

**PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. THAMRIN BROTHERS A. RIVAI PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Nama : IIM IMAROH

NIM : 21 2012 328

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2015

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : IIM IMAROH

NIM : 21 2012 328

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, Desember 2015

Penulis

METERAI
TEMPEL
100 20
406D4ADF452279732
6000
ENAM RIBU RUPIAH
(IIM IMAROH)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : **PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. THAMRIN BROTHERS A. RIVAI PALEMBANG**

Nama : **lim imaroh**

Nim : **21 2012 328**

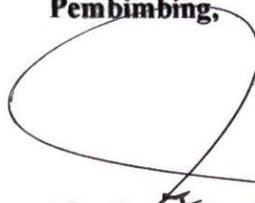
Fakultas : **Ekonomi**

Program Studi : **Manajemen**

Mata Kuliah Pokok : **Sumber Daya Manusia**

**Diterima Dan Disahkan
Pada Tanggal Desember 2015**

Pembimbing,



(Dr. Omar Hendro, SE., M.Si)
NIDN : 0213106902

**Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen**



(Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si)
NIDN : 0216057001

MOTTO :

"Dunia dan Akhiratku dari untuk dan karena Allah".

Skripsi ini

kupersembahkan kepada :

- *Ayahku dan mamaku tercinta*
- *Ayukku dan adikku yang ku sayangi*
- *Pembimbing Skripsiku*
- *Teman-teman ku semuanya*
- *Pendamping hidup ku kelak*
- *Almamaterku*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT karena berkat Rahmat dan Karuni-Nya jualah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam tak terlupakan penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah mengeluarkan umat manusia dari kegelapan menuju cahaya benderang, kepada sahabat, keluarga, dan pengikutnya yang tetap istiqomah hingga akhir zaman.

Dalam skripsi ini, penulis melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi Langsung dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamtin Brothers A. Rivai Palembang..

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku Ayahanda dan Ibunda tercinta, yang telah mendidik, membiayai, mendoakan dan memberi dorongan semangat kepada penulis. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. Omar Hendro, SE., M.Si, sebagai pembimbing yang telah memberikan bimbingan, memberikan pengarahan dan saran-saran dengan tulus ikhlas dan penuh kesabaran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Selain itu disampaikan juga terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mengizinkan, membantu penulis dalam penyelesaian studi ini, dan tak lupa juga penulis menyampaikan ucapan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Abid Djazuli, S.E, M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang

2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang
3. Ibu Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Ibu Diah Isnaini, S.E., M. M, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Bapak Yudha Mahrom, SE., M.Si sebagai pembimbing akademik yang selalu memberikan nasihat yang bermanfaat kepada penulis.
6. Kepada PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang yang telah menyediakan data yang penulis butuhkan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Orang tua, yang selalu setia memberikan semangat dan dukungan dari awal sampai akhir.
8. Rekan-rekan seangkatan yang tidak bisa disebutkan satu-persatu, terima kasih atas motivasi dan kebersamaannya.

Akhirul kalam dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga bermanfaat bagi pembaca. Aminnn...

Wassalammualaikum wr.wb.

Palembang, Desember 2015

Penulis

IIM IMAROH

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN/COVER	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	v
HALAMAN UCAPAN TERIMA KASIH	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	vii
HALAMAN DAFTAR TABEL	x
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Penelitian Sebelumnya	8
B. Landasan Teori	10
1. Kompensasi Langsung.....	10
2. Lingkungan Kerja.....	12
3. Kinerja Karyawan.....	15
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	21
B. Lokasi Penelitian	22
C. Operasionalisasi Variabel	22
D. Populasi dan Sampel	23

	E. Data yang Diperlukan.....	23
	F. Metode Pengumpulan Data.....	24
	G. Analisis Data dan Tehnik Analisis.....	25
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian.....	30
	1. Sejarah Singkat Penelitian.....	31
	2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas.....	31
	3. Karakteristik Responden.....	40
	4. Karakteristik Jawaban Responden terhadap Indikator Variabel.....	37
	 Pembahasan Hasil Penelitian49	
	1. Analisis regresi linear berganda.....	50
	2. Uji Hipotesis (Uji t).....	53
	3. Uji Hipotesis (Uji F).....	53
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
	A. Simpulan.....	58
	B. Saran.....	59
	 DAFTAR PUSTAKA	
	LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar IV.1 Struktur Organisasi.....	35
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Daftar Kuesioner
- Lampiran 2 : Sertifikat Membaca dan Menghafal Al Quran (Surat Pendek)
- Lampiran 3 : Surat Pernyataan Mengikuti Tes TOEFL
- Lampiran 4 : Foto Copy Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 5 : Biodata Penulis

ABSTRAK

Imaroh/212012328/2015/ Pengaruh Kompensasi Langsung dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang/Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalahnya adalah Adakah pengaruh signifikan antara kompensasi langsung dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT Thamrin Brothers A. Rivai Palembang. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara kompensasi langsung dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT Thamrin Brothers A. Rivai Palembang. Penelitian ini bermanfaat bagi penulis, PT. Thamrin Brothers A. Rivai, dan almamater.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Thamrin Brothers A. Rivai. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Variabel penelitian adalah kompensasi langsung, lingkungan kerja dan Kinerja karyawan. Datanya adalah data primer dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif.

Hasil penelitian ini adalah: Kompensasi langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran-saran untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya menambah sampel dan memperluas cakupan penelitian, mempertimbangkan variabel-variabel lain yang masih erat kaitannya dengan variabel-variabel dalam penelitian ini.

Kata Kunci : kompensasi langsung, lingkungan kerja dan kinerja karyawan

ABSTRACT

Iim imaroh/212012328/2015/ The Influence of Direct Compensation and Working Environment on Employees Performance at PT . Thamrin Brothers A. Rivai Palembang / Human Resources.

The problem of this study was whether influence there any significant between direct compensation and working environment of employees performance at PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang . The purpose of this study was to determine the significant influence of direct compensation and working environment of employees at PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang. It is hoped this study could be useful for writers , for the company, and the almamater.

