

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menghadapi persaingan era global, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan persoalan yang dihadapi oleh manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi menyangkut sumberdaya manusia (karyawan) yang mengelola faktor-faktor produksi (Veitsal dan Sagala, 2009). Dengan demikian sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dikelola dengan baik melalui pelaksanaan manajemen sumber daya manusia. Hal ini merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini merupakan fungsi

atau bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian (Veitsal dan Sagala, 2009).

Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana dan efisien. Hal yang krusial yang dapat dianggap sebagai tolak ukur dari keberhasilan manajemen sumber daya manusia adalah kinerja. Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yakni sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerjanya tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (Sedarmayanti, 2007). Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2009). Menurut Robert L. Mathis (2002) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya.

Kinerja yang tinggi merupakan manifestasi dari kualitas karyawan. Kinerja ini merupakan suatu hal yang penting dalam rangka menunjang kelancaran perusahaan dalam mencapai tujuannya dan dapat tercipta jika terdapat semangat yang tinggi pada karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Tujuan perusahaan akan berorientasi jangka panjang, tetapi kenyataannya untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan sering menghadapi kendala, salah satunya menurunnya kinerja karyawan. Menurut Suharto (2012) penurunan

kinerja karyawan menimbulkan perasaan yang tidak nyaman bagi karyawan, sehingga menyebabkan ketidakberdayaan dan kekhawatiran. Selain itu sikap kurang percaya diri terhadap kemampuannya sendiri kadang berdampak negatif terhadap kinerjanya. Dari pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada Departemen *Cutting* PT ara Shoes Indonesia terdapat gap yang kaitannya dengan kinerja karyawan adalah menurunnya kualitas dan kuantitas produksi. Contoh: kurang teliti dalam bekerja, bekerja tidak sesuai dengan WI (*work instruction*) yang ada di departemen *cutting*, karyawan tidak mencapai target produksi sehingga hasil produksi menurun.

Ditinjau dari hasil output yang paling jelas adalah terjadinya penurunan kinerja, seperti yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1.
Target Output *Cutting*

	TARGET	ACTUAL	REJECT	%
Januari	95.800	95.855	2.712	2.83
Februari	90.830	90.724	3.202	3.53
Maret	128.300	128.021	4.006	3.13
April	141.200	141.257	3.957	2.80
Mei	162.500	162.329	5.559	3.42
Juni	103.200	103.508	2.625	2.53

Sumber data sekunder, 2019.

Selisih antara target dan *actual* terjadi dikarenakan tidak tercapainya target kinerja sesuai dengan yang diharapkan, sehingga hasil output ada yang lebih dan ada yang kurang, tidak bisa 100% tercapai. Apabila bulan ini kurang, kemungkinan bulan selanjutnya akan lebih. Proses *cutting* dipengaruhi oleh banyak faktor, misalnya target hari ini 1000 pasang sepatu dengan pengerjaan

20 orang, akan tetapi ada 5 orang tidak masuk kerja, hal ini akan berpengaruh terhadap tercapainya target yang tidak terpenuhi, begitu juga sebaliknya ada target susulan yang harus segera dikerjakan atau diadakannya *overtime*, hal ini berpengaruh terhadap output *cutting* sehingga terlihat pada tabel diatas terdapat target yang lebih. Setiap proses *cutting* pasti terdapat *reject*, ada yang disebabkan oleh rendahnya ketelitian karyawan *cutting* dalam bekerja, tingkat kualitas material bahan yang dipakai atau disebabkan oleh kesalahan proses di departemen selanjutnya sehingga pengembalian sepatu (*reject*) tetap akan kembali ke department *cutting* sebagai awal proses sebuah produksi sepatu.

Untuk mengatasi menurunnya kinerja karyawan Departemen *Cutting* PT ara Shoes Indonesia dibutuhkan peran serta perusahaan tersebut untuk tetap mampu meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Menurut Kasmir (2016) ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu dalam sebuah organisasi diantaranya yaitu: gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja. Sedangkan menurut Siagian (2002) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dari pendapat para ahli tersebut ada beberapa faktor utama yang berpengaruh terhadap hasil kinerja di PT. ara Shoes Indonesia diantaranya lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi yang layak.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas

yang sudah diembankan padanya (Loghan, 2009). Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun kelompok (Sedarmayanti. 2001). Menurut Suwatno dan Priansa (2011) secara umum lingkungan kerja yaitu terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

Berdasarkan uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar karyawan baik bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan semua tugas yang telah diembankan kepadanya. Untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan harus tercipta lingkungan yang kondusif sebagai persyaratan peningkatan kinerja karyawan secara maksimal. Dari pengamatan yang dilakukan oleh peneliti di Departemen *Cutting* PT ara Shoes Indonesia terdapat gap yang berkaitan dengan lingkungan kerja karyawan adalah masih ditemui karyawan yang tidak nyaman akibat dari pengaruh lingkungan kerja. Contoh: lingkungan rekan kerja yang tidak memberikan dorongan positif dalam satu team kerja yang di jalankan, lingkungan kerja fisik yang berhubungan dengan karyawan berupa mesin *cutting* yang sulit untuk dioperasikan, penerangan dan sebagainya.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Departemen *Cutting* PT ara Shoes Indonesia adalah disiplin kerja. Menurut A.S. Moenir dalam Ahmad Tohardi (2002), disiplin adalah ketaatan terhadap aturan. Sementara disiplinisasi adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna

melalui sistem pengaturan yang tepat. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai & Sagala, 2009). Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja karyawan juga bertambah. Hal ini membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran (Sutrisno, 2009).

Perusahaan harus menciptakan peraturan atau tata tertib dalam pelaksanaan disiplin kerja. Peraturan atau tata tertib yang diciptakan harus dipatuhi oleh seluruh karyawan pada perusahaan. Setiap perusahaan memiliki lingkungan kerja dan disiplin kerja yang berbeda-beda sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dari pengamatan yang dilakukan oleh peneliti di Departemen *Cutting* PT Ara Shoes Indonesia terdapat gap yang

berkaitan dengan disiplin kerja karyawan adalah tingkat disiplin kerja karyawan yang rendah sehingga cenderung memiliki kinerja yang rendah. Contoh: masih ada karyawan yang tidak masuk kerja setiap bulannya, masih ditemukan karyawan yang bekerja tidak disiplin terhadap peraturan kerja.

Menurut aturan di perusahaan PT. ara Shoes Indonesia hari kerja karyawan sebanyak 5 hari berturut-turut dalam 1 minggu dihitung dari Senin sampai dengan Jum'at , sedangkan jam kerjanya selama 8 jam setiap hari atau 40 jam selama 1 minggu selebihnya masuk dalam hitungan lembur. Ditinjau dari tingkat absensi kehadiran karyawan dapat dilihat seperti pada tabel berikut:

Tabel 1.2.
Daftar Absensi Karyawan

Bulan	JHK (Hari)	JP (orang)	Jumlah Absensi
Januari	23	166	8
Februari	20	166	11
Maret	21	166	9
April	22	166	12
Mei	23	166	10
Juni	20	166	7

Sumber data sekunder, 2019.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa semangat kerja dapat diukur melalui absensi karyawan ditempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau rekan kerjanya. Hal ini dapat berpengaruh terhadap rendahnya kinerja dari karyawan, semakin banyak karyawan yang tidak masuk maka akan mengganggu tercapainya target yang ada.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Departemen *Cutting* PT ara Shoes Indonesia adalah kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan (Malayu S.P, Hasibuan 2002). Pemberian kompensasi bisa berbentuk langsung dan tidak langsung, kompensasi langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh bawahan dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Kompensasi tidak langsung disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan kompensasi yang tidak terdapat dalam kompensasi langsung. Pengertian tersebut diatas dapat dikatakan bahwa, kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh bawahan atas hasil kerja mereka sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan memberikan kompensasi, maka diharapkan loyalitas, disiplin kerja dan sebagainya dari bawahan akan meningkat.

Perusahaan akan memperoleh manfaat dari adanya pemberian kompensasi bagi karyawan yaitu imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Sedangkan kepentingan karyawan atas kompensasi yang diterima yaitu dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya serta menjadi keamanan ekonomi rumah tangganya. PT ara Shoes Indonesia sudah menerapkan pemberian kompensasi langsung berupa premi yang akan diterima karyawan pada saat mereka bisa memenuhi target yang telah ditentukan, dalam 1 bulan tingkat kehadiran baik dan besaran premi sebesar 10% dari gaji pokok. Selain itu juga piagam penghargaan yang diberikan setiap tahun bagi karyawan yang berkompeten dan berkualitas, piagam penghargaan tersebut bisa diperoleh saat

karyawan sanggup memperoleh premi terbanyak dan tingkat kehadiran baik dalam hitungan satu tahun. Dari pengamatan yang dilakukan oleh peneliti di Departemen *Cutting* PT ara Shoes Indonesia terdapat gap yang berkaitan dengan kompensasi adalah rendahnya penerima premi akibat dari kinerja karyawan yang menurun. Contoh: Karyawan tidak menjalankan tugas kerja yang telah diberikan dengan baik dan ditentukan dalam suatu target tertentu sehingga menyebabkan iri antara satu dengan yang lain terkait dengan pemberian kompensasi, masih ada karyawan yang tidak tertib dalam absensi hal ini berpengaruh juga terhadap kompensasi yang diterima, akibatnya karyawan bekerja tidak bersemangat.

Ditinjau dari hasil target yang dicapai oleh karyawan terlihat jelas adanya penurunan penerima kompensasi seperti yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3.
Daftar Penerima Premi

Bulan	Jumlah Karyawan	Penerima	%
Januari	166	32	19
Februari	166	20	12
Maret	166	41	25
April	166	39	23
Mei	166	25	15
Juni	166	17	10

Sumber data sekunder, 2019.

Berdasarkan uraian mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka penulis tertarik mengadakan penelitian yang kemudian akan dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah (skripsi) yang berjudul **“Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Departemen *Cutting* PT. ara Shoes Indonesia ”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Departemen *Cutting* PT. ara Shoes Indonesia?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Departemen *Cutting* PT. ara Shoes Indonesia?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Departemen *Cutting* PT. ara Shoes Indonesia?
4. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Departemen *Cutting* PT. ara Shoes Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Departemen *Cutting* PT. ara Shoes Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Departemen *Cutting* PT. ara Shoes Indonesia.

3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Departemen *Cutting* PT. ara Shoes Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Departemen *Cutting* PT. ara Shoes Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Melalui pengujian empiris yang telah dilakukan, maka hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Hasil Penelitian dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pimpinan Departemen *Cutting* PT. ara Shoes Indonesia sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

2. Bagi akademis

Sebagai bahan referensi atau keputusan bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumberdaya manusia khususnya mengenai disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai dasar perbandingan dan bahan evaluasi.

3. Bagi peneliti

Dapat mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan sampai seberapa jauh teori-teori yang sudah di tetapkan pada kasus di lapangan sehingga hal-hal yang masih di rasa kurang bisa diperbaiki.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah bagian dari penelitian yang mendefinisikan sebuah konsep atau variabel agar dapat diukur dengan cara melihat pada dimensi atau indikator dari sebuah konsep atau variabel (Noor, 2011). Definisi operasional dari tiap-tiap variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya (Robert L. Mathis, 2002).

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun kelompok (Sedarmayanti. 2001).

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Malayu S.P. Hasibuan, 2002).

4. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan (Malayu, S.P Hasibuan, 2002).

F. Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan dalam penelitian ini meliputi:

BAB I : Pendahuluan

Bagian ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, sistematika penulisan.

BAB II : Landasan Teori

Bagian ini berisi kajian pustaka, penelitian terdahulu, kerangka pikir, hipotesis.

BAB III : Metode Penelitian

Bagian ini berisi jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel dan teknik sampling, teknik pengambilan data, teknik analisa data.

BAB IV : Pembahasan

Bagian ini berisi gambaran umum data sampel, deskripsi data, analisis data, dan penelitian.

BAB V : Penutup

Bagian ini berisi gambaran umum hasil kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

Organisasi merupakan suatu sistem formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2012). Sebuah organisasi dapat terbentuk oleh beberapa unsur seperti visi misi dan tujuan yang sama. Organisasi yang baik merupakan organisasi yang diakui keberadaannya disekitar masyarakat, karena mampu merekrut sumber daya manusia yang berada di masyarakat untuk dipekerjakan.

Setiap perusahaan mempunyai struktur organisasi, yang merupakan pedoman memulai pelaksanaan kegiatan perusahaan. Dengan kata lain struktur organisasi adalah langkah terencana perusahaan dalam melaksanakan fungsi manajemen. Suatu organisasi di bentuk untuk mencapai satu tujuan bersama, namun pencapaian tujuan tersebut di perlukan manajemen yang baik dan benar. Organisasi tanpa manajemen yang baik akan berpengaruh negatif terhadap rutinitas perusahaan dan tidak bertahan lama, oleh karena itu disetiap organisasi memerlukan sistem manajemen yang baik sebagai upaya pencapaian tujuan yang efektif dan tepat sasaran (Wibowo, 2012).

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumberdaya-sumberdaya lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan (James A.F. Stonner, 2011). Selain itu manajemen dapat diartikan juga sebagai ilmu dan

seni untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu (Malayu S.P Hasibuan, 2014).

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni untuk memperoleh, mengembangkan, memelihara, mengembalikan kepada masyarakat secara utuh dan memberikan kompensasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Dalam kaitan ini tujuan MSDM (Edy Sutirno, 2011), meliputi :

- a. Mempertimbangkan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam mengembangkan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan tujuan utama sumberdaya manusia untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia atau karyawan terhadap organisasi yang bersangkutan.

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi (Hasibuan, 2012), terdiri dari:

1. Fungsi manajerial

- a. Perencanaan (*planning*), merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. Pengorganisasian (*organizing*), kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, koordinasi dan bagan organisasi.
- c. Pengarahan (*directing*), kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
- d. Pengendalian (*controlling*), kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan (*procurement*), proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
- b. Pengembangan (*development*), proses peningkatan ketrampilan, teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan

pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

- c. Kompensasi (*compensation*), pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- d. Integrasi (*integration*), kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- e. Pemeliharaan (*maintenance*), kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- f. Kedisiplinan, fungsi manajemen manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

1. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Nitisemito (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya, misalkan dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Sedangkan lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun kelompok.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan memperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan (Siagian, 2006), yaitu:

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor (Sedarmayanti dalam Wulan, 2011), yaitu:

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik : pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, kebersihan.
2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik : struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, kelancaran komunikasi.

Menurut Suwanto dan Priansa (2011), secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasa kerja karyawan yang meliputi:

a. Rencana ruang kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja. Hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampil kerja karyawan.

b. Rancangan pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c. Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud *privasi* disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan organisasi. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

a. Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus-menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalkan perubahan lingkungan kerja

seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakkan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya persaingan, masalah status dan perbedaan antar individu.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

c. Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2003) :

1. Pelayanan kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal, yakni:

- a. Pelayanan makan dan minum
- b. Pelayanan kesehatan
- c. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

3. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian

hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

d. Indikator Lingkungan Kerja

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

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperature/suhu udara ditempat kerja
3. Kelembapan udara ditempat kerja
4. Sirkulasi udara ditempat kerja
5. Kebisingan ditempat kerja
6. Getaran mekanis ditempat kerja
7. Bau tidak sedap ditempat kerja
8. Keamanan ditempat kerja
9. Hubungan atasan dengan bawahan
10. Hubungan sesama rekan kerja

2. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi

hal ini merupakan suatu sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

Disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryono (2003), dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-perusahaan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan menjadi lebih efisien. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjalin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Pembagian disiplin ada 2 jenis (Moekijat, 2002), yaitu:

1. *Self imposed discipline* yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.
2. *Command discipline* yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrim "*command discipline*" memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

Ada beberapa perilaku yang mudah menimbulkan persoalan atau pelanggaran peraturan disiplin (Gondokusumo, 1998), antara lain:

1. Terlalu banyak ngobrol dalam kerja.
2. Sikap terlalu santai atau masa bodoh.
3. Malas dan sedapat mungkin menghindari tugas.
4. Suka campur tangan dalam kerja orang lain akan tetapi kerja sendiri tidak beres.
5. Tidak suka dengan tugas sekarang, selalu bosan, gaji terlalu kecil. Tentang pangkat kenapa tidak dinaikkan.
6. Berlagak sangat sibuk padahal kerja yang dilakukan cuma sedikit.

b. Jenis-jenis Disiplin Kerja

T. Handoko (2001) menyatakan bahwa ada 3 jenis disiplin dalam organisasi. Tipe disiplin itu adalah sebagai berikut:

1) Disiplin Preventif

Adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk disiplin diri karyawan.

