

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERENCANAAN
PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN
LABUHANBATU UTARA**

SKRIPSI

DISUSUN OLEH:

SITI RAHMI

NPM: 138320090



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

2017

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara

Nama Mahasiswa : SITI RAHMI

No. Stambuk : 13 832 0090

Program : Manajemen

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

~~Pembimbing I~~



(Hery Syahrial, SE.,M.Si)

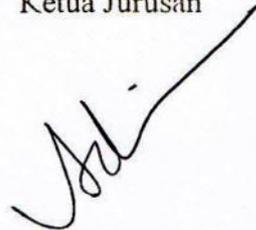
Pembimbing II



(Dhian Rosalita, SE.,MM)

Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Adelina Lubis, SE.,M.Si)

Dekan



(Effendi, SE.,M.Si)

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus :

2017

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1). Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara. 2). Pengaruh kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara. 3). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi pegawai yang berjumlah 126 orang dengan menggunakan sampel berjumlah 55 orang pegawai di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Data penelitian bersumber dari data primer dan proses pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Dari hasil penelitian diperoleh lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 0,082 dan signifikan ditunjukkan dengan $0,000 < 0,1$. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 0,533 dan signifikan ditunjukkan dengan $0,000 < 0,1$. Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 314,339, signifikan ditunjukkan dengan $0,000 < 0,1$.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine: 1). Is the work environment have a significant positive effect on the performance of employees at the office of the Regional Development Planning Board of Labuhanbatu Utara Regency. 2). The influence of compensation has a significant positive effect on the performance of office employees of the Regional Development Planning Board of Labuhanbatu Utara Regency. 3). The influence of work environment and compensation affects simultaneously on the performance of office employees of the Regional Development Planning Board of Labuhanbatu Utara Regency. This type of research is associative research. The population in this research is employee which amounted to 126 employee, sample using technique of sampling sampling amounting to 55 employees at office of Regional Development Planning Office of LabuhanBatu Utara Regency. Data analysis technique in this research is multiple linear regression analysis technique. The research data is sourced from the primary data and the process of collecting data using interviews and questionnaires. The result of the research shows that the work environment has a significant positive effect on employee performance, where positive is indicated by the value of 0.082 and significantly indicated by 0,000 <0.01. Compensation has a positive and significant effect on employee performance, where positive is indicated by a value of 0,533 and significantly indicated by 0,000 <0.1. Work environment and compensation have a significant positive effect on employee performance, where positive is shown with value 314,339, significant is indicated by 0,000 <0,1.

Keywords: Work Environment, Compensation, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena tiada daya dan upaya selain atas kehendak-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan diberi kelancaran. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahlan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga beserta sahabat-sahabat yang telah mendahului kita semoga mendapat nikmat disisi-Nya. Adapun judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara”.

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua penulis, yakni Ayah tercinta Yaman dan Mama tersayang Mahyanun atas cinta, kasih sayang, do'a dan jerih payahnya yang diberikan kepada penulis selama ini, beserta seluruh jajaran staf di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara yang menjadi motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan perkuliahan ini. Selanjutnya atas bantuan berbagai pihak baik secara moril maupun materil dalam penyelesaian skripsi ini, maka penlis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang MA, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, Msi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

3. Ibu Adelina Lubis, SE, Msi, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.
4. Bapak Hery Syahrial, SE, Msi, selaku Dosen Pembimbing I, dan Ibu Dhian Rosalina SE, MM, selaku Dosen Pembimbing II yang bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dan banyak memberikan masukan masukan kepada penulis seperti penyempurnaan tentang latar belakang masalah penelitian, penyesuaian teknik analisis dan metode yang digunakan, penyempurnaan tentang teori-teori yang digunakan dalam penelitian, dan sebagainya.
5. Seluruh Dosen dan Staf pengajar, yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Pegawai / Karyawan yang telah membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi.
7. Sahabat-sahabatku Mariana LG, Widya, Gestiana Dwi Gardini, terimakasih atas kesetiiaannya selama ini yang selalu ada disaat senang maupun kesulitan dan semoga Allah SWT tetap mengizinkan kita untuk menjaga silaturahmi ini sampai akhir hayat.
8. Teman-teman seperjuangan Marni, Yuli Septiani, Nanda Sari dan seluruh teman-teman di program studi manajemen angkatan 2013, semoga apa yang kita cita-citakan dapat terwujud dan semoga Allah SWT selalu memberikan yang terbaik untuk kita semua.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis bersedia menerima segala kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini serta bermanfaat bagi penulis, pembaca, dan bagi penelitian selanjutnya.

Akhir kata, penulis berharap semoga segala bantuan yang diberikan dari berbagai pihak mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT serta ilmu yang diperoleh dapat disumbangkan kepada agama, nusa dan bangsa, Amin Yaa Rabbal'alam.

Medan, November 2017

Siti Rahmi

DAFTAR ISI

Abstrak	i
Kata Pengantar.....	iii
Daftar Isi	vi
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar	ix
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teori	5
1. Lingkungan Kerja	5
a. pengertian Lingkungan Kerja	5
b. Jenis Lingkungan Kerja	6
c. Indikator Lingkungan Kerja	7
2. Kompensasi	8
a. Pengertian Kompensasi	8
b. Jenis Kompensasi	9
c. Indikator Kompensasi	10
3. Kinerja	11
a. Pengertian Kinerja	11
b. Indikator Kinerja	12
B. Hubungan Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja	14
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	14
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	14
C. Penelitian Terdahulu	15
D. Kerangka Konseptual	16
E. Hipotesis	16
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	18
B. Populasi dan Sampel	19
C. Defenisi Operasional	20
D. Jenis dan Sumber Data	22
E. Teknik Pengumpulan Data	22
F. Teknik Analisis Data	24

