



**PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
( STUDI KASUS DI CV UNTUNG COLLECTION UNGARAN )**

**SKRIPSI**

**Disusun Sebagai Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Akademik Sarjana Ekonomi**

**Oleh :**

**KURNIA VICA INDRIYANI**

**NPM : 16.51.0014**

**Dosen Pembimbing :**

**Dr. Eka Handriani, S.E.,M.M.                      NIDN : 06-070476-01**

**Fajar Suryatama, S.Sos, SE., M.M.            NIDN : 06-220475-03**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI  
( UNDARIS )**

**2020**

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
( STUDI KASUS DI CV UNTUNG COLLECTION UNGARAN )**

Oleh :

**KURNIA VICA INDRIYANI**

**NPM : 16.51.0014**

Bahwa skripsi ini layak diujikan. Telah mendapatkan persetujuan  
pada tanggal 18 Januari 2021

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Pendamping



Dr. Eka Handriani, S.E., M.M.  
NIDN :06-070476-01



Fajar Suryatama, S.Sos, SE., M.M.  
NIDN :06-220475-03

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Sri Rahayu, SE. M.Si  
NIDN : 0-6060569-01

**PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
( STUDI KASUS DI CV UNTUNG COLLECTION UNGARAN )**

Oleh :

**KURNIA VICA INDRIYANI**

**NPM : 16.51.0014**

Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada tanggal  
27 Januari 2021

Tim Penguji  
Ketua,



Dr. Dra. Hj. Edy Dwi K, SE. MM  
NIDN : 0-6060962-01

Anggota,  
Dosen Pembimbing Utama



Dr. Eka Handriani, S.E., M.M.  
NIDN :06-070476-01

Anggota,  
Dosen Pembimbing Pendamping



Fajar Suryatama, S.Sos, SE., M.M.  
NIDN :06-220475-03

## SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kurnia Vica Indriyani

NPM : 16.51.0014

Mahasiswa Program : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tahun Akademik : 2020/2021

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan kegiatan plagiat dalam penulisan skripsi saya yang berjudul : PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( STUDI KASUS DI CV UNTUNG COLLECTION UNGARAN )

Apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan plagiat maka saya akan menerima sanksi pembatalan ijazah dan pencabutan gelar akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Ungaran, 27 Januari 2021



Kurnia Vica Indriyani

## ABSTRAK

Sumber Daya Manusia berkualitas merupakan faktor sangat berharga, sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam perusahaan yang tidak dapat terpisahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dalam meningkatkan perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, pimpinan perusahaan masih banyak ditemukan kendala kinerja karyawan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi, kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Untung Collection Ungaran.

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan metode penelitian asosiatif kausal (sebab - akibat) dengan pendekatan kuantitatif. Yang digunakan untuk mengetahui dua variabel atau lebih (Sugiono 2018: 2). Lokasi penelitian di CV Untung Collection Ungaran. Berlokasi di Jl.Yossudarso Rt 03/Rw 08 Kec. Ungaran Barat, Semarang. Populasi 540 orang dalam penelitian ini adalah guru dari sekolah SD, SMP, SMA di Kabupaten Semarang. Dengan sampel 85 orang menggunakan alat pengambilan data berupa kuesioner.

Komunikasi, kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Untung Collection Ungaran. Dengan nilai koefisien korelasi masing – masing untuk komunikasi sebesar 0,624 , kompensasi sebesar 0,491, dan lingkungan kerja sebesar 0,524 yang apabila di interprestasikan kecenderungannya termasuk dalam kategori sedang. Selain itu komunikasi, kompensasi, dan lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk komunikasi sebesar 0,510, kompensasi sebesar 0,273 dan lingkungan kerja sebesar 0,225. Pengaruh komunikasi, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dari hasil uji determinasi sebesar 0,551% dengan nilai  $F_{hitung} (35,36) > F_{tabel} ( 3,111)$  dengan sign. (F)  $0,000 < sign. A (0,05)$ .

Kesimpulan dari penelitian ini adalah pengaruh positif signifikan antara komunikasi (X1), kompensasi (X2), Lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di CV Untung Collection Ungaran baik secara parsial atau simultan. Semakin meningkat komunikasi, semakin meningkat kompensasi, semakin meningkat lingkungan kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat. Hasil ini dapat dijadikan rujukan bagi CV Untung Collection Ungaran agar dapat meningkatkan komunikasi, kompensasi, dan lingkungan kerja sehingga kinerja karyawan sesuai dengan tujuan dan target perusahaan.

Kata kunci : Komunikasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan

## ABSTRAC

Human Resources is a very valuable factor, human resources have an important role in the company that cannot be separated in achieving company goals. In improving the company to grow and excel in competition, company leaders still find many factors that affect employee performance, namely communication, compensation, work environment on employee performance at CV Untung Collection Ungaran.

Research, the type of research used is the causal associative research method (cause-effect) with a quantitative approach. Which is used to find out two or more variables (Sugiono 2018: 2). Research location at CV Untung Collection Ungaran. Located on Jl. Yossudarso Rt 03 / Rw 08 Kec. West Ungaran, Semarang. The population of 540 people in this study were teachers from SD, SMP, SMA in Semarang Regency. With a sample of 85 people using a data collection tool in the form of a questionnaire.

Communication, compensation, work environment on employee performance at CV Untung Collection Ungaran. With the correlation coefficient for communication of 0.624, compensation of 0.491, and work environment of 0.524, which if interpreted the tendency is included in the medium category. In addition, communication, compensation, and work environment also have an influence on employee performance as indicated by the regression coefficient for communication of 0.510, compensation of 0.273 and work environment of 0.225. The effect of communication, compensation and work environment jointly affects employee performance as indicated by the results of the determination test of 0.551% with the value of  $F_{count} (35.36) > F_{table} (3.111)$  with sign. (F) 0,000 <sign. A (0.05).

The conclusion of this study is that there is a significant positive influence between communication (X1), compensation (X2), work environment (X3) on employee performance (Y) at CV Untung Collection Ungaran either partially or simultaneously. The more communication increases, the higher the compensation, the more the work environment increases, the more employee performance increases. These results can be used as a reference for CV Untung Collection Ungaran in order to improve communication, compensation, and work environment so that employee performance is in accordance with company goals and targets.

Keywords: Communication, Compensation, Work Environment And Employee Performance

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“ Barang siapa menempuh suatu jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan memudahkan baginya jalan ke syurga ” ( H.R. Muslim )

"Belajarlah kamu semua, dan mengajarlah kamu semua, dan hormatilah guru-gurumu, serta berlaku baiklah terhadap orang yang mengajarkanmu."

( *H.R. Tabrani* )

“ Barang siapa tidak mau merasakan pahitnya belajar, ia akan merasakan hinanya kebodohan sepanjang hidupnya ”.

( Imam Syafii )

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Kedua orang tua tercinta & keluarga besar
2. M. Zulfi Fanani yang tak pernah lelah mensupport
3. Sahabat – sahabat ku tercinta yang tak bisa saya sebutkan satu persatu
4. Teman – teman seperjuangan angkatan 2016
5. Almamaterku tercinta Undaris

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum, Wr, Wb.

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan ridhoNya akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. (STUDI KASUS DI CV UNTUNG COLLECTION UNGARAN)” sebagai tugas akhir dalam menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman-GUPPI (Undaris) Ungaran.

Penulis mengakui bahwa tidak mudah untuk mengumpulkan bahan, literatur dan data yang berkaitan dengan Skripsi ini, kemudian mengkaji, menganalisis serta menyajikan dalam satu kesatuan utuh dan terpadu. Namun berkat bantuan beberapa pihak berupa tenaga dan saran, akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Oleh karena itu sudah sepantasnya apabila pada kesempatan yang baik ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Dr. Drs. Hono Sejati, S.H, M.Hum selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu SE,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membimbing penulis selama menuntut ilmu di UNDARIS.
3. Ibu Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE.MM selaku dosen penguji yang penuh kesabaran dalam menguji saya dan memberikan support yang luar biasa dalam sidang skripsi serta pengarahan yang sangat sabar.



3. Ibu Dr. Eka Handriani, SE.MM selaku dosen pembimbing utama yang telah meluangkan waktu memberikan dukungan dan bimbingan, mengoreksi dan memberikan pengarahan serta petunjuk pada saat penulis menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Fajar Suryatama, S.Sos, SE.,M.M. selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah untuk mengasih motivasi dan pengarahan serta meluangkan waktu untuk membimbing penulis menyelesaikan skripsi.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta civitas akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman-GUPPI (Undaris) Ungaran.
6. Teman – teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman Guppi angkatan 2016 yang selalu memberi dukungan & semangat.
7. Semua pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan dan semangat baik langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu.

Penulis merasa berterima kasih atas segala bantuan yang telah diberikan, karena dengan bantuan dari para pihak tersebut akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan iringan do'a jazakumullah akhsanal jaza', akhirnya semoga penelitian ini bermanfaat sebagai suatu sumbangan pemikiran untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

Wassalamualaikum, Wr, Wb.

Ungaran, 18 Januari 2021

Penulis



(Kurnia Vica Indriyani)

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI .....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME .....	iv
ABSTAK.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
BAB I    PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian .....	10
E. Definisi Operasional .....	11
F. Sistematika Penelitian.....	12
BAB II    LANDASAN TEORI.....	13
A. Tinjauan Pustaka.....	13
B. Penelitian Terdahulu .....	49
C. Kerangka Pikir .....	51
D. Hipotesis .....	52
BAB III    METODE PENELITIAN .....	54
A. Jenis Penelitian.....	54
B. Lokasi Penelitian.....	54
C. Variabel Penelitian.....	55
D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling .....	57
E. Jenis dan Sumber Data.....	59
F. Teknik Pengumpulan Data.....	60

	G. Teknik Analisa Data .....	61
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	74
	A. Gambaran Umum CV Untung Collection Ungaran .....	74
	B. Hasil Penelitian .....	76
	C. PEMBAHASAN .....	93
BAB V	PENUTUP .....	98
	A. KESIMPULAN .....	98
	B. SARAN .....	99
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN - LAMPIRAN		

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Proses komunikasi model Bovee dan Thill .....	19
Gambar 2.2	Kerangka pikir.....	52
Gambar 3.1	Uji t ( Parsial) .....	71
Gambar 3.2	Uji F (Simultan) .....	73
Gambar 4.1	Struktur Organisasi CV Untung Collection Ungaran.....	75
Gambar 4.2	Uji t Variabel komunikasi.....	90
Gambar 4.3	Uji t Variabel kompensasi .....	91
Gambar 4.4	Uji t Variabel lingkungan kerja.....	91
Gambar 4.5	Uji F simultan .....	94

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	(Tabel produk dan produk cacat CV Untung Collection Ungaran) .....	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	49
Tabel 3.1	Variabel Dan Indikator Penelitian.....	56
Tabel 3.2	Proporsi Sampel .....	58
Tabel 3.3	Skala Likert .....	61
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian .....	63
Tabel 3.5	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	65
Tabel 3.6	Koefisien korelasi dan interpretasi.....	65
Tabel 4.1	Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin .....	76
Tabel 4.2	Jumlah Responden Menurut Usia .....	77
Tabel 4.3	Jumlah Responden Menurut Tingkat Pendidikan .....	77
Tabel 4.4	Jumlah responden menurut lama bekerja responden.....	78
Tabel 4.5	Hasil Uji korelasi sederhana .....	79
Tabel 4.6	Hasil Uji Korelasi Berganda .....	81
Tabel 4.7	Hasil Uji Regresi Sederhana Komunikasi Terhadap Kinerja ....	82
Tabel 4.8	Hasil Uji Regresi Sederhana Kompensasi Terhadap Kinerja ....	83
Tabel 4.9	Hasil Uji Regresi Sederhana lingkungan kerja Terhadap Kinerja .....	84
Tabel 4.10	Hasil Uji Regresi bergandalingkungan kerja Terhadap Kinerja .....	85
Tabel 4.10	Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	88
Tabel 4.11	Hasil Uji Statistik t .....	89
Tabel 4.12	Hasil Uji Statistik F .....	92

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	106
Lampiran 2 Identitas Responden.....	110
Lampiran 3 Hasil Data Kuesioner.....	112
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas.....	122
Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas.....	124
Lampiran 6 Hasil Uji Korelasi Sederhana Dan Berganda.....	125
Lampiran 7 Uji Regresi Sederhana Dan Berganda .....	126
Lampiran 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	128
Lampiran 9 Hasil Uji Statistik T Dan Uji Statistik F .....	129
Lampiran 10 Tabel Nilai R Product Moment .....	130
Lampiran 11 Titik Persentase Distribusi T (Df = 1 – 40) .....	131
Lampiran 12 F-Distribution (Upper Tail Probability = 0.05) .....	134
Numerator Df = 1 To 10	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Era globalisasi dunia ditandai oleh perkembangan yang semakin cepat di segala bidang kegiatan bisnis. Globalisasi era 90-an yang melanda dunia telah mempengaruhi perkembangan perekonomian Indonesia. Globalisasi yang muncul merupakan *global competition, global business, global company*. Persaingan di dunia bisnis sangat ketat menghadapkan organisasi pada layanan publik yang dapat memiliki daya saing kuat dan efisiensi. Untuk meningkatkan efisiensi antara lain diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas.

Sumber Daya Manusia yang berkualitas merupakan faktor yang sangat berharga, maka sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam perusahaan yang tidak dapat terpisahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan pelaksana dalam perusahaan yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur – unsur seperti mesin, modal dan bahan baku di dalam perusahaan sehingga nantinya unsur–unsur tersebut dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting bagi perusahaan dalam menjalankan aktifitas yang dilakukan di perusahaan. Bisa dikatakan perusahaan yang bagus biasanya dilihat dari sisi sumber daya manusianya ketika mengerjakan suatu aktivitas di perusahaan dengan target yang di tentukan dan maksimal dalam

produksi yang di hasilkan. Sumber daya manusia atau karyawan merupakan asset paling berharga yang dimiliki perusahaan.

Pentingnya sumber daya manusia dalam perusahaan tidak lepas dari peranan yang di mainkan karyawan, yakni selaku pengelola berbagai macam kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia yang baik di harapkan dapat memberi hasil yang baik bagi perusahaan. Dalam era persaingan perusahaan yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan, meningkatkan kualitas dan tanggungjawab. Dalam meningkatkan perusahaan yang tumbuh dan unggul dalam persaingan. Pada kenyataannya pimpinan perusahaan masih banyak ditemukan kendala kinerja karyawan didalam perusahaan.

Kinerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya, yang menjadi konsep dalam rangka mendorong keberhasilan perusahaan atau karyawan. Kinerja tergantung kombinasi antara kemampuan usaha dan kesempatan yang diperoleh karyawan dalam bekerja. Hasil yang diperoleh dari kinerjanya sangat memuaskan.

Sedarmayanti menyimpulkan kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja harus ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Berdasarkan pengertian tentang kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas



yang dicapai oleh kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Artanti et al., 2019).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Surjosuseno, 2015). Kinerja karyawan dapat dinilai baik jika implementasinya sesuai dengan tujuan yang diinginkan atau mampu memenuhi kebutuhan perusahaan, namun untuk menerapkan kinerja karyawan yang maksimal kita perlu memperhatikan aspek yang mempengaruhi baik- buruknya kinerja. Kinerja adalah pencapaian seseorang dalam melaksanakan segala tanggung jawab yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan ketepatan waktu penyelesaian (Lawasi & Triatmanto, 2017). Kinerja adalah perilaku dari kontribusi karyawan baik secara positif ataupun negatif untuk tujuan organisasi. Kemampuan kinerja karyawan yang baik dapat diukur dari kerja keras, kemampuan diri atau sekelompok orang dalam pelaksanaan tugas, Pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau dapat melebihi standart (SOP) yang telah di tentukan oleh perusahaan pada periode tertentu. Kinerja karyawan merupakan sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang di bebaskan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi.

Kesenjangan atau gap berkaitan dengan kinerja karyawan di CV Untung Collection Ungaran terjadinya penurunan kualitas dan kuantitas

kinerja karyawan di karenakan kurang cermat dan kurang teliti ketika dalam bekerja. Dalam produksi di setiap tahunnya banyak terjadi penurunan dan peningkatan yang tidak stabil dalam order pakaian olahraga di Ungaran. Maka hasilnya kurang maksimal dalam menjalankan job proses per karyawan. Pihak individu kurang memperhatikan kualitas produk dikarenakan jumlah target terlalu banyak karyawan terbatas maka, hasil produksinya kurang maksimal, tidak sesuai permintaan standard order dari beberapa instansi atau lembaga serta sekolah. Maka, hasil akhir produksi banyak ditemukan produk yang cacat atau rusak. Batasan toleransi produk cacat hanya 2%.Hal tersebut dapat disimpulkan dalam Tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**(Tabel produk dan produk cacat CV Untung Collection Ungaran)**

<b>Produk Cacat</b>				
<b>Tahun</b>	<b>Produk</b>	<b>Satuan</b>	<b>%</b>	<b>Karyawan</b>
<b>2015</b>	<b>230.887</b>	<b>5.772</b>	<b>2,5 %</b>	<b>25</b>
<b>2016</b>	<b>366.503</b>	<b>10.995</b>	<b>3 %</b>	<b>35</b>
<b>2017</b>	<b>344.508</b>	<b>12.746</b>	<b>3,7 %</b>	<b>35</b>
<b>2018</b>	<b>570.360</b>	<b>22.814</b>	<b>4 %</b>	<b>40</b>
<b>2019</b>	<b>431.000</b>	<b>13.792</b>	<b>3,2 %</b>	<b>30</b>

Sumber data sekunder, 2019

CV(*Commanditaire Vennootschap*) Untung Colection adalah salah satu konveksi garmen memproduksi pakaian olahraga. Pangsa pasarnya ada 2 pertama formal dan informal, contohnya formal sekolah semua tingkatan mulai SD, SMP, SMA, dan Pegawai di instansi di Kabupaten Semarang. Contoh informal acara 17an agustus, acara pkk dan *event – event* lainnya.

CV Untung Collection perusahaan yang terkenal bagus dalam hal memproduksi pakaian olahraga, yang terbukti banyak dari kalangan instansi pegawai maupun dari kalangan masyarakat umum nyaman dalam bahan dan

produksi bagus, CV Untung Collection banyak order yang masuk biasanya pada pergantian tahun ajaran baru di Kabupaten Semarang. Namun dalam kurun waktu tertentu CV Untung Collection ini mengalami masalah yang berkaitan dengan beberapa pengaruh atau faktor yang menghambat dalam proses produksi.

Faktor pertama yang mempengaruhi yaitu komunikasi yang mendapat posisi penting dalam sebuah organisasi. Tanpa adanya komunikasi yang baik antar anggota dan pejabat di sebuah organisasi, tentu akan menyebabkan organisasi tidak akan berhasil mencapai tujuan bersama, maka dari itu komunikasi menjadi jembatan penting untuk menyampaikan pesan berdasarkan tujuan yang telah disepakati bersama. Pesan itulah yang nantinya akan menyebar dan menggerakkan semua elemen organisasi menuju dan bertindak sesuai visi - misi yang telah di rencanakan organisasi di perusahaan. Komunikasi adalah interaksi antara dua orang atau lebih. Didalam komunikasi terdapat elemen komunikator sebagai penyampai pesan, media, dan komunikasi pihak yang bertugas menerima pesan. Pada dasarnya elemen tersebut dapat berubah posisi sesuai kepentingan sebuah komunikasi yang terjadi. Bisa jadi komunikator beralih menjadi komunikasi, begitu pula sebaliknya. Komunikasi adalah penyampaian dan penerimaan suatu pesan. Pesan itu dapat berbentuk verbal ataupun nonverbal bahkan sering kali keduanya tercampur, orang dapat menyatakan sesuatu dan di samping itu lebih menekankan apa yang dikatakan dengan suatu gerakan tangan atau orang menyatakan sesuatu tetapi nada suaranya mengingkari apa yang dikatakannya (Putro, 2019).

Menurut Bangun menyatakan bahwa komunikasi adalah proses menyampaikan informasi dari pengirim kepada penerima pesan secara efektif (Ginting et al., 2019).

Komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada atau dari pihak lain. Kesalahan dalam berkomunikasi akan memberikan hasil yang kurang baik dan dapat berakibat fatal sehingga tidak mencapai sasaran. Komunikasi adalah sebuah proses dua arah dalam penyampaian informasi atau pesan-pesan oleh seseorang kepada orang lain dengan tujuan dapat saling mengerti dan memahami (Harta & Antari, 2019). Komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang – lambang yang bermakna bagi kedua pihak, dalam situasi tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk merubah sikap atau tingkah laku seseorang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan.

Kesenjangan atau gap yang berkaitan dengan komunikasi di CV Untung *Collection* Ungaran pertama penyampaian informasi tidak sesuai suasana pekerjaan karyawan didalam perusahaan & hubungan yang tidak baik ketika proses penyampaian informasi akan mengakibatkan kesalahan pemahaman yang berdampak di proses dan hasil produk. Kedua kurangnya pemahaman berinteraksi satu sama lain, pastinya akan menyebabkan salah persepsi terhadap informasi yang diterima atau berbeda pemahaman. Ketiga kurangnya minat suatu pekerjaan yang mengakibatkan suatu pekerjaan tidak terkendali dan tidak mencapai target yang di hasilkan. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi sangat penting dalam segala aktivitas

karyawan dikarenakan informasi dan komunikasi sebagai tolak ukur kesuksesan perusahaan.