2) Disiplin Korektif

Adalah kegiatan diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba menghindari pelanggaran-pelanggaran berikutnya.

Kegiatan korektif sering berupa sesuatu bentuk hukuman dan disebut tindakan kedisiplinan. Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan menilai, bukan tindakan negatif yang bersifat menjatuhkan. Secara umum tindakan pendisiplinan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk memperbaiki pelanggaran
- b. Untuk menghalangi karyawan lain melakukan pelanggaran serupa
- c. Untuk menjaga berbagai standar agar tetap konsisten dan efektif

3) Disiplin Progresif

Adalah kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman lebih erat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum dikenakan hukuman yang lebih berat. Sebuah contoh sistem progresif yang disusun atas dasar tingkat berat atau kasarnya tingkat hukuman secara singkat ditunjukkan sebagai berikut:

- a. Teguran secara lisan oleh personalia
- b. Teguran tertulis, dengan catatan personalia
- c. Skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga hari
- d. Skorsing satu minggu lebih
- e. Diturunkan pangkatnya
- f. Dipecat

c. Faktor-faktor Pengaruh Disiplin Kerja

Menurut Alex S. Nitisemito (1984) ada beberapa hal yang menunjang keberhasilan dalam pendisiplinan karyawan yaitu:

- 1) Ancaman
- 2) Dalam rangka menegakkan kedisiplinan kadangkala perlu adanya ancaman meskipun yang diberikan tidak bertujuan untuk menghukum, tetapi lebih bertujuan untuk mendidik supaya bertingkah laku sesuai dengan yang kita harapkan.
- 3) Kesejahteraan

Untuk menegakkan kedisiplinan maka tidak cukup dengan ancaman saja, tetapi perlu kesejahteraan yang cukup yaitu besarnya upah yang mereka terima, sehingga mereka dapat hidup secara layak.

4) Ketegasan

Jangan sampai kita membiarkan suatu pelanggaran yang kita ketahui tanpa tindakan atau memberikan pelanggaran tersebut berlari-lari tanpa tindakan yang tegas.

5) Partisipasi

6) Dengan jalan memasukkan unsur partisipasi maka para karyawan akan merasa bahwa peraturan tentang ancaman hukuman adalah hasil persetujuan bersama.

7) Tujuan dan Kemampuan

8) Agar kedisiplinan dapat dilaksanakan dalam praktek, maka kedisiplinan hendaknya dapat menunjang tujuan perusahaan serta sesuai dengan kemampuan karyawan.

9) Keteladanan Pimpinan

Mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan sehingga keteladanan pimpinan harus diperhatikan.

d. Ukuran Disiplin Kerja

Seorang ahli mengemukakan pendapatnya bahwa “Bagaimana kita mengukur adanya kedisiplinan yang baik” umumnya disiplin kerja terdapat

apabila pegawai datang tepat waktu, apabila mereka berpakaian rapi ditempat kerja, apabila mereka menggunakan perlengkapan-perengkapan dengan hati-hati, apabila mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan dengan memuaskan dan mengikuti cara bekerja yang ditentukan suatu organisasi (perusahaan). Disiplin kerja dapat dikatakan baik (Lateiner R. Alfred, 1980) apabila:

1. Adanya ketaatan terhadap peraturan jam kerja.
2. Ketaatan terhadap pakaian kerja.
3. Menggunakan dan menjaga perlengkapan.
4. Kuantitas dan kualitas hasil kerja sesuai dengan standar.
5. Adanya semangat dalam bekerja.

e. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Malayu S.P. Hasibuan (2010), antara lain:

- 1) Mematuhi semua peraturan, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
- 2) Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang telah diberikan perusahaan kepada

individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada di dalam standar pekerjaan perusahaan.

- 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
- 4) Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
- 5) Saling menghormati antar karyawan dan atasan yang akan menciptakan suasana kerja yang membuat karyawan berkeinginan bekerja dengan lebih baik.

3. Kompensasi

a. Definisi Kompensasi

Menurut Penggabean (2004) kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang di berikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi, sedangkan menurut Malayu, S.P Hasibuan (2002) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2002), kompensasi adalah faktor yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Pengusaha harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberikan imbalan terhadap kinerja setiap individu didalam organisasi.

Dari uraian diatas, maka kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka. Pada dasarnya kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi karyawan sehingga mereka betah di perusahaan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai maka efektivitas kerja akan menurun.

b. Tujuan Kompensasi

Hasibuan (2003) memberikan beberapa dari tujuan kompensasi, yaitu;

a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pemimpin dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pemimpin wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan Kerja

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

c. Pengadaan Efektif

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

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan Undang-Undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

c. Bentuk-bentuk Kompensasi

Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan, salah satunya menurut Rivai (2004) kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung (tunjangan):

- a. Kompensasi langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji/upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tangguh meliputi tabungan hari tua, saham kumulatif.
- b. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

2) Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial terdiri atas karir karena meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut (Hasibuan, 2003):

a. Penawaran dan permintaan Tenaga kerja

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

b. Kemampuan dan Ketersediaan Perusahaan

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

c. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

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.

d. Produktifitas Kerja Karyawan

Jika produktifitas kerja karyawan baik dan layak dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktifitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

e. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya

Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-sewenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

f. 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.

g. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan-jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan 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.

h. Pendidikan dan Pengalaman Karyawan

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

i. 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 pengangguran.

j. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, 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.

e. Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan (2013) secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji adalah jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Upah adalah imbalan finansial langsung yang di bayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi upah ini tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.
3. Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan karyawannya karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja.
4. Tunjangan dapat di contohkan sebagai asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.
5. Fasilitas adalah yang diberikan perusahaan untuk karyawan seperti mobil / motor perusahaan, keanggotan klub, tempat parkir khusus.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya (Robert L. Mathis, 2002). Dalam menjalankan tugasnya, hasil kerja karyawan harus dapat diukur.

Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha perusahaan untuk mencapai

tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja adalah dengan melakukan penilaian kerja. Keberadaan penilaian kinerja perlu ditindaklanjuti dengan tindakan, misalnya pelatihan, pemberian penghargaan, maupun teguran bagi karyawan yang tidak memenuhi standar kinerjanya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor eksternal maupun internal dari karyawan tersebut. Menurut Mangkunegara (2012) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri atas potensi *intelligent Quotient* (IQ), serta kemampuan pengetahuan dan ketrampilan. Artinya, karyawan yang memiliki IQ tinggi di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk pekerjaan dan terampil dalam mengerjakan tugas, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Artinya karyawan harus memiliki sikap mental yang siap, maupun secara fisik memahami tujuan utama dan target kerja yang

akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk berusaha mencapai prestasi kerja dan dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja.

Menurut Gibson (1987) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu:

1. Faktor Individu, meliputi kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor Psikologis, terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
3. Faktor Organisasi, meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan (*reward system*). Kinerja seorang pegawai akan baik apabila :
 - a. Mempunyai keahlian yang tinggi
 - b. Kesiapan untuk bekerja
 - c. Lingkungan kerja yang mendukung
 - d. Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan

Menurut Simanjuntak (2011) kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1) Kemampuan dan ketrampilan individu

Kemampuan dan ketrampilan individu adalah kemampuan dan ketrampilan melakukan kerja

2) Faktor dukungan organisasi

Kondisi dan syarat kerja setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

3) Faktor psikologis

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi.

c. Indikator Kinerja

Menurut Mathis (2002) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja adalah:

1. Kemampuan yang dimiliki individu
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi

B. Penelitian Terdahulu

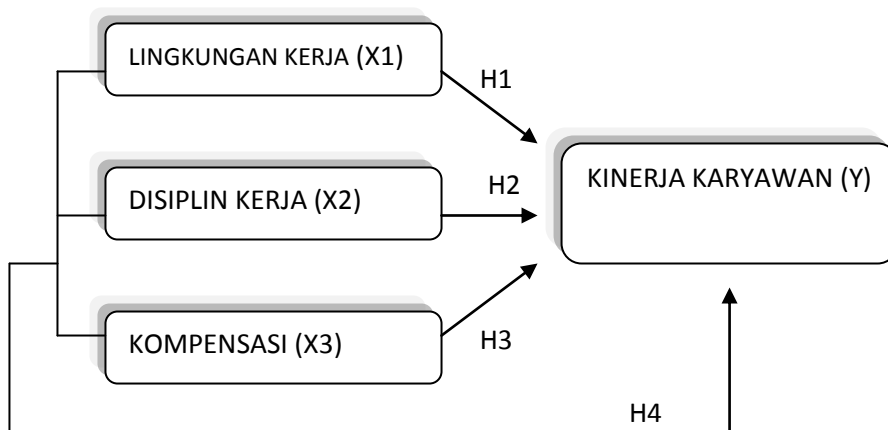
Tabel 2.1
Rekapitulasi Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Intan Lautia (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Sales Promotion Girl/Man Kalbe Nutrilon Cabafng Surakarta)	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja.	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja.
2	Dipta Adi Prawatya dan Susilo Toto Raharjo (2012)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Di Krai Purwodadi	Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan	Disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kerja.
3	Widodo (2010)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja	Lingkungan kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja	Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan
4	I Wayan Niko Susanto, Mayun Nadisa, Ida Bagus rai Adnyana (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (studi pada jasa kontruksi di Denpasar)	Independen: Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Dependen: Kinerja (Y)	Kompensasi dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja secara parsial dan simultan terhadap jasa kontruksi di Denpasar.
5	Farikha Nur Hasanah (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta.	Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.	Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sumber : dari hasil penelitian yang diolah.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran merupakan penjabaran dari masalah logis dengan faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Sebuah model yang baik dapat menjelaskan antara variabel penelitian. Kerangka pemikiran yang telah disusun juga harus dilengkapi oleh bagan atau alur pemikiran yang memperlihatkan kaitan antar variabel-variabel penelitian (Umar, 2008).



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis menurut Umar (2008), merupakan pernyataan singkat yang disimpulkan dari latar belakang masalah yang diangkat dalam penelitian, serta merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti, dimana jawaban itu masih bersifat lemah dan perlu dilakukan pengujian secara empiris kebenarannya. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen *Cutting* PT. ara Shoes Indonesia.

H2: Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen *Cutting* PT. ara Shoes Indonesia.

H3: Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen *Cutting* PT. ara Shoes Indonesia.

H4: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen *Cutting* PT. ara Shoes Indonesia.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori atau penelitian tingkat penjelasan (Sugiyono, 2003). Hasil dari penelitian tersebut pada akhirnya menjelaskan hubungan kausal antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini penulis berupaya menjelaskan hubungan antar variabel lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT. ara Shoes Indonesia di Jl.PTP XVIII, Ngobo, Karangjati, Kecamatan Bergas, Ungaran.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan elemen penelitian, biasanya berupa orang, produk, industri dan sebagainya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Departemen *Cutting* PT. ara Shoes Indonesia yang berjumlah 166 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Slovin* dalam Husein Umar (2005) dengan perhitungan sebagai berikut:

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

$$n = \frac{166}{1 + (166 \times 0,05^2)}$$

$$n = 117,314 \text{ (dibulatkan menjadi 117 responden)}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel (responden)

N = Total populasi (166 karyawan)

e = Dengan tingkat signifikansi sebesar 95% atau 0,05.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya dengan memperhatikan sifat dan penyebaran populasinya, agar diperoleh sampel yang *representatif* atau benar-benar mewakili populasi. Teknik

sampling yang digunakan dalam penelitian adalah teknik *probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang dalam setiap elemen populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk diseleksi sebagai subyek dalam sampel (Sugiyono, 2010).

D. Teknik Pengambilan Data

1. Jenis Data

Data kualitatif dapat disebut data hasil kategori (pemberian kode) untuk isi data yang berupa kata atau dapat didefinisikan sebagai data bukan angka tetapi diangkakan (Sugiyono, 2016). Contohnya jenis kelamin, masa kerja, pendidikan, umur, tanggapan responden dan lain-lain. Data kualitatif diambil dari identitas responden melalui penyebaran kuesioner.

Data kuantitatif berupa angka dalam arti sebenarnya, jadi berbagai operasi matematika dapat dilakukan pada data kuantitatif (Sugiyono, 2016). Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah validitas, reliabilitas, korelasi sederhana, korelasi berganda, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli dan dikumpulkan secara khusus menjawab penelitian. Sedangkan data sekunder

adalah data studi yang dilakukan oleh pihak lain untuk sasaran mereka sendiri. Data sekunder diperoleh dari literatur-literatur atau buku-buku, jurnal, internet, perpustakaan yang berkaitan dengan penelitian ini (Sugiyono, 2016).

E. Variabel Penelitian dan Indikator Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2016).

a. Variabel Terikat (*dependent variabel*)

Variabel terikat adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

b. Variabel Bebas (*independent variabel*)

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena variabel bebas. Sedangkan yang menjadi variabel bebas lingkungan kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan kompensasi (X3).

2. Indikator dan Variabel Penelitian

Tabel 3.1
Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Skala	Kepustakaan
Lingkungan Kerja (X1)	1. Penerangan / cahaya ditempat kerja 2. Sirkulasi ditempat kerja 3. Keamanan ditempat kerja 4. Hubungan atasan dengan bawahan 5. Hubungan sesama rekan kerja	Likert Interval 1 sd 5	Sedarmayanti (2001)
Disiplin Kerja (X2)	1. Mematuhi semua peraturan 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas 4. Tingkat absensi 5. Saling menghormati antar karyawan	Likert Interval 1 sd 5	Malayu S.P. Hasibuan (2010)
Kompensasi (X3)	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Fasilitas	Likert Interval 1 sd 5	Malayu S.P. Hasibuan (2013)
Kinerja (Y)	1. Kemampuan yang dimiliki individu 2. Motivasi 3. Dukungan yang diterima 4. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan 5. Hubungan mereka dengan organisasi	Likert Interval 1 sd 5	Robert L. Mathis (2002)

Sumber data sekunder, 2019.

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu antara lain,

1. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Membagikan kuesioner secara online kepada karyawan di Departemen *Cutting* PT. ara Shoes Indonesia dengan menggunakan *Google Form*. Pembagian kuesioner bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi dan kinerja karyawan. Setiap pilihan jawaban responden diberi skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala Likert. Untuk kuesioner lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi, skor yang diberikan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Ghozali (2011)

2. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2013), dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life history*), biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya: foto, gambar hidup, sketsa, dan lain-lain.

Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain.

G. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji Validitas yaitu untuk mengetahui valid atau tidaknya alat yang digunakan dalam pengumpulan data, untuk mencari nilai validitas adalah dengan cara mengkorelasikan antar skor item instrumen dengan rumus *person product moment* (Sujarweni, 2015) sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r = nilai koefisien korelasi antar item dan total
- y = jumlah skor total (kinerja)
- x = jumlah skor item (lingkungan kerja X₁, disiplin kerja X₂, dan kompensasi X₃)
- n = jumlah responden

Kriteria pengukuran uji validitas menurut Ghazali (2018) adalah suatu item pernyataan dalam kuesioner dikatakan valid apabila $r_{hitung} \text{ positif} > r_{tabel}$ dan suatu item pernyataan dalam kuesioner dikatakan tidak valid apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$.

Berikut adalah hasil uji validitas variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi dan kinerja karyawan terhadap 10 responden dengan nilai $df = (N-2) = 0,549$ pada lampiran 5 halaman 124. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 24 sebagai lampiran 8 halaman 135.

Tabel 3.3
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)
(Uji coba 10 responden)

No	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Hasil
1	Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.	0,764	0,549	0,001	Valid
2	Saya selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman.	0,754	0,549	0,012	Valid
3	menurut saya, kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja.	0,659	0,549	0,038	Valid
4	Saya selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja.	0,832	0,549	0,003	Valid
5	Menurut saya, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan.	0,729	0,549	0,017	Valid
6	Menurut saya, kondisi lingkungan kerja di perusahaan selalu bersih.	0,691	0,549	0,027	Valid
7	Penerangan yang terpasang di dalam ruang kerja sudah cukup memadai.	0,699	0,549	0,024	Valid
8	Tempat kerja saya mempunyai sirkulasi udara yang baik.	0,829	0,549	0,003	Valid
9	Pemimpin perusahaan cenderung menyempatkan waktu untuk melihat kinerja saya.	0,816	0,549	0,004	Valid
10	Perusahaan menyediakan mesin dan alat kerja yg baik untuk mendukung kinerja saya.	0,816	0,549	0,004	Valid

Sumber : Data primer yang diolah SPSS versi 24.

Berdasarkan tabel 3.3 menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada variabel lingkungan kerja memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dalam penelitian ini valid, sehingga seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner layak digunakan sebagai instrument untuk mengukur penelitian.

Tabel 3.4
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)
(Uji coba 10 responden)

No	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Hasil
1	Saya datang ke tempat kerja tepat pada waktunya.	0,897	0,549	0	Valid
2	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	0,894	0,549	0	Valid
3	Saya bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan.	0,951	0,549	0	Valid
4	Saya dapat menyesuaikan diri terhadap prosedur kerja di tempat kerja	0,891	0,549	0,001	Valid
5	Saya menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan.	0,951	0,549	0	Valid
6	Saya menjalankan perintah atasan dengan baik.	0,734	0,549	0,016	Valid
7	Saya menggunakan fasilitas kerja dengan baik.	0,788	0,549	0,007	Valid
8	Saya segera memperbaiki kerusakan peralatan karena kesalahan dalam bekerja.	0,951	0,549	0	Valid
9	Pimpinan saya sudah tegas untuk menghukum setiap karyawan sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.	0,809	0,549	0,005	Valid
10	Pekerjaan yang dibebankan sudah sesuai dengan kemampuan saya.	0,822	0,549	0,003	Valid

Sumber : Data primer yang diolah SPSS versi 24.

Berdasarkan tabel 3.4 menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada variabel disiplin kerja memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dalam penelitian ini valid, sehingga seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner layak digunakan sebagai instrument untuk mengukur penelitian.

Tabel 3.5
Uji Validitas Variabel Kompensasi (X₃)
(Uji coba 10 responden)

No	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Hasil
1	Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mendapatkan imbalan yang pas.	0,942	0,549	0	Valid
2	Bonus yang saya terima dari perusahaan sudah sesuai dengan kinerja saya.	0,912	0,549	0	Valid
3	Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan waktu kerja lembur yang saya lakukan	0,699	0,549	0,025	Valid
4	perusahaan tempat saya bekerja telah memperhatikan masalah keamanan dan kesehatan.	0,869	0,549	0,001	Valid
5	Jaminan kecelakaan kerja yang saya terima sudah sesuai dengan risiko pekerjaan.	0,929	0,549	0	Valid
6	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan penghargaan atas prestasi karyawan.	0,733	0,549	0,016	Valid
7	Program pemberian cuti telah memenuhi harapan saya.	0,941	0,549	0	Valid
8	Bonus yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja.	0,828	0,549	0,003	Valid
9	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan tunjangan secara adil kepada karyawan.	0,841	0,549	0,002	Valid
10	Gaji yang diterima sesuai dengan perjanjian kerja.	0,892	0,549	0,001	Valid

Sumber : Data primer yang diolah SPSS versi 24.

Berdasarkan tabel 3.5 menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada variabel kompensasi memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dalam penelitian ini valid, sehingga seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner layak digunakan sebagai instrument untuk mengukur penelitian.

Tabel 3.6
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)
(Uji coba 10 responden)

No	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Hasil
1	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan ketrampilan pemahaman tugas yang saya miliki.	0,787	0,549	0,007	Valid
2	Saya selalu meningkatkan ketelitian saya dalam pekerjaan.	0,897	0,549	0	Valid
3	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai standar kerja.	0,94	0,549	0	Valid
4	Saya bertanggung jawab atas tugas dan wewenang yang diberikan kepada saya	0,787	0,549	0,007	Valid
5	Saya bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,918	0,549	0	Valid
6	Saya mampu bekerjasama dengan rekan	0,94	0,549	0	Valid
7	Target Kerja yang telah ditetapkan berhasil saya capai.	0,933	0,549	0	Valid
8	Saya mampu bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim.	0,714	0,549	0,02	Valid
9	Volume pekerjaan yang saya lakukan telah sesuai dengan harapan atasan.	0,975	0,549	0	Valid
10	Saya selalu berkomunikasi dengan atasan saya untuk mengemukakan saran dan pendapat.	0,714	0,549	0,2	Valid

Sumber : Data primer yang diolah SPSS versi 24.

Berdasarkan tabel 3.6 menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada variabel kinerja memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dalam penelitian ini valid, sehingga seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner layak digunakan sebagai instrument untuk mengukur penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Uji reliabilitas menggunakan rumus menurut Sujarweni (2015) sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k - 1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

keterangan:

r = koefisien reliabilitas instrument (*Cronbach Alpha*)

k = banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = total varians butir

σ_t^2 = total varians

Kriteria pengukuran uji reliabilitas menurut Nunnally dalam Ghozali (2018) yang menyatakan bahwa suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$. Berdasarkan analisis uji reliabilitas menggunakan SPSS versi 24 lampiran 9 halaman 143, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3.7
Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Pertanyaan	Nilai Reliabilitas	Standar Chronbach's Alpha	Keterangan
X1.1	0,905	0,70	Reliabel
X1.2	0,906	0,70	Reliabel
X1.3	0,913	0,70	Reliabel
X1.4	0,902	0,70	Reliabel
X1.5	0,908	0,70	Reliabel
X1.6	0,911	0,70	Reliabel
X1.7	0,913	0,70	Reliabel
X1.8	0,901	0,70	Reliabel
X1.9	0,902	0,70	Reliabel
X1.10	0,902	0,70	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah SPSS versi 24.

Berdasarkan hasil uji statistik tabel diatas yaitu tabel 3.7 menunjukkan bahwa pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja dalam kuesioner ini reliabel, karena mempunyai nilai *Chronbach's Alpha* lebih dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa butir pertanyaan yang digunakan untuk diajukan kembali akan memperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Tabel 3.8
Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Pertanyaan	Nilai Reliabilitas	Standar Chronbach's Alpha	Keterangan
X2.1	0,959	0,70	Reliabel
X2.2	0,906	0,70	Reliabel
X2.3	0,953	0,70	Reliabel
X2.4	0,957	0,70	Reliabel
X2.5	0,953	0,70	Reliabel
X2.6	0,963	0,70	Reliabel
X2.7	0,961	0,70	Reliabel
X2.8	0,953	0,70	Reliabel
X2.9	0,960	0,70	Reliabel
X2.10	0,960	0,70	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah SPSS versi 24.

Berdasarkan hasil uji statistik tabel diatas yaitu tabel 3.8 menunjukkan bahwa pertanyaan untuk variabel disiplin kerja dalam kuesioner ini reliabel, karena mempunyai nilai *Chronbach's Alpha* lebih dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa butir pertanyaan yang digunakan untuk diajukan kembali akan memperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Tabel 3.9
Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Pertanyaan	Nilai Reliabilitas	Standar Chronbach's Alpha	Keterangan
X3.1	0,949	0,70	Reliabel
X3.2	0,951	0,70	Reliabel
X3.3	0,960	0,70	Reliabel
X3.4	0,953	0,70	Reliabel
X3.5	0,953	0,70	Reliabel
X3.6	0,959	0,70	Reliabel
X3.7	0,950	0,70	Reliabel
X3.8	0,955	0,70	Reliabel

X3.9	0,955	0,70	Reliabel
X3.10	0,952	0,70	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah SPSS versi 24.

Berdasarkan hasil uji statistik tabel diatas yaitu tabel 3.9 menunjukkan bahwa pertanyaan untuk variabel kompensasi dalam kuesioner ini reliabel, karena mempunyai nilai *Chronbach's Alpha* lebih dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa butir pertanyaan yang digunakan untuk diajukan kembali akan memperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Tabel 3.10
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Pertanyaan	Nilai Reliabilitas	Standar Chronbach's Alpha	Keterangan
Y1	0,957	0,70	Reliabel
Y2	0,952	0,70	Reliabel
Y3	0,950	0,70	Reliabel
Y4	0,957	0,70	Reliabel
Y5	0,951	0,70	Reliabel
Y6	0,950	0,70	Reliabel
Y7	0,953	0,70	Reliabel
Y8	0,960	0,70	Reliabel
Y9	0,948	0,70	Reliabel
Y10	0,960	0,70	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah SPSS versi 24.

Berdasarkan hasil uji statistik tabel diatas yaitu tabel 3.10 menunjukkan bahwa pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan dalam kuesioner ini reliabel, karena mempunyai nilai *Chronbach's Alpha* lebih dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa butir pertanyaan yang digunakan untuk diajukan kembali akan memperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya

3. Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel (Ghozali, 2018). Interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel dengan kriteria menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut :

Tabel 3.11
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sumber data sekunder, 2019.

Uji korelasi menggunakan bantuan program IBM SPSS versi 24 yang meliputi:

a. Analisis Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan secara parsial antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat (Sugiyono, 2016).

Uji korelasi sederhana menggunakan rumus menurut Sugiyono (2016) sebagai

berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = nilai koefisien korelasi

x = jumlah skor x adalah lingkungan kerja X_1 , disiplin kerja X_2 dan kompensasi X_3 .

Y = jumlah skor y adalah kinerja

b. Analisis Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan secara simultan antara dua variabel bebas atau lebih dan satu variabel terikat (Sugiyono, 2016).

Menurut Ghozali (2018) jika tujuan riset hanya untuk mengukur hubungan maka sebaiknya berhenti saja di angka koefisien korelasi (R). Rumus sesuai pendapat Usman dan Akbar, (2011) yang digunakan dalam perhitungan korelasi berganda ditunjukkan pada rumus sebagai berikut :

$$R_{y \cdot X_1 X_2 X_3} = \sqrt{\frac{r^2 Y X_1 + r^2 Y X_2 + r^2 Y X_3 - 2 r Y X_1 r Y X_2 r Y X_3 r X_1 X_2 X_3}{1 - r^2 X_1 X_2 X_3}}$$

Keterangan:

$R_{y X_1 X_2 X_3}$ = koefisien korelasi ganda antara variabel X_1 , X_2 , X_3 secara bersama-sama dengan variabel Y.

r_{yx1} = koefisien korelasi X_1 dengan Y

r_{yx2} = koefisien korelasi X_2 dengan Y

r_{yx3} = koefisien korelasi X_3 dengan Y

r_{x1x2x3} = koefisien korelasi X_1 , X_2 , X_3

4. Regresi

Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat (Sugiyono, 2016). Uji regresi linier sederhana

dan berganda dalam penelitian ini menggunakan IBM SPSS versi 24 yang meliputi :

a Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mencari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait secara parsial (satu persatu). Adapun rumus analisis regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y = variabel terikat adalah kinerja

X = variabel bebas adalah lingkungan kerja X_1 , disiplin kerja X_2 , dan kompensasi X_3

a = bilangan konstanta

b = koefisien regresi

b Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) dan mengetahui pengaruh variabel dependen (Y), bila dua atau lebih variabel independen (X) sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Berikut ini persamaan regresi untuk tiga prediktor (Ghozali, 2012) adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = variabel kinerja

- a = bilangan konstanta
- X_1 = variabel lingkungan kerja
- X_2 = variabel disiplin kerja
- X_3 = variabel kompensasi
- $b_{1,2,3}$ = koefisien regresi

5. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Setiap tambahan variabel bebas, maka *R Square* pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R Square* pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti *R Square*, nilai *Adjusted R Square* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2018).

6. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X) secara parsial ada atau tidaknya pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Pengujian t (t-test) dengan langkah-langkah berikut :

- 1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata (α) = 5% (uji dua arah = 2,5% atau 0,025) menurut Ghozali (2018) meliputi :

- a) $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.
- b) $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat

2) Rumus Test Statistik menurut Usman dan Akbar (2011)

$$t_{\text{hitung}} = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Keterangan :

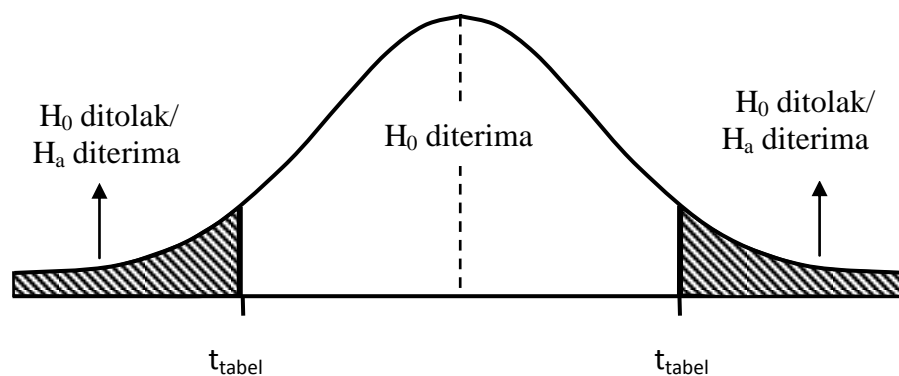
- \bar{x} = rata-rata data yang ada
- μ_0 = rata-rata sekarang
- s = simpangan baku
- n = jumlah data sampel

- 3) Menentukan nilai t_{hitung} dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan IBM SPSS versi 24.
- 4) Menentukan nilai t_{tabel} dengan rumus $df = n - k - 1$ dengan keterangan df (*degree of freedom*) atau derajat kebebasan, n adalah *number* atau jumlah responden, k adalah konstruk atau jumlah variabel bebas, dan 1 adalah rumus atau dengan asumsi jumlah y .
- 5) Kesimpulan menurut Sujarweni (2015) dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Apabila $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ dan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

b) Apabila $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima artinya ada pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

6) Gambar uji t (parsial)



Gambar 3.1
Uji t (Parsial)

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X) secara simultan ada atau tidaknya pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Pengujian F (F-test) dengan langkah-langkah berikut :

1. Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata (α) = 5% (uji satu arah) menurut Ghozali (2018) meliputi :

a) $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

- b) $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

2. Test statistik menurut pendapat Sugiyono (2016)

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

K = Banyaknya variabel bebas

n = Jumlah anggota sampel

- 3) Menentukan nilai F_{hitung} dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan program SPSS versi 24.