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	30
1. Gambaran Umum Perusahaan	30
2. Struktur Organisasi.....	32
3. Uraian Tugas dan Wewenang	34
4. Deskripsi Responden	35
B. Hasil Analisis Data	
1. Uji Instrumen	36
a. Uji Validitas dan Reliabilitas	36
2. Uji Asumsi Klasik	40
a. Uji Normalitas	40
b. Uji Multikolinearitas	43
c. Uji Heteroskedastisitas	44
3. Uji Hipotesis	45
a. Koefisien Determinasi (R^2)	45
b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	46
c. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	47
4. Pembahasan	49
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	51
B. Saran	53
Daftar Pustaka	54
Lampiran	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian	19
Tabel 3.2	Defenisi Operasional Variabel	21
Tabel 3.3	Skala Pengukuran Likert's	24
Tabel 4.1	Komposisi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir dan Jenis Kelamin	35
Tabel 4.2	Komposisi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir dan Usia Responden	36
Tabel 4.3	Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)	37
Tabel 4.4	Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)	38
Tabel 4.5	Validitas Variabel Kompensasi (X2)	38
Tabel 4.6	Reliabilitas Variabel Kompensasi (X2)	39
Tabel 4.7	Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	39
Tabel 4.8	Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	40
Tabel 4.9	Uji Kolmogorov-smirnov	42
Tabel 4.10	Uji Multikolinearitas	43
Tabel 4.11	Uji Heteroskedastisitas.....	45
Tabel 4.12	Koefisien Determinasi (R^2)	46
Tabel 4.13	Uji Signifikan Simultan (Uji F)	47
Tabel 4.14	Uji Signifikan Parsial (Uji t)	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	16
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah ...	33
Gambar 4.2	Grafik Histogram	41
Gambar 4.3	Kurva P-Plots	41
Gambar 4.4	Uji Heteroskedastisitas	44

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, harus ditangani secara serius. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berdampak pada kestabilan kinerja pegawai dan upaya dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang ingin dicapai kantor itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan dalam menjalankan sebuah lingkungan kerja khususnya kantor pemerintahan, karena faktor tersebut harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan hasil dan target kerja yang optimal bagi kantor itu sendiri. Salah satu aspek pengembangan sumber daya manusia yang sangat penting dan harus diperhatikan adalah lingkungan kerja dan kompensasi yang diberikan berdampak pada peningkatan kualitas kinerja pegawai.

Menurut Bambang (1991:122) mengatakan bahwa lingkungan kerja salah satu dari faktor yang sangat mempengaruhi kinerja dari seorang pegawai. Sedangkan, menurut Mangkunegara (2002) mengatakan bahwa kompensasi salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang berperan penting dalam pendukung pembangunan di Kabupaten Labuhanbatu Utara dalam menjalankan tugas dan fungsinya, kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara dituntut untuk dapat menjalankan target dan kualitas kinerja

meningkat, sesuai harapan Kepala Daerah yaitu Bupati Labuhanbatu Utara, sejalan dengan itu, pasti ada kendala dan permasalahan yang dihadapi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Adapun permasalahan yang terdapat pada kinerja pegawai tersebut adalah adanya tuntutan pekerjaan dihadapi yang berlebihan, sehingga beban kerja meningkat. Dan pegawai sering datang terlambat atau tidak tepat waktu hingga mengakibatkan pekerjaan menjadi terhambat dan tidak maksimal. Sedangkan masalah yang terdapat dalam lingkungan kerja adalah kondisi ruang kerja yang terbatas dan jumlah pegawai yang berlebihan menyebabkan pegawai merasa kurang nyaman, kemudian perlengkapan dan peralatan kantor yang belum memadai menghambat pekerjaan dan rasa kekeluargaan yang belum maksimal sehingga mempengaruhi keharmonisan dalam bekerja. Dan selanjutnya masalah yang terdapat dalam kompensasi adalah ketidakadilan dalam pemberian insentif terhadap pegawai dan adanya persamaan gaji yang diberikan kepada pegawai yang satu dengan lainnya padahal beban kerja yang ditanggung berbeda-beda.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara”**.

B. Rumusan Masalah

Dalam mempermudah proses pengambilan data yang akan di analisa, maka masalah harus di ketahui dan dirumuskan dengan jelas. Berdasarkan uraian diatas, peneliti mencoba merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara?
3. Apakah lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu
Utara.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat bagi penulis adalah untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam hal lingkungan kerja dan kompensasi dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi kantor sebagai sumbangan ide, pemikiran, dan masukan untuk meningkatkan kinerja kerja pegawai melalui lingkungan kerja dan kompensasi kerja pegawai.
3. Bagi pihak lain sebagai bahan referensi.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan kerja terdapat hubungan yang erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan Nitisemito(1992:25). Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2001:12) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh

lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntun tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung di perolehnya rancangan sistem kerja yang efisien, Sedarmayanti (2001:12).

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu (Sedarmayanti, 2001:21):

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

1. Lingkungan kerja 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 mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan

tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

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

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:146) yang menjadi Indikator-indikator Lingkungan kerja adalah:

1. Penerangan

Penerangan yaitu suatu cahaya yang sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2. Kebersihan

Kebersihan yaitu lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan.

3. Keamanan

Keamanan yaitu guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan akan mendorong semangat kerja pegawai.

4. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja harmonis tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja, sehingga dapat mempengaruhi pegawai dapat tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

5. Hubungan antara atasan dengan bawahan

Hubungan antara atasan dengan bawahan yaitu interaksi antara atasan dengan bawahan yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan pegawai agar tetap dalam organisasi itu.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian yang di lakukan perusahaan kepada karyawan. Pemberian itu tidak cuma-cuma, ada kontribusi yang di berikan karyawan, pemberian perusahaan itu materi dan non materi. Dengan pemberian itu karyawan dapat meneruskan keberlangsungan hidupnya. Menurut Wilson Bangun (2012:225) kompensasi adalah sesuatu yang di terima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang di miliki. Seorang pekerja sebagai tukang pikul barang merasa bahwa kekuatan fisik yang di miliki adalah sesuatu yang berharga mereka sumbangkan atas pekerjaannya. Sesuatu yang berharga bagi karyawan adalah pengetahuan dan keterampilan yang di milki di jadikan sebagai dasar dalam menuntun haknya sebagai pekerja.

Kompensasi dapat di terima dalam bentuk finansial dengan sistem pembayaran secara langsung (*direct payment*) yang berupa gaji pokok (*base payment*): upah, gaji, kompensasi variabel: insentif dan bonus.

Menurut H. Sadili Samsudin (2010:187) kompensasi adalah pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (*finansial*) maupun tidak langsung berupa penghargaan (*non-finansial*).

Menurut Simamora (2006:64) kompensasi merupakan balas jasa yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dapat di nilai dengan uang dan memiliki kecendrungan di berikan secara tetap.

Kompensasi menurut Davis dan Werther dalam Mangkunegara (2007:214) merupakan sesuatu yang di terima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Dari pendapat para ahli di atas, dapat di ambil kesimpulan bahwa kompensasi adalah seluruh imbalan yang di terima sesuai dengan pemberian kepada perusahaan baik itu tenaga dan juga pikiran untuk meningkatkan status perusahaan. Karyawan juga melakukan pekerjaan dengan kinerja yang sebaik mungkin guna memperoleh penghargaan dari perusahaan. Namun sebaliknya, kinerja yang turun juga akan mengurangi penerimaan kompensasi bagi karyawan.

b. Jenis Kompensasi

Pemberian kompensasi yang sesuai dengan pengabdian karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja, disiplin dan loyalitas. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai akan menyebabkan mogok kerja, disiplin yang menurun dan hasil kerja yang buruk. Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan non

finansial. Kompensasi finansial yaitu berupa gaji, insentif dan bonus. Kompensasi non finansial yaitu penghargaan, tunjangan, kesehatan dan liburan.

Wilson Bangun (2012:258) kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan non finansial.

1. Kompensasi finansial terdiri dari yaitu, kompensasi langsung: gaji dan kompensasi variabel, kompensasi tidak langsung: jaminan sosial, pengobatan, asuransi, liburan, pensiun, dan berbagai tunjangan.
2. Kompensasi non finansial terdiri dari yaitu: lingkungan dan fleksibilitas pekerjaan: kebijakan organisasi, manajer yang berkeaitas, rekan kerja menyenangkan, waktu yang fleksibel, dan bagian pekerjaan.

c. Indikator Kompensasi

Kompensasi di berikan supaya perusahaan mendapatkan karyawan yang berkualitas, membangun komitmen karyawan. Menurut Wilson Bangun (2012:225) kompensasi dapat di terima dalam bentuk finansial dengan syistem pembayaran secara langsung (direct payment) yang berupa gaji pokok (base payment): upah, gaji, kompensasi variabel: insentif dan bonus. Berdasarkan pendapat di atas, maka indikator kompensasi yaitu:

1. Gaji

Menurut Mutiara (2004:77) gaji adalah imbalan finansial yang di berikan kepada karyawan secara terus-menerus, seperti tahunan, caturwulan, bulan atau mingguan.

2. Insentif

Menurut Mutiara (2004:77) insentif merupakan imbalan langsung yang di bayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar di tentukan.

3. Bonus

Menurut Mahmud Mahfoedz (2005:237) pembayaran bonus mencerminkan kepercayaan manajerial dalam nilai insentif mereka dan bonus faktor pendorong semangat mereka dan memotivasi mereka unruk dapat berprestasi yang lebih baik lagi di perusahaan sehingga dapat mencapai suatu hasil seperti yang di harapkan.

4. Penghargaan

Menurut FX. Suwanto (2011) penghargaan (*reward*) adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang di berikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya di berikan dalam bentuk material ataupun ucapan.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau sesungguhnya yang di capai seseorang). Mangkunegara (2010:67) mendefenisikan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Menurut Lauresius, (2006:16) menyatakan kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan standar target bersama. Jika karyawan tidak melakukan

pekerjaannya, instansi tersebut akhirnya akan mengalami kegagalan. Seperti juga perilaku manusia, tingkat dan kualitas kerja di tentukan oleh sejumlah variabel perseorangan dan lingkungan.

Dari pengertian beberapa ahli di atas dapat di simpulkan bahwa kinerja adalah hasil akhir yang di berikan oleh karyawan kepada perusahaan yang mencakup baik atau buruknya hasil yang di beri karyawan sesuai tanggung jawabnya.

b. Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan tolak ukur keberhasilan perusahaan/instansi. Disiplin karyawan hal yang paling pokok dalam kinerja yang di hasilkan. Dengan disiplin karyawan yang bagus, tingkat kehadiran karyawan juga bagus maka perusahaan berhasil menjalankan kegiatannya.