Selanjutnya faktor kedua kompensasi dapat berupa uang atau penghargaan, baik langsung atau tidak langsung, diberikan oleh sebuah organisasi atas hasil kerja atau jasa pekerja kepada organisasi atau perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi mencerminkan seberapa pencapaian hasil kerja, ukuran nilai kerja karyawan itu sendiri, yaitu rekan kerja, keluarga dan masyarakat. kompensasi adalah semua yang diterima karyawan yang bertujuan sebagai balas jasa atas apa yang telah dikerjakan oleh karyawan (Pratama & Nurtjahjono, 2015).

Kompensasi adalah pengatur seluruh pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang (*finansial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*non finansial*)” (Pratama & Nurtjahjono, 2015). Kompensasi merupakan salah satu faktor kualitas kehidupan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Kompensasi bagi pegawai merupakan ukuran kesuksesan dari pekerjaan mereka, kompensasi sebagai layanan moneter dan non moneter yang diterima karyawan (Nurhidayat et al., 2017).

Kesenjangan atau gap yang berkaitan dengan kompensasi di CV Untung Collection pertama tidak ada keadilan gaji dikarenakan karyawan yang bekerja selama 8 tahun dengan karyawan 5 bulan gajinya hampir sama mengakibatkan timbulnya perselisih dan kurang semangat dalam kinerja. Kedua *reward* ( penghargaan ) musiman maksudnya *reward* yang dibagi ketika mendapat order yang banyak. Karena orderan tidak stabil hanya terjadi

ketika musiman, seperti pergantian tahun ajaran baru, dan event – event tertentu.

Faktor ketiga yang mempengaruhi lingkungan kerja yang diyakini dan dibutuhkan dalam aktivitas karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan karena dengan lingkungan kerja bersih, nyaman akan menghasilkan kinerja karyawan terhadap produksi yang bagus, serta kualitas dan kuantitas tercapai demi kelancaran pekerjaannya. Penelitian dilakukan oleh Alif (2015) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Nurhayati *et al.* (2016) mengatakan lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Kesenjangan atau gap yang berkaitan dengan lingkungan kerja karyawan di CV Untung Collection Ungaran yang terjadi yaitu pertama meliputi *lay out* alat kerja yang tidak sesuai tahap - tahap prosesnya yang tidak sesuai job proses. Kedua kebersihan lingkungan kerja yang kurang maksimal didalam proses produksi. Ketiga ventilasi udara yang kurang maksimal yang mengakibatkan suhu ruangan menjadi panas.

Perusahaan yang kurang memperhatikan faktor komunikasi, kompensasi dan lingkungan kerja. Sepertinya sulit mendapatkan atau mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan kinerja karyawan yang sudah ada. Lebih dari itu terkadang perusahaan akan menghadapi kondisi perpindahan karyawan

(*labour turnover*), karena karyawan memilih yang menjanjikan atas hasil yang diharapkan sesuai kinerja yang dikerjakan dalam produksi pakaian olahraga, yang merasa karyawan nyaman dengan kinerjanya.

Berdasarkan permasalahan diatas ditemukan kendala terhadap kinerja karyawan yang terjadi di CV Untung *Collection* di Ungaran. Kendala tersebut meliputi komunikasi, kompensasi, lingkungan kerja.

Permasalahan ini yang mendorong penulis untuk mengambil topik penelitian :’’ **Pengaruh Komunikasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Di CV Untung *Collection* Ungaran) ’’.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yang menjadi pertanyaan dalam peneliti sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Untung *Collection* Ungaran ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Untung *Collection* Ungaran ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Untung *Collection* Ungaran ?
4. Apakah komunikasi, kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Untung *Collection* Ungaran ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah tersebut, sehingga tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di CV Untung *Collection* Ungaran.
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV Untung *Collection* Ungaran.
3. Untuk mengidentifikasi pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Untung *Collection* Ungaran.
4. Untuk mengidentifikasi pengaruh komunikasi, kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Untung *Collection* Ungaran.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian ini di harapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan solidaritas antar karyawan didalam perusahaan.

2. Manfaat bagi masyarakat

Hasil penelitian ini di harapkan untuk menambah wawasan dan pengalaman bagi masyarakat dalam memecahkan suatu masalah.

3. Manfaat bagi UNDARIS

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memperkuat ataupun melengkapi teori - teori yang sudah ada mengenai permasalahan



manajemen sumber daya manusia dan menjadi wawasan tambahan dan pengetahuan tentang Pengaruh Komunikasi, Kompensasi, Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan “( Studi kasus di CV Untung *Collection* Ungaran) ”

#### 4. Manfaat bagi peneliti

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah referensi dan wacana sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan Pengaruh Komunikasi, Kompensasi, Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan “(Studi kasus di CV Untung *Collection* Ungaran) ”.

### **E. Definisi Operasional**

Definisi operasional di buat untuk memudahkan pengumpulan data dan menghindari perbedaan interpretasi serta membatasi ruang lingkup variabel. Serta pedoman bagi peneliti untuk mengukur atau memanipulasi variabel. Definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Komunikasi adalah penyampaian dan penerimaan suatu pesan. Pesan itu dapat berbentuk verbal ataupun nonverbal bahkan sering kali keduanya tercampur, orang dapat menyatakan sesuatu dan di samping itu lebih menekankan apa yang dikatakan itu dengan suatu gerakan tangan atau orang menyatakan sesuatu tetapi nada suaranya mengingkari apa yang dikatakannya itu (Putro, 2019).
2. Kompensasi adalah semua yang diterima karyawan yang bertujuan sebagai balas jasa atas apa yang telah dikerjakan oleh karyawan (Pratama & Nurtjahjono, 2015)

3. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Selain itu menurut Nitisemito dalam penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati *et al.* (2016).
4. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Artanti et al., 2019).

#### **F. Sistematika Penelitian**

Sistematika penulisan sengaja ditentukan penulis, agar dalam Penulisan penelitian dapat lebih sistematis.

Bab I : Berisi pendahuluan yang menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika penelitian.

Bab II : Berisi Landasan Teori yang menguraikan kajian pustaka, kerangka pikir dan hipotesis.

Bab III : Berisi metode penelitian yang menguraikan jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisa data.

Bab IV : Berisi hasil penelitian dan pembahasan yang menguraikan gambaran umum, data sampel, diskripsi data, analisis data dan penelitain skripsi.

Bab V : Berisi kesimpulan dan saran.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Tinjauan Pustaka**

##### **1. Komunikasi**

###### **a. Pengertian komunikasi**

Komunikasi ( bahasa inggris “ *communication* ”), secara etimologis atau menurut asal katanya adalah dari bahasa latin *communicates*, dan perkataan bersumber pada kata *communis* dalam kata *communis* ini memiliki makna “ berbagi” menjadi milik bersama yaitu suatu usaha yang memiliki tujuan untuk kebersamaan atau kesamaan makna. Komunikasi merupakan penyampaian berbagai macam perasaan, sikap, dan kehendak baik secara langsung maupun tidak langsung baik secara sadar ataupun tidak sadar (Yuliyanti, Istiatin, & Aryati (2017). Menurut pendapat Hasibuan, Laswell dan Hovland dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah segala bentuk interaksi seseorang dengan yang lain menggunakan bahasa untuk menyampaikan pikiran atau perasaan (Sundari & Okfitasari, 2017).

Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Pemindahan informasi dimaksud dalam komunikasi diperlukan suatu proses komunikasi (Ardiansyah & Okta, 2016). Komunikasi adalah proses penyampaian pesan yang dilakukan melalui satu pihak seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media (Mariani & Sariyathi, 2017).

Komunikasi adalah penyampaian pesan dari seseorang kepada orang lain dan pemahaman makna yang disampaikan. Komunikasi adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya (Mariani & Sariyathi, 2017). Menurut Webster New Collogiate Dictionary “istilah komunikasi berasal dari istilah Latin *Communicare*, bentuk past *participle* dari *communication* dan *communicatus* yang artinya suatu alat untuk berkomunikasi terutama suatu sistem penyampaian dan penerimaan berita, misalnya telepon, telegram, radio, dan lain sebagainya” (Ardiansyah & Okta, 2016). Gibson dan Ivan (2012) mengemukakan “Komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai simbol verbal atau non verbal”. Menurut (Julita & Arianty, 2019) komunikasi secara terminologis merujuk pada adanya proses penyampaian suatu pernyataan oleh seseorang kepada orang lain. Jadi dalam pengertian ini yang terlibat dalam komunikasi adalah manusia. Mengenai komunikasi manusia yaitu : bahwa komunikasi manusia adalah proses yang melibatkan individu – individu dalam suatu hubungan, kelompok, organisasi, dan masyarakat yang merespon dan menciptakan pesan untuk beradaptasi dengan lingkungan satu sama lain (Lawasi & Triatmanto, 2017). Untuk memahami pengertian komunikasi tersebut sehingga dapat dilancarkan secara efektif, bahwa para peminat komunikasi sering kali mengutip paradigma yang

dikemukakan oleh Harold Lasswell (Kurniawan & Dani, 2018) dalam karyanya, *The structure and function of communication in society*.

Lasswell mengatakan bahwa cara yang baik untuk menjelaskan komunikasi ialah dengan menjawab pertanyaan sebagai berikut : *Who says what in which channel to whom with what effect?*

Paradigma Harold Lasswell (Kurniawan & Dani, 2018) diatas menunjukkan bahwa komunikasi meliputi lima unsur sebagai jawaban dari pertanyaan yang di ajukan itu, yaitu :

- 1) Komunikator (siapa yang mengatakan ?)
- 2) Pesan (mengatakan apa?)
- 3) Media (melalui saluran /channel /media apa ?)
- 4) Komunikan ( kepada siapa?)
- 5) Efek ( dengan dampak / efek apa ?)

Menurut Hovland, Janis dan Kelly komunikasi adalah suatu proses melalui mana seseorang (komunikator) menyampaikan stimulus (biasanya dalam bentuk kata-kata) dengan tujuan mengubah, membentuk perilaku orang lain (komunikan/khalayak) (Kurniawan & Dani,2018). Komunikasi adalah proses pengiriman pesan atau informasi berupa gagasan, fakta, pikiran, perasaan antara dua individu atau lebih dengan efektif sehingga dapat dipahami dengan mudah (Rahman, 2018). Komunikasi adalah usaha untuk mendorong orang lain untuk menginterpretasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut. Komunikasi diharapkan diperoleh pada titik persamaan, saling pengertian. Komunikasi

mengandung arti yang lebih luas dari pada sekedar mengatakan atau menuliskan sesuatu, di dalamnya juga suatu pengertian (Geralt et al., 2020).

## **b. Fungsi Komunikasi**

Manusia umumnya berkomunikasi untuk saling menyatakan dan mendukung identitas diri mereka serta membangun interaksi sosial dengan orang – orang di sekeliling untuk mempengaruhi orang lain agar berfikir, merasa, ataupun bertingkah seperti yang di harapkan. Menurut (Julita & Arianty, 2019) ada empat fungsi komunikasi yaitu :

- 1) *To inform* ( menginformasikan ) yakni memberikan informasi kepada orang lain tentang suatu peristiwa, masalah, pendapat, fikiran, segala tingkah laku orang lain.
- 2) *To educate* ( mendidik ) yakni sebagai sarana pendidikan. Karena melalui komunikasi, manusia dalam lingkungan masyarakat dapat menyampaikan segala bentuk pengetahuan, ide, gagasan, kepada orang lain sehingga orang lain dapat menerima segala bentuk informasi yang kita berikan.
- 3) *To entertain* ( menghibur ). Komunikasi juga berfungsi untuk menghibur orang lain dan menyeangkan hati orang lain.
- 4) *To influence* ( mempengaruhi ). Selain sebagai sarana untuk menyampaikan pendidikan, informasi juga sarana dalam menghibur orang lain, komunikasi berfungsi untuk memberikan pengaruh kepada orang lain. Saling mempengaruhi segala bentuk sikap dan perilaku orang lain agar mengikuti apa yang diharapkan.

### **c. Faktor – Faktor Mempengaruhi Komunikasi**

Menurut (Harta & Antari, 2019). Faktor – faktor yang mempengaruhi komunikasi antara lain:

#### 1) Jabatan

Level jabatan sedikit banyak mempengaruhi kelancaran komunikasi diantara pihak – pihak. Bagi jabatan yang lebih tinggi malu jika harus berkomunikasi dengan bawahannya, demikian bawahan merasa canggung berkomunikasi dengan atasannya.

#### 2) Tempat

Ruang kerja yang terpisah (yang mungkin jauh) akan mempengaruhi komunikasi, baik karyawan yang sepadan atau atasan dengan bawahan.

#### 3) Alat komunikasi

Alat komunikasi sangat besar pengaruhnya dalam menciptakan kelancaran dalam berkomunikasi. Saat ini bukan penghalang lagi karena alat komunikasi semakin canggih seperti *Handpone*.

#### 4) Kepadatan kerja

Kepadatan kerja yang di hadapi dari waktu ke waktu merupakan penghambat komunikasi, terutama di kota besar dengan volume kerja yang padat dan memerlukan ekstra hati- hati.

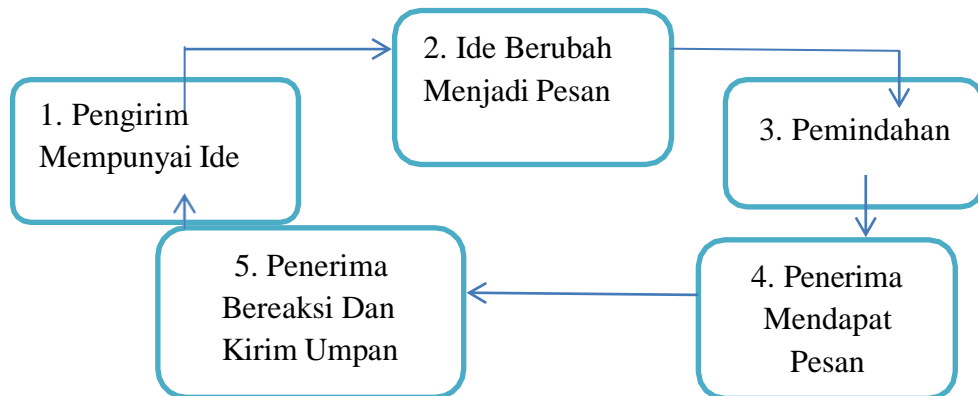
### **d. Proses Komunikasi**

Proses komunikasi (Lawasi & Triatmanto, 2017) dapat dilakukan ada 5 macam yaitu :

- 1) Pengirim mempunyai ide atau gagasan kemudian disampaikan kepada orang lain.
- 2) Ide diubah menjadi pesan yang dapat dimengerti oleh penerima, saat ini perlu diperhatikan bentuk wajah dari sebuah pesan (kalimat, ekspresi wajah, dan *gesture*) panjang pesan, organisasi pesan, tekanan dan gaya dimana semua tergantung pada siapa yang akan menerima pesan, gaya pengirim dan suasana hati pengirim.
- 3) Pesan dikirim, membutuhkan media dan saluran komunikasi. Media komunikasi mencakup telepon, komputer, surat, memo, laporan dan kontak langsung antara pengirim dengan penerima. Sedangkan saluran komunikasi mencakup lisan, saluran tertulis dan saluran elektronik.
- 4) Penerima menerima pesan, dimana komunikasi terjadi bila penerima pesan menerima pesan yang dikirim kepadanya.
- 5) Penerima pesan bereaksi mengirimkan umpan balik ketika pesan sudah difahami oleh penerima pesan dan pengirim dapat menyimpulkan apakah penerima memahami pesannya atau tidak, serta bagaimana sikap penerima terhadap pesan yang disampaikan. Hal tersebut bisa dilihat di gambar 1.1



Gambar 1.1  
Proses komunikasi model Bovee dan Thill



Sumber : Menurut Bovee dan Thill Gambar 1.1  
dalam buku *Business Communicatin*

**e. Tujuan Komunikasi**

- 1) Sarana meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan sosial.
- 2) Menyampaikan dan menerima informasi.
- 3) Menyampaikan dan menjawab pertanyaan.
- 4) Mengubah perilaku (pola pikir, perasaan, dan tindakan) melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.
- 5) Mengubah keadaan sosial.
- 6) Dua hal yang dapat mengubah perilaku dan keadaan sosial

**f. Sistem Komunikasi**

Pemeliharaan hubungan para pegawai memerlukan komunikasi yang efektif. Terlepas dari besar kecilnya organisasi, menyelenggarakan komunikasi secara terus menerus merupakan suatu keharusan. Dikatakan demikian komunikasi sebagai hal yang menyangkut kehidupan organisasi dapat disampaikan oleh satu pihak

ke pihak yang lain. Menurut (Rahman, 2018) dalam prakteknya, terdapat empat arus komunikasi dalam suatu organisasi :

1) Komunikasi vertikal ke bawah

Komunikasi merupakan wahana bagi manajemen untuk menyampaikan berbagai hal kepada bawahannya, seperti perintah, intruksi, kebijakan baru, pengarahan, pedoman kerja, nasehat dan teguran. Semua dalam rangka usaha manajemen untuk menjamin bahwa tindakan, sikap, dan perilaku para pegawai, sehingga kemampuan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya semakin meningkat.

2) Komunikasi vertikal ke atas

Para anggota organisasi selalu ingin didengar oleh para atasannya. Keinginan demikian dimanfaatkan untuk menyampaikan berbagai hal seperti laporan hasil pekerjaan, masalah yang dihadapi, baik sifatnya pribadi, saran - saran yang menyangkut pelaksanaan tugas masing – masing dalam organisasi yang dikelola dengan demokratik, kritik membangun demi kepentingan organisasi.

3) Komunikasi horizontal

Komunikasi horizontal berlangsung antara orang – orang yang berada pada tingkat yang sama dalam hirarki organisasi, tetapi melaksanakan kegiatan yang berbeda - beda. Mengingat prinsip dasar di gunakan dalam menggerakkan roda suatu organisasi adalah kerja.

#### 4) Komunikasi diagonal

Komunikasi berlangsung antara dua satuan kerja berada pada jenjang hirarki organisasi yang berbeda, tetapi menyelenggarakan kegiatan yang sejenis.

#### **g. Indikator – Indikator Komunikasi**

Menurut (Mariani & Sariyathi, 2017) Adapun indikator – indikator komunikasi bisa efektif adalah, Keterbukaan, Empati, Dukungan, Kepositifan, Kesamaan.” Berdasarkan sebagai berikut :

##### 1) Keterbukaan (*openness*)

Merupakan sikap jujur, rendah hati, dan adil didalam menerima pendapat orang lain.

##### 2) Empati (*empathy*)

Adalah kemampuan memahami perasaan orang lain dan kesanggupan untuk menempatkan diri dalam keadaan orang lain.

##### 3) Dukungan (*support*)

Adalah bentuk kenyamanan, perhatian, penghargaan, ataupun bantuan yang diterima individu dari orang yang berarti, baik secara perorangan maupun kelompok.

##### 4) Rasa positif (*positiveness*)

Bersikap positif ketika mengemukakan pendapat atau gagasan yang bertentangan maupun gagasan yang mendukung harus efektif.

##### 5) Kesamaan (*equality*)

Siapa menerima anggota komunikasi lain sama atau setara.

## **2. Kompensasi**

### **a. Pengertian Kompensasi**

Salah satu departemen personalia untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi adalah imbalan finansial dan nonfinansial yang ketenagakerjaan antara pemberi kerja dan tenaga kerja, imbalan finansial seperti gaji, upah, bonus, komisi, tunjangan-tunjangan istri dan anak, tunjangan jabatan, lumpsum perjalanan dinas atau vakansi (Satriowati et al., 2016).

Kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.

Kompensasi merupakan hal yang penting dan merupakan dorongan motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja, bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin mengabdikan diri pada perusahaan tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas hasil yang telah diberikan (Muhammad, 2016). Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, dapat berupa gaji, upah bonus, insentif dan tunjangan lain seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain – lain (Pramest et al., n.d.).

Kompensasi adalah semua bentuk penggajian atau ganjaran mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaian mereka (Ardiansyah & Okta, 2016). Menurut Malayu Hasibuan (2013: 118), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Jadi kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan dan tanggungjawab yang diberikannya kepada perusahaan. Kompensasi adalah *remunerasi financial* yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya sebagai imbalan atas pekerjaan mereka (Satriowati et al., 2016). Menurut Bangun (2012) kompensasi merupakan salah satu faktor menjadi perhatian banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas.

Handoko (2012) kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa pekerjaan yang dilaksanakan sebagai motivator pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.

Disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa diberikan perusahaan kepada karyawan baik berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi.

## **b. Jenis – Jenis Kompensasi**

Jenis – jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan. Menurut Rivai ( 2004) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu :

1) Kompensasi finansial adalah kompensasi berbentuk uang, mencakup gaji dan upah, tambahan tunjangan- tunjangan. Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung ( tunjangan ). Adapun macam – macam kompensasi yaitu:

a) Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.