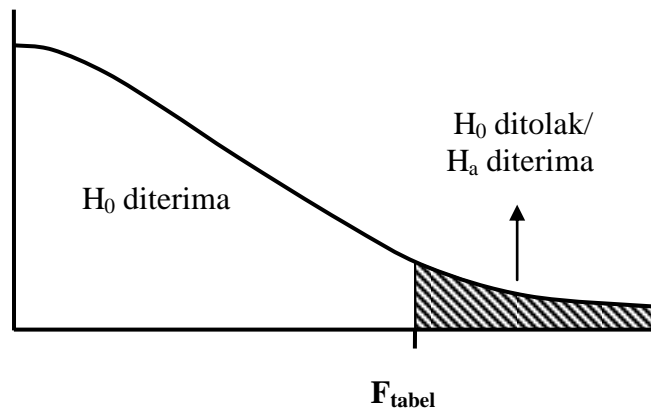
- 4) Menentukan nilai F_{tabel} dengan rumus $df = n - k - 1$ dengan keterangan *df* (*degree of freedom*) atau derajat kebebasan, *n* adalah *number* atau jumlah responden, *k* adalah konstruk atau jumlah variabel bebas, dan 1 adalah rumus atau dengan asumsi jumlah *y*.

- 5) Kesimpulan menurut Sujarweni (2015) dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima artinya ada pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

b) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

6) Gambar uji F (simultan)



Gambar 3.2
Uji F (Simultan)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran PT. ara Shoes Indonesia

PT. ara Shoes merupakan perusahaan sepatu yang sudah cukup terkenal di Eropa terutama Jerman sebagai tempat produksi yang mengkhususkan jenis sepatu wanita. Terletak di Jl. PTP XVIII Ngobo, Karangjati, Kec. Bergas, Ungaran. Proses pembuatan sepatu di PT. ara Shoes menggunakan bahan dasar kulit, baik kulit sapi maupun kulit kambing asli. Seluruh hasil produksinya akan diekspor untuk dipasarkan ke luar negeri (ara Shoes). Proses pembuatan sepatu ini terbagi dalam beberapa tahap, yaitu tahap pemotongan, tahap penjahitan dan tahap perakitan. Pada tahap pemotongan semua kulit yang sudah terkumpul dipotong sesuai lembar kerja, dimana lembar kerja berisi sejumlah sepatu, pola dan ukuran yang akan dihasilkan dari kulit tersebut. Berdasarkan pola, maka akan dibuat hiasan untuk sepatu. Pembuatan hiasan ini dilakukan pada tahap pemotongan, lalu hiasan tersebut ditempel, dijahit dan diberi no seri. Setelah semua proses dilakukan, maka dilakukan evaluasi kontrol untuk produk yang cacat dan harus direparasi. Pada tahap penjahitan semua kulit sepatu yang sudah hampir jadi, dijahit dengan alas sepatu dalam, setelah itu sepatu yang belum jadi tersebut masuk ke dalam mesin untuk ditekuk sehingga membentuk lengkungan samping sepatu. Pada proses perakitan, sepatu yang sudah dipasang alas sepatu dalam diberi *mid shole* atau

alas tengah yang digunakan untuk memberi rasa nyaman dan empuk saat sepatu digunakan, sesudah pemasangan *mid shole*, dipasang sol depan atau sol paling bawah dan dijahit kembali. Semua sepatu yang sudah terkumpul lalu disimpan pada kardus sesuai dengan no serinya, dan sepatu siap untuk dipasarkan.

2. Deskripsi Identitas Responden

Responden dalam penelitian adalah karyawan di Departemen *Cutting* PT. ara Shoes Indonesia yang berjumlah 117 orang. Kuesioner yang dibagikan secara online kepada responden sebanyak 117 menggunakan *Google Form* , tanggapan masuk 100% karena data input lengkap. Selanjutnya berdasarkan kuesioner tersebut diketahui identitas responden meliputi, jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja, sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Wanita	117	100
Jumlah	117	100

Sumber data primer, 2020.

Berdasarkan pada tabel 4.1 sebagaimana lampiran 2 halaman 113 diketahui, bahwa dari 117 orang responden yaitu wanita seluruhnya (100%).

b. Usia Responden

Tabel 4.2
Usia Responden

Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
20-30	70	59,8
31-40	42	35,9
>41	5	4,3
Jumlah	117	100

Sumber data primer, 2020.

Berdasarkan pada tabel 4.2 sebagaimana lampiran 2 halaman 113, bahwa dari 117 orang responden, mayoritas responden berusia antara 20-30 tahun yaitu sebanyak 70 Orang (59,8%). Responden terbanyak ke dua berusia diantara 31-40 tahun sebanyak 42 orang (35,9%), dan terakhir responden berusia diatas 41 tahun sebanyak 5 orang (4,3%).

c. Tingkat pendidikan Responden

Tabel 4.3
Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
S1	1	0,9
D3	2	1,7
SLTA	114	97,4
Jumlah	117	100

Sumber data primer, 2020.

Berdasarkan data pada tabel 4.3 sebagaimana lampiran 2 halaman 113 dapat diketahui bahwa dari 117 orang responden mayoritas berpendidikan SLTA, yaitu sebanyak 114 orang (97,4%). Responden terbanyak kedua

berpendidikan D3 sebanyak 2 orang (1,7%), dan terakhir responden berpendidikan S1 sebanyak 1 orang (0,9%).

d. Masa Kerja Responden

Tabel 4.4
Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1-10 tahun	56	47,9
11-20 tahun	54	46,2
>21 tahun	7	6
Jumlah	117	100

Sumber data primer, 2020.

Berdasarkan data tabel 4.4 sebagaimana lampiran 2 halaman 113 dapat diketahui bahwa dari 117 orang responden mayoritas memiliki masa kerja antara 1-10 tahun, yaitu sebanyak 56 orang (47,9%). Responden terbanyak kedua memiliki masa kerja antara 11-20 tahun sebanyak 54 orang (46,2%), dan terakhir responden memiliki masa kerja diatas 21 tahun sebanyak 7 orang (6%).

3. Deskripsi Tanggapan Responden

a. Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Untuk mengetahui kualitas Lingkungan Kerja di Departemen *Cutting* PT. ara Shoes Indonesia, maka diajukan 10 pertanyaan kepada 117 orang responden dan diperoleh jawaban yang disajikan pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

Tanggapan Responden	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	10	8,5	67	57,3	39	33,3	1	0,9	0	0	117	100
X1.2	28	23,9	52	44,4	34	29,1	3	2,6	0	0	117	100
X1.3	20	17,1	55	47,0	40	34,2	2	1,7	0	0	117	100
X1.4	25	21,4	50	42,7	38	32,5	4	3,4	0	0	117	100
X1.5	27	23,1	39	33,3	46	39,3	5	4,3	0	0	117	100
X1.6	26	22,2	35	29,9	49	41,9	7	6,0	0	0	117	100
X1.7	26	22,2	42	35,9	43	36,8	6	5,1	0	0	117	100
X1.8	31	26,5	32	27,4	49	41,9	5	4,3	0	0	117	100
X1.9	28	23,9	38	32,5	45	38,5	6	5,1	0	0	117	100
X1.10	22	18,8	38	32,5	56	47,9	1	0,9	0	0	117	100

Sumber data primer, 2020.

Berdasarkan data pada tabel 4.5 di atas sebagaimana lampiran 4 halaman 117, diketahui dari 10 pertanyaan yang diajukan kepada 117 orang responden memberikan jawaban yang hasilnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pertanyaan pertama adalah lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Hasil menunjukkan bahwa dari total 117 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju sebanyak 67 orang atau 57,3%.
- 2) Pertanyaan kedua adalah saya selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman. Hasil menunjukkan bahwa dari total 117 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju sebanyak 52 atau 44,4%.
- 3) Pertanyaan ketiga adalah menurut saya kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja. Hasil menunjukkan bahwa

dari total 117 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju sebanyak 55 orang atau 47%.

- 4) Pertanyaan keempat adalah saya selalu membangun hubungan kerja baik dengan pemimpin maupun dengan sesama rekan kerja. Hasil menunjukkan bahwa dari total 117 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju sebanyak 50 orang atau 42,7%.
- 5) Pertanyaan kelima adalah menurut saya, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Hasil menunjukkan bahwa dari total 117 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju sebanyak 39 orang atau 33,3%.
- 6) Pertanyaan keenam adalah kondisi lingkungan kerja selalu bersih. Hasil menunjukkan bahwa dari total 117 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju sebanyak 35 orang atau 29,9%.
- 7) Pertanyaan ketujuh adalah penerangan yang terpasang di dalam ruang kerja sudah cukup memadai. Hasil menunjukkan bahwa dari total 117 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju sebanyak 42 orang atau 35,9%.
- 8) Pertanyaan kedelapan adalah tempat kerja saya mempunyai sirkulasi udara yang baik. Hasil menunjukkan bahwa dari total 117 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju sebanyak 32 orang atau 27,4%.
- 9) Pertanyaan kesembilan adalah pemimpin perusahaan cenderung menyempatkan waktu untuk melihat kinerja saya. Hasil menunjukkan

bahwa dari total 117 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju sebanyak 38 orang atau 32,5%.

10) Pertanyaan kesepuluh adalah perusahaan menyediakan mesin dan alat kerja yang baik untuk mendukung kinerja saya. Hasil menunjukkan bahwa dari total 117 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju sebanyak 38 orang atau 32,5%.

b. Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Untuk mengetahui disiplin kerja di Departemen *Cutting* PT. ara Shoes Indonesia, maka diajukan 10 pertanyaan kepada 117 orang responden dan diperoleh jawaban yang disajikan pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Tanggapan Responden	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	21	17,9	54	46,2	36	30,8	6	5,1	0	0	117	100
X2.2	20	17,1	46	39,3	44	37,6	7	6,0	0	0	117	100
X2.3	16	13,7	47	40,2	49	41,9	5	4,3	0	0	117	100
X2.4	20	17,1	44	37,6	46	39,3	7	6,0	0	0	117	100
X2.5	25	21,4	38	32,5	48	41,0	6	5,1	0	0	117	100
X2.6	15	12,8	35	29,9	59	50,4	8	6,8	0	0	117	100
X2.7	25	21,4	19	16,2	66	56,4	7	6,0	0	0	117	100
X2.8	67	57,3	9	7,7	40	34,2	1	0,9	0	0	117	100
X2.9	23	19,7	21	17,9	70	59,8	3	2,6	0	0	117	100
X2.10	24	20,5	15	12,8	72	61,5	6	5,1	0	0	117	100

Sumber data primer, 2020.

Berdasarkan data pada tabel 4.6 di atas sebagaimana lampiran 4 halaman 117, diketahui bahwa dari 10 pertanyaan yang diajukan kepada 117

responden memberikan jawaban yang hasilnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pertanyaan pertama adalah saya datang ketempat kerja tepat pada waktunya. Hasil menunjukkan bahwa dari total 117 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju sebanyak 54 orang atau 46,2%.
- 2) Pertanyaan kedua adalah saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Hasil menunjukkan bahwa dari total 117 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju sebanyak 46 orang atau 49,3%.
- 3) Pertanyaan ketiga adalah saya bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan. Hasil menunjukkan bahwa dari total 117 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju sebanyak 47 orang atau 40,2%.
- 4) Pertanyaan keempat adalah saya dapat menyesuaikan diri terhadap prosedur kerja di tempat kerja. Hasil menunjukkan bahwa dari total 117 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju sebanyak 44 orang atau 37,6%.
- 5) Pertanyaan kelima adalah saya menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan. Hasil menunjukkan bahwa dari total 117 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju sebanyak 38 orang atau 32,5%.
- 6) Pertanyaan keenam adalah saya menjalankan perintah atasan dengan baik. Hasil menunjukkan bahwa dari total 117 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju sebanyak 35 orang atau 29,9%.

- 7) Pertanyaan ketujuh adalah saya menggunkan fasilitas kerja dengan baik. Hasil menunjukkan bahwa dari total 117 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju sebanyak 19 orang atau 16,2%.
- 8) Pertanyaan kedelapan adalah saya segera memperbaiki kerusakan peralatan karena kesalahan dalam bekerja. Hasil menunjukkan bahwa dari total 117 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju sebanyak 9 orang atau 7,7%.
- 9) Pertanyaan kesembilan adalah pimpinan saya sudah tegas untuk menghukum setiap karyawan sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Hasil menunjukkan bahwa dari total 117 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju sebanyak 21 orang atau 17,9%.
- 10) Pertanyaan kesepuluh adalah pekerjaan yang dibebankan sudah sesuai dengan kemampuan saya. Hasil menunjukkan bahwa dari total 117 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju sebanyak 15 orang atau 12,8%.

c. Tanggapan Responden Variabel Kompensasi (X₃)

Untuk mengetahui kompensasi di Departemen *Cutting* PT. ara Shoes Indonesia, maka diajukan 10 pertanyaan kepada 117 orang responden dan diperoleh jawaban yang disajikan pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Variabel Kompensasi (X₃)

Tanggapan Responden	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X3.1	13	11,1	66	56,4	36	30,8	2	1,7	0	0	117	100
X3.2	16	13,7	62	53,0	39	33,3	0	0,0	0	0	117	100
X3.3	15	12,8	46	39,3	55	47,0	1	0,9	0	0	117	100
X3.4	31	26,5	42	35,9	42	35,9	2	1,7	0	0	117	100
X3.5	21	17,9	40	34,2	54	46,2	2	1,7	0	0	117	100
X3.6	12	10,3	52	44,4	51	43,6	2	1,7	0	0	117	100
X3.7	11	9,4	35	29,9	68	58,1	3	2,6	0	0	117	100
X3.8	13	11,1	29	24,8	74	63,2	1	0,9	0	0	117	100
X3.9	16	13,7	30	25,6	70	59,8	1	0,9	0	0	117	100
X3.10	10	8,5	40	34,2	66	56,4	1	0,9	0	0	117	100

Sumber data primer, 2020.

Berdasarkan pada tabel 4.7 di atas sebagaimana lampiran 4 halaman 121, diketahui dari 10 pertanyaan yang diajukan kepada 117 orang responden memberikan jawaban yang hasilnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pertanyaan pertama adalah saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mendapatkan imbalan yang pas. Hasil menunjukkan bahwa dari total 117 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju sebanyak 66 orang atau 56,4%.
- 2) Pertanyaan kedua adalah bonus yang saya terima dari perusahaan sudah sesuai dengan kinerja saya. Hasil menunjukkan bahwa dari total 117 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju sebanyak 62 orang atau 53,0%.
- 3) Pertanyaan ketiga adalah bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan waktu kerja lembur yang saya lakukan. Hasil menunjukkan

bahwa dari total 117 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju sebanyak 46 orang atau 39,9%.

- 4) Pertanyaan keempat adalah perusahaan tempat saya bekerja telah memperhatikan masalah keamanan pekerjaan. Hasil menunjukkan bahwa dari total 117 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju sebanyak 42 orang atau 35,9%.
- 5) Pertanyaan kelima adalah jaminan kecelakaan kerja yang saya terima sudah sesuai dengan resiko pekerjaan. Hasil menunjukkan bahwa dari total 117 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju sebanyak 40 orang atau 34,2%.
- 6) Pertanyaan keenam adalah perusahaan tempat saya bekerja, memberikan penghargaan atas prestasi karyawan. Hasil menunjukkan bahwa dari total 117 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju sebanyak 52 orang atau 44,4%.
- 7) Pertanyaan ketujuh adalah program pemberian cuti telah memenuhi harapan saya. Hasil menunjukkan bahwa dari total 117 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju sebanyak 35 orang atau 29,9%.
- 8) Pertanyaan kedelapan adalah bonus yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja. Hasil menunjukkan bahwa dari total 117 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju sebanyak 29 orang atau 24,8%.
- 9) Petanyaan kesembilan adalah perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan tunjangan secara adil kepada karyawan. Hasil

menunjukkan bahwa dari total 117 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju sebanyak 30 orang atau 25,6%.