Indikator kinerja karyawan menurut Robbin (2006:39) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja karyawan yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan didalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas dari kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas

Volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas juga menunjukkan banyaknya jenis atau pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

B. Hubungan Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dikemukakan Robbins (2002:36), bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan, karena apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Farmer (2008) melakukan penelitian mengenai hubungan antara kompensasi yang diterima oleh CEO perusahaan di Amerika Serikat dan Inggris dengan kinerja perusahaan. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Eko Muryanto (2011) juga menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

C. Penelitian Terdahulu

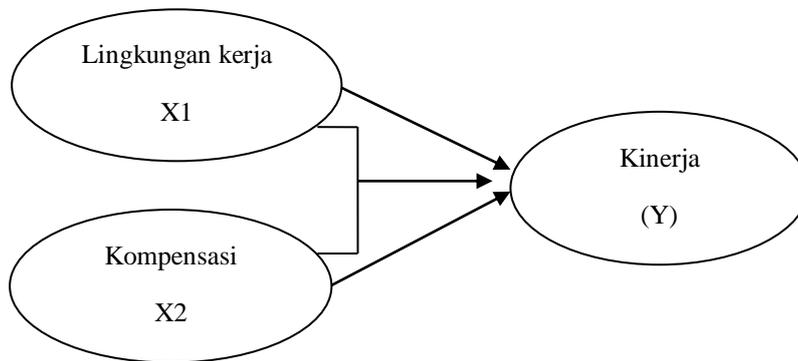
Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

NO	Penelitian/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Emilia Noviani Asta Sari (2009)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Glory Industrial Semarang II	Didalam penelitian tersebut ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Glory Industrial Semarang II dengan koefisien parsial sebesar 18,49%.
2	Febryanti (2011)	Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Carsurindo Superintendent, Medan	Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,94 atau 94,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependent (kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel independent (gaji), insentif dan tunjangan sebesar 94,5% sementara sisanya sebesar 5,5 dijelaskan oleh faktor – faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.
3	Tiffani (2014)	Pengaruh Pemberian Kompensasi, Motivasi, Lingkungan kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Surakarta	Hasil penelitian menjelaskan pemberian kompensasi berpengaruh signifikan ($0,037 < 0,05$), motivasi kerja berpengaruh signifikan ($0,024 < 0,05$), lingkungan kerja berpengaruh signifikan ($0,012 < 0,05$), dan kepemimpinan juga berpengaruh signifikan ($0,026 < 0,05$), kesimpulannya keempat variable diatas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM kota surakarta.

D. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menurut Sapto Haryoko dalam Iskandar (2008:54) menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel – variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori – teori yang berhubungan dengan variabel – variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat. Kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

E. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai bukti melalui data terkumpul (Sugiyono, 2008:93). Berdasarkan penelitian di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Labuhanbatu Utara.
2. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Labuhanbatu Utara.

3. Lingkungan kerja dan Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Labuhanbatu Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2008:11) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau tujuan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh hubungan ini.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Labuhanbatu Utara yang beralamat di Jl. Jend. Sudirman Kec. Kualuh hulu - Aek Kanopan.

3. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Februari 2017 – Juni 2017 dan perinciannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III.1
Rincian Waktu Penelitian

No	Keterangan	Waktu Penelitian 2017									
		Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	November
1	Seminar Proposal	■									
2	Penyebaran Quisioner		■	■							
3	Analisis Data				■	■	■				
4	Bimbingan Skripsi						■	■	■		
5	Seminar Hasil								■		
6	Sidang (Meja Hijau)									■	■

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2009:72), "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Pegawai yang bekerja di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara berjumlah 126 Orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2004:91), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden menggunakan rumus Slovin pada Umar (2004:104) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+ne^2}$$

dimana : n = jumlah sampel

N= jumlah populasi

e = tingkat kesalahan sampel yang ditolerir (10%)

berdasarkan rumus diatas diperoleh sampel sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{126}{1+126(0,1)^2} \\ &= 55,75 \end{aligned}$$

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 55,75 orang dibulatkan menjadi 55 orang pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara.

C. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama.

- a. Variabel lingkungan kerja (X1) yaitu semua yang ada di dekat karyawan dalam tempat kerja.
- b. Variabel kompensasi (X2) yaitu sesuatu yang di terima karyawan atas jasa mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan

menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang di miliki.

- c. Variabel kinerja pegawai (Y) yaitu hasil kerja yang di capai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan.

Tabel III.2

Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Uraian	Indikator
Lingkungan Kerja (X1)	Semua yang ada di dekat karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan (Fisik) 2. Kebersihan (Fisik) 3. Keamanan (Fisik) 4. Hubungan dengan rekan kerja (Non Fisik) 5. Hubungan antara atasan dengan bawahan (Non Fisik)
Kompensasi (X2)	Jasa yang di terima karyawan atas kerjanya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan Gaji 2. Kepuasan Insentif 3. Kepuasan Bonus 4. Penghargaan
Kinerja Pegawai (Y)	Suatu kegiatan atau pekerjaan yang di lakukan dalam rangka untuk mencapai suatu kinerja yang lebih baik bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirin

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, Menurut Sugiyono (2008:13) “Data kualitatif yaitu data yang berbentuk angka yang di skorkan”. Sementara sumber data yang di gunakan adalah data primer dan data sekunder.

1. Data primer, yaitu data yang di peroleh secara langsung dari objek penelitian melalui observasi dan wawancara dari kuesioner yang di sebarakan. Data tersebut berupa tanggapan pegawai kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Labuhanbatu Utara.
2. Data sekunder, yaitu data yang di peroleh secara tidak langsung dari objek penelitian berupa dokumen atau laporan-laporan, berupa gambaran umum lokasi penelitian, dan data lainnya yang relevan dengan Struktur Organisasi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data serta informasi yang di perlukan, penulis melakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Metode pengumpulan data dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan permasalahan yang di bahas

untuk memperoleh berbagai informasi yang dapat membantu di dalam penelitian.

2. Penelitian Ke Lapangan (*Field Research*)

Metode penelitian yang di lakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung ke perusahaan yang di jadikan objek penelitian.