This study was conducted at PT . Thamrin Brothers A. Rivai Palembang . this study was an associative study. The variables of this study were direct compensation, working environment and employees performance. The data of this study used the primary data, the technique of collecting the data was questionnaire. The technique of analyzing the data used qualitative analysis.

The results of this study showed that there was positive influence between direct compensation on employees performance. There was also positive influence between working environment and employees performance. It is suggested to add more samples and expand the scope of study, consider other variables which closely related in the study in the further studies.

Keywords : direct compensation, working environment and employees performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi yang sangat pesat membawa perubahan dalam kehidupan dan perkembangan teknologi yang tidak dapat dihindarkan ini dapat berpengaruh pada perusahaan yang dalam perkembangannya sangat membutuhkan keahlian dan kemampuan agar perusahaan mampu bertahan, dengan tujuan memperoleh laba seoptimal mungkin untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dan mengembangkan usahanya lebih jauh serta dapat mencapai suatu sasaran yang telah ditetapkan. Dengan adanya keahlian dan kemampuan tersebut diharapkan laba yang diperoleh dapat membiayai semua aktivitas perusahaan, sehingga kontinuitas perusahaan akan tetap berlangsung. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya pengelola yang dapat digunakan sebagai alat untuk mengelola sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang memiliki keahlian sesuai dengan jenis pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan

penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Suatu perusahaan akan meningkat kinerjanya bila adanya kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawannya. Karena dengan meningkatkan kerja sama dan hubungan baik otomatis akan meningkatkan kinerja perusahaan itu sendiri. Dan karyawanpun sebaiknya diperlakukan seperti partner usaha dan bukan sebagai buruh semata. Persoalan karyawan yang terkadang dibuat seperti buruh-buruh yang fasilitas dan pelayanan kurang diperhatikan oleh para pimpinannya. Dan tidak adanya hubungan dan kerjasama yang baik antar mereka. Persoalan ini tidak hanya terjadi di negara-negara yang sedang berkembang tetapi dinegara majupun persoalan tersebut juga ada tetapi dari penyebabnya saja yang berbeda.

Sesungguhnya di antara penyebab penurunan kinerja adalah diakibatkan oleh kurangnya perhatian terhadap lingkungan kerja karyawan dan kompensasi langsung. Manajemen Personalia merinci mengenai keinginan-keinginan karyawan antara lain; upah, keterjaminan pekerjaan, teman-teman kerja yang menyenangkan, penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menarik, kepemimpinan yang mampu dan adil, perintah dan arahan yang masuk akal dan suatu organisasi yang relevan secara sosial.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah fungsi kompensasi langsung. Bagi karyawan, kompensasi langsung dipandang sebagai

alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara ekonomis. Kompensasi langsung dapat berupa gaji dan insentif yang langsung diberikan kepada karyawan. Besar kecilnya kompensasi langsung terkadang tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan karyawan, hal inilah yang akan mempengaruhi kepuasan karyawan dan dampaknya akan menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Misalnya; adanya aksi mogok kerja, kemangkiran karyawan meningkat, turunnya kinerja karyawan, dan lain-lain.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan, dimana apabila lingkungan kerja tersebut nyaman maka karyawan dapat bekerja lebih maksimal sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan seiring dengan terciptanya kepuasan karyawan. Akan tetapi pimpinan perusahaan sering melakukan kelalaian dengan tidak memperhatikan lingkungan kerja karyawan, hal seperti ini yang dapat menimbulkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Selain itu lingkungan kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu, pimpinan perusahaan seharusnya tidak lalai untuk memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Karyawan yang bekerjapun sebaiknya tidak segan untuk segera memberikan keluhan atau saran apabila terdapat hal-hal yang membuat ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja karyawan.

PT. Thamrin Brothers A. Rivai adalah perusahaan yang bergerak dibidang penjualan motor, dengan jumlah karyawan 34 orang. PT. Thamrin Brothers A. Rivai sebagai salah satu perusahaan dagang dan merupakan penjualan kendaraan bermotor roda dua merk Yamaha. Beragam merk motor dan sejenisnya yang ada dipasaran semakin memicu perusahaan untuk memikat konsumen. Dalam melaksanakan kegiatan operasional, tentu saja setiap perusahaan memiliki masalah-masalah yang terjadi akibat ketidakpuasan karyawan yang akan menghambat kinerja perusahaan itu sendiri.

Kurangnya kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai adalah ketatnya peraturan dan kebijakan yang dibuat oleh perusahaan, tidak adanya suatu fasilitas seperti liburan bila target tercapai. Hal ini pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri. Maka, pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang dapat meningkatkan kinerja karyawan berikut semua konsekuensinya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Sehingga para karyawan tidak melakukan hal-hal yang tidak sepatasnya dikerjakan.

Permasalahan yang dikeluhkan karyawan adalah kompensasi langsung, yaitu berupa gaji dan insentif. Masalah yang dikeluhkan karyawan mengenai kompensasi langsung yaitu seringnya keterlambatan waktu pemberian gaji karyawan setiap bulannya. Selain itu, insentif yang diterimapun terkadang tidak sesuai dengan apa yang telah dikerjakan. Berikut tabel daftar insentif penjualan berdasarkan jenis motor yang dijual,

Tabel I. 1
Daftar Harga Motor dan Insentif Karyawan

(Dalam rupiah)

NO	MOTOR	HARGA MOTOR	BESAR INSENTIF
1	Mio J	12.800.000	100.000
2	Mio soul	14.775.000	100.000
3	Xeon	16.500.000	200.000
4	Vega Zr	11.800.000	175.000
5	Fino	14.075.000	250.000
6	Jupiter Z	13.775.000	150.000
7	Jupiter MX	16.800.000	150.000
8	Scorpio Z	23.850.000	200.000
9	V-ixion	21.950.000	100.000
10	Byson	20.750.000	100.000

Sumber : PT. Thamrin Brothers A. Rivai, tahun 2015

Dari tabel daftar harga motor dan insentif karyawan diatas dapat dilihat bahwa tidak sesuai besarnya insentif yang diterima karyawan, seperti penjualan motor Vixion dan Byson yang merupakan jenis motor sport insentifnya hanya Rp.100.000, besar insentifnya sama dengan penjualan motor Mio J dan Mio Soul. Bila dibandingkan harga antara motor tersebut berbeda jauh, tetapi insentif yang diterima sama.