10) Pertanyaan kesepuluh adalah gaji yang diterima sesuai dengan perjanjian kerja. Hasil menunjukkan bahwa dari total 117 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju sebanyak 40 orang atau 34,2%.

d. Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui kinerja karyawan di Departemen *Cutting* PT. ara Shoes Indonesia, maka diajukan 10 pertanyaan kepada 117 orang responden dan diperoleh jawaban yang disajikan pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tanggapan Responden	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X4.1	45	38,5	58	49,6	14	12,0	0	0	0	0	117	100
X4.2	40	34,2	66	56,4	10	8,5	1	0,9	0	0	117	100
X4.3	41	35,0	64	54,7	11	9,4	1	0,9	0	0	117	100
X4.4	37	31,6	58	49,6	21	17,9	1	0,9	0	0	117	100
X4.5	38	32,5	56	47,9	22	18,8	1	0,9	0	0	117	100
X4.6	41	35,0	50	42,7	25	21,4	1	0,9	0	0	117	100
X4.7	45	38,5	43	36,8	28	23,9	1	0,9	0	0	117	100
X4.8	39	33,3	46	39,3	31	26,5	1	0,9	0	0	117	100
X4.9	41	35,0	39	33,3	34	29,1	3	2,6	0	0	117	100
X4.10	40	34,2	41	35,0	35	29,9	1	0,9	0	0	117	100

Sumber data primer, 2020.

Berdasarkan data pada tabel 4.8 di atas sebagaimana lampiran 4 halaman 121, diketahui bahwa dari 10 pertanyaan yang diajukan kepada 117

orang responden memberikan jawaban yang hasilnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pertanyaan pertama adalah saya mampu menyelesaikan tugas dengan ketrampilan pemahaman tugas yang saya miliki. Hasil menunjukkan bahwa dari total 117 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju sebanyak 58 orang atau 49,6%.
- 2) Pertanyaan kedua adalah saya selalu meningkatkan ketelitian saya dalam pekerjaan. Hasil menunjukkan bahwa dari total 117 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju sebanyak 66 orang atau 56,4%.
- 3) Pertanyaan ketiga adalah saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai standar kerja. Hasil menunjukkan bahwa dari total 117 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju sebanyak 64 orang atau 54,7%.
- 4) Pertanyaan keempat adalah saya bertanggung jawab atas tugas dan wewenang yang diberikan kepada saya. Hasil menunjukkan bahwa dari total 117 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju sebanyak 58 orang atau 49,6%.
- 5) Pertanyaan kelima adalah saya bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil menunjukkan bahwa dari total 117 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju sebanyak 56 orang atau 47,9%.

- 6) Pertanyaan keenam adalah saya mampu bekerjasama dengan rekan. Hasil menunjukkan bahwa dari total 117 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju sebanyak 50 orang atau 42,7%.
- 7) Pertanyaan ketujuh adalah target kerja yang telah ditetapkan berhasil saya capai. Hasil menunjukkan bahwa dari total 117 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju sebanyak 43 orang atau 36,8%.
- 8) Pertanyaan kedelapan adalah saya mampu bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim. Hasil menunjukkan bahwa dari total 117 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju sebanyak 46 orang atau 39,3%.
- 9) Pertanyaan kesembilan adalah volume pekerjaan yang saya lakukan telah sesuai dengan harapan atasan. Hasil menunjukkan bahwa dari total 117 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju sebanyak 39 orang atau 33,3%.
- 10) Pertanyaan kesepuluh adalah saya selalu berkomunikasi dengan atasan saya untuk mengemukakan saran dan pendapat. Hasil menunjukkan bahwa dari total 117 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju sebanyak 41 orang atau 35,0%.

4. Analisa Data Penelitian

a. Korelasi

Korelasi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini analisa data menggunakan korelasi sederhana dan korelasi berganda.

1) Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel bebas (lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil pengujian menggunakan program SPSS 24 sebagaimana lampiran 10 halaman 147, maka didapat hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Korelasi Sederhana

		Correlations			
		Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja	Kompensasi	Kinerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	,775**	,678**	,743**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	117	117	117	117
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,775**	1	,620**	,677**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	117	117	117	117
Kompensasi	Pearson Correlation	,678**	,620**	1	,647**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	117	117	117	117
Kinerja	Pearson Correlation	,743**	,677**	,647**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	117	117	117	117

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

Sumber: Data primer yang diolah SPSS versi 24.

Berdasarkan tabel 4.9 yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS, maka korelasi sederhana untuk variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Korelasi sederhana antara lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai korelasi positif sebesar 0,743 maka interpretasi berada diantara 0,60-0,799 sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.11 di halaman 61. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja terdapat hubungan positif yang kuat terhadap kinerja karyawan.
- b) Korelasi sederhana antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). nilai korelasi positif sebesar 0,677 maka interpretasi berada diantara 0,60-0,799 sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.11 di halaman 61. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja terdapat hubungan positif yang kuat terhadap kinerja karyawan.
- c) Korelasi sederhana antara kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). nilai korelasi sebesar 0,647 maka interpretasi berada diantara 0,60-0,799 sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.11 di halaman 61. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi terdapat hubungan positif yang kuat terhadap kinerja karyawan.

2) Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel bebas (lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil pengujian menggunakan program SPSS 24 sebagaimana lampiran 11 halaman 148, maka dapat didapat hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,778 ^a	,605	,595	3,63650

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

Sumber: Data primer yang diolah SPSS versi 24.

Berdasarkan tabel 4.10 yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS, maka korelasi berganda untuk variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dari nilai R positif sebesar 0,778. Hal ini dapat ditunjukkan bahwa interpretasi berada diantara 0,60-0,799 sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.11 di halaman 61. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi secara simultan terdapat hubungan positif yang kuat terhadap kinerja karyawan.

b. Regresi

Regresi digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini analisa data menggunakan regresi linier sederhana dan regresi linier berganda.

1) Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas (lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). hasil pengujian menggunakan program SPSS 24 sebagaimana lampiran 12 halaman 149, maka didapat hasil perhitungan sebagai berikut:

a) Pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.11
Hasil Regresi Linier Sederhana X_1 terhadap Y

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9,534	2,702		3,529	,001
	Lingkungan Kerja	,860	,072	,743	11,921	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah SPSS versi 24.

Berdasarkan tabel 4.11 yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS sebagaimana lampiran 12 halaman 149, maka persamaan regresi linier sederhana dapat dituliskan $Y = 9,534 + 0,860X_1$ dengan nilai X_1 sebesar 0,860 mengindikasikan bahwa setiap penambahan tingkat lingkungan

kerja, diharapkan dapat menaikkan volume tingkat kinerja karyawan sebesar 0,860.

b) Pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.12
Hasil Regresi Linier Sederhana X_2 terhadap Y

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,341	3,180		3,252	,002
	Disiplin Kerja	,830	,084	,677	9,859	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah SPSS versi 24.

Berdasarkan tabel 4.12 yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS sebagaimana lampiran 12 halaman 149, maka persamaan regresi linier sederhana dapat dituliskan $Y = 10,341 + 0,830X_2$ dengan nilai X_2 sebesar 0,830 mengindikasikan bahwa setiap penambahan tingkat disiplin kerja, diharapkan dapat menaikkan volume tingkat kinerja karyawan sebesar 0,830.

c) Pengaruh variabel kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.13
Hasil Regresi Linier Sederhana X_3 terhadap Y

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,350	3,556		2,629	,010
	Kompensasi	,883	,097	,647	9,089	,000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Data primer yang diolah SPSS versi 24.

Berdasarkan tabel 4.13 yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS sebagaimana lampiran 12 halaman 149, maka persamaan regresi linier sederhana dapat dituliskan $Y = 9,350 + 0,833X_3$ dengan nilai X_3 sebesar 0,833 mengindikasikan bahwa setiap penambahan tingkat kompensasi, diharapkan dapat menaikkan volume tingkat kinerja karyawan sebesar 0,833.

2) Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas (lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). hasil pengujian menggunakan program SPSS 24 sebagaimana lampiran 13 halaman 150, maka didapat hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Regresi linier Berganda X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,301	3,169		,726	,469
	Lingkungan Kerja	,503	,118	,435	4,266	,000
	Disiplin Kerja	,243	,117	,198	2,076	,040
	Kompensasi	,313	,112	,229	2,793	,006

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah SPSS versi 24.

Berdasarkan tabel 4.14 yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS, maka persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan $Y=2,301 + 0,503X_1 + 0,243X_2 + 0,313X_3$. Persamaan regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai Konstanta atau kinerja karyawan (Y) sebesar 2,301 artinya jika lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), kompensai (X_3) dianggap konstan atau tidak berubah, maka kinerja karyawan (Y) positif sebesar 2,301. Tetapi jika lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi terjadi perubahan, maka kinerja karyawan akan mengalami perubahan mengikuti besar atau kecilnya perubahan.
- b) Koefisiensi lingkungan kerja (X_1) nilai positif sebesar 0,503 artinya jika lingkungan kerja semakin baik dengan asumsi variabel bebas yaitu disiplin kerja dan kompensasi konstan atau tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat.
- c) Koefisien disiplin kerja (X_2) nilai positif sebesar 0,243 artinya jika disiplin kerja semakin baik dengan asumsi variabel bebas lainnya

yaitu lingkungan kerja dan kompensasi konstan atau tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat .

d) Koefisien kompensasi (X_3) nilai positif sebesar 0,313 artinya jika kompensasi semakin baik dengan asumsi variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja konstan atau tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat.

c. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas (lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi) menerangkan variabel terikatnya (kinerja karyawan). Hasil pengujian menggunakan program SPSS 24 sebagaimana lampiran 14 halaman 151, maka didapat hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Determinasi (*Adjusted R Square*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,778 ^a	,605	,595	3,63650

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja
Sumber: Data primer yang diolah SPSS versi 24.

Berdasarkan tabel 4.15 yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS, maka nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) sebesar 0,595. Hal ini berarti variabel bebas (lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi) mampu menerangkan sebesar 59,5% terhadap variabel terikatnya (kinerja karyawan). Sedangkan sisanya $(100\% - 59,5\%) = 40,5\%$ diterangkan

faktor-faktor atau variabel bebas lainnya yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

d. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji signifikansi atau tidak signifikansi secara parsial melalui uji t dan simultan melalui uji F antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

1) Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi atau tidak signifikan antara variabel bebas (lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hipotesis 1,2 dan 3 dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan melihat taraf signifikansi, jika taraf signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima dan sebaliknya jika taraf signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Hasil pengujian menggunakan program SPSS 24 sebagaimana lampiran 15 halaman 152, maka didapat hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,301	3,169		,726	,469
	Lingkungan Kerja	,503	,118	,435	4,266	,000
	Disiplin Kerja	,243	,117	,198	2,076	,040
	Kompensasi	,313	,112	,229	2,793	,006

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data primer, 2020.

Berdasarkan tabel 4.16 yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS, maka uji t parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

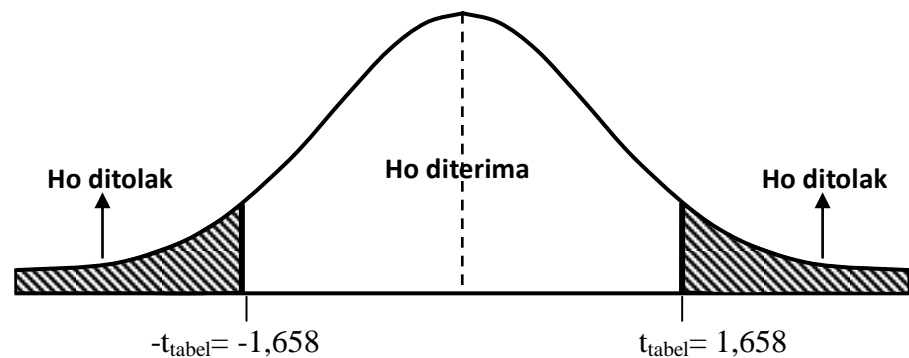
Hipotesis yang digunakan:

$H_{01} : \beta_1 = 0$ tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_{a1} : \beta_1 \neq 0$ terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji t secara parsial antara variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai $t_{hitung} 4,266 > t_{tabel} 1,658$ ($df=n-k-1$ artinya $117-3-1=113$ lampiran 6 halaman 127) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Bentuk grafik untuk uji t antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut ini:

Gambar 4.1
Hasil Uji t (Parsial) Variabel X_1 terhadap Y



2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

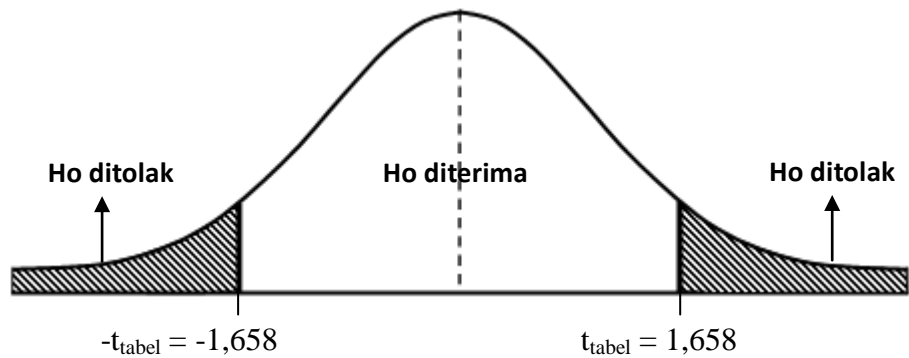
Hipotesis yang digunakan:

$H_{02} : \beta_2 = 0$ tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_{a2} : \beta_2 \neq 0$ terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji t secara parsial antara variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai $t_{hitung} 2,076 > t_{tabel} 1,658$ ($df=n-k-1$ artinya $117-3-1=113$ lampiran 6 halaman 127) dengan tingkat signifikansi $0,040 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.

Gambar 4.2
Hasil Uji t (Parsial) Variabel X₂ terhadap Y



3) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

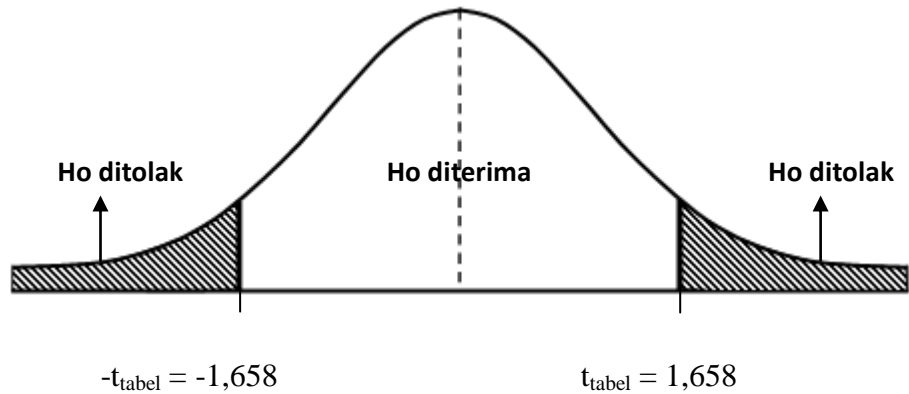
Hipotesis yang digunakan:

$H_{03} : \beta_3 = 0$ tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan.