Untuk memperoleh data yang di butuhkan sehubungan dengan penelitian ini maka teknik yang di gunakan adalah:

- a. Pengamatan (*Observation*) yaitu peneliti secara langsung mendatangi daerah penelitian dan mengamati secara langsung Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- b. Wawancara yaitu pengumpulan data yang di lakukan dengan cara melakukan dialog secara langsung dengan karyawan.
- c. Kuesioner (*Questionary*), yaitu pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang di tujukan kepada responden (pelanggan) dengan menggunakan metode Likert Summated Rating (LSR) dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3
Skala Pengukuran Likert's

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2008:87)

A. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 21,00 yang membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari $Degree\ of\ Freedom(df) = n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2005).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 (Nunnally dalam Ghozali, 2005).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2005). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Dasar pengambilan keputusannya adalah (Ghozali, 2005) :

- Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogrov Smirnov (*Godness of Fit*) (Ghozali, 2005). Pengujian dilakukan untuk mengetahui apakah

distribusi frekuensi hasil pengamatan sesuai dengan Expected Normal Frequent distribusi. Dalam uji Kolmogrov – Smirnov yang diperbandingkan adalah nilai signifikansi (sig) dengan nilai $\alpha = 5\%$. Kriteria pengambilan kesimpulan adalah nilai sig / probabilitas $< 0,05$ maka distribusi tidak normal, nilai sig / probabilitas $\geq 0,05$ maka distribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (Ghozali, 2005). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel – variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat (Ghozali, 2005).
- Menganalisis matrik korelasi variabel – variabel bebas. Apabila antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,5), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas (Ghozali, 2005).
- Multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai Tolerance dan lawannya (2) Variance Inflation Factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai Tolerance yang rendah

sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai Cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $Tolerance < 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$ (Ghozali, 2005).

Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti di atas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas, dan demikian pula sebaliknya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di Studentized.

Dasar analisisnya adalah :

- Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian dengan menggunakan SPSS versi 21,00 *Test for Linearity* pada taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikan (*Linearity*) kurang dari 0,05 atau nilai $\text{sig} > \alpha = 5\%$ pada baris *Deviation from Linearity* (Priyanto 2010:73).

3. Pengujian Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel bebas (lingkungan kerja dan kompensasi) dalam menjelaskan variabel terikat (kinerja pegawai) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel bebas

memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel – variabel independen secara bersama – sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005). Apabila probabilitas (sig) $\geq 0,05$ maka H_0 diterima, dan H_a ditolak. Apabila probabilitas (sig) $< 0,05$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima.

c. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 , X_2 (lingkungan kerja dan kompensasi) benar – benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005). Dasar pengambilan keputusannya adalah apabila angka probabilitas (sig) $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dan apabila angka probabilitas (sig) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemo, (2005), Manajemen Personalia: **Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi**, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Bangun, Wilson, (2012), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan Malayu SP, (2006), **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi**, Cetakan Kesembilan, Penerbit PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Mahmud Mahfoedz, (2005), **Pengantar Bisnis Modern, Edisi Pertama**, Penerbit Andi Yogyakarta, Yogyakarta.
- Mankunegara, AA Anwar Prabu, (2007), **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mankunegara, Prabu, Anwar. (2010), **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta**: Refika Aditama
- Mathis, Robert L. Dan Jackson. John H. (2006), **Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)**. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai Veitzhal dan Mulyadi, (2009), **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Saydam, Gouzali, (2005), **Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro**, Jakarta.
- Sedarmayanti, (2009). **Pengembangan Kepribadian Pegawai**. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti, (2009), **Tata Kerja dan Produktivitas Kerja**, Mandar Maju, Bandung.

- Sugiyono, (2008), **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kedelapan Belas, Alfabeta, Bandung.
- Suwarto, Fx. (2011) **Perilaku Keorganisasian**. Universitas Atma Jaya, Yogyakarta.
- Gomes, Fautisno Cardoso. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Pertama. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 2002. **Manajemen**. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Siagian, Sondang P. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Bumi Aksara.
- Bambang, Kusriyanto. 1991. **Meningkatkan Produktivitas Karyawan**. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Kencana.
- Emilia Noviani Asta Sari, (2009). **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Glory Industrial Semarang II**.
- Febryanti, (2011). **Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Carsurindo Superintendent, Medan**.
- Tiffani, (2014). **Pengaruh Pemberian Kompensasi, Motivasi, Lingkungan kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Surakarta**.

Lampiran. 1**KUESIONER****Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
Kab. Labuhanbatu Utara**

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi untuk menyelesaikan program studi strata 1 (S1), Saya Siti Rahmi, NPM 138320090 mahasiswi program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, mengharapkan kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan kinerja sebenarnya. Kerahasiaan identitas Bapak/Ibu dan hasil kuesionernya akan dijaga sesuai dengan kode etik penelitian Atas kesediaan dan bantuan dalam mengisi kuesioner ini. Saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Siti Rahmi

**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
Kab. Labuhanbatu Utara**

- I. Petunjuk Pengisian Kuesioner
- a. Berilah tanda checklist (√) pada jawabanyang anda anggap paling sesuai.
 - b. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban.
- II. Identitas Responden
- Nama : _____
- Umur : _____
- Jenis Kelamin : 1. Laki – laki
2. Perempuan
- Pendidikan : () SMA () D-III () S-1 () S-2 () S-3
- III. Isi jawaban berikut sesuai dengan pendapat anda dengan memberikan checklist (√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

Skor Pernyataan

No	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Ragu – ragu	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

Butir Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Butir Pernyataan	Skor				
		STS	TS	RR	S	SS
1	Dalam lingkungan kerja yang terang dapat meningkatkan kenyamanan kerja.					
2	Kebersihan lingkungan kerja dapat meningkatkan semangat kerja.					
3	Lingkungan kerja yang aman dapat mendorong semangat kerja.					
4	Suasana hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dalam bekerja pada saat ini dapat meningkatkan kualitas kerja.					
5	Suasana hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan dapat meningkatkan kualitas kerja dan target kerja yang telah ditetapkan pimpinan.					

