2]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOMPENSASI ^a		Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: KINERJA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.382 ^a	.146	.116	2.218

- a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.592	1	23.592	4.795	.037 ^a
	Residual	137.775	28	4.921		
	Total	161.367	29			

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.592	1	23.592	4.795	.037 ^a
	Residual	137.775	28	4.921		
	Total	161.367	29			

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.632	3.132		7.545	.000
	KOMPENSASI	.192	.088	.382	2.190	.037

a. Dependent Variable: KINERJA

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2.
```

Regression

Notes

Output Created		18-Nov-2020 08:44:07
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>

	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2.
Resources	Processor Time	00:00:00.110
	Elapsed Time	00:00:00.046
	Memory Required	1628 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet2]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.515 ^a	.265	.210	2.096

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.737	2	21.369	4.863	.016 ^a
	Residual	118.630	27	4.394		
	Total	161.367	29			

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.232	3.931		4.638	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.213	.102	.460	2.087	.046
	KOMPENSASI	.039	.111	.078	.355	.726

a. Dependent Variable: KINERJA