$H_{a3} : \beta_3 \neq 0$ terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Uji t secara parsial antara variabel kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai $t_{hitung} 2,793 > t_{tabel} 1,658$ ($df=n-k-1$ artinya $117-3-1=113$ lampiran 6 halaman 127) dengan tingkat signifikansi $0,006 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

Gambar 4.3
Hasil Uji t (Parsial) Variabel X₃ terhadap Y



2) Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan atau tidak signifikan antara variabel bebas (lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hipotesis 4 dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan melihat taraf signifikansi, jika taraf signifikansi < 0,05 maka hipotesis diterima dan sebaliknya jika taraf signifikansi > 0,05 maka hipotesis ditolak. Hasil pengujian menggunakan program SPSS sebagaimana lampiran 16 halaman 153 maka didapat hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2292,753	3	764,251	57,792	,000 ^b
	Residual	1494,324	113	13,224		
	Total	3787,077	116			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Berdasarkan tabel 4.17 yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS 24, maka uji F simultan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hipotesis yang digunakan:

$$H_{05} = \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$$

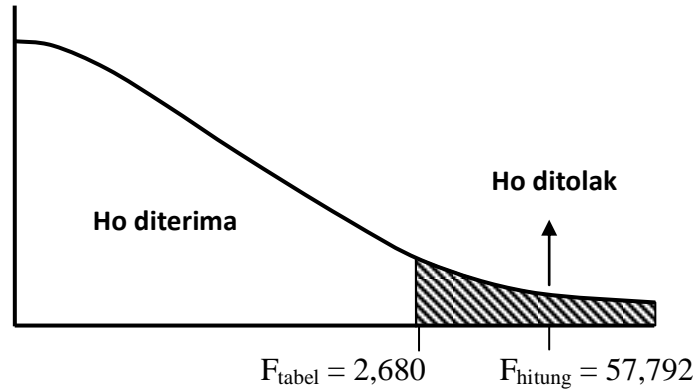
X_1 (Lingkungan Kerja), X_2 (Disiplin Kerja), X_3 (Kompensasi) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Departemen *Cutting* PT. ara Shoes Indonesia.

$$H_{a5} = \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$$

X_1 (Lingkungan Kerja), X_2 (Disiplin Kerja), X_3 (Kompensasi) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Departemen *Cutting* PT. ara Shoes Indonesia.

Uji F secara simultan antara variabel lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai F_{hitung} 57,792 > F_{tabel} 2,680 ($df=n-k-1$ artinya 117-3-1=113 lampiran 7 halaman 132) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan. jadi dapat disimpulkan bahwa H_{05} ditolak dan H_{a5} diterima, dapat digambarkan berikut ini:

Gambar 4.4
Hasil Uji F (Simultan) Variabel X_1, X_2, X_3 terhadap Y



B. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai positif diperoleh dari regresi linier berganda sebesar 0,503 sedangkan dilihat dari taraf signifikansi diperoleh dari hasil uji t (parsial) sebesar $t_{\text{hitung}} 4,266 > t_{\text{tabel}} 1,658$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa semakin baik lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan di Departemen *Cutting* PT. ara Shoes Indonesia. Secara teori menurut Sedarmayanti (2001) merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun kelompok. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widodo (2010) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

artinya semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai positif diperoleh dari regresi linier berganda sebesar 0,243 sedangkan dilihat dari taraf signifikansi diperoleh dari hasil uji t (parsial) sebesar $t_{hitung} 2,076 > t_{tabel} 1,658$ dan tingkat signifikansi $0,040 < 0,05$ artinya H_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Departemen *Cutting* PT. ara Shoes Indonesia. Secara teoritis menurut Malayu S.P Hasibuan (2002) mengatakan bahwa kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sikap ini akan menentukan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan mengarah pada peningkatan kinerja yang dicapai karyawan. hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dipta Adi Prawatya (2012) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai positif diperoleh dari regresi linier berganda sebesar 0,313 sedangkan dilihat dari taraf signifikansi diperoleh dari hasil uji t (parsial) sebesar $t_{hitung} 2,793 > t_{tabel} 1,658$ dan tingkat signifikansi $0,006 < 0,05$ artinya H_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima akan meningkatkan kinerja karyawan di Departemen *Cutting* PT. ara Shoes

Indonesia. Secara teoritis menurut Malayu S.P Hasibuan (2002) menyatakan bahwa semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Farikha Nur Hasanah (2016) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima maka kinerja karyawan akan meningkat

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh antara lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di Departemen *Cutting* PT. ara Shoes Indonesia, melalui serangkaian penyebaran kuesioner, maka penulis dapat menarik kesimpulan :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai positif diperoleh dari regresi linier berganda sebesar 0,503 sedangkan dilihat dari taraf signifikansi diperoleh dari hasil uji t (parsial) sebesar $t_{hitung} 4,266 > t_{tabel} 1,658$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak, dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai positif diperoleh dari regresi linier berganda sebesar 0,243 sedangkan dilihat dari taraf signifikansi diperoleh dari hasil uji t (parsial) sebesar $t_{hitung} 2,076 > t_{tabel} 1,658$ dan tingkat signifikansi $0,040 < 0,05$ artinya H_0 ditolak, dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai positif diperoleh dari regresi linier berganda sebesar 0,313 sedangkan dilihat dari taraf signifikansi diperoleh dari hasil uji t (parsial) sebesar $t_{hitung} 2,793 > t_{tabel} 1,658$ dan tingkat signifikansi $0,006 < 0,05$ artinya H_0 ditolak, dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), kompensasi (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai positif diperoleh dari hasil uji F (simultan) sebesar $F_{hitung} 57,792 > F_{tabel} 2,680$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak, dan H_a dapat diterima.
5. Lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Departemen *Cutting* PT. ara Shoes Indonesia yang ditunjukkan dari hasil uji determinasi sebesar 59,5% artinya lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan di Departemen *Cutting* PT. ara Shoes Indonesia.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh antara lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di Departemen *Cutting* PT. ara Shoes

Indonesia, melalui serangkaian penyebaran kuesioner, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Hendaknya pimpinan Departemen *Cutting* PT. ara Shoes tetap berusaha meningkatkan kualitas lingkungan kerja non fisik dengan cara memperhatikan kesulitan dan keluhan atas pekerjaan yang dirasakan oleh para karyawan , meningkatkan kualitas secara fisik seperti mesin *cutting*, penerangan, alat-alat kerja dan material yang digunakan. Selain itu juga disarankan untuk dilakukan evaluasi mingguan atau bulanan terkait masalah yang ada dalam pencapaian target dan menurunnya kinerja karena akan berdampak terhadap meningkatnya kinerja karyawan.
2. Disarankan untuk lebih ketat dan tegas dalam mengontrol pelaksanaan peraturan oleh karyawan agar karyawan benar-benar melaksanakan peraturan dengan kesadaran dirinya sendiri. Pemberian sanksi yang tepat juga perlu dipertimbangkan guna mendapatkan hasil yang diinginkan demi kebaikan perusahaan.
3. Dalam upaya meningkatkan kompensasi yang berhubungan dengan premi, perusahaan hendaknya meningkatkan pemberian premi sesuai dengan kemampuan agar karyawan semakin semangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat.
4. Untuk penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan di perusahaan, agar lebih banyak mengembangkan variabel independen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Agus Ali Suharto. 2012. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen dan Motivasi terhadap Jineja Pegawai pada Inspektor Kabupaten Kediri, *Jurnal Ilmu Manajemen REVITALISASI, Vol 1, Nomor 3, Desember*.
- Ahmad Tohardi, 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- B. Siswanto, Sadtrohadhiwiry. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi 2. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- _____. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson. 1987. *Organisasi* jilid 1. Jakarta: Binarupa Aksara Publisher.
- Gondokusumo, A. A. 1998. *Komunikasi Pengusaha*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Husein, Umar. 2005. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Husein, Umar. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lateiner, R. Alfred. 1980. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Terjemahan Imam Soejono. Jakarta: Aksara Baru.
- Loghan. 2009. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT.Nemanac Rendem*. Tarakanita
- Mathis, Robert, L. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba.
- Mathis, Robert, L. dan Jackson, Jhon, H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya
- Nitisemito, Alex, S. 2013. *Manajemen Personalialia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- _____. 1984. *Pembelajaran Perusahaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Panggabean, S. Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Payaman, J. Simanjuntak. 2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* Edisi 2. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Rivai, H. Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- _____. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- _____. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.

- Siagian, Sondang, P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang, P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman, J. 2003. *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Jakarta: Prisma.
- Stoner, James. A.F. 2011. *Manajemen*. Terjemah: Antarikso, dkk. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi 1. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sujarweni, Wiranta. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suwanto, H. Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Usman & Akbar. 2011. *Pengantar Statistika*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
KARYAWAN DI DEPARTEMEN *CUTTING* PT ARA SHOES INDONESIA**

Dengan Hormat,

Saya mahasiswi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran mengadakan penelitian tentang **“Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Departemen *Cutting* PT ara Shoes Indonesia”**.

Saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu/Saudara bersedia mengisi kuesioner dan menjawab seluruh pertanyaan berikut ini dengan sebenar-benarnya. Pengisian ini tidak berpengaruh terhadap pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara, data yang saya kumpulkan ini hanya untuk kepentingan ilmiah dan saya menjamin kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Saudara.

Demikian permohonan saya dan atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

Sri Khusniyati

NPM: 15.51.0022

A. IDENTITAS RESPONDEN

Lingkarilah pada pilihan jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudara

- a. Jenis Kelamin : 1. Pria 2. Wanita
- b. Pendidikan Terakhir : 1. SLTP 2. SLTA 3.D3 4.S1
- c. Usia : tahun
- d. Masa Kerja : tahun

B. Butir Pertanyaan

Petunjuk Pengisian :

Berilah jawaban pada pertanyaan berikut sesuai dengan pendapat anda dengan cara memberi centang (✓) pada kolom yang tersedia dengan sikap saudara dan sesuai dengan kondisi sebenarnya, dimana:

- a. Jawaban sangat setuju (SS) memperoleh skor 5
- b. Jawaban setuju (S) memperoleh skor 4
- c. Jawaban netral (N) memperoleh skor 3
- d. Jawaban tidak setuju (TS) memperoleh skor 2
- e. Jawaban sangat tidak setuju (STS) memperoleh skor 1

1. Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

No	Pertanyaan	Skor				
		5	4	3	2	1
		SS	S	N	TS	STS
1	Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.					
2	Saya selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman.					
3	Menurut saya, kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja.					
4	Saya selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja.					
5	Menurut saya, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan.					
6	Menurut saya, kondisi lingkungan kerja di perusahaan selalu bersih.					
7	Penerangan yang terpasang di dalam ruang kerja sudah cukup memadai.					
8	Tempat kerja saya mempunyai sirkulasi udara yang baik.					
9	Pemimpin perusahaan cenderung menyempatkan waktu untuk melihat kinerja saya.					
10	Perusahaan menyediakan mesin dan alat kerja yg baik untuk mendukung kinerja saya.					

2. Variabel Displin Kerja (X₂)

No	Pertanyaan	Skor				
		5	4	3	2	1
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya datang ke tempat kerja tepat pada waktunya.					
2	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
3	Saya bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan.					
4	Saya dapat menyesuaikan diri terhadap prosedur kerja di tempat kerja					
5	Saya menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan.					
6	Saya menjalankan perintah atasan dengan baik.					
7	Saya menggunakan fasilitas kerja dengan baik.					
8	Saya segera memperbaiki kerusakan peralatan karena kesalahan dalam bekerja.					
9	Pimpinan saya sudah tegas untuk menghukum setiap karyawan sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.					
10	Pekerjaan yang dibebankan sudah sesuai dengan kemampuan saya.					

3. Variabel Kompensasi (X₃)

No	Pertanyaan	Skor				
		5	4	3	2	1
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mendapatkan imbalan yang pas.					
2	Bonus yang saya terima dari perusahaan sudah sesuai dengan kinerja saya.					
3	Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan waktu kerja lembur yang saya lakukan					
4	Perusahaan tempat saya bekerja telah memperhatikan masalah keamanan dan kesehatan.					
5	Jaminan kecelakaan kerja yang saya terima sudah sesuai dengan risiko pekerjaan.					
6	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan penghargaan atas prestasi karyawan.					
7	Program pemberian cuti telah memenuhi harapan saya.					
8	Bonus yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja.					
9	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan tunjangan secara adil kepada karyawan.					
10	Gaji yang diterima sesuai dengan perjanjian kerja.					

4. Variabel Kinerja (Y)

No	Pertanyaan	Skor				
		5	4	3	2	1
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan ketrampilan pemahaman tugas yang saya miliki.					
2	Saya selalu meningkatkan ketelitian saya dalam pekerjaan.					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai standar kerja.					
4	Saya bertanggung jawab atas tugas dan wewenang yang diberikan kepada saya					
5	Saya bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.					
6	Saya mampu bekerjasama dengan rekan					
7	Target Kerja yang telah ditetapkan berhasil saya capai.					
8	Saya mampu bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim.					
9	Volume pekerjaan yang saya lakukan telah sesuai dengan harapan atasan.					
10	Saya selalu berkomunikasi dengan atasan saya untuk mengemukakan saran dan pendapat.					

IDENTITAS 117 RESPONDEN

NO	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	USIA	MASA KERJA
1	Wanita	SLTA	30	11
2	Wanita	SLTA	29	11
3	Wanita	SLTA	23	3
4	Wanita	SLTA	22	3
5	Wanita	SLTA	22	3
6	Wanita	SLTA	27	9
7	Wanita	SLTA	28	10
8	Wanita	SLTA	28	10
9	Wanita	SLTA	22	3
10	Wanita	SLTA	22	3
11	Wanita	SLTA	27	8
12	Wanita	SLTA	22	3
13	Wanita	SLTA	28	10
14	Wanita	SLTA	28	10
15	Wanita	SLTA	24	3
16	Wanita	SLTA	27	8
17	Wanita	SLTA	28	10
18	Wanita	SLTA	22	3
19	Wanita	SLTA	28	9
20	Wanita	SLTA	29	11
21	Wanita	SLTA	27	9
22	Wanita	SLTA	29	8
23	Wanita	SLTA	27	10
24	Wanita	SLTA	27	3
25	Wanita	SLTA	28	10
26	Wanita	SLTA	23	3
27	Wanita	SLTA	29	10
28	Wanita	SLTA	22	3
29	Wanita	SLTA	31	11
30	Wanita	SLTA	27	9
31	Wanita	SLTA	27	9
32	Wanita	SLTA	22	3
33	Wanita	S1	27	9
34	Wanita	SLTA	25	6
35	Wanita	SLTA	30	11
36	Wanita	SLTA	22	3
37	Wanita	SLTA	27	8
38	Wanita	SLTA	28	10

39	Wanita	SLTA	22	3
40	Wanita	SLTA	30	11
41	Wanita	SLTA	22	3
42	Wanita	SLTA	28	9
43	Wanita	SLTA	29	11
44	Wanita	SLTA	23	3
45	Wanita	SLTA	22	3
46	Wanita	SLTA	31	11
47	Wanita	SLTA	24	3
48	Wanita	D3	24	3
49	Wanita	SLTA	23	3
50	Wanita	SLTA	27	8
51	Wanita	SLTA	36	17
52	Wanita	SLTA	34	14
53	Wanita	SLTA	41	22
54	Wanita	SLTA	32	14
55	Wanita	SLTA	37	19
56	Wanita	SLTA	31	11
57	Wanita	SLTA	30	11
58	Wanita	SLTA	32	14
59	Wanita	D3	21	2
60	Wanita	SLTA	30	11
61	Wanita	SLTA	39	20
62	Wanita	SLTA	21	2
63	Wanita	SLTA	32	13
64	Wanita	SLTA	31	11
65	Wanita	SLTA	31	12
66	Wanita	SLTA	37	15
67	Wanita	SLTA	32	12
68	Wanita	SLTA	42	23
69	Wanita	SLTA	42	23
70	Wanita	SLTA	31	12
71	Wanita	SLTA	32	12
72	Wanita	SLTA	30	12
73	Wanita	SLTA	34	14
74	Wanita	SLTA	21	2
75	Wanita	SLTA	31	12
76	Wanita	SLTA	33	13
77	Wanita	SLTA	33	13
78	Wanita	SLTA	32	13
79	Wanita	SLTA	34	13
80	Wanita	SLTA	37	18
81	Wanita	SLTA	30	12