Butir Pertanyaan Variabel Kompensasi (X2)

No	Butir Pernyataan	Skor				
		STS	TS	RR	S	SS
1	Gaji yang diterima pegawai sesuai.					
2	Imbalan langsung diterima pegawai karena kinerjanya melebihi standart.					
3	Pembayaran bonus diterima pegawai untuk berprestasi lebih baik lagi.					
4	Penghargaan diterima sesuai dengan prestasi yang di capai oleh pegawai.					

Butir Pertanyaan Variabel Kinerja (Y)

No	Butir Pernyataan	Skor				
		STS	TS	RR	S	SS
1	Pegawai mampu mengerjakan tugas dengan rapi dan teliti.					
2	Pegawai mampu mengerjakan semua tugas sesuai dengan yang di targetkan oleh pimpinan.					
3	Pegawai dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.					
4	Pegawai mampu meningkatkan efektivitas kerja untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan pimpinan.					
5	Pegawai memiliki kemandirian dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab terhadap komitmen kerja.					

Lampiran. 2**Distribusi Jawaban Responden Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)**

LK1	LK2	LK3	LK4	LK5
5	5	5	4	5
4	4	5	3	4
4	5	5	5	4
4	5	3	4	4
4	4	5	4	4
4	5	4	5	5
5	4	4	4	4
4	4	3	4	4
4	4	4	3	4
4	4	5	5	4
4	3	3	3	3
4	5	5	4	5
4	4	5	4	4
3	3	4	3	3
5	4	5	4	4

Lampiran. 3

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Valid		15	100,0
Cases Excluded ^a		0	,0
Total		15	100,0

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

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
LK1	4,13	,516	15
LK2	4,20	,676	15
LK3	4,33	,816	15
LK4	3,93	,704	15
LK5	4,07	,594	15

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,768	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LK1	16,53	4,695	,379	,199	,773
LK2	16,47	3,552	,706	,789	,665
LK3	16,33	3,952	,367	,209	,803
LK4	16,73	3,781	,560	,421	,719
LK5	16,60	3,686	,777	,783	,651

Lampiran. 4**Distribusi Jawaban Responden Uji Validitas Kompensasi (X2)**

K1	K2	K3	K4
4	4	4	4
5	5	5	5
4	4	4	4
3	4	4	3
4	4	4	5
5	5	4	4
4	4	5	5
4	4	4	3
3	4	4	4
4	4	4	5
4	3	4	5
4	5	4	4
4	4	4	5
3	3	3	3
4	4	5	4

Lampiran. 5

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Valid		15	100,0
Cases Excluded ^a		0	,0
Total		15	100,0

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

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
K1	3,93	,594	15
K2	4,07	,594	15
K3	4,13	,516	15
K4	4,20	,775	15

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,739	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	12,40	1,971	,720	,570	,572
K2	12,27	2,352	,450	,478	,723
K3	12,20	2,314	,600	,366	,654
K4	12,13	1,981	,432	,392	,764

Lampiran. 6**Distribusi Jawaban Responden Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)**

KP1	KP2	KP3	KP4	KP5
5	4	5	5	4
3	3	3	3	3
4	4	5	5	5
5	5	4	5	5
5	5	4	5	5
3	4	3	4	4
5	4	5	5	5
5	5	5	4	5
5	4	5	5	5
5	4	4	4	4
5	4	3	5	5
5	5	5	5	5
4	5	4	5	5
5	5	4	4	4
5	5	5	5	5

Lampiran. 7

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KP1	4,60	,737	15
KP2	4,40	,632	15
KP3	4,27	,799	15
KP4	4,60	,632	15
KP5	4,60	,632	15

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,848	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP1	17,87	4,695	,680	,481	,811
KP2	18,07	5,352	,566	,450	,840
KP3	18,20	4,743	,583	,380	,843
KP4	17,87	4,981	,719	,708	,803
KP5	17,87	4,838	,780	,758	,787

Lampiran. 8

Distribusi Jawaban Responden Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

No. Res	Lingkungan Kerja (X1)					Total
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	5	3	4	20
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	4	4	19
5	4	4	5	4	4	21
6	4	5	4	5	5	23
7	5	4	4	4	4	21
8	4	4	3	4	4	19
9	4	4	4	3	4	19
10	4	4	5	5	4	22
11	4	3	3	3	3	16
12	4	5	5	4	5	23
13	4	4	5	4	4	21
14	3	3	4	3	3	16
15	5	4	5	4	4	22
16	5	4	5	3	4	21
17	4	3	5	5	3	20
18	5	5	5	4	5	24
19	5	5	4	5	5	24
20	5	5	5	4	5	24
21	5	5	5	3	5	23
22	4	4	3	3	4	18
23	4	4	5	3	4	20
24	4	4	4	3	4	19
25	4	4	4	4	4	20
26	4	5	5	3	5	22
27	4	3	4	4	3	18
28	4	4	4	5	4	21
29	3	3	3	2	3	14
30	3	4	5	5	4	21
31	5	5	4	4	5	23
32	4	4	5	4	4	21
33	4	5	5	5	5	24
34	5	4	5	4	4	22

35	3	3	4	5	3	18
36	5	4	4	5	4	22
37	5	5	5	4	5	24
38	5	4	3	4	4	20
39	4	4	4	3	4	19
40	3	3	3	4	3	16
41	5	5	5	4	5	24
42	4	4	4	4	4	20
43	4	3	4	4	3	18
44	5	5	4	4	5	23
45	4	3	3	4	3	17
46	3	3	4	4	3	17
47	4	3	4	4	3	18
48	5	5	4	4	5	23
49	4	5	4	5	5	23
50	4	4	4	4	4	20
51	4	4	4	4	4	20
52	4	5	4	5	5	23
53	4	5	5	5	5	24
54	4	4	4	3	4	19
55	4	4	5	4	4	21

Lampiran. 9

Distribusi Jawaban Responden Uji Validitas Kompensasi (X2)