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 dari karir meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, lingkungan meliputi dapat pujian, nyaman, dan kondusif.

**c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi**

Faktor-faktor pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2012 :127) antara lain :

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja.
- 2) Kemampuan dan kesediaan karyawan
- 3) Serikat buruh
- 4) Produktifitas karyawan
- 5) Pemerintah dengan undang- undang dan keppres
- 6) Biaya hidup
- 7) Posisi jabatan karyawan
- 8) Pendidikan dan pengalaman kerja
- 9) Kondisi perekonomian nasional
- 10) Jenis dan sifat pekerjaan

**d. Tujuan Kompensasi**

Dalam sebuah organisasi setiap kegiatan pasti memiliki tujuan guna mencapai tujuan perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2008 : 121) sebagai berikut :

- 1) Ikatan kerjasama

Pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara atasan dan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas – tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan kerja

Balas jasa, karyawan memenuhi kebutuhan – kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan efektif

Program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan *qualified* untuk perusahaan lebih mudah.

4) Motivasi

Balas jasa diberikan besar, manajer mudah memotivasi karyawan.

5) Stabilitas karyawan

Program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi berkompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn – over* relative kecil.

6) Disiplin

Pemberian balas jasa besar maka disiplin karyawan semakin baik.

7) Pengaruh serikat buruh

Program kompensasi yang baik berpengaruh pada serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.



8) Pengaruh pemerintah

Program kompensasi sesuai dengan undang – undang perburuhan yang berlaku ( seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

**e. Manfaat Pemberian Kompensasi**

Adapun manfaat pemberian kompensasi perusahaan / organisasi antara lain:

- 1) Sebagai transaksi psikologi, pekerjaan menggambarkan kontrak psikologi antara manusia dengan organisasi dimana individu menukarkan beberapa tipe perilaku yang diinginkan organisasi bagi bayaran dan sumber keputusan lainnya.
- 2) Sebagai transaksi ekonomi, dengan adanya kompensasi terhadap karyawan, organisasi akan berproduksi lebih banyak dengan kualitas lebih baik, sedangkan karyawan mendapatkan pendapatan untuk memenuhi kebutuhannya.
- 3) Sebagai transaksi sosial, kompensasi menggambarkan transaksi sosial karena organisasi merupakan sekumpulan orang dan pekerjaan merupakan sesuatu yang penting dalam hubungan antar individu dan organisasi.
- 4) Sebagai transaksi politik, kompensasi menggambarkan transaksi politik karena menyangkut kegunaan kekuatan dan pengaruh.
- 5) Sebagai transaksi etika, kompensasi menggambarkan transaksi etis dalam istilah kompensasi.

#### **f. Indikator Kompensasi**

Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi menurut Simamora (2015) diantaranya sebagai berikut :

- 1) Upah dan gaji, upah adalah basis bayaran sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan, dan mingguan.
- 2) Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji dan upah yang diberikan oleh perusahaan.
- 3) Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
- 4) Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, tempat parkir, kantin,dan klinik kesehatan.
- 5) *Reward* adalah hadiah, penghargaan , imbalan. Menurut Slameto (2010:171) merupakan suatu penghargaan diberikan seseorang atas hasil yang telah di lakukan dalam suatu tugas yang diberikan serta tercapai target yang telah ditentukan.

### **3. Lingkungan Kerja**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Menurut Nitisemito lingkungan kerja merupakan semua yang ada pada

lingkungan pekerja yang mampu mempengaruhi diri dalam menjalankan pekerjaannya (Setiawan & Dewi, 2014). Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Prasetya et al., 2014). Kepuasan seseorang akan pekerjaannya tergantung persepsinya tentang kesesuaian atau pertentangan antara keinginan dengan yang ia terima dari pekerjaannya. Orang akan lebih dapat merasa puas dengan pekerjaannya jika memang ia berminat dengan pekerjaan.

Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi: tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk

hubungan antara orang-orang yang ada di suatu tempat (Nurhidayat et al., 2017) .

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai/karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai (Fachreza et al., 2018). Menurut Lewa dan Subono (2013) lingkungan kerja yang di desain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu dalam mencapai hasil / target yang diinginkan oleh perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2009 : 21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan ataupun kelompok. Nurhayati *et al.* (2016) mengatakan lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Menurut (Artanti et al., 2019) lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Panji Anogoro dan Ninik Widiyanti “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang

dibebankannya” (Artanti et al., 2019). Menurut Basuki (2014) “ lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung atau sekelompok orang dalam melakukan aktivitasnya”. Menurut (Septianto, 2010) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik atau nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

#### **b. Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti dalam bukunya yang berjudul sumber daya manusia dan produktifitas kerja pada tahun 2007 menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

##### 1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu :

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan ( seperti : pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya )
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar pemikiran tentang lingkungan fisik yang sesuai.

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

### **c. Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut ( (Prasetya et al., 2014)), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

#### **d. Indikator – Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator – indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2007) adalah sebagai berikut :

- 1) Penerangan adalah Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya.
- 2) Suhu udara adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sehingga berada diantara rentang kerja setiap individu.
- 3) Sirkulasi udara Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.
- 4) Tata letak ruang kerja posisi dimana letak alat kerja sesuai tempat yang sudah sesuai prosedur atau job per proses ketika karyawan melakukan aktivitas kerjanya.
- 5) Kebersihan suatu kondisi.

#### **4. Kinerja Karyawan**

##### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut (Dharma, 2013) Kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan

target yang telah direncanakan standar dan persyaratan kompetensi yang ditentukan (Geralt et al., 2020). Vroom dalam Luthans (2006) kinerja adalah tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut “ *level of performance*”, biar pegawai yang memiliki *level of performance* tinggi maka dapat dikategorikan sebagai produktif. Menurut Bangun (2012) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan (*Job requirement* ).

Kinerja (*job performance* atau *actual performance*) diartikan hasil kerja secara kualitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang di berikan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Geralt et al., 2020). Menurut Mangkunegara (2015) kinerja adalah sebagai hasil yang kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2014) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar telah ditentukan. Menurut Prawirosentono (Sinambela, 2016) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang



dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Terdapat hubungan erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja perusahaan. Kepuasan seseorang pekerjaannya akan tergantung persepsinya tentang kesesuaian atau pertentangan antara keinginan dengan yang ia terima dari pekerjaannya. Orang lebih dapat merasa puas dengan pekerjaannya jika memang ia berminat dengan pekerjaannya. Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil prestasi kerja atau keunggulan dalam pencapaian hasil kerja yang baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang dengan standart kerja yang telah ditentukan.

**b. Karakteristik Kinerja Karyawan**

Karakteristik kinerja karyawan ada 6 kriteria yaitu :

- 1) Memiliki tanggungjawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil keputusan, menanggung resiko yang di hadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.

- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang sudah di programkan (Geralt et al., 2020).

**c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir ( 2016) yaitu :

- 1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai yang telah di tetapkan.

- 2) Pengetahuan

Merupakan pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

- 3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan bagi pekerjaanya, untuk menjalankan pekerjaan secara tepat dan benar.

- 4) Kepribadian

Kepribadian adalah setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat

melakukan pekerjaannya secara sungguh – sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luarnya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan – kebiasaan atau norma – norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan atau norma harus di patuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang dan gembira sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Maka hasil pekerjaannya pula akan maksimal dan berhasil dengan baik ( mencapai target ).

#### 10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana, dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan menghasilkan target yang di inginkan oleh perusahaan.

#### 11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tepatnya bekerja.

#### 12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

#### 13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh- sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu, kemudian disiplin dalam hal mengerjakan apa yang telah diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diatas peneliti hanya mengangkat dua faktor.

Menurut Anwar (2013) terdapat dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan :

a) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, manusia memiliki dua kemampuan yaitu kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality*. Kemampuan *reality* merupakan penggabungan antara *knowledge* ( pengetahuan ) dan *skill* ( ketrampilan). Untuk dapat mencapai kinerja yang baik, maka karyawan harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.

b) Faktor motivasi( *motivation* )

Tiap karyawan dalam organisasi memiliki motivasi didalam dirinya untuk bekerja dalam mencapai tujuannya. Motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja yang menggerakkan dirinya secara terarah untuk mencapai tujuan kerjanya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Motivasi karyawan untuk bekerja biasanya terbentuk karena adanya alasan – alasan tertentu misalnya, untuk memperoleh gaji, hadiah dan lain- lain

**d. Penilaian Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Menurut Mathis dan Jakson (2016) “ Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan

pekerjaannya mereka, ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut”. Penilaian tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan atau yang biasa disebut perbaikan yang berkelanjutan. Menurut Mathis dan Jackson ( 2016) penilaian kinerja ( *performance appraisal*- PA) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan dengan para karyawan. Penilaian demikian ini juga disebut sebagai penilaian karyawan, evaluasi karyawan , tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, dan penilaian hasil. Menurut (Prasetya et al., 2014) penilaian kinerja secara sederhana diartikan sebagai kegiatan organisasi dalam menilai pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pekerja atau anggota organisasi. Disamping itu, penilaian kinerja juga di artikan sebagai proses pengamatan (*observasi*) terhadap pelaksanaan pekerjaan seorang karyawan atau anggota organisasi atau tim kerja. Menurut Anwar ( 2013) penilaian kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan baik didalam organisasi. Banyak organisasi berusaha mencapai sasaran suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya.

Untuk itu sangat tergantung dari pelaksanaannya, yaitu para karyawan agar mereka mencapai sasaran yang telah di tetapkan oleh organisasi dalam *corporate planning* nya.

Penilaian kinerja karyawan menurut Veithzal (2010 ) dapat digunakan untuk :

- 1) Mengetahui pengembangan, meliputi: identifikasi kebutuhan pelatihan, umpan balik kinerja, menentukan transfer, penugasan, identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
- 2) Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi : keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan, memberhentikan karyawan, pemutusan hubungan kerja serta mengidentifikasi yang buruk.
- 3) Keperluan perusahaan, meliputi perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, informasi identifikasi tujuan, evaluasi terhadap sistem SDM, penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
- 4) Dokumentasi, meliputi : kriteria untuk validasi penelitian, dokumentasi keputusan – keputusan tentang SDM, dan membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

Menurut Anwar (2010 :13) secara singkat dapat disimpulkan bahwa prinsip dasar penilaian / evaluasi kinerja sebagai berikut:

- 1) Fokusnya adalah membina kekuatan untuk menyelesaikan setiap persoalan yang timbul dalam pelaksanaan evaluasi kinerja. Jadi bukan semata- mata menyelesaikan persoalan itu sendiri, namun pimpinan dan karyawan mampu menyelesaikan persoalannya dengan baik setiap saat, setiap ada persoalan baru, jadi yang penting adalah kemampuannya.

- 2) Selalu didasarkan atas pertemuan pendapat, misalnya dari hasil diskusi antara karyawan dengan penyelia langsung, suatu diskusi yang konstruktif untuk mencari jalan yang terbaik dalam meningkatkan mutu yang tinggi.

Suatu proses manajemen yang alami, jangan merasa menimbulkan kesan terpaksa, namun di masukkan secara sadar ke dalam *corporate planning*, dilakukan secara periodik, terarah dan terprogram, bukan kegiatan yang hanya setahun sekali atau kegiatan yang dilakukan jika manajer ingat saja.

Menurut Kasmir (2016) penilaian kinerja merupakan pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi karyawan secara rutin dan teratur. Sehingga memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karier karyawan. Penilaian kinerja bisa dilakukan sekali atau dua kali dalam setahun, Menurut hasil penelitian Robbins (2014), ada beberapa pihak yang melakukan penilaian kinerja, yaitu :

- 1) Atasan langsung

Sebagian besar dari semua evaluasi kerja pada tingkat bawah dan menengah dari organisasi dilakukan oleh atasan langsung.

- 2) Rekan Kerja

Rekan kerja sebagai penilai menghasilkan sejumlah penilaian yang independen. Hal ini disebabkan interaksi sehari-



hari memberikan mereka pandangan menyeluruh terhadap kinerja karyawan dalam pekerjaan.

### 3) Evaluasi Diri

Evaluasi diri cenderung mengurangi kedefinisian para karyawan menilai proses penilaian dan merupakan sarana yang unggul untuk merangsang pembahasan kinerja.

### 4) Bawahan langsung

Evaluasi bawahan langsung dapat memberikan informasi tepat dan rinci mengenai perilaku atasan karena lazimnya penilai mempunyai kontak yang sering dengan yang dinilai.

### 5) Pendekatan menyeluruh

Pendekatan ini sangat cocok digunakan dalam organisasi yang memperkenalkan tim, melibatkan karyawan, dan program TQM. Dengan mengandalkan umpan balik dari rekan kerja, pelanggan, dan bawahan dengan demikian kinerja karyawan dapat dibaca dengan lebih tepat.

## e. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian kinerja karyawan menyatakan bahwa beberapa tujuan dari pelaksanaan penilaian kinerja terhadap pegawai yang dilakukan oleh organisasi adalah :

#### 1) Peningkatan kinerja (*performance improvement*)

Hasil penilaian kinerja memungkinkan manajer dan pegawai untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.

2) Penyesuaian kompensasi (*compentation adjustment*)

Hasil penilaian kinerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.

3) Keputusan penempatan (*placement decision*)

Hasil penilaian kinerja memberikan masukan tentang promosi, transfer, demosi bagi pegawai.

4) Kebutuhan pengembangan pelatihan (*training development need*)

Hasil penilaian kinerja membantu untuk mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.

5) Perencanaan pengembangan karir (*carier planning development*)

Hasil penilaian kinerja memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.

6) Prosedur perekrutan (*process deficiencies*)

Hasil penilaian kinerja mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai yang berlaku didalam organisasi.

7) Kesalahan desain kesalahan pekerjaan dan ketidak akuratan informasi (*informational inaccuracies and job design errors*)

(Satriowati et al., 2016).

**f. Manfaat penilaian kinerja karyawan**

Menurut Handoko (2010) mengungkapkan manfaat penilaian kinerja karyawan sebagai berikut :

1) Perbaikan

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan sumber daya manusia, manajer, departemen sumber daya manusia dapat memberikan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki kinerja.

2) Penyesuaian kompensasi

Evaluasi kinerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan gaji, bonus, dan kompensasi bentuk lain.

3) Keputusan – keputusan penempatan

Promosi, transfer dan biasanya didasarkan pada prestasi kerja pada masa lalu. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja seseorang.

4) Kebutuhan lain dan pengembangan

Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian kinerja yang baik memungkinkan potensi yang harus dikembangkan.

5) Penyimpangan proses *staffing*

Kinerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan dan kelemahan prosedur *staffing department* sumber daya manusia.

**g. Dimensi kinerja karyawan**

Menurut (Satriowati et al., 2016) dimensi kinerja karyawan yaitu :

1) *Task performance*

*Taks performance* dilihat dari kemampuan dan keahlian individu didefinisikan sebagai aktivitas merubah bahan baku menjadi barang dan jasa yang diproduksi oleh organisasi atau perusahaan. Aktivitas yang membantu proses perubahan bentuk dengan memenuhi permintaan atas bahan baku, menyebarkan bahan jadi, atau menyediakan rencana penting mengkoordinasi, mengawasi, pekerjaan karyawan yang memungkinkan organisasi berjalan dengan efektif dan efisien.

2) *Contextual performance*

*Contextual performance* dilihat dari kepribadian karyawan, mendefinisikan perilaku diberikan untuk keefektifan organisasi menyediakan lingkungan yang baik dimana *taks performance* dapat terjadi *contextual performance* termasuk perilaku seperti bertahan dengan semangat dan mengerahkan upaya lebih yang diperlukan menyelesaikan aktifitas tugas seseorang dengan sukses. Menjadi sukarelawan untuk melaksanakan aktifitas tugas yang bukan merupakan pekerjaan formalnya dan mendukung tujuan organisasi.

**h. Tujuan kinerja karyawan**

Menurut (Prasetya et al., 2014) menjelaskan bahwa tujuan kinerja karyawan ada 6 tujuan, yaitu sebagai berikut :

- 1) Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukkan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.

- 2) Kemahiran dari pengetahuan baru dimana membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atau aktivitas membuat keputusan pada tugas.
- 3) Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
- 4) Target aktivitas perbaikan kinerja.
- 5) Perbaikan dalam kualitas atau produksi.
- 6) Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

**i. Tipe – tipe kinerja karyawan**

Beberapa tipe kinerja karyan sebagai berikut :

- 1) *Quantity of work* : yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- 2) *Quality of work* : yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat- syarat kesesuaian dan kesiapan.
- 3) *Job knowledge* : yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan.
- 4) *Creativeness* : yaitu keaslian gagasan-gagasan di munculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan – persoalan yang timbul.
- 5) *Cooperative* : yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- 6) *Dependability* : yaitu kesadaran dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

#### **j. Indikator – Indikator Kinerja Karyawan**

Mengukur kinerja karyawan secara individu, ada lima indikator antara lain sebagai berikut:

- 1) Kualitas, tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan
- 2) Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- 4) Efektivitas, tingkat pengguna sumber daya organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya.
- 5) Komitmen Kerja, tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kerja dengan perusahaan (David & Muskitta, 2018).

Tolak ukur penilaian, menjadi kendala yaitu penetapan penilaian ada kesulitan dari beraneka macam lapangan dan jabatan yang dinilai. Maka kinerja karyawan sangat dibutuhkan untuk membantu atasan atau manajer dalam hal penilaian kinerja karyawan.

## B. Penelitian Terdahulu

Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan peneliti sebagai rujukan dalam melakukan penelitian.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti / Tahun/ Judul	Variabel	Hasil
1.	Susanti/2013 tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan serta motivasi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan PT. Bangk Syariah Mandiri dan PT. Bank Riau KEPRI cabang Tanjungpinang	Independen: a. Kompensasi b. Lingkungan kerja Dependen : Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan nilai signifikansi sebesar 0.438 yang lebih besar dari 0,05.
2.	Kiswanto/2010 tentang pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Kaltim Pos Samarinda	Independen: a. Komunikasi Dependen : Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan dominan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai Standardized coefficient beta terbesar yaitu 0,628 dan nilai t hitung terbesar yaitu 6,827. Dan didukung oleh nilai signifikansi 0,000 = 0,05
3.	Saumanda/ 2014 tentang pengaruh, komunikasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan pengawasan sebagai variabel moderating pada PT Gas Negara Tbk SBU distribusi wilayah III Sumut	Independen : a. Komunikasi b. Kompetensi Dependen : Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan kompetensi kerja masing – masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Tbk SBU III Medan yang

			dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,014 < 0,05$
4.	Utami /2014 tentang pengaruh kepemimpinan, komunikasi, disiplinkerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di kantor BAPPEDA kabupaten Semarang	Independen : a. Komunikasi b. Lingkungan kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,017 < 0,05$ . Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,046 < 0,05$ .
5	Octaviana dan Ariefianto (2011) dengan judul pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ( studi kasus pada karyawan kontraktor PT Winch Pandawangi Semarang)	Independen : a. Lingkungan kerja  Dependen : Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Analisa/2011 tentang analisa pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) kota Semarang	Independen : a. Lingkungan kerja  Dependen : Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai t hitung sebesar 2,368 ( lebih besar dari t tabel 0,021) dan nilai signifikan sebesar 0,05 ( lebih kecil dari 0,05).
7.	Wijaya dan Fransisca (2015) dengan judul pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Sinar Jaya Abadi	Independen : a. Kompensasi  Dependen : Kinerja karyawan	Hasil penelitian mneunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh 0,238 ( sig 0,008) menyatakan bahwa kompensasi memiliki



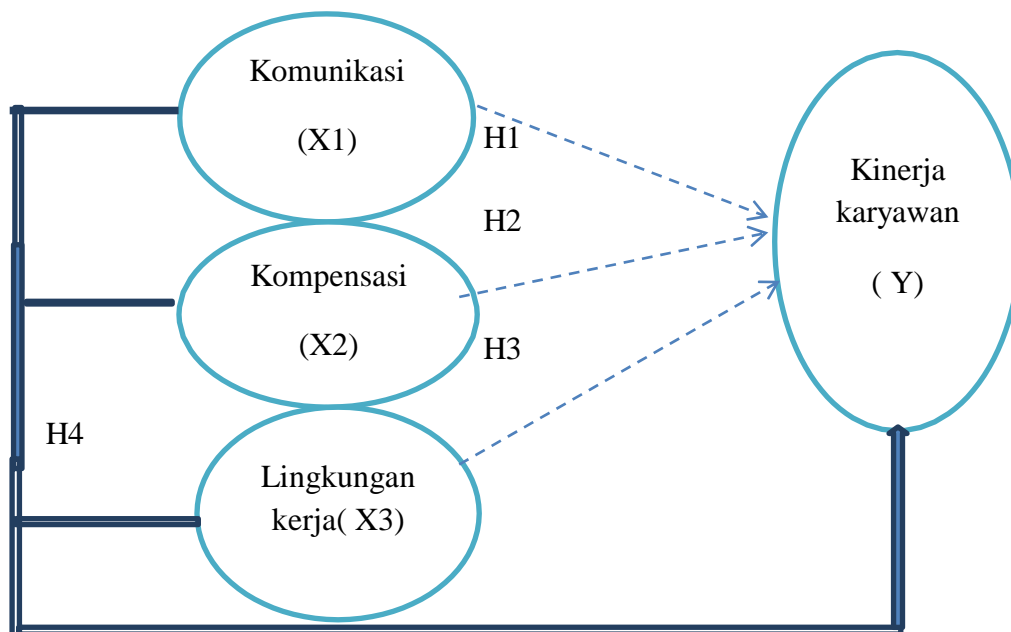
			pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .
8.	Suwati/2013 dengan judul pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda	Independen : a. Kompensasi  Dependen : Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi merupakan variabel parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Ririvega Kasendra/2013 dengan judul pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan	Independen : a. Kompensasi  Dependen : Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10.	Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A. Mekel dan Irvan Trang (2015) dengan judul pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut cabang airmadidi kabupaten Minahasa Utara	Independen : a. Lingkungan kerja b. Kompensasi  Dependen : Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut cabang airmadidi kabupaten Minahasa Utara

Sumber data sekunder, 2019

### C. Kerangka Pikir

Menurut Sugiono (2017) kerangka pikir adalah sintesa yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis penelitian yang berbentuk bagan alur yang dilengkapi penjelasan kualitatif.