PT. Thamrin Brothers A. Rivai terletak di Jl. Kapten Arivai No.9 Kec. Ilir Timur I Palembang, lingkungan kerja perusahaan berada tepi jalan raya yang menjadi jalan alternatif bagi kendaraan yang bermuatan besar, sehingga kondisi jalanpun menjadi rusak dan berdebu. Letak perusahaan juga berseberangan

dengan pasar tradisional, dimana sebagian aktivitas ekonomi masyarakat dilakukan di kawasan tersebut.

Permasalahan yang dikeluhkan karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai adalah polusi udara dan suara-suara bising yang terdapat dilingkungan perusahaan. Hal ini dapat mengakibatkan konsentrasi karyawan dalam bekerjapun akan terganggu sehingga kinerja perusahaan akan ikut menurun.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan diatas, maka penulis berniat untuk mengadakan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi Langsung dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang.

B. Rumusan Masalah

Rumusan penelitian ini adaalah Adakah pengaruh signifikan antara kompensasi langsung dan lingkungan kerja secara bersama-sama dan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang dikemukakan di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara kompensasi langsung dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Agar dapat lebih memahami dan mencoba untuk menerapkan ilmu yang pernah penulis terima untuk mempraktekkannya langsung ke lapangan kerja, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Untuk membantu dalam memberikan informasi mengenai faktor-faktor kompensasi langsung dan lingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat membantu para pimpinan mengambil kebijakan untuk berusaha memenuhi keinginan karyawan dan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Dapat menambah buku referensi dan masukan bagi pihak-pihak bersangkutan yang memerlukan informasi mengenai kompensasi langsung dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sejenis pernah dilakukan oleh Gede Rumada (2012) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Taman Harum Ubud Gianyar. Rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah adakah pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Taman Harum Ubud, Gianyar. Adapun tujuannya untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Taman Harum Ubud, Gianyar. Terdapat tiga variabel yang digunakan yaitu kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja karyawan.

Populasi penelitian adalah karyawan Hotel Taman Harum Ubud, Gianyar sebanyak 54 orang, dengan menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dianalisis dengan cara regresi linear berganda. Dalam analisis, peneliti dibantu dengan program komputer *Statistical Package of Social Science (SPSS) versi 15.0*.

Hasil penelitian menunjukkan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Taman Harum Ubud. Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Taman Harum Ubud.

Penelitian yang dilakukan oleh Khaidir Anas (2011) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Mitra Karya Muda. Rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah adakah pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Karya Muda. Adapun tujuannya untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Karya Muda. Terdapat tiga variabel yang digunakan yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

Populasi penelitian adalah karyawan PT. Mitra Karya Muda sebanyak 33 orang, dengan menggunakan teknik total sampling. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Karya Muda.

B. Landasan Teori

1. Kompensasi Langsung

a. Pengertian Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi langsung dapat berupa gaji/upah, insentif, dan tunjangan-tunjangan lain. Dessler (2009:33) menjelaskan bahwa kompensasi langsung adalah pembayaran langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan menurut Wibowo (2011:56), kompensasi langsung adalah kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau *pay for performance*, seperti insentif dan *gain sharing*. Menurut Nawawi (2011:41), kompensasi langsung adalah penghargaan berupa gaji atau upah, yang dibayar berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

b. Indikator Yang Terkait Dalam Kompensasi Langsung

1) Gaji/ Upah

Menurut Sedarmayanti (2011:24), gaji adalah imbalan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan. Upah adalah kata lain dari gaji yang seringkali ditunjukkan pada karyawan tertentu, biasanya pada karyawan operasional. Sedangkan Wibowo (2011:59) mendefinisikan gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pekerjaan karyawan biasanya diberikan kepada tenaga terampil, dan upah adalah kompensasi

dalam bentuk uang yang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan dan biasanya diberikan kepada tenaga kerja yang kurang terampil.

Kesimpulan dari definisi upah dan gaji di atas adalah bahwa upah dan gaji sama-sama merupakan imbalan yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa yang diberikan langsung oleh perusahaan secara teratur. Yang membedakannya hanyalah waktu pemberiannya serta kepada siapa imbalan tersebut diberikan.

2) Insentif

Jenis kompensasi lain yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kerjanya adalah upah insentif. Perusahaan menetapkan adanya upah insentif untuk menghubungkan keinginan karyawan akan pendapatan finansial tambahan dengan kebutuhan perusahaan akan peningkatan kualitas dan kuantitas kerjanya. Menurut Nawawi (2011:44) definisi upah insentif adalah penghargaan yang diberikan dengan tujuan memotivasi karyawan agar memiliki produktivitas yang tinggi. Sifat dari insentif ini tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Hasibuan (2011:67) mendefinisikan upah insentif adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang prestasinya di atas prestasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat diketahui bahwa tujuan pemberian insentif pada umumnya adalah untuk mendorong

karyawan agar bekerja dengan lebih bersemangat sehingga produktifitas kerja karyawan meningkat.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungannya, maka karyawan tersebut akan betah melakukan aktivitas di tempat kerjanya, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas dapat menjadi lebih tinggi dan otomatis prestasi kerja karyawanpun dapat meningkat.

Sedarmayanti (2011:126) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Menurut Wibowo (2011:94) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada didalam ruang lingkup para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011:128-129) menjelaskan, secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

1) Lingkungan kerja fisik

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

2) Lingkungan kerja Non fisik

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

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011:135) menjelaskan ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, diantaranya yaitu:

1) Penerangan/Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas dapat mengakibatkan pekerjaan menjadi lambat dan banyak mengalami

kesalahan, sehingga pada akhirnya menyebabkan efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan akan berkurang.