No. Res	Kompensasi (X2)				Total
	P1	P2	P3	P4	
1	4	4	4	4	16
2	4	4	4	5	17
3	4	4	4	4	16
4	3	4	4	3	14
5	4	4	4	5	17
6	5	5	4	4	18
7	4	4	5	5	18
8	4	4	4	3	15
9	3	4	4	4	15
10	4	4	4	5	17
11	4	3	4	5	16
12	4	5	4	4	17
13	4	4	4	5	17
14	3	3	3	3	12
15	4	4	5	4	17
16	4	4	5	5	18
17	4	3	4	5	16
18	5	5	5	4	19
19	5	5	5	5	20
20	5	5	5	4	19
21	4	5	5	5	19
22	3	4	4	4	15
23	3	4	4	4	15
24	4	4	4	4	16
25	4	4	4	5	17
26	4	5	4	5	18
27	3	3	4	4	14
28	4	4	4	4	16
29	3	3	3	4	13
30	3	4	3	5	15
31	5	5	5	5	20
32	5	5	4	4	18
33	4	4	4	5	17

34	5	5	5	5	20
35	4	5	3	5	17
36	5	5	5	5	20
37	5	4	5	4	18
38	5	5	5	5	20
39	4	4	4	4	16
40	3	2	3	2	10
41	5	5	5	5	20
42	4	4	4	5	17
43	4	4	4	4	16
44	5	5	5	4	19
45	4	4	4	3	15
46	3	4	3	3	13
47	4	4	4	4	16
48	5	5	5	5	20
49	5	5	4	5	19
50	4	4	4	4	16
51	4	5	4	4	17
52	5	5	4	5	19
53	5	5	4	5	19
54	4	4	4	4	16
55	4	4	4	5	17

Lampiran. 10

Distribusi Jawaban Responden Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No. Res	Kinerja Pegawai (Y)					Total
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	4	5	4	4	21
2	4	5	4	4	5	22
3	4	5	4	4	4	21
4	4	4	4	4	5	21
5	4	5	4	4	5	22
6	5	4	3	4	4	20
7	4	5	4	3	3	19
8	4	4	3	5	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	4	5	4	4	5	22
11	3	4	4	4	4	19
12	5	4	4	4	3	20
13	4	4	4	5	3	20
14	3	5	4	5	4	21
15	4	4	5	5	4	22
16	4	5	4	3	4	20
17	3	5	4	3	4	19
18	5	5	3	5	5	23
19	5	4	4	5	4	22
20	5	4	4	5	5	23
21	5	4	3	4	4	20
22	4	4	4	4	5	21
23	3	4	3	4	3	17
24	4	3	4	3	4	18
25	3	4	4	5	4	20
26	4	4	3	4	4	19
27	5	3	3	4	4	19
28	4	4	4	5	4	21
29	5	4	4	3	5	21
30	4	3	4	4	3	18
31	3	4	4	4	5	20
32	4	4	4	4	5	21

33	5	4	4	4	4	21
34	4	3	5	4	4	20
35	4	3	5	4	4	20
36	3	4	4	5	4	20
37	5	4	4	5	5	23
38	4	4	4	3	3	18
39	3	4	5	3	4	19
40	5	4	4	3	3	19
41	3	3	3	4	5	18
42	4	4	4	4	5	21
43	3	4	3	4	4	18
44	5	4	4	4	4	21
45	5	4	4	5	4	22
46	4	3	4	4	4	19
47	4	4	5	3	4	20
48	5	4	4	4	4	21
49	5	4	4	5	5	23
50	4	4	4	4	3	19
51	4	4	4	4	5	21
52	4	4	4	4	5	21
53	4	3	3	4	4	18
54	5	5	5	4	4	23
55	3	4	4	4	5	20

Lampiran. 11

Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	55	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,804	14

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

Item Statistics

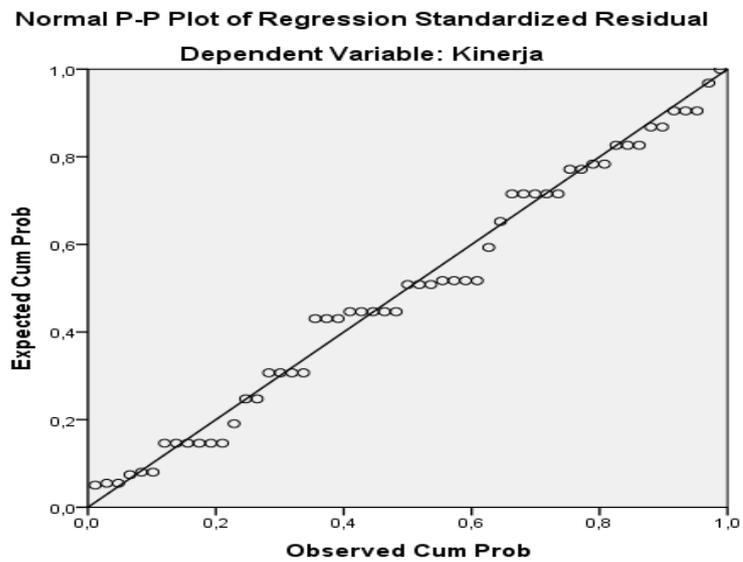
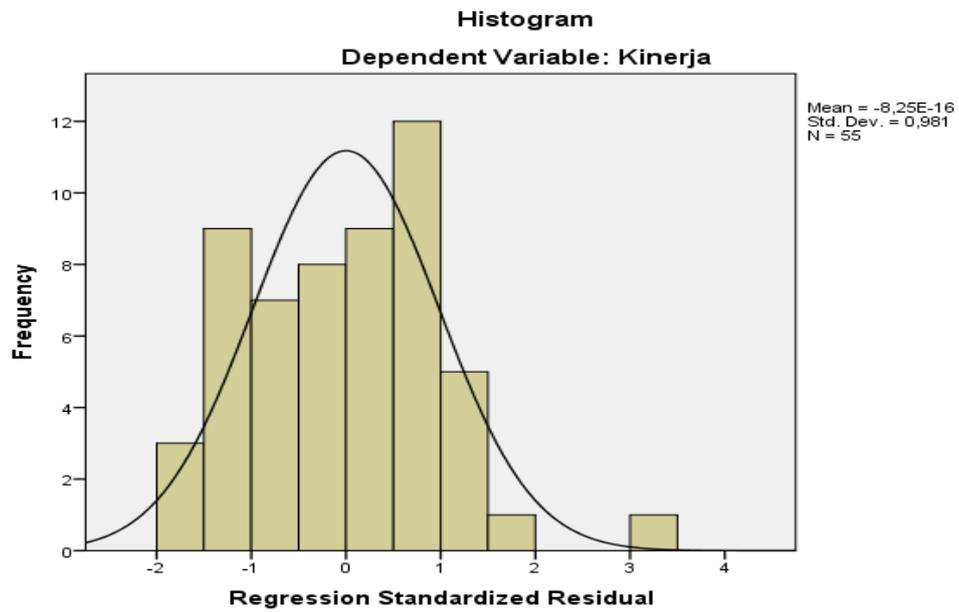
	Mean	Std. Deviation	N
P1	4,16	,601	55
P2	4,09	,701	55
P3	4,24	,693	55
P4	3,96	,719	55
P5	4,09	,701	55
P6	4,11	,685	55
P7	4,24	,693	55
P8	4,16	,601	55
P9	4,35	,726	55
P10	4,09	,701	55
P11	4,04	,576	55
P12	3,95	,558	55
P13	4,07	,634	55
P14	4,16	,660	55