**Gambar 2.2 Kerangka pikir**



Simultan 

Parsial 

Keterangan :

X1 : Variabel Komunikasi

X2 : Variabel Kompensasi

X3 : Variabel Lingkungan kerja

Y : Kinerja Karyawan

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah peneliti, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori, yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik ( Sugiono, 2017).

- H<sub>1</sub> : Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Untung *Collection* Ungaran.
- H<sub>2</sub> : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Untung *Collection* Ungaran.
- H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Untung *Collection* Ungaran.
- H<sub>4</sub> : Komunikasi, Kompensasi, Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Untung *Collection* Ungaran.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara 2 variabel atau lebih ( Sugiono, 2018 : 2).

Tujuan penelitian asosiatif adalah melihat apakah ada pengaruh dan seberapa besar pengaruh dari sebab – akibat dari variabel independen dan dependen penelitian. Penelitian asosiatif terdapat tiga hubungan penelitian yaitu hubungan simetris, hubungan kausal, hubungan timbal balik. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif kausal (sebab - akibat) dengan kuantitatif, menggunakan metode penelitian asosiatif kausal diketahui hubungan signifikan antara variabel yang diteliti.

#### **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di perusahaan CV Untung Collection Ungaran. Berlokasi di Jl.Yossudarso Rt 03/Rw 08 Kec. Ungaran Barat, Semarang. Adapun latar belakang pemilihan lokasi penelitian adalah sebagai berikut :

##### **1. Alasan Objektif**

Adanya masalah yang berkaitan dengan komunikasi, kompensasi dan lingkungan kerja yang diduga menyebabkan kinerja perusahaan kurang maksimal.

## 2. Alasan Subjektif

Peneliti mengenal staf karyawan di CV Untung Collection sehingga memudahkan penelitian ini judul yang diajukan sesuai dengan jurusan penulis ambil di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman Guppi yaitu manajemen sumber daya manusia.

### C. Variabel Penelitian

Variabel pada dasarnya adalah segala sesuatu berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi, kemudian ditarik kesimpulan.

1. Variabel Dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain( Variabel independen). Variabel dependen dalam penelitian.
2. Variabel Independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan variabel lain ( variabel dependen). Variabel independen dalam penelitian ini adalah :
  - a. Komunikasi ( $X_1$ ), diambil dari pendapat Mariani & Sariyathi, 2017), keterbukaan ( *openness*), empati (*empathy*), dukungan (*support*), rasa positif (*positiveness*), kesamaan (*equality*).
  - b. Kompensasi (  $X_2$ ), diambil dari pendapat Simamora (2015) yaitu dengan indikator : Upah dan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas, reward.
  - c. Lingkungan kerja ( $X_3$ ), diambil dari pendapat Sedarmayanti (2007) yaitu dengan indikator : penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, tata letak ruang kerja, kebersihan.

Adapun variabel terikat ( dependent variabel ) kinerja karyawan ( Y) diambil dari pendapat (David & Muskitta, 2018). Yaitu dengan indikator:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan Waktu
- d. Efektivitas
- e. Komitmen Kerja

Variabel dan indikator pada penelitian ini, Nampak pada Tabel 3.1

**Tabel 3.1**  
**Variabel Dan Indikator Penelitian**

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Komunikasi ( X1 )	a. Keterbukaan ( <i>openness</i> ) b. Empati ( <i>empathy</i> ) c. Dukungan ( <i>support</i> ) d. Rasa positif ( <i>positiveness</i> ) e. Kesamaan ( <i>equality</i> )	5 = Sangat setuju 4 = Setuju 3 = Kurang setuju 2 = Tidak setuju 1= Sangat tidak setuju
Kompensasi ( X2 )	a. Upah dan gaji b. Insentif c. Tunjangan d. Fasilitas e. Reward	5 = Sangat setuju 4 = Setuju 3 = Kurang setuju 2 = Tidak setuju 1= Sangat tidak setuju
Lingkungan kerja ( X3 )	a. Penerangan b. Suhu udara c. Sirkulasi udara d. Tata letak ruang kerja e. Kebersihan	5 = Sangat setuju 4 = Setuju 3 = Kurang setuju 2 = Tidak setuju 1= Sangat tidak setuju
Kinerja karyawan ( Y )	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Ketepatan waktu d. Efektifitas e. Komitmen kerja	5 = Sangat setuju 4 = Setuju 3 = Kurang setuju 2 = Tidak setuju 1= Sangat tidak setuju

Sumber data sekunder, 2019

## D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

### 1. Populasi, sampel, dan teknik sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. ( Sugiono, 2017). Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru dari sekolah tingkat SD sejumlah 320, SMP sejumlah 156, dan SMA sejumlah 64 di Kabupaten Semarang. Alasan menggunakan responden guru, karena guru sangat mengetahui kualitas produksi pakaian olahraga di CV Untung Collection Ungaran .

Menentukan berapa sampel yang dibutuhkan, maka digunakan rumus Slovin (Husein Umar,2003:120) yaitu sebagai berikut :

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

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalah pengambilan sampel yang dapat ditoleransi. Konstanta ( 0,1 atau 10% )

Jadi, dapat disimpulkan, bahwa minimal sampel yang harus diambil adalah sebesar :

$$\begin{aligned} n &= \frac{540}{1+ 540 (0,1)^2} \\ n &= \frac{540}{6,4} \\ &= 84,38 \text{ pembulatan } 85 \end{aligned}$$

Penelitian ini mengambil sampel dari 85 responden, dimana hal tersebut sudah memenuhi sampel minimal sejumlah 85. Untuk mendapat sampel sebanyak 85 responden dari seluruh populasi yaitu sejumlah 540 sekolah didapatkan dengan bantuan komputer untuk membuat tabel nomor sekolah secara acak, kemudian dilakukan pemilihan sampel terhadap no.1-540 tersebut secara acak.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *an proporsional random sampling*, adapun proporsi sampel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.2 dibawah ini:

**Tabel 3.2**  
**Proporsi Sampel**

<b>Guru Tingkat pendidikan</b>	<b>Populasi</b>	<b>Sampel</b>
Guru SD	320	50,3
Guru SMP	156	24,5
Guru SMU	64	10,0
Total	540	84,8

Sumber: data sekunder 2019.

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *an proporsional random sampling*, yaitu teknik pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada didalam populasi ( Sugiono, 2018).



## **E. Jenis dan Sumber Data**

### **1. Jenis Data**

Sugiyono (2018) mengelompokkan jenis data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Jenis data kualitatif adalah data yang berbentuk kata atau kalimat. Data kualitatif digunakan untuk mengevaluasi beberapa variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat dan untuk memperjelas perolehan hasil data kualitatif. Data kualitatif dalam penelitian ini diambil dari identitas responden (jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja) dan tanggapan atau jawaban responden melalui penyebaran kuesioner.
- b. Jenis data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah validitas, reliabilitas, korelasi sederhana dan berganda, regresi linier sederhana dan berganda, determinasi (adjusted r square), uji t dan f.

Jenis penelitian yang saya gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif karena saya ambil dari identitas responden (jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja) dan tanggapan atau jawaban responden melalui penyebaran kuesioner.

karena untuk menjabarkan karakteristik variabel dan menemukan keterkaitan antar variabel penelitian .

### **2. Sumber Data**

Sugiyono (2018) mengelompokkan sumber data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari responden melalui penyebaran kuesioner.
- b. Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misal lewat orang lain atau dokumen. Sumber data sekunder diperoleh dari buku, jurnal skripsi, catatan atau laporan dari perusahaan yang dijadikan tempat penelitian.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan sumber data primer karena diperoleh langsung melalui penyebaran kuesioner.

#### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menurut Sugiono (2016) sebagai berikut :

##### **1. Kuesioner**

Kuesioner teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden. Jawaban diukur dengan menggunakan skala likert (Sugiono, 2016).

Skala likert digunakan mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, peneliti dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator sebagai titik tolak untuk menyusun item. Item instrument menggunakan skala likert mempunyai gradasi dan sangat positif sampai sangat negatif, sementara metode dokumentasi, yaitu peneliti mengumpulkan data berdasarkan pada:

Pengumpulan kuesioner cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan ( angket ) atau daftar isian terhadap objek yang diteliti ( populasi dan sampel ).

Berdasarkan hasil pengumpulan data berdasarkan skala likert bisa dilihat di Tabel 3.3.

**Tabel 3.3**  
**Skala Likert**

<b>Sangat Setuju</b>	<b>Setuju</b>	<b>Kurang Setuju</b>	<b>Tidak Setuju</b>	<b>Sangat Tidak Setuju</b>
(SS)	(S)	(KS)	(TS)	(STS)
5	4	3	2	1

Sumber data sekunder, 2019

2. Studi dokumentasi adalah mencari data mengenai hal – hal atau variabel berupa catatan, transkrip, arsip, buku, notulen rapat, agenda dan sebagainya. Dokumentasi asal kata dokumen artinya data yang diperoleh dari dokumentasi dapat dimanfaatkan untuk mengetahui, menafsirkan bahkan meramalkan ( Sujarweni, 2015). Studi dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan informasi atau data dengan mempelajari dokumen – dokumen di CV Untung *Collection* Ungaran.

#### **G. Teknik Analisa Data**

Teknik analisis data merupakan salah satu kegiatan penelitian berupa proses penyusunan dan pengolahan data menjadi sebuah laporan. Tujuan analisis data adalah mengubah data ke dalam bentuk yang lebih sederhana agar mudah dibaca dan di interpretasikan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisa data menggunakan program pengolah data EVIEWS versi 10.

Teknik analisis data digunakan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data untuk menjawab perumusan

masalah dan pengujian hipotesis yang diajukan (Sujarweni, 2015). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh penulis sebagai berikut :

## 1. Uji instrument

### a. Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner (Ghozali, 2018). Uji Validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan Eviews versi 10. Menurut Suwarweji (2014) uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan untuk diuji validitasnya. Hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  maka item pernyataan adalah valid.
- b. Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  maka item pernyataan adalah tidak valid.

Uji Validitas menggunakan rumus menurut Sujarweni (2014) sebagai berikut :

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

keterangan :

r = nilai koefisien korelasi antar item dan total

y = jumlah skor total

x = jumlah skor item

n = jumlah responden

Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan program Eviews versi 10), karena dalam program Eviews versi 10 tersebut sudah mengakumulasi rumus yang digunakan. Untuk menentukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, perlu dibandingkan dengan tabel r hitung. Kriteria penilaian uji validitas, adalah :

- a. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- b. Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

Pada Tabel 3.4 dijelaskan mengenai validitas item kuesioner, dengan bantuan program Eviews versi 10 diperoleh angka *Corrected Item Total Correlation* / $r_{hitung}$  dari tabel tersebut terlihat seluruh  $r_{hitung}$  lebih besar bila dibandingkan  $r_{tabel}$  product moment = 0,213 (dengan=5%,df=n-2), dengan *range*  $r_{hitung}$  0,548-0,870. Sehingga dapat disimpulkan instrument penelitian yang digunakan adalah valid

Adapun hasil uji validitas dari pengolahan data menggunakan program Evies versi 10 dengan membandingkan r hitung dan r tabel, yang disajikan dalam Tabel 3.4 dari lampiran 4 halaman 122 sebagai berikut :

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian**

Variabel	Item / kode	r hitung	r tabel	Keterangan
Komunikasi ( X1)	X1.1	0,640	0,213	Valid
	X1.2	0,664	0,213	Valid
	X1.3	0,724	0,213	Valid
	X1.4	0,603	0,213	Valid
	X1.5	0,710	0,213	Valid
	X1.6	0,650	0,213	Valid
	X1.7	0,668	0,213	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,663	0,213	Valid
	X2.2	0,662	0,213	Valid
	X2.3	0,595	0,213	Valid
	X2.4	0,679	0,213	Valid
	X2.5	0,629	0,213	Valid
	X2.6	0,660	0,213	Valid
	X2.7	0,548	0,213	Valid
Lingkungan kerja (X3)	X3.1	0,795	0,213	Valid
	X3.2	0,810	0,213	Valid
	X3.3	0,832	0,213	Valid
	X3.4	0,870	0,213	Valid
	X3.5	0,807	0,213	Valid
	X3.6	0,857	0,213	Valid
	X3.7	0,791	0,213	Valid
Kinerja ( Y)	Y1.1	0,732	0,213	Valid
	Y1.2	0,719	0,213	Valid
	Y1.3	0,758	0,213	Valid
	Y1.4	0,678	0,213	Valid
	Y1.5	0,632	0,213	Valid
	Y1.6	0,781	0,213	Valid
	Y1.7	0,699	0,213	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2020

### **b. Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengukur kehandalan kuesioner jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu ( Ghozali, 2018). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program Eviews versi 10. Menurut Ghozali (2018) uji reliabilitas dapat

dilakukan secara bersama – sama terhadap seluruh butir pertanyaan dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai Cronbach Alpha > 0,70 maka item pertanyaan adalah reliabel.
- 2) Jika nilai Cronbach Alpha < 0,70 maka item pertanyaan adalah tidak reliabel.

Uji reliabilitas menggunakan rumus menurut Sujarweni (2014) 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 varian butir

$\sigma_t^2$  = Total varian

Adapun hasil uji reliabilitas dari pengolahan data menggunakan program Eviews versi 10 dengan membandingkan nilai *Cronbach Alpha* dengan ketentuan *reliability* dalam penelitian disajikan dalam Tabel 3.5 dari lampiran 5 halaman 124 sebagai berikut:

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Komunikasi (X1)	0,789	Reliabel
2	Kompensasi (X2)	0,722	Reliabel
3	Lingkungan kerja(X3)	0,919	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0,837	Reliabel

Sumber : Data yang diolah, 2020

### c. Uji Korelasi

Uji korelasi adalah teknik statistik digunakan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan serta arah hubungan dari dua variabel atau lebih.

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan Eviews versi 10. Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan, maka digunakan pedoman menurut pendapat Sugiono (2016) yang disajikan pada Tabel 3.6 berikut ini :

**Tabel 3.6**  
**Koefisien korelasi dan interpretasi**

<b>Koefisien korelasi</b>	<b>Interprestasinya</b>
0,00 – 0,199	Hubungan korelasi sangat rendah
0,20 – 0,399	Hubungan korelasi rendah
0,40 – 0,599	Hubungan korelasi sedang
0,60 – 0,799	Hubungan korelasi kuat
0,80 – 1,000	Hubungan korelasi sangat kuat

Sumber data sekunder, 2020

#### 1) Korelasi Sederhana

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

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel ( variabel X dan variabel Y)



untuk mengetahui arah hubungan terjadi dengan hasil sifatnya kuantitatif.

Rumus korelasi sederhana sebagai berikut :

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = Korelasi antara X dan Y

X = Variabel independen (komunikasi, kompensasi, lingkungan kerja)

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan).

## 2) Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mencari hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara simultan. Korelasi berganda adalah suatu korelasi yang bermaksud untuk melihat hubungan antara 3 variabel atau lebih (dua atau lebih variabel dependen dan satu variabel independen). Korelasi berganda berkaitan dengan interkorelasi variabel-variabel independen sebagaimana korelasi dengan variabel dependen. Rumus korelasi berganda sebagai berikut :

$$R_{YX_1X_2X_3} = \sqrt{\frac{r_{2XY1}^2 + r_{2YX2}^2 + r_{2XY3}^2 - 2r_{YX1}r_{YX2}r_{YX3}r_{X_1X_2X_3}}{1 - r_{X_1X_2X_3}^2}}$$

Keterangan :

$R_y X_1, X_2, X_3$  = korelasi berganda antar X dan Y

$r_{yx1}$  = koefisien korelasi variabel X1 (komunikasi) dan Y  
(kinerja karyawan)

$r_{yx2}$  = koefisien korelasi variabel X2 (kompensasi) dan  
Y (kinerja karyawan)

$r_{yx3}$  = koefisien korelasi variabel X3 (lingkungan kerja)  
dan Y (kinerja karyawan)

$r_{x1x2x3}$  = koefisien korelasi variabel X1 (komunikasi), X2  
(kompensasi), X3 (lingkungan kerja).

Dari hasil yang diperoleh rumus di atas, dapat diketahui tingkat kekuatan variabel X dan Y. Pada hakikatnya nilai R- squared dapat bervariasi dari -1 hingga +1, secara sistematis dapat ditulis menjadi  $-1 \leq r \leq +1$ . Hasil perhitungan akan memberikan 4 alternatif, yaitu :

- a) Jika R- square bernilai positif (artinya berkorelasi positif).  
Semakin dekat nilai r ke +1, maka semakin kuat korelasinya.
- b) Jika R- squared bernilai negatif (artinya berkorelasi negatif).  
Semakin dekat nilai r ke -1, maka semakin kuat korelasinya.
- c) Jika R- squared bernilai 0, maka antara variabel – variabel tidak menunjukkan korelasi.
- d) Jika R- Squared bernilai +1 atau -1, menunjukkan korelasi positif atau negatif sangat kuat.

#### d. Uji Regresi

##### 1) Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana di gunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisa untuk mengetahui arah pengaruh dan hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel (Y) apakah positif atau negatif untuk memprediksi nilai dari variabel dependen (Y) apabila nilai variabel independen (X) mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut

$$Y = a + \beta X$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat ( kinerja karyawan )

a = Bilangan konstanta, yaitu Y jika X = 0

$\beta$  = Koefisien regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X

X = Variabel bebas ( komunikasi, kompensasi, lingkungan kerja).

##### 2) Regresi Linear Berganda

###### a) Metode menilai Goodness of fit suatu model regresi

Ketetapan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari goodness of fit. Menurut ( Ghozali & Rarmono, 2017) secara statistik dapat diukur dari nilai koefisien

determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis ( daerah dimana  $H_0$  ditolak).

Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistik berada dalam daerah dimana  $H_0$  tidak dapat ditolak.

#### **b) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Besarnya kontribusi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara simultan dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lainnya. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Jika dalam proses mendapatkan nilai  $R^2$  tinggi dapat diartikan baik, jika nilai  $R^2$  rendah tidak berarti model regresi jelek.

Kelemahan koefisien determinasi adalah jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen. Maka nilai  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan

terhadap variabel dependen. Oleh karena itu saat mengevaluasi menggunakan nilai adjusted  $R^2$ . Tidak seperti  $R^2$ . Nilai adjusted  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

Nilai adjusted  $R^2$  dapat bernilai negatif, walaupun yang dikehendaki harus positif. Menurut (Gujarati, 2003) jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted  $R^2$  negatif, maka nilai adjusted  $R^2$  dianggap bernilai nol. Secara matematis jika nilai  $R^2 = 1$ , maka adjusted  $R^2 = R^2 = 1$ , sedangkan jika nilai  $R^2 = 0$ , maka adjusted  $R^2 = (1-k)/(n-k)$ . Jika  $k > 1$ , maka adjusted  $R^2$  akan bernilai negative.

#### e. Uji Hipotesis

##### 1) Uji t (Parsial)

Menurut (Ghozali, 2018) uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X) secara parsial ada atau tidaknya pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria dalam uji t dengan langkah-langkah sebagai berikut :

a) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% (uji dua arah = 2,5% atau 0,25).

(1)  $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$  tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel.

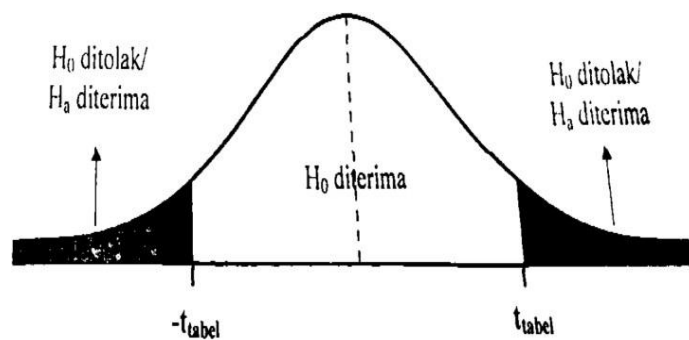
(2)  $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$  ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

- b) Menentukan nilai  $t_{hitung}$  dengan tingkat signifikansi  $< 0,05$  yang diperoleh dari hasil pengolahan program Eviews versi 10.
- c) 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 dengan asumsi jumlah  $y$ .