2) Udara

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

3) Suara Bising

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena dalam jangka panjang, bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

4) Dekorasi/Tata Ruang

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

5) Hubungan Karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kepuasan karyawan dapat meningkat.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Soekidjo Notoatmojo (2009:124) didalam suatu institusi atau organisasi keberhasilan ditentukan oleh dua faktor utama, yakni sumber daya manusia, karyawan atau tenaga kerja, fasilitas kerja. Dari kedua faktor tersebut sumber daya manusia atau lebih penting dari pada fasilitas kerja. Kualitas sumber daya manusia atau karyawan tersebut diukur dari kinerja karyawan tersebut (performance) atau produktifitasnya. Dari batasan-batasan yang ada dapat dirumuskan

bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja karyawan.

Menurut Helfert dalam Veithzal Rivai (2011:604) kinerja adalah suatu tampilan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Menurut Wibowo M.Phill (2007:65) kinerja adalah segala sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif.

b. Tujuan Kinerja

Menurut Wibowo M.Phill (2007:65) tujuan kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan.
- 2) Pemberian imbalan sebagai resensi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, dan pemberian insentif.
- 3) Mendorong pertanggung jawaban karyawan.
- 4) Untuk pembedaan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- 5) Untuk menjaga tingkat kerja.
- 6) Meningkatkan etos kerja.

c. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja adalah penilaian yang dilakukan perusahaan untuk memastikan kualitas dan kinerja karyawan, namun menurut Wibowo M.Phill (2007:87) pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan sebagai berikut:

- 1) Untuk memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan konsumen telah dipenuhi.
- 2) Mengusahakan standar kerja untuk menciptakan pertandingan.
- 3) Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kerja.
- 4) Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
- 5) Menghitung penggunaan sumber daya.

d. Indikator-indikator kinerja

Menurut Wibowo M.Phill (2007:77) sebagai berikut:

- 1) Tujuan, maksudnya keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
- 2) Standar merupakan salah satu ukuran apakah dapat dicapai karena standar tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
- 3) Umpan balik, merupakan laporan kemajuan baik kualitas yang ingin dicapai oleh suatu tujuan yang didefinisikan oleh standar.
- 4) Kompetensi, maksudnya persyaratan utama dalam kinerja kemampuan yang dimiliki oleh seorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

- 5) Alat dan Sarana, merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
- 6) Motif, merupakan alasan atau pendorong bagi seorang untuk melakukan sesuatu.
- 7) Peluang, maksudnya bahwa pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

e. Sarana kinerja

Sarana kinerja adalah kinerja karyawan, sehingga diperoleh informasi yang akurat tentang kinerja tersebut, apakah memuaskan atau tidak.

Pencapaian produktivitas karyawan yang di inginkan perusahaan atau instansi oleh kegiatan-kegiatan tersebut menurut Wibowo M.Phill (2007:7) adalah sebagai berikut:

- 1) Pengadaan tenaga kerja.
- 2) Pengembangan karyawan.
- 3) Kompensasi/ pemberian balas jasa.
- 4) Tujuan-tujuan penilaian kinerja.
- 5) Pengadaan tenaga kerja.
- 6) Pengembangan karyawan.

f. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Robert L Marbis dan Jhon H. jakson dalam khaerul Vinem (2010:189) faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu :

- 1) Kemampuan.
- 2) Motivasi.
- 3) Tujuan.
- 4) Dukungan yang diterima.
- 5) Keberadaan.
- 6) Hubungan mereka dengan organisasi.

g. Tujuan penilaian kinerja

Menurut Veithzal Rivai (2011:551-552) ada beberapa tujuan penilaian kinerja, yaitu:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalkan untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain.
5. Pengembangan SDM yang dapat dibedakan lagi kedalam:
 - a) Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
 - b) Promosi, kenaikan jabatan.
 - c) Training atau latihan.

C. Hipotesis

Adanya pengaruh kompensasi langsung dan lingkungan kerja secara bersama-sama dan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Sugiyono (2008:53) mengklasifikasikan jenis penelitian jika dilihat dari tingkat eksplanasi terdiri dari tiga jenis yaitu :

1) Penelitian Deskriptif

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain.

2) Penelitian Komparatif

Penelitian komparatif adalah penelitian yang bersifat membandingkan antara satu variabel dengan beberapa sampel atau variabel lainnya.

3) Penelitian Asosiatif

Penelitian Asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Thamrin Brothers A. Rivai yang beralamat di Jl. Kapten A. Rivai No.9 Kec. Ilir Timur I kel. Sei Pangeran Palembang, No. Telp (0711) 720770.

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel III. 1
Variabel, Definisi Variabel, dan Indikator

Variabel	Definisi variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
Kompensasi Langsung	Penghargaan berupa gaji yang dibayar berdasarkan tenggang waktu yang tetap terhadap karyawan PT. Thamrin Brothers	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji • Insentif 	Ordinal	1 & 2 3 & 4
Lingkungan Kerja Karyawan	Sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya menjalankan tugas-tuags yang dibebankan	<ul style="list-style-type: none"> • Udara • Suara Bising 	Ordinal	1 & 2 3 & 4
Kinerja Karyawan	Segala sesuatu yang berpengaruh beberapa banyak karyawan yang memberikan kontribusi pada PT. Thamrin Brothers A. Rivai	<ul style="list-style-type: none"> • Tujuan • Standar 	Ordinal	1 & 2 3 & 4

Sumber : Gagasan penulis berdasarkan teori, 2015

D. Populasi dan Sampel

Iqbal Hasan (2010:84) mendefinisikan populasi merupakan totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti atau bahan penelitian. Dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai sebanyak 34 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2008:96) sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

E. Data yang Diperlukan

Menurut Sugiyono (2008), data ditinjau dari cara memperolehnya, yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber ahli (tidak melalui perantara).

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat orang lain),

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer. Adapun data primer yang digunakan diperoleh dari hasil pengisian kuesioner.

F. Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan cara pengumpulannya, menurut Iqbal Hasan (2010:23) dikenal beberapa cara pengumpulan data penelitian, antara lain pengamatan (observasi), penelusuran literatur, penggunaan angket (kuesioner), dan wawancara.

1) Pengamatan (observasi)

Pengamatan atau observasi adalah cara pengumpulan data dengan terjun dan melihat langsung ke lapangan (laboratorium) terhadap objek yang diteliti (populasi dan sampel).

2) Penelusuran Literatur

Penelitian literatur adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan sebagian atau seluruh data yang telah ada atau laporan data dari peneliti sebelumnya. Penelusuran literatur disebut juga pengamatan tidak langsung.

3) Penggunaan kuesioner

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

4) Wawancara (*interview*)

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan (kuesioner) yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Analisis Data

Menurut Istijanto (2010 : 91-94) analisis data dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi 2, yaitu:

- a. Analisis kualitatif adalah analisis data secara kualitatif bersifat memaparkan hasil temuan secara mendalam melalui pendekatan bukan angka atau nonstatistik
- b. Analisis kuantitatif adalah suatu metode analisis dengan menggunakan data berbentuk angka atau data kualitatif yang digandakan.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Untuk mengkuantitatifkan data kualitatif maka digunakan skala Likert dengan pilihan jawaban responden sebagai berikut :

SS	=	Sangat Setuju
S	=	Setuju
N	=	Netral
TS	=	Tidak Setuju
STS	=	Sangat Tidak Setuju

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor, misalnya :

Sangat Setuju diberi skor	=	5
Setuju diberi skor	=	4
Netral diberi skor	=	3
Tidak Setuju diberi skor	=	2
Sangat Tidak Setuju diberi skor	=	1

2. Teknik Analisis

a. Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda yaitu mengetahui pengaruh kompensasi langsung (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), persamaan matematis analisis regresi linier berganda dituliskan sebagai berikut (Iqbal Hasan, 2010:255) :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Bilangan Konstanta

$b_1 b_2$ = Bilangan Koefisien Regresi

X_1 = Kompensasi Langsung

X_2 = Lingkungan Kerja

b. Uji F (Bersama-sama)

Digunakan untuk menguji variabel-variabel secara keseluruhan atau secara bersama-sama antara variabel kompensasi langsung dan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Langkah-langkah penghuji hipotesis :

1) Untuk menguji hipotesis

H_0 = Tidak ada pengaruh Kompensasi langsung dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers A. Rivai.

H_a = Ada pengaruh Kompensasi Langsung dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers A. Rivai.

2). Menentukan nilai f table dengan tingkat keyakinan 90% tingkat kesalahan (α) 10% = 0,10 dan derajat kebebasan , $df = k, k =$ jumlah variabel bebas, $df = n - k - 1$ dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan terhadap variabel X_1, X_2 dan Y.

3). Dalam hal ini penulis menghitung nilai F tabel dengan menggunakan SPSS versi 2.0,0. Adapun kreteria penelitian sbb:

- a. Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh kompensasi langsung dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
- b. Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh kompensasi langsung dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

c. Uji t (parsial)

Digunakan untuk menguji variabel secara parsial atau satu persatu. Apakah ada pengaruh kompensasi langsung dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Menentukan hipotesis

H_0 = Kompensasi langsung dan lingkungan kerja secara parsial tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers A. Rivai.

H_a = Kompensasi langsung dan lingkungan kerja secara parsial ada pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers A. Rivai.

2) Menentukan harga t hitung dengan tingkat keyakinan 90% tingkat kesalahan (α) 10% = 0,10 dan derajat kebebasan, $df=n-2=$ signifikan terhadap variabel X_1, X_2 dan Y .

- 3) Dalam hal ini penulis menghitung dalam menggunakan SPSS versi 20.0
- 4) Kriteria Penilaian sbb:
 - a. Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh kompensasi langsung dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
 - b. Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh kompensasi langsung dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

F. Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan cara pengumpulannya, menurut Iqbal Hasan (2010:23) dikenal beberapa cara pengumpulan data penelitian, antara lain pengamatan (observasi), penelusuran literatur, penggunaan angket (kuesioner), dan wawancara.

1. Pengamatan (observasi)

Pengamatan atau observasi adalah cara pengumpulan data dengan terjun dan melihat langsung ke lapangan (laboratorium) terhadap objek yang diteliti (populasi dan sampel).

2. Penelusuran Literatur

Penelitian literatur adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan sebagian atau seluruh data yang telah ada atau laporan data dari peneliti sebelumnya. Penelusuran literatur disebut juga pengamatan tidak langsung.

3. Penggunaan kuesioner

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

4. Wawancara (*interview*)

Wawancara adalah cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada objek yang diteliti atau kepada perantara yang mengetahui persoalan dari objek yang diteliti.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Thamrin Brothers A. Rivai

PT. Thamrin Brothers atau lebih dikenal dengan sebutan Thamrin Brothers motor, didirikan pada tanggal 03 Maret 2003, diresmikan operasionalnya pada tanggal 05 Maret 2003, yang beralamat di Jln. Kapten Arivai No. 9 Kec. Ilir Timur I Kel. Sei Pangeran Palembang. Thamrin Brothers motor merupakan perusahaan berbentuk PT (Perseroan Terbatas), bergerak dibidang perdagangan otomotif khususnya kendaraan roda dua, Thamrin Brothers motor didirikan dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi kebutuhan pemakai produk Yamaha yang sudah dikenal luas masyarakat umum.

Thamrin Brothers motor merupakan salah satu dari sekian banyak dealer motor Yamaha yang ada di Palembang, dalam usaha untuk pengembangan perusahaan menjadi dealer Yamaha terbaik Thamrin Brothers motor selalu berusaha berorientasi kepada kepuasan pelanggan cepat dan selalu berusaha menyentuh hati pelanggan sesuai dengan moto dari Yamaha "*Touching Your Heart*".

PT. Thamrin Brothers A. Rivai dalam meningkatkan usahanya memiliki Visi dan Misi yaitu :

VISI

Menjadi perusahaan pembiayaan yang terkemuka di Indonesia dengan menciptakan nilai-nilai yang terbaik bagi seluruh customer.