82	Wanita	SLTA	35	15
83	Wanita	SLTA	31	11
84	Wanita	SLTA	41	22
85	Wanita	SLTA	21	2
86	Wanita	SLTA	43	24
87	Wanita	SLTA	34	14
88	Wanita	SLTA	30	11
89	Wanita	SLTA	37	16
90	Wanita	SLTA	32	12
91	Wanita	SLTA	33	13
92	Wanita	SLTA	33	14
93	Wanita	SLTA	40	21
94	Wanita	SLTA	36	15
95	Wanita	SLTA	31	12
96	Wanita	SLTA	35	15
97	Wanita	SLTA	39	20
98	Wanita	SLTA	30	11
99	Wanita	SLTA	34	14
100	Wanita	SLTA	40	21
101	Wanita	SLTA	20	1
102	Wanita	SLTA	23	4
103	Wanita	SLTA	23	4
104	Wanita	SLTA	23	4
105	Wanita	SLTA	27	9
106	Wanita	SLTA	33	12
107	Wanita	SLTA	32	13
108	Wanita	SLTA	35	13
109	Wanita	SLTA	31	11
110	Wanita	SLTA	29	10
111	Wanita	SLTA	24	4
112	Wanita	SLTA	33	14
113	Wanita	SLTA	29	11
114	Wanita	SLTA	20	1
115	Wanita	SLTA	20	1
116	Wanita	SLTA	24	4
117	Wanita	SLTA	23	4

DATA HASIL PENELITIAN UJI COBA 10 RESPONDEN

No. Res p	LINGKUNGAN KERJA										To tal	DISIPLIN KERJA										To tal	KOMPENSASI										To tal	KINERJA KARYAWAN										To tal	
	X 1 . 1	X 1 . 2	X 1 . 3	X 1 . 4	X 1 . 5	X 1 . 6	X 1 . 7	X 1 . 8	X 1 . 9	X 1 . 10		X 2 . 1	X 2 . 2	X 2 . 3	X 2 . 4	X 2 . 5	X 2 . 6	X 2 . 7	X 2 . 8	X 2 . 9	X 2 . 10		X 3 . 1	X 3 . 2	X 3 . 3	X 3 . 4	X 3 . 5	X 3 . 6	X 3 . 7	X 3 . 8	X 3 . 9	X 3 . 10		X 4 . 1	X 4 . 2	X 4 . 3	X 4 . 4	X 4 . 5	X 4 . 6	X 4 . 7	X 4 . 8	X 4 . 9	X 4 . 10		
1	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	37	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	37	
2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	35	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	32
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	25	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	25	
4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	37	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	45	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	
5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	32	
6	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	39	5	4	4	4	4	3	4	4	5	3	40	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	39	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	43	
7	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	34	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31	
8	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	36	
9	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	32	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	43	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	45	

TABULASI DATA HASIL KUESIONER

No. Resp	LINGKUNGAN KERJA										Total	DISIPLIN KERJA										Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
2	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	42	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	40
4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	45	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	42
5	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	35	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	33
6	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	35	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	38
7	3	5	4	3	3	4	5	5	5	5	42	5	4	5	5	3	4	3	5	4	3	41
8	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	39	4	4	4	4	4	3	5	3	4	3	38
9	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	33	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	34
10	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	43	4	5	4	4	5	4	3	5	4	3	41
11	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	42	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	38
12	4	5	4	5	5	4	4	3	3	3	40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
13	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38	4	4	4	5	4	2	3	5	3	3	37
14	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33	5	4	5	4	3	3	2	5	2	2	35
15	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	31	2	2	2	2	2	2	2	5	3	3	25
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	25
18	4	5	4	5	4	3	3	5	3	3	39	5	4	5	5	4	3	3	3	3	3	38
19	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	37	3	2	3	3	3	3	3	5	5	5	35
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
21	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
22	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	44	4	5	4	4	5	3	3	5	3	3	39
23	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
24	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	38	5	5	5	4	3	4	3	3	3	4	39
25	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	37	3	3	5	4	3	3	3	5	3	3	35
26	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	35	4	5	4	4	4	5	3	5	3	3	40
27	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	32

28	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	42	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
29	3	4	3	3	3	5	3	3	5	5	37	4	3	4	4	3	4	5	5	4	3	39
30	3	4	5	5	4	5	4	5	4	3	42	4	5	3	3	5	5	4	4	5	3	41
31	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	36	4	3	3	3	4	3	3	3	5	5	36
32	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
33	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	33
35	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
36	4	2	4	4	5	5	4	5	5	5	43	4	2	3	3	5	5	5	5	5	5	42
37	4	4	3	3	4	2	3	2	4	4	33	3	2	3	3	3	3	3	5	4	2	31
38	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	39	5	4	5	5	4	3	4	4	3	3	40
39	4	4	4	3	5	3	4	3	5	5	40	3	4	4	4	3	3	3	5	3	3	35
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	42
41	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45	5	5	3	5	5	5	5	4	3	5	45
42	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44	4	5	4	4	5	5	5	5	3	3	43
43	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
44	4	5	5	5	3	5	5	5	4	3	44	5	5	5	5	5	4	3	5	3	4	44
45	5	3	3	2	2	5	5	5	5	3	38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
46	3	4	4	4	3	4	3	2	4	5	36	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
47	3	5	4	3	3	3	3	3	4	3	34	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
48	3	4	4	5	3	4	5	5	5	5	43	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
49	3	4	2	4	4	5	5	5	5	3	40	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	40
50	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	42	4	5	4	4	5	3	5	5	5	3	43
51	2	4	4	4	4	4	4	5	3	4	38	4	4	4	4	4	5	3	5	3	3	39
52	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	37	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	34
53	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	37	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
54	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	35	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33
55	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	29	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33
56	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	40	4	4	3	5	3	2	2	5	5	3	36
57	4	2	3	2	3	3	2	4	3	4	30	4	3	3	2	3	3	3	5	3	3	32
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	4	5	5	4	3	3	5	4	3	41
59	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	45	5	4	3	3	3	3	4	5	5	5	40
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
61	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	47	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	45

62	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	40	4	5	4	4	5	3	3	5	3	3	39
63	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	42
64	5	5	3	4	5	5	5	5	3	5	45	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	47
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	4	3	4	4	4	4	5	3	3	39
66	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	45	4	4	3	4	4	5	3	5	5	5	42
67	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	38	4	3	3	4	4	3	3	5	3	3	35
68	4	4	4	3	5	2	5	3	2	3	35	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	40
69	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	33	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	33
70	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	41	4	4	3	3	5	3	5	4	4	5	40
71	3	4	3	4	3	5	4	5	2	3	36	4	4	3	5	3	4	3	3	3	3	35
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
73	5	3	4	5	4	4	5	4	3	3	40	4	4	3	4	4	5	3	5	3	3	38
74	4	4	5	4	3	3	4	5	5	3	40	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
75	4	3	4	3	4	5	5	4	5	5	42	4	4	4	5	5	3	3	5	3	4	40
76	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	38	4	4	3	3	5	4	3	5	3	3	37
77	4	2	2	2	2	4	5	5	5	4	35	3	3	4	4	3	3	3	5	3	3	34
78	3	3	3	3	5	2	3	3	3	3	31	3	3	4	5	2	2	2	5	2	2	30
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	32
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	25
81	3	4	5	5	3	3	3	3	4	4	37	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	35
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
83	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	37	3	5	5	5	5	4	3	3	3	3	39
84	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45	4	4	3	5	4	3	3	5	3	3	37
85	3	3	3	4	5	5	5	4	4	4	40	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	40
86	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	45	3	3	4	3	5	4	5	5	5	5	42
87	5	5	3	5	5	4	4	5	3	3	42	3	3	4	3	3	4	4	5	3	3	35
88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	4	3	3	4	4	5	5	5	39
89	3	5	4	3	3	4	3	5	4	4	38	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	44
90	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38	5	3	4	3	3	4	5	5	5	5	42
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	2	4	3	4	4	4	4	5	5	5	40
92	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	38	4	4	3	3	5	5	5	5	3	3	40
93	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	45	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	42
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	39
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	3	3	3	4	3	5	5	5	37

96	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	35	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	34
97	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
98	3	3	4	4	3	4	2	2	2	2	29	3	4	4	2	2	2	2	5	3	3	30
99	3	3	5	5	4	3	3	5	5	4	40	3	3	4	3	4	5	4	3	3	3	35
100	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	3	3	4	3	3	4	5	3	3	35
101	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
102	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	44	4	3	3	4	4	3	3	5	4	5	38
103	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	45	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	40
104	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	45	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	25
105	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
106	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	38
107	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	40
108	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35	4	3	3	3	4	5	5	5	3	3	38
109	4	5	4	4	3	2	2	3	3	3	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
110	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	45	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	40
111	3	4	3	3	4	3	4	4	5	3	36	3	3	4	4	4	4	3	5	4	3	37
112	5	3	4	5	5	5	5	5	3	3	43	3	5	4	3	3	4	5	5	5	5	42
113	3	3	3	4	3	5	5	4	5	5	40	3	4	3	4	4	3	3	5	5	5	39
114	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37	4	4	4	4	4	3	3	5	3	3	37
115	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	25	4	4	4	4	4	2	3	3	2	2	32
116	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	25
117	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	25

No. Resp	KOMPENSASI										Total	KINERJA KARYAWAN										Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	X4.9	X4.10	
1	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	4	4	3	3	5	3	3	4	3	4	36	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	44
3	4	4	3	3	4	4	3	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
6	3	3	5	5	4	3	3	3	3	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	3	3	4	5	5	4	4	5	4	3	40	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3	45
8	3	3	4	5	3	4	3	3	3	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	35
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	45
11	5	5	3	4	3	3	3	3	3	3	35	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40
12	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	38	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	45
13	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	36	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	39
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	35
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	35	4	4	5	3	3	3	3	5	5	5	40
19	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44
21	4	4	4	3	3	3	4	5	3	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	4	4	3	5	5	3	3	5	5	4	41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
24	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	3	5	4	5	3	4	4	3	4	3	38	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
26	3	5	4	3	3	4	3	3	3	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	35
28	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
29	3	3	4	5	5	4	4	3	3	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	5	5	4	5	3	4	4	3	3	4	40	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	45

31	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	35	4	4	5	4	5	5	3	3	3	39
33	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	35	4	4	4	4	3	3	3	3	3	34
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	5	2	2	2	2	2	2	2	2	23
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
36	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	40	4	5	5	5	5	4	4	4	4	45
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	5	5	5	3	3	3	3	3	3	36
38	4	4	3	4	4	5	3	4	4	5	40	4	4	5	4	5	5	4	3	3	40
39	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	5	5	5	44
41	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	4	4	5	5	5	3	3	4	5	4	42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	5	5	4	5	5	4	3	3	3	3	40	5	5	4	4	4	4	5	5	5	45
46	5	5	4	5	3	4	3	3	3	3	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	5	4	5	3	3	3	3	3	3	35
48	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45
49	3	3	4	5	5	4	5	3	5	4	41	5	3	4	5	4	4	5	4	2	40
50	5	3	4	5	3	4	4	3	3	4	38	5	5	4	5	4	4	5	4	4	45
51	4	4	3	5	4	4	3	5	3	3	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	35	4	4	5	4	5	5	3	3	3	39
53	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	4	4	4	4	4	4	4	2	37
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
56	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45
57	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	25	5	4	4	3	3	3	3	3	3	34
58	4	4	3	4	4	5	3	4	4	5	40	4	4	5	4	5	5	4	3	3	40
59	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	4	4	4	3	3	4	5	3	5	3	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
62	4	4	3	3	5	5	5	4	5	4	42	4	5	4	5	4	4	5	4	4	44
63	4	4	3	5	3	3	3	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
64	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

65	2	4	4	4	4	4	2	4	3	3	34	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
66	4	5	4	5	5	4	4	3	3	3	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
67	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
69	4	4	3	5	4	4	3	3	3	3	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
70	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	45
71	4	3	3	5	5	4	4	3	3	3	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
72	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	35	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	35
73	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	45
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
75	4	5	5	3	3	5	4	3	3	3	38	3	5	5	5	5	5	5	4	5	3	45
76	4	4	5	3	3	3	4	3	3	3	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
77	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	28	5	4	5	3	5	5	3	3	3	3	39
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
79	3	3	5	5	3	4	3	3	3	3	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
80	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
81	3	5	4	5	5	4	3	3	3	3	38	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	45
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	34
83	3	4	3	4	4	3	5	5	3	3	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
84	5	4	3	4	4	3	3	4	5	4	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
85	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	38	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	44
86	4	3	4	3	3	4	4	5	4	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
88	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
89	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
90	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	39	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
91	4	3	3	5	5	5	3	3	5	5	41	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	40
92	4	3	3	5	3	3	4	5	4	3	37	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	35
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
94	3	4	5	3	4	4	5	4	5	3	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	45
96	3	3	3	5	3	4	5	3	5	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
97	4	5	4	4	5	5	5	3	5	3	43	5	5	4	5	5	3	3	3	3	3	39
98	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	40	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	34

99	5	5	5	3	3	4	3	3	3	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
100	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
101	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
102	5	4	5	5	3	4	5	3	3	3	40	4	4	4	4	4	4	5	5	5	44
103	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
104	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
105	4	5	2	2	2	2	2	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
106	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
107	5	4	5	5	3	3	3	3	3	3	37	4	4	5	4	5	5	4	5	5	45
108	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
109	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32	5	4	3	3	3	3	3	3	5	35
110	4	4	5	5	5	5	3	3	4	5	43	5	5	5	5	5	5	4	3	3	45
111	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	34	4	5	4	5	4	4	5	3	3	40
112	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	41	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45
113	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	38	3	4	4	5	5	4	5	4	3	40
114	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
115	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	4	5	4	3	3	3	3	3	35
116	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
117	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

r-tabel SIGNIFIKANSI ALPHA = 5%

DF	r tabel satu sisi	r tabel dua sisi	DF	r tabel satu sisi	r tabel dua sisi
1	0,988	0,997	51	0,288	0,271
2	0,900	0,950	52	0,226	0,268
3	0,805	0,878	53	0,244	0,266
4	0,729	0,811	54	0,222	0,263
5	0,669	0,755	55	0,220	0,261
6	0,622	0,707	56	0,218	0,257
7	0,580	0,666	57	0,216	0,256
8	0,549	0,632	58	0,214	0,254
9	0,497	0,602	59	0,213	0,252
10	0,476	0,576	60	0,211	0,250
11	0,476	0,553	61	0,209	0,248
12	0,458	0,532	62	0,208	0,246
13	0,441	0,514	63	0,206	0,244
14	0,426	0,497	64	0,204	0,242
15	0,412	0,482	65	0,203	0,240
16	0,400	0,468	66	0,201	0,239
17	0,389	0,456	67	0,200	0,237
18	0,378	0,444	68	0,198	0,235
19	0,369	0,433	69	0,197	0,234
20	0,360	0,423	70	0,195	0,232
21	0,352	0,413	71	0,194	0,230
22	0,344	0,404	72	0,193	0,229
23	0,337	0,396	73	0,191	0,227
24	0,330	0,388	74	0,190	0,226
25	0,323	0,381	75	0,189	0,224
26	0,317	0,374	76	0,188	0,223
27	0,312	0,367	77	0,186	0,221
28	0,306	0,361	78	0,185	0,220
29	0,301	0,355	79	0,184	0,219
30	0,296	0,349	80	0,183	0,217
31	0,291	0,334	81	0,182	0,216
32	0,287	0,339	82	0,181	0,215
33	0,283	0,334	83	0,180	0,213
34	0,279	0,329	84	0,179	0,212
35	0,275	0,325	85	0,178	0,211
36	0,271	0,320	86	0,177	0,210
37	0,267	0,316	87	0,176	0,208
38	0,264	0,312	88	0,175	0,207
39	0,261	0,308	89	0,174	0,206