**Kesimpulan**

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

**2) Gambar Uji t ( Parsial )**



Gambar 3.1  
Uji t (Parsial)

### 3) Uji F (Simultan)

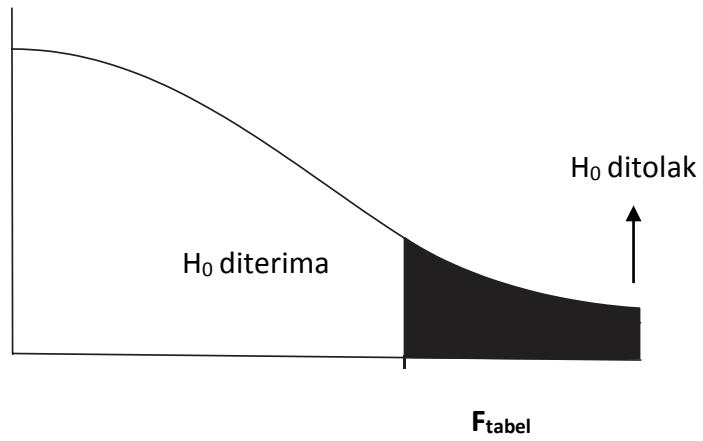
Menurut (Ghozali, 2018) uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi secara bebas (X) secara simultan ada atau tidaknya pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria dalam uji f dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a) Hipotesis diuji dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% (uji satu arah).
  - 1)  $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$  tidak ada pengaruh antara variabel bebas simultan terhadap variabel.
  - 2)  $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$  ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
- b) Menentukan nilai  $F_{hitung}$  dengan tingkat signifikansi  $< 0,05$  yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan program Eviews versi 10.
- c) 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  $y$ .
- d) Kesimpulan
  - 1) Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
  - 2) Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak artinya tidak ada pengaruh

antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

e) Gambar uji F (Simultan)



**Gambar 3.2 Uji F (Simultan)**



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum CV Untung Collection Ungaran**

##### **1. Situasi Umum CV Untung Collection Ungaran**

CV Untung Collection Ungaran perusahaan yang bergerak di bidang produk dan jasa pakaian / konveksi yang berlokasi di jalan Yossudarso Rt 03 / Rw 08 Kec . Ungaran Barat, Semarang.

Pengalaman menekuni bidang usaha konveksi sejak tahun 2014 telah memberikan banyak pelajaran berharga untuk senantiasa meningkatkan profesionalisme usaha dalam hal peningkayan manajemen usaha, sumber daya manusia, kualitas, produktifitas, ketepatan waktu dalam kerangka mewujudkan kepuasan mitra / konsumen.

Produk – produk CV Untung Collection Ungaran antara lain seragam olahraga seragam dinas, dan seragam sekolah.

Kami siap bekerja sama dan mengirimkan pesanan sesuai kebutuhan konsumen, bahkan siap memberikan bantuan konsultasi desain untuk kebutuhan yang di inginkan.

##### **2. Visi dan Misi CV Untung Collection Ungaran**

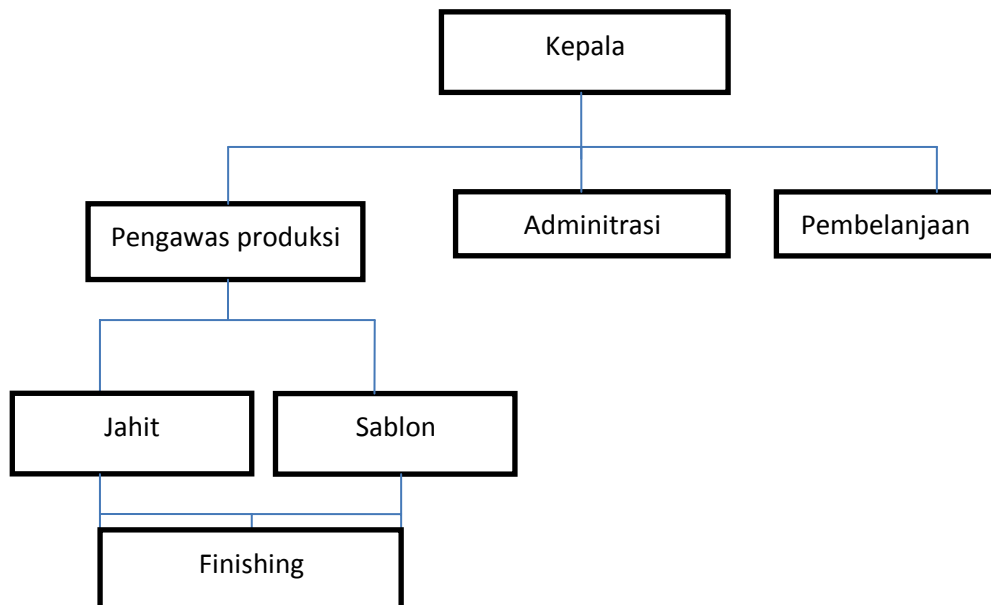
Visi CV Untung Collection Ungaran menjadi pabrik konveksi yang unggul, terkemuka dan terdepan dalam pelayanan, kinerja serta menjadi wadah pencetak pengusaha baru.

Misi CV Untung Collection Ungaran meliputi :

- a. Memberikan layanan yang baik dan solusi yang bernilai positif kepada konsumen.
- b. Menciptakan suasana yang baik bagi karyawan sebagai kebanggaan bekerja.
- c. Memberikan hasil fashion yang berkualitas dan inovatif.
- d. Menjadikan acuan sebagai konveksi yang memiliki tata kelola yang baik.
- e. Mengurangi pengangguran dan mensejahterakan masyarakat sekitar.

### 3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi CV Untung Collection Ungaran dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.1  
Struktur Organisasi CV Untung Collection Ungaran

## B. Hasil Penelitian

### 1. Identifikasi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah guru dari tingkat SD, SMP, SMA di Kabupaten Semarang, karena guru sangat mengetahui kualitas produksi pakaian olahraga di CV Untung Collection Ungaran yang berjumlah 85 responden. Data diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner), dimana kuesioner tersebut diberikan kepada 85 responden yang berkaitan dengan komunikasi, kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Untung Collection Ungaran. Penjelasan responden secara acak (*random sampling*), sebelum dilakukan analisis korelasi dan regresi, terlebih dahulu akan dilakukan pembahasan identifikasi responden yang meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan dan lama bekerja.

#### a. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan jawaban responden dari kuesioner yang diberikan, diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin wanita yaitu 72 wanita (85,9%). Berikut ini adalah tabel gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1  
Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persen
Wanita	73	85,9
Pria	12	14,1
Total	85	100,0

Sumber : Data primer diolah, 2020

### b. Usia Responden

Berdasarkan jawaban responden dari kuesioner yang diberikan, diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden berusia yaitu 20-29 sejumlah 57 responden (67,0%). Berikut ini adalah tabel gambaran umum responden berdasarkan usia responden.

Tabel 4.2  
Jumlah Responden Menurut Usia

Usia Responden	Frekuensi	Persen
20-29 tahun	57	67,0
30-39 tahun	25	29,4
40-50 tahun	3	3,6
Total	85	100,0

Sumber : Data primer di olah, 2020

### c. Pendidikan Responden

Berdasarkan jawaban responden dari kuesioner yang diberikan, diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden di dominasi oleh mereka yang berpendidikan S1 yaitu sebanyak 81 responden (95,2%).

Berikut ini adalah tabel gambaran umum responden berdasarkan tingkat pendidikan responden.

Tabel 4.3  
Jumlah Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persen
D3	3	3,6
S1	81	95,2
S2	1	1,2
Total	85	100,0

Sumber : Data primer diolah, 2020

### d. Lama Bekerja Responden

Berdasarkan jawaban responden dari kuesioner yang diberikan, diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden lama bekerja selama

0-3 tahun yaitu sebanyak 51 responden (60,0%). Berikut ini adalah tabel gambaran umum responden berdasarkan tingkat pendidikan responden.

Tabel 4.4

Jumlah responden menurut lama bekerja responden

Lama Bekerja	Frekuensi	Persen
0-3 tahun	51	60,0
4-10 tahun	33	38,8
>10 tahun	1	1,2
Total	85	100,0

Sumber : Data primer diolah, 2020.

## 2. Analisa Korelasi

Analisa korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian yang dilakukan baik secara sederhana (parsial) maupun secara berganda (simultan).

### a. Korelasi Sederhana

Analisa korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara individu atau secara sendiri. Analisa ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara komunikasi (X1) dengan kinerja (Y), hubungan antara kompensasi (X2) dengan kinerja (Y) dan hubungan antara lingkungan kerja(X3) dengan kinerja (Y).

Adapun hasil dari pengolahan Eviews 10 maka didapatkan hasil perhitungan uji korelasi sederhana sebagaimana hasil Tabel 4.5 dari lampiran 6 hal 125 sebagai berikut :

Tabel 4.5  
Hasil Uji Korelasi Sederhana

Dependent Variable: KINERJA\_Y

Method: Least Squares

Date: 01/10/21 Time: 06:06

Sample: 1 85

Included observations: 85

	KINERJA	KOMUNIKASI	KOMPENSASI	LINGKUNGAN KERJA
KINERJA	1.000000	0.624357	0.491538	0.524966
KOMUNIKASI	0.624357	1.000000	0.308445	0.314432
KOMPENSASI	0.491538	0.308445	1.000000	0.309278
LINGKUNGAN KERJA	0.524966	0.314432	0.309278	1.000000

Sumber : *Output Eviews 10*

Maka disimpulkan bahwa:

- 1) Hasil pengujian variabel komunikasi terhadap kinerja

Dapat diketahui bahwa variabel komunikasi dan kinerja mempunyai hubungan positif nilai korelasi sebesar 0.624. sehingga nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi “kuat” antara variabel komunikasi terhadap kinerja. Hasil positif menunjukkan hubungan yang searah. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu antara 0.60 – 0.799.

- 2) Hasil pengujian variabel kompensasi terhadap kinerja

Dapat diketahui bahwa variabel kompensasi dan kinerja mempunyai hubungan positif nilai korelasi sebesar 0.491. sehingga nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi “sedang” antara variabel kompensasi terhadap kinerja. Hasil

positif menunjukkan hubungan yang searah. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu antara 0.40 – 0.599.

3) Hasil pengujian variabel lingkungan kerja terhadap kinerja

Dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja dan kinerja mempunyai hubungan positif nilai korelasi sebesar 0.524. sehingga nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi “sedang” antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja. Hasil positif menunjukkan hubungan yang searah. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu antara 0.40 – 0.599.

Hasil penelitian diatas diketahui bahwa variabel komunikasi (X1) terhadap kinerja, kompensasi (X2) terhadap kinerja, lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja (Y) mempunyai hasil nilai yang positif, maka disimpulkan hubungan antara variabel bersifat searah.

**b. Korelasi Berganda**

Menurut (Ghozali & Ratmono, 2017) regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen (*explanatory*) terhadap satu variabel dependen. Berdasarkan hasil pengolahan Eviews10 maka didapatkan hasil perhitungan korelasi berganda sebagaimana hasil Tabel 4.6 dari lampiran 7 hal 126 sebagai berikut :

Tabel 4.6  
Hasil Uji Korelasi Berganda

Dependent Variable: KINERJA\_Y  
Method: Least Squares  
Date: 01/10/21 Time: 06:06  
Sample: 1 85  
Included observations: 85

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0.954634	3.161276	-0.301978	0.7634
KOMUNIKASI	0.510172	0.090013	5.667731	0.0000
KOMPENSASI	0.273238	0.083368	3.277473	0.0015
LINGKUNGAN KERJA	0.225359	0.058804	3.832408	0.0002
R-squared	0.567092	Mean dependent var		30.51765
Adjusted R-squared	0.551058	S.D. dependent var		2.889273
S.E. of regression	1.935903	Akaike info criterion		4.204940
Sum squared resid	303.5654	Schwarz criterion		4.319889
Log likelihood	-174.7100	Hannan-Quinn criter.		4.251176
F-statistic	35.36889	Durbin-Watson stat		2.028167
Prob(F-statistic)	0.000000			

Sumber: *Output Eviews 10*

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas diperoleh hasil perhitungan koefisien korelasi berganda sebesar 0.567 yang artinya bahwa variabel komunikasi, kompensasi, lingkungan kerja memiliki hubungan korelasi sedang terhadap kinerja . Hal tersebut dapat disimpulkan berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu (bernilai positif) terletak di antara 0,40 – 0,599.

### 3. Analisa Regresi

#### a. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini mengukur besarnya pengaruh antara variabel komunikasi, kompensasi, lingkungan kerja terhadap



kinerja. Berdasarkan hasil pengolahan Eviews10 maka didapatkan hasil perhitungan regresi sederhana sebagai berikut :

1) Hasil Regresi Sederhana Variabel Komunikasi

Berdasarkan hasil pengolahan Eviews10, maka di dapatkan hasil perhitungan regresi sederhana variabel komunikasi sebagaimana hasil Tabel 4.7 dari lampiran 7 hal 126 sebagai berikut :

Tabel 4.7

Hasil Uji Regresi Sederhana Komunikasi Terhadap Kinerja  
 Dependent Variable: KINERJA\_Y  
 Method: Least Squares  
 Date: 01/10/21 Time: 06:22  
 Sample: 1 85  
 Included observations: 85

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	8.414421	3.045346	2.763042	0.0071
KOMUNIKASI	0.709507	0.097435	7.281882	0.0000

Sumber : *Output Eviews 10*

Sehingga didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8.414 + 0.709X_1$$

dimana:

Y: Kinerja

X<sub>1</sub> : Komunikasi

Nilai (constant) sebesar 8.414, dapat diartikan bahwa apabila variabel komunikasi (X<sub>1</sub>) tidak mengalami peningkatan/ penurunan maka kinerja karyawan CV Untung Collection Ungaran akan tetap bernilai 8.414. Nilai koefisien regresi

variabel komunikasi (X1) sebesar 0.709 bertanda positif, hal ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh positif antara variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan CV Untung Collection Ungaran. Jika terjadi peningkatan komunikasi maka kinerja karyawan CV Untung Collection Ungaran juga akan meningkat sebesar 0.709.

2) Hasil Regresi Sederhana Variabel Kompensasi

Berdasarkan hasil pengolahan Eviews10, maka didapatkan hasil perhitungan regresi sederhana variabel kompensasi sebagaimana hasil Tabel 4.8 lampiran 7 hal 126 sebagai berikut:

Tabel 4.8

Hasil Uji Regresi Sederhana Kompensasi Terhadap Kinerja

Dependent Variable: KINERJA\_Y  
 Method: Least Squares  
 Date: 01/10/21 Time: 06:24  
 Sample: 1 85  
 Included observations: 85

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	14.07358	3.209628	4.384800	0.0000
KOMPENSASI	0.518259	0.100785	5.142204	0.0000

Sumber : *Output Eviews 10*

Sehingga didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 14.073 + 0.518X_2$$

dimana:

Y : Kinerja

X<sub>2</sub> :Kompensasi

Nilai (constant) sebesar 14.073, dapat diartikan bahwa apabila variabel kompensasi ( $X_2$ ) tidak mengalami peningkatan/penurunan maka kinerja karyawan CV Untung Collection Ungaran akan tetap bernilai 14.073. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0.518 bertanda positif, hal ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh positif antara variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan CV Untung Collection Ungaran. Jika terjadi peningkatan kompensasi maka kinerja karyawan CV Untung Collection Ungaran juga akan meningkat sebesar 0.518.

### 3) Hasil Regresi Sederhana Variabel lingkungan kerja

Berdasarkan hasil pengolahan Eviews10, maka didapatkan hasil perhitungan regresi sederhana variabel lingkungan kerja sebagaimana hasil Tabel 4.9 dari lampiran 6 hal 127 sebagai berikut:

Tabel 4.9  
Hasil Uji Regresi Sederhana lingkungan kerja Terhadap Kinerja  
Dependent Variable: KINERJA\_Y  
Method: Least Squares  
Date: 01/10/21 Time: 06:25  
Sample: 1 85  
Included observations: 85

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	18.57274	2.142583	8.668388	0.0000
LINGKUNGAN KERJA	0.389608	0.069334	5.619248	0.0000

Sumber: *Output Eviews 10*

Sehingga didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 18.572 + 0.389X_3$$

dimana:

Y : Kinerja

X<sub>2</sub> : lingkungan kerja

Nilai (constant) sebesar 18.5727, dapat diartikan bahwa apabila variabel lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) tidak mengalami peningkatan/ penurunan maka kinerja karyawan CV Untung Collection Ungaran akan tetap bernilai 18.572. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 0.389 bertanda positif, hal ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Untung Collection Ungaran. Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja maka kinerja karyawan CV Untung Collection Ungaran juga akan meningkat sebesar 0.389.

b. Analisis Regresi Berganda

Menurut Ghozali & Ratmono (2017) Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen (*explanatory*) terhadap satu variabel dependen. Berdasarkan hasil pengolahan Eviews10, maka didapatkan hasil perhitungan analisis regresi berganda sebagaimana hasil Tabel 4.10 dari lampiran 7 hal 126 sebagai berikut :

Tabel 4.10  
 Hasil Uji Regresi berganda lingkungan kerja Terhadap Kinerja

Dependent Variable: KINERJA\_Y  
 Method: Least Squares  
 Date: 01/10/21 Time: 06:06  
 Sample: 1 85  
 Included observations: 85

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0.954634	3.161276	-0.301978	0.7634
KOMUNIKASI	0.510172	0.090013	5.667731	0.0000
KOMPENSASI	0.273238	0.083368	3.277473	0.0015
LINGKUNGAN KERJA	0.225359	0.058804	3.832408	0.0002
R-squared	0.567092	Mean dependent var		30.51765
Adjusted R-squared	0.551058	S.D. dependent var		2.889273
S.E. of regression	1.935903	Akaike info criterion		4.204940
Sum squared resid	303.5654	Schwarz criterion		4.319889
Log likelihood	-174.7100	Hannan-Quinn criter.		4.251176
F-statistic	35.36889	Durbin-Watson stat		2.028167
Prob(F-statistic)	0.000000			

Sumber : *Output* Eviews 10

Berdasarkan Tabel 4.9 maka didapatkan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = -0,954 + 0,510X_1 + 0,273X_2 + 0,225X_3 + e$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai (constant) sebesar  $-0,954$ , dapat diartikan bahwa apabila variabel komunikasi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) tidak mengalami perubahan atau nilainya adalah 0, maka kinerja di CV untung Collection Ungaran adalah sebesar  $-0,954$ .
- 2) Nilai koefisien regresi komunikasi ( $X_1$ ) sebesar 0,510 yang berarti jika terjadi peningkatan komunikasi maka kinerja karyawan CV Untung Collection Ungaran akan meningkat

sebesar 0,510, dengan nilai kompensasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) tetap. Tanda positif menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara komunikasi terhadap kinerja di CV Untung Collection Ungaran.

3) Nilai koefisien regresi kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,273 yang berarti jika terjadi peningkatan kompensasi maka kinerja karyawan CV Untung Collection Ungaran akan meningkat sebesar 0,273, dengan nilai komunikasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) tetap. Tanda positif menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja di CV Untung Collection Ungaran.

4) Nilai koefisien lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,225 yang berarti jika terjadi peningkatan lingkungan kerja maka kinerja karyawan di CV Untung Collection Ungaran akan meningkat sebesar 0,225, dengan nilai komunikasi ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) tetap. Tanda positif menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara komunikasi terhadap kinerja di CV Untung Collection Ungaran.

#### **4. Determinasi (*Adjusted R Squared*)**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya. Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan

variabel independen terhadap variabel dependen (ghozali, 2016).

Koefisien korelasi berganda dan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya korelasi dan kontribusi dari variabel komunikasi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara bersama – sama terhadap kinerja. Hasil uji koefisien determinasi (Adj  $R^2$ ) dapat dilihat pada Tabel 4.10 dari lampiran 8 hal 128 sebagai berikut :

Tabel 4.10

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Dependent Variable: KINERJA\_Y  
Method: Least Squares  
Date: 01/10/21 Time: 06:06  
Sample: 1 85  
Included observations: 85

---

R-squared	0.567092	Mean dependent var	30.51765
Adjusted R-squared	0.551058	S.D. dependent var	2.889273
S.E. of regression	1.935903	Akaike info criterion	4.204940
Sum squared resid	303.5654	Schwarz criterion	4.319889
Log likelihood	-174.7100	Hannan-Quinn criter.	4.251176
F-statistic	35.36889	Durbin-Watson stat	2.028167
Prob(F-statistic)	0.000000		

---

Sumber: *Output Eviews 10*

Berdasarkan Tabel 4.10 yang menunjukkan besarnya nilai determinasi (Adj  $R^2$ ) sebesar 0.551. Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikatnya sebesar 55,1 % dimana sisanya yaitu sebesar 44,9% dijelaskan oleh faktor yang lain di luar penelitian ini.

## 5. Hipotesis

### a. Uji t ( Parsial )

Uji t ini untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu tabel variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel terikat.