MISI

Memberikan kemudahan fasilitas kredit kendaraan bermotor yang terjangkau dan dapat diandalkan melalui kerja sama yang saling menguntungkan serta berkesinambungan dengan mitra bisnis dan melalui pengelolaan bisnis yang prima.

2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Sebagaimana layaknya perusahaan lain, PT. Thamrin Brothers A. Rivai juga memiliki struktur organisasi. Struktur ini menunjukkan hubungan antara karyawan dalam hal pembagian tugas, tanggung jawab dan wewenang masing-masing staf dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Guna memperoleh hasil kerja yang efektif dan efisien dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, maka perusahaan perlu menggolong-golongkan dan mengatur berbagai kegiatan perusahaan, baik dari segi pembagian tugas maupun dalam pelimpahan wewenangnya, dengan demikian masing-masing kegiatan dapat diarahkan secara teratur menurut garis wewenangnya yang telah ditetapkan dalam struktur organisasi.

Dalam suatu perusahaan, pimpinan perusahaan adalah orang yang memegang kendali dan bertanggung jawab terhadap jalannya roda perusahaan, namun itu semua tidak akan berhasil tanpa adanya dukungan dan kerjasama dengan para pekerja. Dalam hal ini berarti dalam suatu perusahaan terdapat dua pihak yang saling berkepentingan, yaitu pimpinan dan tenaga pelaksanaan. Dengan kata lain, dalam suatu perusahaan ada jenjang jabatan pada posisi masing-masing baik tugas maupun tanggung jawab. Oleh sebab itu sangatlah diperlukan suatu pembagian tugas serta pendelegasian wewenang dari pimpinan kepada bawahannya untuk melaksanakan kegiatannya.

Masalah pembagian tugas dan pendelegasian wewenang dalam suatu perusahaan hendaknya disesuaikan dengan apa yang terdapat dalam struktur organisasi yang telah ditetapkan. Disamping itu pimpinan perusahaan hendaknya memiliki kesadaran penuh untuk melaksanakan pembagian tugas sebagaimana mestinya dan pendelegasian wewenang secara baik kepada bawahan yang benar-benar dapat dipercaya dan memiliki kemampuan untuk mengemban tugas yang diberikan kepadanya dengan penuh tanggung jawab.

Bentuk struktur organisasi sangat penting dalam perusahaan, karena bentuk struktur organisasi yang jelas akan memberikan gambaran yang lebih sempurna dalam menentukan setiap tugas, wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki pada bagian yang satu dengan bagian yang lain.

Struktur organisasi adalah susunan dan hubungan bagian-bagian posisis dalam suatu perusahaan. Suatu struktur organisasi menguraikan pembagian-pembagian aktifitas kegiatan. Struktur organisasi ini menunjukkan struktur wewenang serta memperlihatkan laporannya.

Struktur organisasi merupakan suatu pedoman untuk melaksanakan tugas masing-masing bagian. Dengan adanya struktur organisasi ini maka para anggota organisasi ini dapat mengetahui tugas dan kedudukan masing-masing. Jadi struktur organisasi merupakan pengerahan sumber-sumber utama penyusunan orang-orang kedalam suatu pola yang teratur, mengendalikan perilaku, menyalurkan dan mengarahkan untuk mencapai tujuan sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya secara efisien.

Adapun struktur organisasi PT. Thamrin Brothers A. Rivai dalam melaksanakan kegiatan perusahaannya dapat dilihat pada gambar IV.I :

Pembagian tugas pada PT. Thamrin Brothers A. Rivai berdasarkan struktur organisasi, yaitu :

a. Kepala Cabang

Kepala cabang bertanggung jawab terhadap jalannya perusahaan. Wewenangnya adalah menentukan dan memutuskan kebijakan-kebijakan perusahaan, adapun tugas dari kepala cabang adalah :

- 1) Mengkoordinir pelaksanaan tugas-tugas kepala bagian atau fungsi.
- 2) Menyelenggarakan semua kegiatan yang ada dalam perusahaan.

b. Sales Counter

Tugas dan Tanggung Jawab didalam perusahaan adalah :

- 1) Melayani konsumen yang datang langsung (walk-in) ke dealer standar layanan Sales Counter Yamaha.
- 2) Menjelaskan produk-produk Yamaha dan menginformasikan harga tunai/kredit secara transparan kepada konsumen.
- 3) Membantu mengisi data konsumen dan melengkapi data yang diperlukan dalam proses penjualan.
- 4) Mengantar konsumen memilih produk Yamaha.
- 5) Mencatat data konsumen dan mem-follow up potensial konsumen yang tercatat dalam buku tamu.
- 6) Menangani keluhan konsumen sesuai dengan standar Yamaha dan apabila keluhan tidak dapat diselesaikan sendiri diteruskan kepada Koordinator Sales atau Kepala Cabang.
- 7) Melayani pertanyaan konsumen yang masuk melalui telepon.

c. Administrasi

Tugas dan Tanggung Jawab didalam perusahaan adalah :

- 1) Mengatur rencana pengaturan unit kendaraan.
- 2) Memeriksa pembayaran penjualan unit kendaraan baik secara tunai maupun kredit ke bagian keuangan.
- 3) Memeriksa kelengkapan unit yang akan dikirim.
- 4) Menerima dan mengecek kelengkapan berkas-berkas kredit.
- 5) Membuat laporan *stock* kedatangan unit kendaraan.

d. Bendahara

Tugas dan tanggung jawab didalam perusahaan adalah :

- 1) Bertanggung jawab kepada manager.
- 2) Membukukan semua transaksi keuangan perusahaan, baik transaksi masuk maupun keluar.
- 3) Membuat laporan keuangan dalam bentuk neraca setiap bulan.
- 4) Bertanggung jawab terhadap keuangan perusahaan.
- 5) Bertugas untuk membuat Laporan Rugi-Laba perusahaan

e. Sekretaris

Tugas dan tanggung jawab didalam perusahaan adalah :