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	53,55	20,290	,671	,774
P2	53,62	18,981	,788	,760
P3	53,47	21,291	,393	,795
P4	53,75	21,897	,278	,805
P5	53,62	18,981	,788	,760
P6	53,60	19,170	,774	,762
P7	53,47	19,513	,701	,768
P8	53,55	20,290	,671	,774
P9	53,36	20,902	,430	,792
P10	53,62	22,833	,143	,815
P11	53,67	23,891	,011	,819
P12	53,76	24,813	-,151	,828
P13	53,64	22,236	,275	,803
P14	53,55	22,475	,220	,808

Lampiran. 12

Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,41158875
Most Extreme Differences	Absolute	,101
	Positive	,101
	Negative	-,084
Kolmogorov-Smirnov Z		,747
Asymp. Sig. (2-tailed)		,633

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran. 13

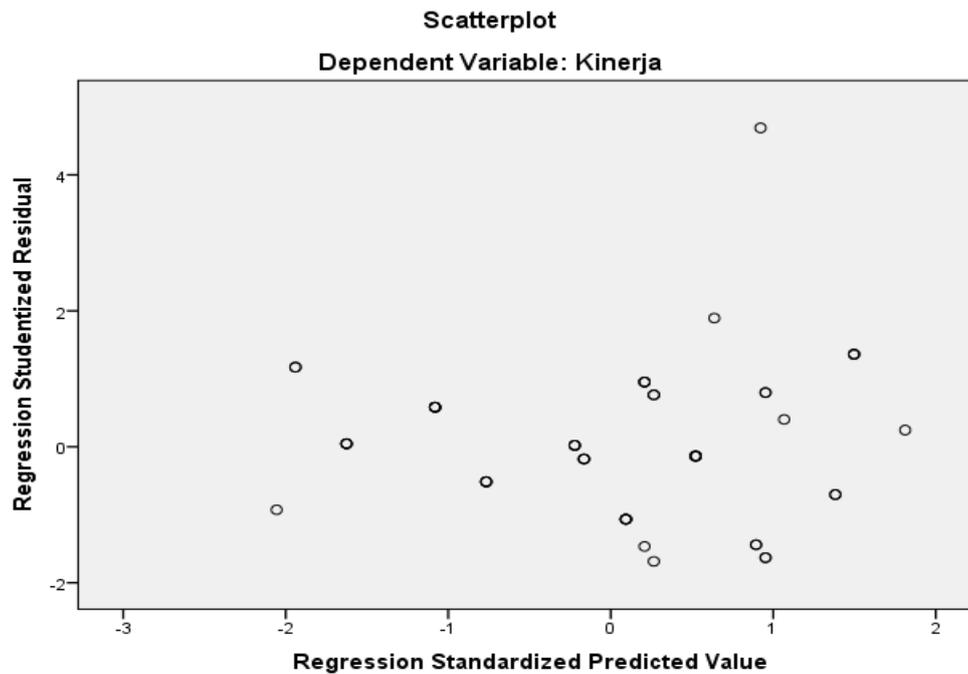
Multikolineritas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,226	,490		16,782	,000		
	Lingkungan Kerja	,082	,034	,141	2,385	,021	,418	2,391
	Kompensasi	,533	,037	,849	14,323	,000	,418	2,391

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran. 14

Heteroskedasitas



Lampiran. 15

Heteroskedasitas Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1.175	.742		
1 Lingkungan Kerja	-.059	.038	-.243	-1.562	.124
Kompensasi	.021	.036	.094	.603	.549

a. Dependent Variable: abs_res

Lampiran. 16

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961 ^a	.924	.921	.419

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja

Lampiran. 17

Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	110,598	2	55,299	314,339	,000 ^b
Residual	9,148	52	,176		
Total	119,745	54			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja

Lampiran. 18

Signifikan Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	8,226	,490		16,782	,000
1	Lingkungan Kerja	,082	,034	,141	2,385	,021
	Kompensasi	,533	,037	,849	14,323	,000

a. Dependent Variable: Kinerja