Uji t adalah untuk menguji apakah variabel komunikasi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja ( $Y$ ) di CV Untung Collection Ungaran pada tingkat signifikansi  $(\alpha/2) = 5\%/2$  (0,025). Kriteria uji t adalah membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , dimana  $t_{hitung}$  diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara  $t_{tabel}$  diperoleh dari tabel t dengan ketentuan  $df = n - k - 1 = 85 - 3 - 1 = 81$ , sehingga diketahui  $t_{tabel}$  sebesar 1,989. Hasil uji t antara komunikasi, kompensasi dan lingkungan kerja dengan kinerja dapat dilihat pada Tabel 4.11 dari lampiran 9 hal 129 sebagai berikut:

Tabel 4.11  
Hasil Uji Statistik t

Dependent Variable: KINERJA\_Y  
Method: Least Squares  
Date: 01/10/21 Time: 06:06  
Sample: 1 85  
Included observations: 85

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0.954634	3.161276	-0.301978	0.7634
KOMUNIKASI	0.510172	0.090013	5.667731	0.0000
KOMPENSASI	0.273238	0.083368	3.277473	0.0015
LINGKUNGAN KERJA	0.225359	0.058804	3.832408	0.0002

Sumber: *Output Eviews 10*



1) Uji t antara komunikasi terhadap kinerja karyawan

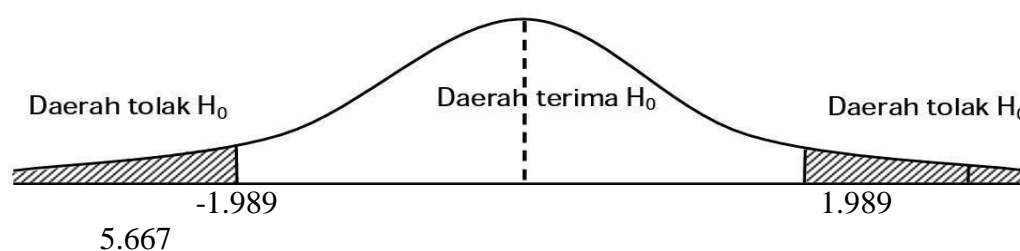
Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh komunikasi (X1) terhadap kinerja (Y) di CV Untung Collection Ungaran.

$H_1$  : Ada pengaruh komunikasi (X1) terhadap kinerja (Y) di CV Untung Collection Ungaran.

Berdasarkan Tabel 4.11 didapatkan hasil bahwa variabel komunikasi (X1) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5.667 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.989 ( $5.667 > 1.989$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0.0000 yang kurang dari 0.05, yang berarti bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Untung Collection Ungaran atau dapat dikatakan hipotesis pertama ( $H_1$ ) dalam penelitian ini diterima dan ( $H_0$ ) ditolak .

Gambar 4.2  
Uji t Variabel komunikasi



2) Uji t antara kompensasi terhadap kinerja karyawan

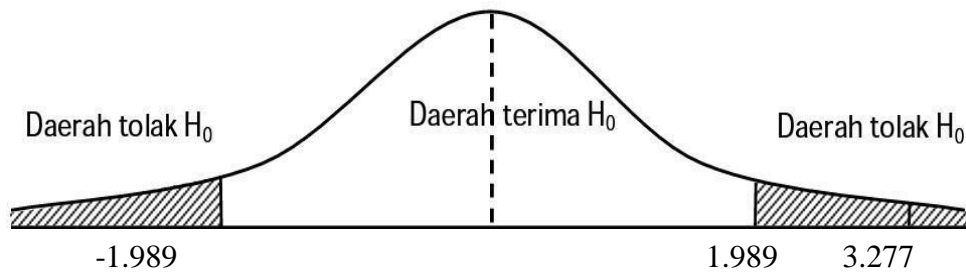
Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y) di CV Untung Collection Ungaran.

$H_1$  : Ada pengaruh kompensasi( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) di CV Untung Collection Ungaran.

Berdasarkan Tabel 4.11 didapatkan hasil bahwa variabel kompensasi ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.277 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.989 ( $3.277 > 1.989$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0.0015 yang kurang dari 0.05, yang berarti bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Untung Collection Ungaran atau dapat dikatakan hipotesis kedua ( $H_2$ ) dalam penelitian ini diterima dan ( $H_0$ ) ditolak .

Gambar 4.3  
Uji t Variabel kompensasi



3) Uji t antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

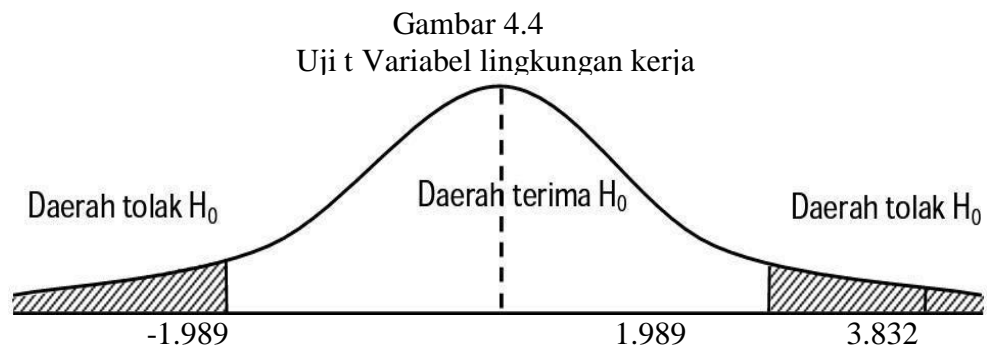
Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja (Y) di CV Untung Collection Ungaran

$H_1$  : Ada pengaruh lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja (Y) di CV Untung Collection Ungaran

Berdasarkan Tabel 4.11 didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.832 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.989 ( $3.832 > 1.989$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0.0002 yang kurang dari 0.05, yang berarti bahwa

variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Untung Collection Ungaran atau dapat dikatakan hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima dan (Ho) ditolak .



b. Uji F ( Simultan )

Uji simultan digunakan untuk menguji hipotesis keempat (H4) yang menyatakan ada pengaruh komunikasi, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di CV Untung Collection Ungaran.

Uji F adalah untuk menguji apakah variabel komunikasi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di CV Untung Collection Ungaran pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ )=5%(0,05). Kriteria uji F adalah membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , dimana  $F_{hitung}$  diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara  $F_{tabel}$  diperoleh dari tabel F dengan ketentuan derajat bebas pembilang ( $df_1$ )=  $k = 3$  dan derajat bebas pembagi ( $df$ ) =  $n - k - 1 = 85 - 3 - 1 = 81$ , sehingga diketahui  $F_{tabel}$  sebesar 3,111. Pengujian uji F dapat dilihat pada Tabel 4.12 dari lampiran 9 hal 129 sebagai berikut:

Tabel 4.12  
 Hasil Uji Statistik F

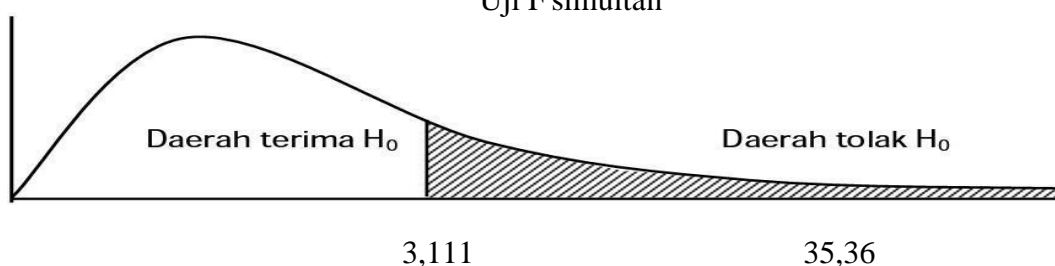
Dependent Variable: KINERJA\_Y  
 Method: Least Squares  
 Date: 01/10/21 Time: 06:06  
 Sample: 1 85  
 Included observations: 85

R-squared	0.567092	Mean dependent var	30.51765
Adjusted R-squared	0.551058	S.D. dependent var	2.889273
S.E. of regression	1.935903	Akaike info criterion	4.204940
Sum squared resid	303.5654	Schwarz criterion	4.319889
Log likelihood	-174.7100	Hannan-Quinn criter.	4.251176
F-statistic	35.36889	Durbin-Watson stat	2.028167
Prob(F-statistic)	0.000000		

Sumber: *Output Eviews 10*

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai F statistik atau F hitung sebesar 35,36 yang lebih besar dari pada F tabel yaitu sebesar 3,111 ( $35,36 > 3,111$ ) dengan nilai signifikansi ( $p$ ) 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa komunikasi (X1), kompensasi (X2) dan lingkungan kerja(X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Untung Collecton Ungaran dengan demikian hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini diterima dan (H<sub>0</sub>)ditolak.

Gambar 4.5  
 Uji F simultan



### C. PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Untung Collection Ungaran.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel komunikasi (X1) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5.667 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.989 ( $5.667 > 1.989$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0.0000 yang kurang dari 0.05, yang berarti bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Untung Collection Ungaran atau dapat dikatakan hipotesis pertama ( $H_1$ ) dalam penelitian ini diterima dan ( $H_0$ ) ditolak. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saumand, 2014 tentang pengaruh, komunikasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan pengawasan sebagai variabel moderating pada PT Gas Negara Tbk SBU distribusi wilayah III. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Menurut (Harta & Antari, 2019) Komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada pihak lain. Kesalahan dalam berkomunikasi akan memberikan hasil yang kurang baik dan dapat berakibat fatal sehingga tidak mencapai sasaran. Komunikasi adalah sebuah proses dua arah dalam penyampaian informasi atau pesan-pesan oleh seseorang kepada orang lain dengan tujuan dapat saling mengerti dan memahami.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel kompensasi (X2) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.277 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.989

( $3.277 > 1.989$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0.0015 yang kurang dari 0.05, yang berarti bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Untung Collection Ungaran atau dapat dikatakan hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima dan ( $H_0$ ) ditolak. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suwati, 2013 dengan judul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi merupakan variabel parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Bangun (2012) kompensasi merupakan salah satu faktor menjadi perhatian banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang dilakukan perusahaan mampu menghasilkan semangat yang baik dalam pencapaian target suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel lingkungan kerja (X3) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.832 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.989 ( $3.832 > 1.989$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0.0002 yang kurang dari 0.05, yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Untung Collection Ungaran atau dapat dikatakan hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima dan ( $H_0$ ) ditolak. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A. Mekel dan Irvan Trang (2015) dengan judul pengaruh lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut cabang airmadi di kabupaten Minahasa Utara. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi: tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk hubungan antara orang-orang yang ada di suatu tempat (Nurhidayat et al., 2017). Serta penunjang untuk menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas & prestasi kerja meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh komunikasi, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja di CV Untung Collection Ungaran dan hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini dapat diterima dan menolak ( $H_0$ ) nilai F statistik atau F hitung sebesar 35,36 yang lebih besar dari pada F tabel yaitu sebesar 3,111 ( $35,36 > 3,111$ ) dengan nilai signifikansi ( $p$ ) 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa komunikasi (X1), kompensasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV untung Collecton Ungaran. Komunikasi merupakan proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang – lambang yang bermakna bagi kedua pihak, dalam situasi tertentu komunikasi menggunakan media untuk merubah sikap atau tingkah laku seseorang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan. Tanpa adanya komunikasi yang baik antar anggota dan pejabat di sebuah organisasi, tentu akan menyebabkan organisasi tidak berhasil mencapai tujuan bersama, maka komunikasi

menjadi jembatan penting untuk menyampaikan pesan berdasarkan tujuan yang telah disepakati bersama. Pesan itulah yang nantinya akan menyebar dan menggerakkan semua elemen organisasi menuju dan bertindak sesuai visi - misi yang telah di rencanakan organisasi di perusahaan.

Oleh karena itu kompensasi yang dilakukan setelah adanya komunikasi bertujuan untuk memberikan imbalan pada karyawan ketika karyawan telah mencapai target sesuai tujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi mencerminkan seberapa pencapaian hasil kerja, ukuran nilai kerja karyawan itu sendiri, yaitu rekan kerja, keluarga dan masyarakat serta lingkungan yang bersih dan mendukung agar tercipta suasana kerja yang kondusif. Artinya jika komunikasi, kompensasi, dan lingkungan kerja sesuai dengan tujuan perusahaan maka, kinerja karyawan semakin meningkat dalam mencapai kualitas produk yang dihasilkan. Hasil dari pengujian hipotesis keempat ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A. Mekel dan Irvan Trang (2015) dengan judul pengaruh komunikasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut cabang airmadidi kabupaten Minahasa .



## BAB V

### PENUTUP

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh komunikasi, kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Untung Collection Ungaran, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan di CV Untung Collection Ungaran dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,624 yang termasuk dalam kategori kuat. Selain itu, ada pengaruh positif komunikasi terhadap kinerja di CV Untung Collection Ungaran. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel komunikasi diperoleh nilai t hitung sebesar 5,667 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,510
2. Kompensasi mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan di CV Untung Collection Ungaran dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,491 yang termasuk dalam kategori sedang. Selain itu, ada pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV Untung Collection Ungaran. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel kompensasi diperoleh nilai t hitung sebesar 3,277 dengan nilai signifikansi sebesar 0,015 lebih kecil dari 0,05 ( $0,015 < 0,05$ ), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,273.
3. Lingkungan kerja mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan di CV Untung Collection Ungaran dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,524

yang termasuk dalam kategori sedang. Selain itu, ada pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV Untung Collection Ungaran. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel kompensasi diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,832 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,225.

4. Komunikasi, kompensasi, lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Untung Collection Ungaran. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  35,36 lebih besar daripada  $F_{tabel}$  3,111 ( $35,36 > 3,111$ ) dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ).
5. Hasil uji  $Adjusted R^2$  pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,551. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi, kompensasi, dan lingkungan kerja sebesar 55,1%, sedangkan sisanya sebesar 44,9 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## **B. SARAN**

### **1. Bagi Perusahaan**

Dalam rangka meningkatkan kinerja di CV Untung Collection Ungaran maka perusahaan harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

- a. Proses komunikasi dengan baik antar bawahan maupun atasan di CV Untung Collection Ungaran harus lebih ditingkatkan di sebuah perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan ,

ketika berkomunikasi dengan baik maka sistem penyampaian informasi bisa berjalan lancar , tidak ada salah faham antara satu karyawan dengan karyawan yang lain, agar tercapai kinerja yang maksimal sesuai tujuan perusahaan. Maka produksi di CV Untung Collection Ungaran bisa tercapai secara maksimal sesuai harapan konsumen dengan kualitas yang bagus serta tepat waktu ketika pengiriman dan sedikit angka cacat yang terdapat di produk .

- b. Kompensasi sangat perlu di CV Untung Collection Ungaran sebagai bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan dihargai dalam bekerja.
- c. Lingkungan kerja sangat penting di Cv Untung Collection Ungaran untuk menciptakan semangat kerja ketika lingkungan kerja bersih dan rapi , sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat serta manfaat yang diperoleh dapat menyelesaikan target dengan tepat waktu sesuai apa yang diharapkan oleh perusahaan.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hendaknya perlu melakukan penelitian yang lebih spesifik dan mendalam menggunakan variabel-variabel selain variabel komunikasi, kompensasi, dan lingkungan kerja yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan hal ini dimaksudkan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel-variabel terhadap kinerja karyawan di CV Untung Collection Ungaran.

### 3. Bagi Pembaca

Disarankan untuk mempelajari lebih jauh mengenai manajemen sumber daya manusia maupun variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja .

## DAFTAR PUSTAKA

- Alif, 2015, Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Terminal LPG, *Jurnal MIX*, Vol VI, No.2, Juni 2015, Hal 291–309.
- Ardiansyah, & Okta, D. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Ker/Ja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, VOL.3 No.1(4), 16–30. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.5183.7283>
- Artanti, E. F., Suddin, A., & Wardiningsih, S. S. (2019). pengaruh kompetensi, komunikasi, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen disekolah tinggi pariwisata sahid surakarta. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13, 261–269.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- David, & Muskitta, D. I. (2018). the effect of compensation, work environment, and the reward for performance on the performance of employee at pt surya dumai industri tbk pekanbaru. *KURS*, 3(1), 1–15.
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115–122. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&ved=2ahUKEwibpYLHvvfoAhVIfSsKHVs0CKQQFjAEegQIBRAB&url=http%3A%2F%2Fwww.jurnal.unsyiah.ac.id%2FJMM%2Farticle%2Fdownload%2F10326%2F8110&usg=AOvVaw2aPZ08rzu2fkSG1q71JsmZ>
- Geralt, Elia, Fahmi, Sepang, Koleangan, A.M., Rosalina, L., & Jantje. (2020). Karyawan Pt Bringin Karya Sejahtera Influence Of Leadership And Communication Styles On Employee Performance Of Pt Bringin Karya Sejahtera. *Emba*, 8(2), 89–98.
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V, & Sihombing, S. (2019). *pengaruh disiplin dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di pt pln (unit induk pembangunan sumatera bagian utara)*. 5, 35–44.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program eviews*, Badan. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPF
- Harta, A. A. J., & Antari, N. L. S. (2019). pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel novotel airport ngurah rai.

*Research Management*, 01(1), 1–7.

- Istiatin, & Aryati, I. (2017). Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagiann Sewing PT. Pelita Tomangmas
- Julita, & Arianty, N. (2019). *pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt jasa marga ( persero) tbk cabang belmera medan*. 195–205. <https://doi.org/10.31227/osf.io/scavq>
- Kurniawan, & Dani. (2018). Komunikasi Model Laswell Dan Stimulus-Organism-Response Dalam Mewujudkan Pembelajaran Menyenangkan. *Jurnal Komunikasi Pendidikan*, 2(1), 60. <https://doi.org/10.32585/jkp.v2i1.65>
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Manajemen & Kewirausahaan*, 5.
- Mariani, L. M. I., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(7), 244999.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad, A. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Di Pt Hamatetsu Indonesia. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 1(2), 426–433. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v1i2.72>
- Nurhidayat, Sjahrudin, H., & Themba, O. S. (2017). Relevansi Kompensasi , Pengembangan Karir dan lingkungan kerja pada kepuasan kerja. *Organisasi Dan Manajemen*, 2(2), 78–89.
- Pramest, Ardiyanti, & Afifah. (n.d.). pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja ( k3) terhadap kepuasan kinerja karyawan pt pg rajawali 1 unit pg kreber baru malang. *Riset Manajemen*, 1–14.
- Prasetya, Rahmawanti, N. P., & Arik, B. S. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Adminitrasi Bisnis*, 8(2), 1–9. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.41>
- Pratama, S. A., & Nurtjahjono, M. S. H. G. E. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1), 86109.
- Putro, S. R. S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Budaya Organisasi Dan ( Studi Di Sekolah Tinggi Dibawah Yayasan Bani Saleh ). *Gerbang*, 9(2), 75–85.
- Rahman, M. A. (2018). Kinerja Karyawan ( Studi pada Karyawan PT Jatim Times Network di Kota Malang ). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 63(1), 82–89.

- Rivai, Veithzal,; Ella Jauvani Sagala. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Press
- Robbins, 2014, Organizational Behavior. (8th Ed). New Jersey: Prentice Hall.
- Satriowati, E., Paramita, P. D., & Hasiholan, L. B. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Laundry Elephant King. *Journal Of Management*, 2(2), 12. <https://doi.org/10.3413/Nukmed-0585-13-05>
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja, Jakarta: Bumi Aksara.
- Setiawan, F., & Dewi, A. A. S. K. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5), 252522.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sundari, & Okfitasari. (2017). pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten sukoharjo dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Akuntansi Dan Pajak*, 18(01), 169–178.
- Surjosuseno, D. (2015). pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi ud pabrk ada plastic. *Agora*, 3(2), 759–784. <https://doi.org/10.1002/9781118834015.ch75>
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Slameto. (2013). Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

## LAMPIRAN 1

### KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr Karyawan

di CV Untung Collection Ungaran

Dengan Hormat,

Sebelumnya perkenalkanlah saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN – GUPPI (UNDARIS) Ungaran yang akan mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul “PENGARUH *KOMUNIKASI, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN* Guna keperluan penelitian tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara berkenan meluangkan waktu untuk mengisi/ menjawab kuesioner (daftar pertanyaan) yang kami ajukan.

Jawaban Bapak/ Ibu/ Saudara akan kami jamin kerahasiaannya, oleh karena itu jawaban yang terbaik adalah jawaban yang benar-benar menggambarkan kondisi keadaan yang sebenarnya. Oleh karena itu tidak perlu untuk mencantumkan namanya dalam kuesioner ini.

Demikian, atas kesediaan dan kerjasama dari Bapak/ Ibu/ Saudara dalam membantu kelancaran penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Kurnia Vica Indriyani

NPM : 16.51.0014



#### **A. IDENTITAS RESPONDEN**

Lingkarilah pada pilihan jawaban yang paling sesuai menurut bapak/ ibu, saudara/ saudari.