40	0,257	0,304	90	0,173	0,205
41	0,254	0,301	91	0,172	0,204
42	0,251	0,297	92	0,171	0,203
43	0,248	0,294	93	0,170	0,202
44	0,246	0,291	94	0,169	0,201
45	0,243	0,288	95	0,168	0,200
46	0,240	0,285	96	0,167	0,199
47	0,238	0,282	97	1,660	0,198
48	0,253	0,279	98	0,165	0,197
49	0,233	0,276	99	0,164	0,196
50	0,231	0,273	100	0,164	0,195

Distribusi Nilai t_{tabel}

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Tabel Uji F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

HASIL UJI VALIDITAS DARI 10 RESPONDEN
1. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	,867**	,804**	,867**	,444	,302	,430	,364	,302	,553	,764 ⁺
	Sig. (2-tailed)		,001	,005	,001	,198	,397	,214	,301	,397	,097	,010
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.2	Pearson Correlation	,867**	1	,728 ⁺	,655 ⁺	,557	,168	,240	,493	,448	,728 ⁺	,754 ⁺
	Sig. (2-tailed)	,001		,017	,040	,094	,643	,505	,148	,194	,017	,012
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.3	Pearson Correlation	,804**	,728 ⁺	1	,728 ⁺	,553	,318	,195	,188	,318	,318	,659 ⁺
	Sig. (2-tailed)	,005	,017		,017	,097	,370	,590	,602	,370	,370	,038
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.4	Pearson Correlation	,867**	,655 ⁺	,728 ⁺	1	,557	,448	,719 ⁺	,493	,448	,448	,832**
	Sig. (2-tailed)	,001	,040	,017		,094	,194	,019	,148	,194	,194	,003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.5	Pearson Correlation	,444	,557	,553	,557	1	,302	,430	,625	,553	,553	,729 ⁺
	Sig. (2-tailed)	,198	,094	,097	,094		,397	,214	,053	,097	,097	,017
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.6	Pearson Correlation	,302	,168	,318	,448	,302	1	,584	,659 ⁺	,773**	,545	,691 ⁺
	Sig. (2-tailed)	,397	,643	,370	,194	,397		,076	,038	,009	,103	,027
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.7	Pearson Correlation	,430	,240	,195	,719 ⁺	,430	,584	1	,605	,584	,389	,699 ⁺
	Sig. (2-tailed)	,214	,505	,590	,019	,214	,076		,064	,076	,266	,024

	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.8	Pearson Correlation	,364	,493	,188	,493	,625	,659*	,605	1	,895**	,895**	,829**
	Sig. (2-tailed)	,301	,148	,602	,148	,053	,038	,064		,000	,000	,003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.9	Pearson Correlation	,302	,448	,318	,448	,553	,773**	,584	,895**	1	,773**	,816**
	Sig. (2-tailed)	,397	,194	,370	,194	,097	,009	,076	,000		,009	,004
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.10	Pearson Correlation	,553	,728*	,318	,448	,553	,545	,389	,895**	,773**	1	,816**
	Sig. (2-tailed)	,097	,017	,370	,194	,097	,103	,266	,000	,009		,004
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
total	Pearson Correlation	,764*	,754*	,659*	,832**	,729*	,691*	,699*	,829**	,816**	,816**	1
	Sig. (2-tailed)	,010	,012	,038	,003	,017	,027	,024	,003	,004	,004	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

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

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

2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	,788**	,788**	,918**	,788**	,651*	,688*	,788**	,788**	,553	,897**
	Sig. (2-tailed)		,007	,007	,000	,007	,042	,028	,007	,007	,097	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.2	Pearson Correlation	,788**	1	,756*	,781**	,756*	,648*	,885**	,756*	,756*	,659*	,894**
	Sig. (2-tailed)	,007		,011	,008	,011	,043	,001	,011	,011	,038	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.3	Pearson Correlation	,788**	,756*	1	,781**	1,000**	,648*	,625	1,000**	,756*	,895**	,951**
	Sig. (2-tailed)	,007	,011		,008	,000	,043	,053	,000	,011	,000	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.4	Pearson Correlation	,918**	,781**	,781**	1	,781**	,655*	,667*	,781**	,781**	,603	,891**
	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,008		,008	,040	,035	,008	,008	,065	,001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.5	Pearson Correlation	,788**	,756*	1,000**	,781**	1	,648*	,625	1,000**	,756*	,895**	,951**
	Sig. (2-tailed)	,007	,011	,000	,008		,043	,053	,000	,011	,000	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.6	Pearson Correlation	,651*	,648*	,648*	,655*	,648*	1	,582	,648*	,307	,724*	,734*
	Sig. (2-tailed)	,042	,043	,043	,040	,043		,078	,043	,389	,018	,016
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.7	Pearson Correlation	,688*	,885**	,625	,667*	,625	,582	1	,625	,625	,553	,788**
	Sig. (2-tailed)	,028	,001	,053	,035	,053	,078		,053	,053	,097	,007
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.8	Pearson Correlation	,788**	,756*	1,000**	,781**	1,000**	,648*	,625	1	,756*	,895**	,951**
	Sig. (2-tailed)											
	N											

	Sig. (2-tailed)	,007	,011	,000	,008	,000	,043	,053		,011	,000	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.9	Pearson Correlation	,788**	,756*	,756*	,781**	,756*	,307	,625	,756*	1	,424	,809**
	Sig. (2-tailed)	,007	,011	,011	,008	,011	,389	,053	,011		,222	,005
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.10	Pearson Correlation	,553	,659*	,895**	,603	,895**	,724*	,553	,895**	,424	1	,822**
	Sig. (2-tailed)	,097	,038	,000	,065	,000	,018	,097	,000	,222		,003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	,897**	,894**	,951**	,891**	,951**	,734*	,788**	,951**	,809**	,822**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,016	,007	,000	,005	,003	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

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

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

3. Hasil Validitas Variabel Kompensasi (X₃)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	Total
X3.1	Pearson Correlation	1	,821**	,714*	,762*	,846**	,714*	,797**	,825**	,762*	,905**	,942**
	Sig. (2-tailed)		,004	,020	,010	,002	,020	,006	,003	,010	,000	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson Correlation	,821**	1	,500	,792**	,919**	,500	,930**	,547	,792**	,875**	,912**
	Sig. (2-tailed)	,004		,141	,006	,000	,141	,000	,102	,006	,001	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.3	Pearson Correlation	,714*	,500	1	,333	,408	,600	,620	,781**	,667*	,667*	,699*
	Sig. (2-tailed)	,020	,141		,347	,242	,067	,056	,008	,035	,035	,025
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.4	Pearson Correlation	,762*	,792**	,333	1	,919**	,667*	,827**	,677*	,722*	,667*	,869**
	Sig. (2-tailed)	,010	,006	,347		,000	,035	,003	,032	,018	,035	,001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.5	Pearson Correlation	,846**	,919**	,408	,919**	1	,612	,886**	,701*	,748*	,782**	,929**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,242	,000		,060	,001	,024	,013	,007	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.6	Pearson Correlation	,714*	,500	,600	,667*	,612	1	,620	,781**	,333	,667*	,733*
	Sig. (2-tailed)	,020	,141	,067	,035	,060		,056	,008	,347	,035	,016
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.7	Pearson Correlation	,797**	,930**	,620	,827**	,886**	,620	1	,678*	,827**	,827**	,941**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,056	,003	,001	,056		,031	,003	,003	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.8	Pearson Correlation	,825**	,547	,781**	,677*	,701*	,781**	,678*	1	,677*	,625	,828**

	Sig. (2-tailed)	,003	,102	,008	,032	,024	,008	,031		,032	,053	,003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.9	Pearson Correlation	,762*	,792**	,667*	,722*	,748*	,333	,827**	,677*	1	,667*	,841**
	Sig. (2-tailed)	,010	,006	,035	,018	,013	,347	,003	,032		,035	,002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.10	Pearson Correlation	,905**	,875**	,667*	,667*	,782**	,667*	,827**	,625	,667*	1	,892**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,035	,035	,007	,035	,003	,053	,035		,001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	,942**	,912**	,699*	,869**	,929**	,733*	,941**	,828**	,841**	,892**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,025	,001	,000	,016	,000	,003	,002	,001	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

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

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

4. Hasil Validitas Variabel Kinerja(Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total
Y1	Pearson Correlation	1	,677 [*]	,667 [*]	1,000 ^{**}	,726 [*]	,667 [*]	,612	,333	,764 [*]	,333	,787 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,032	,035	,000	,018	,035	,060	,347	,010	,347	,007
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y2	Pearson Correlation	,677 [*]	1	,885 ^{**}	,677 [*]	,780 ^{**}	,885 ^{**}	,893 ^{**}	,469	,886 ^{**}	,469	,897 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,032		,001	,032	,008	,001	,001	,172	,001	,172	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y3	Pearson Correlation	,667 [*]	,885 ^{**}	1	,667 [*]	,768 ^{**}	1,000 ^{**}	,919 ^{**}	,667 [*]	,873 ^{**}	,667 [*]	,940 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,035	,001		,035	,009	,000	,000	,035	,001	,035	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y4	Pearson Correlation	1,000 ^{**}	,677 [*]	,667 [*]	1	,726 [*]	,667 [*]	,612	,333	,764 [*]	,333	,787 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,032	,035		,018	,035	,060	,347	,010	,347	,007
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y5	Pearson Correlation	,726 [*]	,780 ^{**}	,768 ^{**}	,726 [*]	1	,768 ^{**}	,836 ^{**}	,640 [*]	,950 ^{**}	,640 [*]	,918 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,018	,008	,009	,018		,009	,003	,046	,000	,046	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y6	Pearson Correlation	,667 [*]	,885 ^{**}	1,000 ^{**}	,667 [*]	,768 ^{**}	1	,919 ^{**}	,667 [*]	,873 ^{**}	,667 [*]	,940 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,035	,001	,000	,035	,009		,000	,035	,001	,035	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y7	Pearson Correlation	,612	,893 ^{**}	,919 ^{**}	,612	,836 ^{**}	,919 ^{**}	1	,612	,913 ^{**}	,612	,933 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,060	,001	,000	,060	,003	,000		,060	,000	,060	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y8	Pearson Correlation	,333	,469	,667 [*]	,333	,640 [*]	,667 [*]	,612	1	,655 [*]	1,000 ^{**}	,714 [*]

	Sig. (2-tailed)	,347	,172	,035	,347	,046	,035	,060		,040	,000	,020
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y9	Pearson Correlation	,764*	,886**	,873**	,764*	,950**	,873**	,913**	,655*	1	,655*	,975**
	Sig. (2-tailed)	,010	,001	,001	,010	,000	,001	,000	,040		,040	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y10	Pearson Correlation	,333	,469	,667*	,333	,640*	,667*	,612	1,000**	,655*	1	,714*
	Sig. (2-tailed)	,347	,172	,035	,347	,046	,035	,060	,000	,040		,020
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	,787**	,897**	,940**	,787**	,918**	,940**	,933**	,714*	,975**	,714*	1
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,000	,007	,000	,000	,000	,020	,000	,020	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

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

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

HASIL UJI RELIABILITAS**1. RELIABILITAS VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X₁)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,915	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	33,70	21,122	,703	,905
X1.2	33,60	21,600	,699	,906
X1.3	33,90	21,433	,570	,913
X1.4	33,60	21,156	,792	,902
X1.5	33,70	21,344	,662	,908
X1.6	33,90	21,211	,607	,911
X1.7	33,50	20,500	,601	,913
X1.8	33,80	20,400	,780	,901
X1.9	33,90	20,322	,761	,902
X1.10	33,90	20,322	,761	,902

2. RELIABILITAS VARIABEL DISIPLIN KERJA (X₂)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,962	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	32,70	24,900	,858	,959
X2.2	32,80	27,067	,867	,956

X2.3	32,80	26,622	,938	,953
X2.4	33,00	28,444	,870	,957
X2.5	32,80	26,622	,938	,953
X2.6	33,20	29,733	,692	,963
X2.7	32,70	28,233	,741	,961
X2.8	32,80	26,622	,938	,953
X2.9	32,80	27,733	,763	,960
X2.10	32,90	27,433	,777	,960

3. RELIABILITAS VARIABEL KOMPENSASI (X₃)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,958	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	31,80	30,178	,927	,949
X3.2	32,10	29,433	,884	,951
X3.3	32,20	33,956	,651	,960
X3.4	32,50	31,833	,841	,953
X3.5	31,90	27,433	,900	,953
X3.6	32,20	33,733	,690	,959
X3.7	32,20	29,067	,922	,950
X3.8	32,00	31,778	,788	,955
X3.9	32,50	32,056	,807	,955
X3.10	31,90	31,656	,868	,952

4. RELIABILITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,958	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	31,60	32,711	,743	,957
Y2	32,10	31,433	,872	,952
Y3	32,20	31,511	,926	,950
Y4	31,60	32,711	,743	,957
Y5	31,70	29,789	,893	,951
Y6	32,20	31,511	,926	,950
Y7	31,60	27,600	,905	,953
Y8	31,90	34,100	,668	,960
Y9	31,80	27,733	,965	,948
Y10	31,90	34,100	,668	,960

HASIL UJI KORELASI SEDERHANA

Correlations

		Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja	Kompensasi	Kinerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	,775**	,678**	,743**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	117	117	117	117
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,775**	1	,620**	,677**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	117	117	117	117
Kompensasi	Pearson Correlation	,678**	,620**	1	,647**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	117	117	117	117
Kinerja	Pearson Correlation	,743**	,677**	,647**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	117	117	117	117

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

HASIL UJI KORELASI BERGANDA**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,778^a	,605	,595	3,63650

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

HASIL UJI REGRESI SEDERHANA

1. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,534	2,702		3,529	,001
	Lingkungan Kerja	,860	,072	,743	11,921	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

2. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,341	3,180		3,252	,002
	Disiplin Kerja	,830	,084	,677	9,859	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

3. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Kompensasi (X_3)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,350	3,556		2,629	,010
	Kompensasi	,883	,097	,647	9,089	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

HASIL UJI REGRESI BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,301	3,169		,726	,469
	Lingkungan Kerja	,503	,118	,435	4,266	,000
	Disiplin Kerja	,243	,117	,198	2,076	,040
	Kompensasi	,313	,112	,229	2,793	,006

a. Dependent Variable: Kinerja

HASIL PERHITUNGAN KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,778^a	,605	,595	3,63650

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

HASIL UJI t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,301	3,169		,726	,469
	Lingkungan Kerja	,503	,118	,435	4,266	,000
	Disiplin Kerja	,243	,117	,198	2,076	,040
	Kompensasi	,313	,112	,229	2,793	,006

a. Dependent Variable: Kinerja

HASIL UJI F**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2292,753	3	764,251	57,792	,000 ^b
	Residual	1494,324	113	13,224		
	Total	3787,077	116			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sri Khusniyati

NPM : 1551.0022

Judul Skripsi : Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Departemen *Cutting* PT. ara Shoes Indonesia.

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil tulisan saya sendiri dan tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkain kalimat atau symbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat pemikiran dari penulisan lain, yang saya akui seolah-olah tulisan saya sendiri, dan atau saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang diberikan oleh universitas batal saya terima.

Ungaran, April. 2019

Sri Khusniyati

NPM : 15510022