- 1) Menjadi perantara bagi kepala cabang dan pihak lain yang ingin berhubungan dengan kepala cabang.
- 2) Menyusun jadwal, seperti jadwal *breafing* dan sebagainya.
- 3) Menangani administrasi seperti surat menyurat, pembuatan laporan, dan sebagainya.
- 4) Menerima telepon untuk kepala cabang dan menerima tamu.

f. *Supervisor*

Tugas dan tanggung jawab didalam perusahaan adalah :

- 1) Memantau dan meningkatkan penjualan produk motor
- 2) Memeriksa hasil laporan penjualan
- 3) Melaporkan hasil laporan penjualan produk kepada kepala cabang setiap bulannya.

g. *Security*

Tugas dan tanggung jawab *security* (satpam) adalah menjaga keamanan dan ketertiban perusahaan.

h. *Office Boy*

Tugas dan tanggung jawab didalam perusahaan adalah :

- 1) Menjaga kebersihan lingkungan perusahaan.
- 2) Membantu melancarkan aktivitas perusahaan.

i. Supir

Tugas dan tanggung jawab didalam perusahaan adalah :

- 1) Mengirim sepeda motor ke konsumen atau instansi dengan membawa kembali surat jalan yang telah ditandai atau di cap oleh konsumen atau instansi yang menerimanya untuk diberikan kepada sales coordinator.
- 2) Mengantar staf yang memerlukan untuk kepentingan perusahaan dan menjaga kendaraan dan kelengkapan dengan sebaik-baiknya.

j. Sales Koordinator

Tugas dan tanggung jawab didalam perusahaan adalah :

- 1) Mengontrol penjualan.
- 2) Menyusun dan membuat laporan penjualan.
- 3) Menentukan metode-metode pendistribusian dan kebijakan penjualan.
- 4) Mengusahakan terpenuhinya produk yang diinginkan pelanggan.

- 5) Menyusun strategi dan memotivasi para sales untuk menjual motor sesuai target.

k. Sales

Tugas dan tanggung jawab didalam perusahaan adalah :

- 1) Menyusun target penjualan bersama sales coordinator.
- 2) Membuat analisis area penjualan dan memberikan penekanan kepada calon pembeli potensial.
- 3) Membuat rencana kunjungan, baik secara langsung maupun via telfon.
- 4) Menjalankan proses penjualan secara sitematis.
- 5) Menjamin konsumen mendapatkan unit kendaraan sesuai kebutuhan pelanggan.
- 6) Membuat laporan kunjungan setiap hari.

3. Karakteristik Responden

Thamrin Brothers A. Rivai merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan dan servis motor merk Yamaha yang memiliki 34 karyawan dengan perincian sebagai berikut :

Tabel IV. I
Jumlah Karyawan PT. Thamrin Brothers
Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Laki-laki	27	79,4%
2	Perempuan	7	20,6%
	Total	34	100%

Sumber : Thamrin Brothers A. Rivai, 2015

Tabel IV.I memperlihatkan bahwa karyawan laki-laki mendominasi pada PT. Thamrin Brothers, hal ini wajar karena divisi ini merupakan penjualan motor, karyawan perempuan hanya ditempatkan pada bagian kantor.

Tabel IV. 2
Jumlah Karyawan PT. Thamrin Brothers
Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase
1	S1	5	14,7%
2	D3	3	8,8%
3	SMA/SMK	26	76,5%
	Total	34	100%

Sumber : Thamrin Brothers A. Rivai, 2015

Tabel IV.2 memperlihatkan bahwa karyawan PT. Thamrin Brothers mempunyai tingkat pendidikan terbanyak SMA/SMK yaitu sebanyak 76,5%, yang berpendidikan D3 8,8%, dan yang berpendidikan S1 sebanyak 14,7%, divisi ini banyak menggunakan tenaga kerja SMA/SMK hal ini dikarenakan pekerjaan yang dilakukan merupakan

kegiatan promosi dan penjualan yang langsung ke bagian lapangan, jadi tingkat pendidikan yang diperlukan cukup SMA/SMK yang mempunyai keterampilan dalam bersosialisasi sedangkan tingkat pendidikan S1 dan D3 lebih difokuskan pada bagian kantor.

Tabel IV. 3
Jumlah Karyawan PT. Thamrin Brothers
Berdasarkan Lamanya Bekerja

No	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase
1	< 2 tahun	8	23,5%
2	2-5 tahun	16	47,1%
3	> 5 tahun	10	29,4%
	Total	34	

Sumber : Thamrin Brothers A. Rivai, 2015

Tabel IV.3 memperlihatkan bahwa jumlah karyawan yang bekerja lebih dari 2-5 tahun sebanyak 47,1 % dan yang bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 29,4%, hal ini karena Thamrin Brothers merupakan perusahaan yang sudah cukup lama berdiri, selebihnya merupakan karyawan pindahan dari cabang yang lain.

4. Karakteristik jawaban Responden Terhadap Indikator Variabel

Berikut ini adalah tabulasi jawaban yang diberikan responden atas butir pertanyaan dari masing masing variabel.

a. Variabel Kompensasi Langsung (X_1)

- 1) Rekapitulasi jawaban responden terhadap pernyataan gaji yang diterima selalu diberikan tepat waktu oleh perusahaan dapat dilihat di tabel IV. 4 dibawah ini:

Tabel IV. 4
Gaji yang Diterima Selalu Diberikan
Tepat Waktu oleh Perusahaan

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	5	14,7%
Setuju	22	64,7%
Netral	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	7	20,7%
Total	34	100%

Sumber : Hasil Kuesioner, 2015

Tabel IV.4 dari responden sebanyak 34 orang yang menjawab sangat setuju sebanyak 14,7%, yang menjawab setuju 64,7% dan yang menjawab netral 20,6%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dengan pertanyaan ini.