1. Jenis kelamin : 1. Pria 2. Wanita
2. Pendidikan terakhir : 1. SMU/SMK 2. D3 3. S1 4. S2
3. Usia : 1. 20-29 th 2. 30-39 th 3. 40-50 th
4. Lama bekerja : 1. 0-3 tahun 2. 4-10 tahun 3. Lebih dari 10 tahun

#### **B. PETUNJUK PENGISIAN**

Saudara diminta untuk memberikan tanda centang (☐) pada salah satu jawaban **SS, S, KS, TS, STS** pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan sikap saudara dan sesuai dengan kondisi sebenarnya, dimana :

1. **SS** = Bila anda **sangat setuju** dengan pernyataan tersebut skor 5
2. **S** = Bila anda **setuju** dengan pernyataan tersebut skor 4
3. **KS** = Bila anda **kurang setuju** dengan pernyataan tersebut skor 3
4. **TS** = Bila anda **tidak setuju** dengan pernyataan tersebut skor 2
5. **STS** = Bila anda **sangat tidak setuju** dengan pernyataan tersebut skor 1

### 1. Komunikasi (X<sub>1</sub>)

No	Pertanyaan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Setujukah anda adanya keterbukaan komunikasi atasan dan bawahan dalam menyampaikan sebuah informasi.					
2	Setujukah anda bersikap jujur, rendah hati, serta adil menerima pendapat orang lain saat komunikasi.					
3	Setujukah anda bersikap positif ketika mengemukakan pendapat yang kurang mendukung.					
4	Setujukah anda saling mendukung saat berkomunikasi.					
5	Setujukah anda komunikasi antarbagian di cv untung collection Ungaran terjalin dengan baik.					
6	Setujukah anda ketika dapat informasi dari pimpinan dapat dipahami.					
7	Setujukah anda komunikasi sangat penting dalam setiap proses kinerja karyawan.					

### 2. Kompensasi (X<sub>2</sub>)

No	Peryataan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Setujukah anda mendapat gaji setiap bulan tepat waktu.					
2	Setujukah anda gaji yang diterima sebagai imbalan pekerjaan yang dilakukan.					
3	Setujukah anda cv untung <i>collection</i> Ungaran setiap tahun mendapat tunjangan hari raya.					
4	Setujukah anda fasilitas di cv untung <i>collection</i> Ungaran sesuai kebutuhan karyawan.					
5	Setujukah anda cv untung <i>collection</i> Ungaran selama bekerja mendapat jaminan kesehatan.					
6	Setujukah anda adanya bonus diberikan diluar gaji karyawan.					
7	Setujukah anda ketika pencapaian target diberikan penghargaan.					

### 3. Lingkungan kerja(X<sub>3</sub>)

No	Pernyataan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Setujukah anda kondisi ruang kerja memberikan kenyamanan saat bekerja.					
2	Setujukah anda karyawan ikut serta menjaga kebersihan di area kerja.					
3	Setujukah anda tata letak ruang kerja sesuai proses kerja setiap karyawan.					
4	Setujukah anda sirkulasi udara mempengaruhi ruang kerja karyawan.					
5	Setujukah anda suhu udara mempengaruhi kondisi area kerja karyawan dalam pencapaian target.					
6	Setujukah anda cahaya penerangan dapat membantu karyawan dalam memperlancar kinerjanya.					
7	Setujukah anda lingkungan kerja yang kondusif karyawan nyaman dalam pencapaian target.					

### 4. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Setujukah anda kualitas produksi yang dikerjakan sesuai permintaan konsumen.					
2	Setujukah anda menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
3	Setujukah anda karyawan lebih giat bekerja dalam pencapaian tujuan perusahaan.					
4	Setujukah anda kualitas produksi yang bagus menghasilkan <i>quantity</i> yang banyak.					
5	Setujukah anda kinerja saling berkontribusi & bersinergi dalam mencapai tujuan perusahaan.					
6	Setujukah anda ketepatan waktu bekerja sesuai SOP ( standart operasional) perusahaan.					
7	Setujukah anda komitmen kerja & tanggung jawab sangat berguna bagi setiap karyawan.					

## LAMPIRAN 2

### IDENTITAS RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Pendidikan	Umur	Lama Bekerja
1	Wanita	S1	20-29	4-10 tahun
2	Wanita	S1	20-29	0-3 tahun
3	Wanita	S1	20-29	0-3 tahun
4	Wanita	S1	30-39	0-3 tahun
5	Wanita	S1	20-29	0-3 tahun
6	Wanita	S1	20-29	4-10 tahun
7	Wanita	S1	20-29	0-3 tahun
8	Wanita	S1	30-39	4-10 tahun
9	Pria	S1	20-29	4-10 tahun
10	Wanita	S1	20-29	0-3 tahun
11	Wanita	S1	20-29	0-3 tahun
12	Wanita	S1	20-29	0-3 tahun
13	Wanita	S1	20-29	4-10 tahun
14	Wanita	S1	20-29	0-3 tahun
15	Wanita	S1	30-39	0-3 tahun
16	Wanita	S1	30-39	4-10 tahun
17	Wanita	S1	20-29	0-3 tahun
18	Pria	S1	40-50	4-10 tahun
19	Wanita	S1	20-29	0-3 tahun
20	Wanita	S1	20-29	0-3 tahun
21	Wanita	S1	20-29	0-3 tahun
22	Pria	S1	20-29	0-3 tahun
23	Wanita	S1	30-39	4-10 tahun
24	Wanita	S1	20-29	4-10 tahun
25	Wanita	S1	20-29	0-3 tahun
26	Wanita	S1	20-29	0-3 tahun
27	Pria	S1	20-29	4-10 tahun
28	Wanita	S1	20-29	0-3 tahun
29	Wanita	S1	30-39	0-3 tahun
30	Pria	S1	30-39	4-10 tahun
31	Wanita	S1	20-29	0-3 tahun
32	Wanita	S1	30-39	0-3 tahun
33	Wanita	S1	20-29	0-3 tahun
34	Wanita	S1	20-29	0-3 tahun
35	Wanita	D3	20-29	4-10 tahun
36	Wanita	S1	30-39	0-3 tahun
37	Wanita	S2	30-39	>10 tahun
38	Wanita	S1	20-29	0-3 tahun
39	Wanita	S1	30-39	4-10 tahun
40	Wanita	S1	20-29	0-3 tahun

41	Wanita	S1	20-29	0-3 tahun
42	Wanita	S1	20-29	4-10 tahun
43	Wanita	S1	20-29	4-10 tahun
44	Wanita	D3	20-29	0-3 tahun
45	Wanita	S1	20-29	0-3 tahun
46	Wanita	S1	20-29	0-3 tahun
47	Wanita	S1	20-29	0-3 tahun
48	Wanita	S1	20-29	0-3 tahun
49	Pria	S1	20-29	4-10 tahun
50	Wanita	S1	30-39	4-10 tahun
51	Pria	S1	30-39	4-10 tahun
52	Wanita	S1	20-29	0-3 tahun
53	Wanita	D3	30-39	0-3 tahun
54	Wanita	S1	20-29	4-10 tahun
55	Wanita	S1	20-29	0-3 tahun
56	Wanita	S1	20-29	0-3 tahun
57	Pria	S1	30-39	4-10 tahun
58	Wanita	S1	30-39	4-10 tahun
59	Wanita	S1	20-29	4-10 tahun
60	Wanita	S1	20-29	0-3 tahun
61	Wanita	S1	30-39	0-3 tahun
62	Pria	S1	30-39	0-3 tahun
63	Wanita	S1	20-29	4-10 tahun
64	Wanita	S1	20-29	4-10 tahun
65	Wanita	S1	30-39	4-10 tahun
66	Wanita	S1	30-39	0-3 tahun
67	Pria	S1	20-29	0-3 tahun
68	Wanita	S1	30-39	0-3 tahun
69	Wanita	S1	20-29	4-10 tahun
70	Wanita	S1	20-29	0-3 tahun
71	Wanita	S1	20-29	0-3 tahun
72	Pria	S1	30-39	4-10 tahun
73	Wanita	S1	20-29	0-3 tahun
74	Wanita	S1	20-29	4-10 tahun
75	Wanita	S1	20-29	0-3 tahun
76	Wanita	S1	40-50	4-10 tahun
77	Wanita	S1	20-29	4-10 tahun
78	Wanita	S1	30-39	4-10 tahun
79	Wanita	S1	30-39	0-3 tahun
80	Pria	S1	40-50	0-3 tahun
81	Wanita	S1	20-29	0-3 tahun
82	Wanita	S1	20-29	0-3 tahun
83	Wanita	S1	30-39	0-3 tahun
84	Wanita	S1	20-29	4-10 tahun
85	Wanita	S1	20-29	4-10 tahun

**LAMPIRAN 3****HASIL DATA KUESIONER****DATA VARIABEL KOMUNIKASI (X1)**

<b>NO</b>	<b>X1.1</b>	<b>X1.2</b>	<b>X1.3</b>	<b>X1.4</b>	<b>X1.5</b>	<b>X1.6</b>	<b>X1.7</b>	<b>TOT X1</b>
1	5	5	5	5	4	4	5	33
2	4	5	3	2	5	4	4	27
3	4	4	4	4	4	3	4	27
4	5	4	4	5	4	4	5	31
5	5	5	4	4	4	5	5	32
6	5	5	4	4	4	4	4	30
7	4	4	4	4	4	4	5	29
8	4	4	3	4	4	4	4	27
9	5	4	4	4	4	4	5	30
10	4	4	3	4	4	4	4	27
11	5	5	4	5	5	5	5	34
12	5	5	5	5	5	4	5	34
13	5	5	4	4	3	4	5	30
14	5	5	4	5	4	4	5	32
15	4	4	4	4	3	3	4	26
16	5	4	4	4	4	5	5	31
17	4	4	3	5	4	5	5	30
18	5	5	5	4	5	5	5	34
19	5	5	4	5	4	5	4	32
20	5	4	3	5	4	4	4	29
21	5	5	5	5	5	5	5	35
22	4	5	4	4	4	4	5	30
23	4	4	5	4	4	4	5	30
24	5	5	5	5	5	5	5	35
25	5	4	4	4	4	4	4	29
26	5	5	4	4	5	5	4	32
27	4	4	4	5	4	4	4	29
28	5	4	4	4	4	4	4	29
29	5	5	4	5	5	5	5	34
30	5	5	4	4	4	5	5	32
31	5	5	5	5	4	4	5	33
32	5	5	4	5	5	5	5	34
33	5	4	4	5	5	4	5	32
34	4	4	4	4	4	4	4	28

35	5	5	5	5	5	5	5	35
36	5	4	4	4	4	4	5	30
37	5	5	5	5	4	4	5	33
38	5	5	5	4	4	4	5	32
39	4	4	4	5	4	4	4	29
40	5	5	4	5	4	4	4	31
41	4	4	4	4	4	4	4	28
42	4	5	4	5	5	5	5	33
43	4	4	4	4	4	3	5	28
44	4	5	5	5	5	4	5	33
45	5	5	4	4	4	4	5	31
46	5	5	4	4	4	4	5	31
47	5	5	5	4	4	4	5	32
48	4	4	4	4	4	4	4	28
49	4	4	3	4	4	4	4	27
50	5	5	4	5	5	4	5	33
51	5	5	5	5	5	5	5	35
52	5	5	5	4	5	5	5	34
53	4	4	2	4	4	4	4	26
54	5	5	5	4	5	5	5	34
55	4	4	3	4	4	4	4	27
56	4	4	4	4	4	4	4	28
57	5	5	5	5	5	5	5	35
58	4	5	4	4	4	5	5	31
59	4	4	3	4	4	4	4	27
60	5	5	5	5	5	4	5	34
61	5	5	5	5	5	4	5	34
62	3	5	4	4	4	5	4	29
63	5	4	4	5	4	4	4	30
64	5	5	5	5	5	5	5	35
65	4	5	4	5	4	4	5	31
66	4	4	4	4	4	4	5	29
67	4	5	3	5	4	4	5	30
68	5	4	4	5	4	5	5	32
69	5	5	5	5	5	5	5	35
70	5	5	4	4	5	5	5	33
71	4	5	4	4	4	4	4	29
72	5	5	4	5	4	5	4	32
73	5	4	4	5	5	4	5	32
74	5	5	4	5	5	5	4	33

75	5	5	5	5	5	5	5	35
76	4	5	4	5	4	5	5	32
77	5	5	4	5	5	4	5	33
78	5	4	4	4	3	3	4	27
79	5	4	4	5	5	4	5	32
80	5	5	4	5	4	4	4	31
81	5	5	5	5	5	5	5	35
82	5	4	4	5	5	5	4	32
83	4	4	5	5	4	5	5	32
84	4	4	5	5	4	4	5	31
85	5	4	5	5	4	4	5	32

**DATA VARIABEL KOMPENSASI (X2)**

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOT X2
1	5	4	5	5	5	5	3	32
2	5	4	5	4	5	4	5	32
3	5	4	5	5	4	3	5	31
4	5	5	5	4	4	5	5	33
5	5	4	5	5	5	5	5	34
6	4	4	4	4	5	4	4	29
7	5	5	5	5	5	4	5	34
8	5	5	5	4	4	5	5	33
9	5	4	5	4	5	4	4	31
10	4	4	4	4	4	4	4	28
11	5	5	5	5	5	5	5	35
12	5	4	5	4	5	5	5	33
13	4	4	4	3	3	3	4	25
14	4	4	4	4	4	4	4	28
15	5	4	5	4	4	5	5	32
16	5	5	4	4	4	5	5	32
17	5	4	5	5	5	5	5	34
18	5	5	5	5	5	5	5	35
19	5	5	5	4	5	4	4	32
20	5	5	5	5	5	5	5	35
21	5	5	5	5	5	5	5	35
22	5	5	5	4	5	5	4	33
23	5	5	4	4	4	4	5	31
24	5	5	5	4	4	5	5	33
25	5	5	5	5	5	4	4	33



26	5	3	4	5	5	4	5	31
27	5	3	4	5	5	4	5	31
28	5	5	5	5	5	5	5	35
29	5	5	5	5	5	5	4	34
30	5	4	5	4	4	5	4	31
31	5	5	5	4	4	4	5	32
32	5	5	5	5	5	5	5	35
33	5	5	5	5	5	5	5	35
34	5	5	4	4	5	5	5	33
35	5	5	5	5	5	5	5	35
36	5	3	5	3	4	5	5	30
37	5	5	5	4	5	4	5	33
38	3	3	4	4	4	4	5	27
39	5	5	5	5	5	5	5	35
40	5	5	5	5	5	5	5	35
41	5	5	5	5	5	5	5	35
42	5	5	5	5	5	4	4	33
43	5	4	5	3	4	4	4	29
44	5	5	5	5	5	5	4	34
45	5	5	5	4	5	4	3	31
46	5	5	4	4	5	4	3	30
47	3	4	4	4	4	3	4	26
48	4	4	4	4	4	4	4	28
49	4	4	4	4	4	4	4	28
50	5	5	4	4	5	5	5	33
51	5	5	3	5	5	5	5	33
52	4	4	3	5	5	5	5	31
53	5	4	3	4	5	5	5	31
54	5	5	5	5	5	5	5	35
55	5	4	5	4	4	4	4	30
56	4	4	4	4	4	4	4	28
57	5	5	3	5	5	5	5	33
58	5	5	4	5	4	5	5	33
59	5	5	4	5	5	4	4	32
60	5	5	5	5	5	5	5	35
61	5	5	3	5	5	5	5	33
62	5	4	2	4	5	5	5	30
63	5	5	4	5	5	4	5	33
64	4	3	2	3	4	4	4	24
65	5	4	5	4	4	4	4	30

66	5	4	2	4	5	5	5	30
67	5	5	5	4	5	5	5	34
68	5	5	4	4	4	5	5	32
69	5	5	5	5	5	5	5	35
70	5	4	2	4	4	5	4	28
71	4	4	2	4	4	4	4	26
72	5	4	5	4	5	5	4	32
73	5	5	5	5	5	5	5	35
74	5	3	2	5	5	5	5	30
75	5	5	5	5	5	5	5	35
76	5	4	4	5	5	4	4	31
77	5	5	5	5	5	5	4	34
78	5	4	2	3	4	3	3	24
79	5	5	5	4	5	4	5	33
80	5	4	4	4	5	5	4	31
81	5	5	3	5	5	5	5	33
82	5	4	4	5	4	5	5	32
83	4	4	5	5	4	4	4	30
84	5	4	5	3	4	5	5	31
85	4	5	2	4	5	4	4	28

### DATA VARIABEL LINGKUNGAN KERJA ( X3)

NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	TOT X3
1	5	4	5	4	4	4	4	30
2	4	5	4	3	3	4	4	27
3	5	4	4	3	3	4	4	27
4	4	4	4	4	5	5	5	31
5	5	5	4	4	4	5	5	32
6	4	4	4	3	3	3	4	25
7	5	5	5	5	5	5	4	34
8	4	4	4	4	4	4	4	28
9	4	4	4	4	4	5	4	29
10	4	4	4	4	4	4	4	28
11	5	5	5	5	5	5	5	35
12	5	4	4	4	3	4	4	28
13	4	4	3	5	5	5	5	31
14	4	5	4	5	5	5	5	33
15	4	4	4	4	4	4	4	28
16	5	5	5	5	4	5	5	34

17	5	4	4	5	4	5	5	32
18	5	5	5	5	5	5	5	35
19	4	4	4	4	4	5	5	30
20	5	5	4	5	5	5	5	34
21	5	5	4	4	3	4	4	29
22	5	4	4	4	4	5	4	30
23	5	4	4	5	5	4	5	32
24	5	5	5	5	5	5	4	34
25	4	4	4	4	4	4	4	28
26	5	4	4	4	3	4	4	28
27	5	5	5	4	5	5	4	33
28	5	5	4	4	4	4	5	31
29	5	5	5	5	4	4	4	32
30	4	4	4	4	4	4	5	29
31	4	5	4	4	3	4	5	29
32	5	5	5	5	5	5	5	35
33	5	4	4	3	3	4	4	27
34	5	4	4	5	4	5	4	31
35	5	5	5	5	5	5	5	35
36	5	5	5	5	4	5	4	33
37	5	5	4	4	3	4	4	29
38	4	4	3	4	4	5	4	28
39	4	4	4	4	4	4	4	28
40	5	5	5	5	5	5	5	35
41	5	4	4	5	5	5	5	33
42	5	5	4	5	4	5	5	33
43	5	5	4	4	4	4	4	30
44	5	5	5	5	4	5	5	34
45	5	4	5	5	5	5	5	34
46	5	4	5	5	5	5	5	34
47	4	4	4	4	4	4	4	28
48	4	4	4	4	4	4	4	28
49	4	4	4	4	4	4	4	28
50	5	4	5	5	4	4	4	31
51	5	5	5	5	5	5	5	35
52	5	5	5	5	5	5	5	35
53	5	4	4	4	2	4	5	28
54	5	5	5	5	5	4	5	34
55	4	3	4	3	2	4	4	24
56	4	4	4	4	4	4	4	28

57	5	5	5	5	5	5	5	35
58	5	5	5	4	4	4	5	32
59	4	4	4	4	4	4	5	29
60	5	5	5	5	5	5	5	35
61	5	5	5	5	5	5	5	35
62	5	4	4	4	4	4	4	29
63	5	5	5	4	4	4	4	31
64	4	4	4	4	4	4	4	28
65	5	5	4	4	3	4	4	29
66	5	5	5	5	4	5	4	33
67	5	5	5	4	4	5	5	33
68	5	5	5	5	5	5	5	35
69	5	5	5	5	5	5	5	35
70	5	5	4	4	4	5	5	32
71	4	4	4	5	4	4	4	29
72	4	4	4	4	4	4	3	27
73	5	5	5	5	4	5	4	33
74	2	2	2	2	2	2	2	14
75	5	5	5	5	5	5	5	35
76	5	5	5	5	4	5	4	33
77	2	2	2	2	2	2	2	14
78	4	3	4	4	4	4	4	27
79	4	4	4	4	4	4	4	28
80	4	4	4	4	4	4	4	28
81	5	5	5	5	5	5	5	35
82	4	4	5	5	5	4	5	32
83	5	5	4	3	4	5	4	30
84	4	4	5	5	4	5	4	31
85	5	5	5	5	5	5	5	35

## DATA VARIABEL KINERJA (Y)

NO	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	TOT Y
1	4	4	5	4	4	3	3	27
2	4	5	4	4	4	5	4	30
3	4	4	4	3	4	4	4	27
4	3	4	4	3	4	4	4	26
5	5	5	5	5	4	4	5	33
6	5	5	5	5	4	4	5	33
7	4	4	4	5	4	5	4	30
8	4	4	4	4	4	4	4	28
9	4	4	4	4	4	4	4	28
10	4	4	4	4	4	4	4	28
11	5	5	5	5	5	5	5	35
12	4	4	4	4	4	4	5	29
13	4	4	3	2	5	3	4	25
14	4	4	4	4	5	4	5	30
15	3	3	4	3	4	4	4	25
16	5	5	5	3	5	5	4	32
17	4	4	4	4	4	5	4	29
18	5	5	5	5	5	5	5	35
19	4	4	5	4	5	4	4	30
20	4	4	4	4	4	4	4	28
21	5	5	5	5	5	5	5	35
22	4	4	4	4	4	4	4	28
23	4	4	4	5	4	4	4	29
24	5	5	5	5	5	5	5	35
25	4	4	4	4	4	4	4	28
26	4	4	4	4	4	4	3	27
27	5	4	4	5	4	4	4	30
28	4	5	5	5	4	5	4	32
29	4	5	5	5	4	5	4	32
30	5	5	5	4	4	5	5	33
31	4	4	4	4	4	4	5	29
32	5	5	5	5	5	5	5	35
33	5	4	4	5	5	5	5	33
34	4	5	4	5	4	5	5	32
35	5	4	4	5	5	5	5	33
36	5	4	5	3	4	4	4	29
37	5	4	4	5	4	5	4	31

38	4	4	3	4	4	4	5	28
39	4	4	4	4	4	4	4	28
40	5	5	5	5	5	5	5	35
41	5	5	4	4	4	4	4	30
42	4	5	5	4	4	5	5	32
43	4	5	4	4	4	4	4	29
44	5	5	4	4	4	4	4	30
45	5	5	5	3	5	5	4	32
46	5	5	5	3	5	5	5	33
47	4	4	4	3	5	3	4	27
48	4	4	4	4	4	4	4	28
49	4	4	4	4	4	3	4	27
50	5	4	4	5	5	5	5	33
51	5	5	5	5	5	5	5	35
52	5	5	5	5	5	5	5	35
53	4	4	4	4	4	4	4	28
54	4	5	5	4	5	5	5	33
55	4	4	4	4	4	4	4	28
56	4	4	4	4	4	4	4	28
57	5	5	5	5	5	5	5	35
58	5	5	5	4	4	4	5	32
59	4	4	4	4	4	5	4	29
60	5	5	5	5	5	5	5	35
61	5	5	5	5	5	5	5	35
62	4	4	4	4	4	4	5	29
63	4	4	4	4	4	4	5	29
64	4	5	3	4	3	4	4	27
65	4	5	4	5	4	4	5	31
66	4	5	4	4	4	4	4	29
67	4	5	4	5	5	5	5	33
68	5	4	4	4	5	4	5	31
69	5	5	5	5	5	5	5	35
70	5	5	5	4	5	5	5	34
71	4	4	4	4	4	4	4	28
72	5	4	3	3	5	4	4	28
73	4	4	4	4	4	4	4	28
74	3	5	4	5	5	4	4	30
75	5	5	5	5	5	5	5	35
76	5	5	4	3	4	4	5	30
77	4	4	4	4	4	4	4	28

78	3	3	3	3	4	4	4	24
79	4	4	4	4	4	4	4	28
80	5	5	4	4	4	4	4	30
81	5	4	5	5	5	5	5	34
82	4	5	5	5	5	5	4	33
83	5	5	5	4	4	5	4	32
84	5	5	4	5	4	5	4	32
85	5	4	5	4	5	4	5	32

## LAMPIRAN 4

### HASIL UJI VALIDITAS

#### 1. Uji Validitas Variabel Komunikasi

Covariance Analysis: Ordinary

Date: 01/07/21 Time: 09:34

Sample: 1 85

Included observations: 85

Correlation	KOM1	KOM2	KOM3	KOM4	KOM5	KOM6	KOM7	KOMUNIKASI
KOM1	1.000000							
KOM2	0.348898	1.000000						
KOM3	0.402626	0.401568	1.000000					
KOM4	0.334799	0.177119	0.350083	1.000000				
KOM5	0.352606	0.419094	0.357414	0.323343	1.000000			
KOM6	0.255959	0.445625	0.245936	0.273596	0.528405	1.000000		
KOM7	0.324846	0.363413	0.529625	0.312046	0.345799	0.288301	1.000000	
KOMUNIKASI	0.640162	0.664173	0.724454	0.603630	0.710917	0.650090	0.668055	1.000000

#### 2. Uji Validitas Variabel Kompensasi

Covariance Analysis: Ordinary

Date: 01/07/21 Time: 09:39

Sample: 1 85

Included observations: 85

Correlation	KOMP1	KOMP2	KOMP3	KOMP4	KOMP5	KOMP6	KOMP7	KOMPENSASI
KOMP1	1.000000							
KOMP2	0.401400	1.000000						
KOMP3	0.299185	0.329460	1.000000					
KOMP4	0.272793	0.366011	0.210792	1.000000				
KOMP5	0.425300	0.357398	0.108932	0.580868	1.000000			
KOMP6	0.479341	0.300984	0.124406	0.345178	0.389064	1.000000		
KOMP7	0.272408	0.174791	0.111979	0.320294	0.179972	0.483573	1.000000	
KOMPENSASI	0.663375	0.662398	0.595078	0.679917	0.629272	0.660143	0.548050	1.000000



### 3. Uji Validitas Variabel Lingkungan

Covariance Analysis: Ordinary

Date: 01/07/21 Time: 09:36

Sample: 1 85

Included observations: 85

Correlation	LING1	LING2	LING3	LING4	LING5	LING6	LING7	LINGKUNGAN
LING1	1.000000							
LING2	0.746172	1.000000						
LING3	0.707824	0.688131	1.000000					
LING4	0.585411	0.570754	0.696795	1.000000				
LING5	0.412572	0.493961	0.594206	0.766760	1.000000			
LING6	0.640858	0.638549	0.600001	0.721655	0.686648	1.000000		
LING7	0.567471	0.579351	0.529479	0.633640	0.609931	0.656975	1.000000	
LINGKUNGAN	0.795628	0.810326	0.832011	0.870371	0.807523	0.857146	0.791314	1.000000

### 4. Uji Validitas Variabel Kinerja

Covariance Analysis: Ordinary

Date: 01/07/21 Time: 09:30

Sample: 1 85

Included observations: 85

Correlation	KIN1	KIN2	KIN3	KIN4	KIN5	KIN6	KIN7	KINERJA
KIN1	1.000000							
KIN2	0.498900	1.000000						
KIN3	0.512889	0.559927	1.000000					
KIN4	0.319321	0.398750	0.383566	1.000000				
KIN5	0.443396	0.263638	0.449138	0.212717	1.000000			
KIN6	0.448034	0.517903	0.526312	0.530668	0.419460	1.000000		
KIN7	0.471450	0.377148	0.373816	0.390846	0.486463	0.450993	1.000000	
KINERJA	0.732028	0.719824	0.758075	0.678393	0.632024	0.781656	0.699746	1.000000

## LAMPIRAN 5

### HASIL UJI RELIABILITAS

#### 5. Hasil Uji Realibilitas Kinerja

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.837	7

#### 6. Hasil Uji Realibilitas Komunikasi

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.789	7

#### 7. Hasil Uji Realibilitas Lingkungan

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.919	7

#### 8. Hasil Uji Realibilitas Kompensasi

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.722	7

## LAMPIRAN 6

### UJI KORELASI SEDERHANA DAN BERGANDA

#### 1. Hasil Uji Korelasi Sederhana

Dependent Variable: KINERJA

Method: Least Squares

Date: 01/10/21 Time: 06:06

Sample: 1 85

Included observations: 85

	KINERJA	KOMUNIKASI	KOMPENSASI	LINGKUNGAN KERJA
C	1.000000	0.624357	0.491538	0.524966
KOMUNIKASI	0.624357	1.000000	0.308445	0.314432
KOMPENSASI	0.491538	0.308445	1.000000	0.309278
LINGKUNGAN KERJA	0.524966	0.314432	0.309278	1.000000

Sumber : *Output* Eviews 10

#### 2. Hasil Uji Korelasi Berganda

Dependent Variable: KINERJA

Method: Least Squares

Date: 01/10/21 Time: 06:06

Sample: 1 85

Included observations: 85

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0.954634	3.161276	-0.301978	0.7634
KOMUNIKASI	0.510172	0.090013	5.667731	0.0000
KOMPENSASI	0.273238	0.083368	3.277473	0.0015
LINGKUNGAN KERJA	0.225359	0.058804	3.832408	0.0002

<b>R-squared</b>	<b>0.567092</b>	Mean dependent var	30.51765
Adjusted R-squared	0.551058	S.D. dependent var	2.889273
S.E. of regression	1.935903	Akaike info criterion	4.204940
Sum squared resid	303.5654	Schwarz criterion	4.319889
Log likelihood	-174.7100	Hannan-Quinn criter.	4.251176
F-statistic	35.36889	Durbin-Watson stat	2.028167
Prob(F-statistic)	0.000000		

Sumber: *Output* Eviews 10

## LAMPIRAN 7

### HASIL UJI REGRESI SEDERHANA DAN BERGANDA

#### 1. Hasil Uji Regresi Sederhana Komunikasi Terhadap Kinerja

Dependent Variable: KINERJA

Method: Least Squares

Date: 01/10/21 Time: 06:22

Sample: 1 85

Included observations: 85

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	8.414421	3.045346	2.763042	0.0071
KOMUNIKASI	0.709507	0.097435	7.281882	0.0000

Sumber : *Output* Eviews 10

#### 2. Hasil Uji Regresi Sederhana Kompensasi Terhadap Kinerja

Dependent Variable: KINERJA

Method: Least Squares

Date: 01/10/21 Time: 06:24

Sample: 1 85

Included observations: 85

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	14.07358	3.209628	4.384800	0.0000
KOMPENSASI_	0.518259	0.100785	5.142204	0.0000

Sumber : *Output* Eviews 10

### 3. Hasil Uji Regresi Sederhana Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Dependent Variable: KINERJA

Method: Least Squares

Date: 01/10/21 Time: 06:25

Sample: 1 85

Included observations: 85

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	18.57274	2.142583	8.668388	0.0000
LINGKUNGAN KERJA	0.389608	0.069334	5.619248	0.0000

Sumber: *Output Eviews 10*

### 4. Hasil Uji Regresi Berganda Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Dependent Variable: KINERJA

Method: Least Squares

Date: 01/10/21 Time: 06:06

Sample: 1 85

Included observations: 85

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0.954634	3.161276	-0.301978	0.7634
KOMUNIKASI	0.510172	0.090013	5.667731	0.0000
KOMPENSASI	0.273238	0.083368	3.277473	0.0015
LINGKUNGAN KERJA	0.225359	0.058804	3.832408	0.0002
R-squared	0.567092	Mean dependent var		30.51765
Adjusted R-squared	0.551058	S.D. dependent var		2.889273
S.E. of regression	1.935903	Akaike info criterion		4.204940
Sum squared resid	303.5654	Schwarz criterion		4.319889
Log likelihood	-174.7100	Hannan-Quinn criter.		4.251176
F-statistic	35.36889	Durbin-Watson stat		2.028167
Prob(F-statistic)	0.000000			

Sumber : *Output Eviews 10*

## LAMPIRAN 8

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Dependent Variable: KINERJA\_Y  
Method: Least Squares  
Date: 01/10/21 Time: 06:06  
Sample: 1 85  
Included observations: 85

---

R-squared	0.567092	Mean dependent var	30.51765
Adjusted R-squared	0.551058	S.D. dependent var	2.889273
S.E. of regression	1.935903	Akaike info criterion	4.204940
Sum squared resid	303.5654	Schwarz criterion	4.319889
Log likelihood	-174.7100	Hannan-Quinn criter.	4.251176
F-statistic	35.36889	Durbin-Watson stat	2.028167
Prob(F-statistic)	0.000000		

---

Sumber: *Output* Eviews 10

## LAMPIRAN 9

### Hasil Uji Statistik t

Dependent Variable: KINERJA\_Y  
Method: Least Squares  
Date: 01/10/21 Time: 06:06  
Sample: 1 85  
Included observations: 85

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0.954634	3.161276	-0.301978	0.7634
KOMUNIKASI	0.510172	0.090013	5.667731	0.0000
KOMPENSASI	0.273238	0.083368	3.277473	0.0015
LINGKUNGAN KERJA	0.225359	0.058804	3.832408	0.0002

Sumber: *Output* Eviews 10

### Hasil Uji Statisti F

Dependent Variable: KINERJA\_Y  
Method: Least Squares  
Date: 01/10/21 Time: 06:06  
Sample: 1 85  
Included observations: 85

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0.954634	3.161276	-0.301978	0.7634
KOMUNIKASI	0.510172	0.090013	5.667731	0.0000
KOMPENSASI	0.273238	0.083368	3.277473	0.0015
LINGKUNGAN KERJA	0.225359	0.058804	3.832408	0.0002

Sumber: *Output* Eviews 10

**LAMPIRAN 10**

**TABEL NILAI R PRODUCT MOMENT**

	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	10%		5%	10%		5%	10%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Sumber : Sugiyono, 1999



**LAMPIRAN 11**

**TITIK PERSENTASE DISTRIBUSI T (DF = 1 – 40)**

<b>Pr Df</b>	<b>0.25 0.50</b>	<b>0.10 0.20</b>	<b>0.05 0.10</b>	<b>0.025 0.050</b>	<b>0.01 0.02</b>	<b>0.005 0.010</b>	<b>0.001 0.002</b>
<b>1</b>	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.3088 4
<b>2</b>	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
<b>3</b>	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
<b>4</b>	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
<b>5</b>	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
<b>6</b>	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
<b>7</b>	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
<b>8</b>	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
<b>9</b>	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
<b>10</b>	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
<b>11</b>	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
<b>12</b>	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
<b>13</b>	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
<b>14</b>	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
<b>15</b>	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
<b>16</b>	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
<b>17</b>	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
<b>18</b>	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
<b>19</b>	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
<b>20</b>	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
<b>21</b>	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
<b>22</b>	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
<b>23</b>	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
<b>24</b>	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
<b>25</b>	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
<b>26</b>	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
<b>27</b>	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
<b>28</b>	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
<b>29</b>	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
<b>30</b>	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
<b>31</b>	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
<b>32</b>	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
<b>33</b>	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
<b>34</b>	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
<b>35</b>	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
<b>36</b>	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
<b>37</b>	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
<b>38</b>	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
<b>39</b>	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
<b>40</b>	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

**TITIK PERSENTASE DISTRIBUSI T (DF = 41 – 80)**

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

**TITIK PERSENTASE DISTRIBUSI T (DF = 81 – 120)**

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

LAMPIRAN 12

F-DISTRIBUTION (UPPER TAIL PROBABILITY = 0.05) NUMERATOR DF = 1 TO 10

df2\df1	1	2	3	4	5	6	7	8	10
1	161.448	199.500	215.707	224.583	230.162	233.986	236.768	238.883	241.882
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.330	19.353	19.371	19.396
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845	8.786
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041	5.964
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818	4.735
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147	4.060
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726	3.637
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687	3.581	3.500	3.438	3.347
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230	3.137
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072	2.978
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948	2.854
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849	2.753
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767	2.671
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699	2.602
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641	2.544
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591	2.494
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548	2.450
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510	2.412
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477	2.378
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447	2.348
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420	2.321
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397	2.297
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375	2.275
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355	2.255
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337	2.236
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321	2.220
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305	2.204
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291	2.190
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278	2.177
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266	2.165
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217	2.114
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180	2.077
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152	2.049
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130	2.026
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269	2.181	2.112	2.008
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097	1.993
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074	1.969
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056	1.951
90	3.947	3.098	2.706	2.473	2.316	2.201	2.113	2.043	1.938
100	3.936	3.087	2.696	2.463	2.305	2.191	2.103	2.032	1.927
110	3.927	3.079	2.687	2.454	2.297	2.182	2.094	2.024	1.918
120	3.920	3.072	2.680	2.447	2.290	2.175	2.087	2.016	1.910
130	3.914	3.066	2.674	2.441	2.284	2.169	2.081	2.010	1.904
140	3.909	3.061	2.669	2.436	2.279	2.164	2.076	2.005	1.899
150	3.904	3.056	2.665	2.432	2.274	2.160	2.071	2.001	1.894
160	3.900	3.053	2.661	2.428	2.271	2.156	2.067	1.997	1.890
180	3.894	3.046	2.655	2.422	2.264	2.149	2.061	1.990	1.884
200	3.888	3.041	2.650	2.417	2.259	2.144	2.056	1.985	1.878
220	3.884	3.037	2.646	2.413	2.255	2.140	2.051	1.981	1.874
240	3.880	3.033	2.642	2.409	2.252	2.136	2.048	1.977	1.870
260	3.877	3.031	2.639	2.406	2.249	2.134	2.045	1.974	1.867
280	3.875	3.028	2.637	2.404	2.246	2.131	2.042	1.972	1.865
300	3.873	3.026	2.635	2.402	2.244	2.129	2.040	1.969	1.862
400	3.865	3.018	2.627	2.394	2.237	2.121	2.032	1.962	1.854
500	3.860	3.014	2.623	2.390	2.232	2.117	2.028	1.957	1.850
600	3.857	3.011	2.620	2.387	2.229	2.114	2.025	1.954	1.846
700	3.855	3.009	2.618	2.385	2.227	2.112	2.023	1.952	1.844
800	3.853	3.007	2.616	2.383	2.225	2.110	2.021	1.950	1.843
900	3.852	3.006	2.615	2.382	2.224	2.109	2.020	1.949	1.841
1000	3.851	3.005	2.614	2.381	2.223	2.108	2.019	1.948	1.840
∞	3.841	2.996	2.605	2.372	2.214	2.099	2.010	1.938	1.831

## LEMBAR BIODATA

Nama : Kurnia Vica Indriyani  
Tempat, Tanggal lahir : Blora, 7 Juni 1996  
Jenis kelamin : Perempuan  
Alamat : Jln. Randublatung Desa Tambakromo Rt 001/  
Rw 005 Kecamatan Cepu, Kabupaten Blora  
Agama : Islam  
Status Perkawinan : Belum Menikah  
Pekerjaan : Mahasiswi  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Riwayat Pendidikan :  
- SDN Tambakromo 2 Cepu tahun 2002- 2008  
-MTSN Tambakberas Jombang tahun 2008- 2011  
-MAN Tambakberas Jombang tahun 2011 - 2014



YAYASAN UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI UNGARAN  
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI  
**UNDARIS**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jln. Tentara Pelajar No.13 Ungaran 50519 Telp. (024) 76911929 Fax. (024) 76911929  
website: <http://feb.undaris.ac.id> email: [feb@undaris.ac.id](mailto:feb@undaris.ac.id)

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI**

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS No. 098a/A.III/6/X/2016 tanggal 27 Januari 2021 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Dr. Dra. Hj.Edy Dwi K, SE.MM  
Jabatan Akademik : Lektor  
Pangkat / Golongan: Kepala / IV a  
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Dr. Eka Handriani, SE, MM  
Jabatan Akademik : Lektor  
Pangkat / Golongan: Penata III/c  
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Fajar Suryatama, S.Sos,SE.,MM  
Jabatan Akademik : Asisten Ahli  
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk. I. III/b  
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Kurnia Vica Indriyani

N I M : 16.51.0014

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Kompensasi, Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus di CV Untung Collection Ungaran )

NILAI HASIL UJIAN : Angka = ...87,8... Equivalent = ...A..

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua

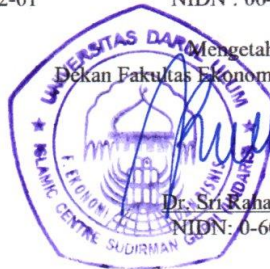
Dr. Dra. Hj. Edy Dwi K. SE.MM  
NIDN : 0-6060962-01

Anggota,

Dr. Eka Handriani, SE, MM  
NIDN : 06-070476-01

Anggota,

Fajar Suryatama, S.Sos,SE.,MM  
NIDN : 06- 220475-03



Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS,

Dr. Sri Rahayu SE, M.Si  
NIDN: 0-6060569-01



YAYASAN UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI UNGARAN  
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI  
**UNDARIS**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jln. Tentara Pelajar No.13 Ungaran 50519 Telp. (024) 76911929 Fax. (024) 76911929  
website: <http://feb.undaris.ac.id> email: [feb@undaris.ac.id](mailto:feb@undaris.ac.id)

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Pada hari ini, Rabu tanggal, 27 Januari 2021 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS No. 099/A.I/X/2019 tanggal 2 Oktober 2019 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Dr. Eka Handriani, SE, MM  
Jabatan Akademik : Lektor  
Pangkat / Golongan: Penata III/c  
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Fajar Suryatama, S.Sos,SE.,MM  
Jabatan Akademik : Asisten Ahli  
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk. I. III/b  
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Kurnia Vica Indriyani  
NIM : 16.51.0014  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Kompensasi, Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus di CV Untung Collection Ungaran )

NO	T A H A P A N	TANGGAL	KETERANGAN
1	Penunjukan Dosen Pembimbing	14 November 2019	
2	Penyusunan Proposal Skripsi	15 April 2020	
3	Instrumen penelitian	29 Agustus 2020	
4	Ijin Pelaksanaan Penelitian	7 November 2020	
5	Pengumpulan Data	15 November 2020	
6	Analisis Data	10 Desember 2020	
7	Penyusunan Laporan/Skripsi	10 Desember 2020	

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

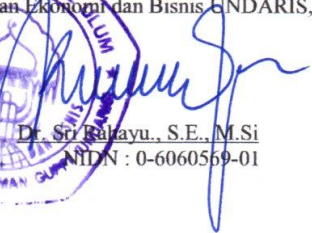
  
Dr. Eka Handriani, SE, MM  
NIDN : 06-070476-01

Pembimbing Pendamping,

  
Fajar Suryatama, S.Sos,SE.,MM  
NIDN : 06-220475-03

Mengetahui  
Dekan Ekonomi dan Bisnis UNDARIS,



  
Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si  
NIDN : 0-6060569-01