- 2) Rekapitulasi jawaban responden terhadap pernyataan gaji yang diterima sudah sesuai dengan upah minimum kota Palembang dapat dilihat di tabel IV. 5 berikut ini:

Tabel IV. 5
Gaji yang Diterima Sudah Sesuai
dengan Peraturan Pemerintah

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	2	5,9%
Setuju	24	70,6%
Netral	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	8	23,5%
Total	34	100%

Sumber : Hasil Kuesioner, 2015

Tabel IV.5 yang menjawab sangat setuju sebanyak 5,9 % menunjukkan bahwa responden setuju dengan pertanyaan kuesioner, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju, dan sangat tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diterima sudah sesuai dengan upah minimum kota Palembang.

- 3) Rekapitulasi jawaban responden terhadap pernyataan karyawan selalu menerima insentif setiap bulan dapat dilihat di tabel IV. 6 berikut ini:

Tabel IV. 6
Karyawan Selalu Menerima Insentif
Setiap Bulan dari Perusahaan

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	1	2,9%
Setuju	29	85,3%
Netral	0	0%
Tidak Setuju	1	2,9%
Sangat Tidak Setuju	3	8,8%
Total	34	100%

Sumber : Hasil Kuesioner, 2015

Tabel IV.6 yang menjawab sangat setuju sebanyak 2,9% yang menjawab setuju 85,3%, yang menjawab tidak setuju 2,9% dan yang menjawab sangat tidak setuju 8,8% dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dengan pertanyaan ini.

- 4) Rekapitulasi jawaban responden terhadap pernyataan insentif yang diterima karyawan sudah sesuai dengan keuntungan yang didapat oleh perusahaan di tabel IV. 7 dibawah ini:

Tabel IV. 7
Insentif Yang Diterima Sesuai dengan
Keuntungan Yang Diterima Perusahaan

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	1	2,9%
Setuju	15	85,3%
Netral	0	0%
Tidak Setuju	3	2,9%
Sangat Tidak Setuju	15	85,3%
Total	34	100%

Sumber : Hasil Kuesioner, 2015

Tabel IV.7 dari responden sebanyak 34 orang yang menjawab sangat setuju sebanyak 2,9% yang menjawab setuju 44,1%, yang menjawab tidak setuju 8,8% dan yang menjawab sangat tidak setuju 44,1%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab tidak setuju dengan pertanyaan ini.

b. Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

- 1) Rekapitulasi jawaban responden terhadap pernyataan suhu udara di lingkungan perusahaan membuat kenyamanan dalam bekerja dapat dilihat di tabel IV.8 berikut ini:

Tabel IV. 8
Suhu Udara di Lingkungan Perusahaan
Membuat Kenyamanan dalam Bekerja

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	4	11,8%
Setuju	21	61,8%
Netral	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	9	26,5%
Total	34	100%

Sumber : Hasil Kuesioner, 2015

Tabel IV.8 yang menjawab sangat setuju sebanyak 11,8 % menunjukkan bahwa responden setuju dengan pertanyaan kuesioner, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju, dan sangat tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa suhu udara di lingkungan perusahaan membuat kenyamanan karyawan dalam bekerja.

- 2) Rekapitulasi jawaban responden terhadap pernyataan suhu udara di lingkungan perusahaan dingin dan sejuk dapat dilihat di tabel IV. 9 dibawah ini:

Tabel IV. 9
Suhu Udara di Lingkungan
Perusahaan Dingin dan Sejuk

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	7	20,6%
Setuju	17	50,0%
Netral	0	0%
Tidak Setuju	1	2,9%
Sangat Tidak Setuju	9	26,5%
Total	34	100%

Sumber : Hasil Kuesioner, 2015

Tabel IV.9 yang menjawab sangat setuju sebanyak 20,6 %, yang menjawab setuju 50,0%, yang menjawab tidak setuju 2,9%, yang sangat tidak setuju 26,5%, hal ini menunjukkan bahwa suhu udara di lingkungan perusahaan dingin dan sejuk.

- 3) Rekapitulasi jawaban responden terhadap pernyataan tidak ada suara bising yang mengganggu pendengaran karyawan dapat dilihat di tabel IV. 10 dibawah ini:

Tabel IV. 10
Tidak Ada Suara Bising Yang
Mengganggu Pendengaran Karyawan

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	8	23,5%
Setuju	20	58,8%
Netral	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	6	17,6%
Total	34	100%

Sumber : Hasil Kuesioner, 2015

Tabel IV.10 yang menjawab sangat setuju sebanyak 23,5%, yang menjawab setuju 58,8%, yang menjawab tidak setuju 17,6%, hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak mendengarkan suara bising yang mengganggu pendengaran.

- 4) Rekapitulasi jawaban responden terhadap pernyataan tidak ada suara bising sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman dapat dilihat di tabel IV. 11 dibawah ini:

Tabel IV. 11
Tidak Ada Suara Bising Sehingga Tercipta
Lingkungan Kerja yang Nyaman

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	8	23,5%
Setuju	21	61,8%
Netral	0	0%
Tidak Setuju	1	2,9%
Sangat Tidak Setuju	4	11,8%
Total	34	100%

Sumber : Hasil Kuesioner, 2015

Tabel IV.11 yang menjawab sangat setuju sebanyak 23,5%, yang menjawab setuju 61,8%, yang menjawab tidak setuju 2,9%, dan yang menjawab sangat tidak setuju 11,85%, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada suara bising yang dapat membuat lingkungan pekerjaan yang nyaman bagi karyawan.

c. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel IV. 12
Setiap Karyawan Bekerja Sesuai Dengan Tujuan Perusahaan

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	6	17,6%
Setuju	20	58,8%
Netral	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	8	23,5%
Total	34	100%

Sumber : Hasil Kuesioner, 2015

Tabel IV.12 yang menjawab sangat setuju sebanyak 17,6% menunjukkan bahwa responden setuju dengan pertanyaan kuesioner, dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan mendapatkan asuransi, liburan, dan bentuk fasilitas dari perusahaan.

- 1) Rekapitulasi jawaban responden terhadap pernyataan fasilitas liburan dilakukan setiap bulan dapat dilihat di tabel IV. 13 dibawah ini:

Tabel IV. 13
Setiap Karyawan Harus Mampu Meningkatkan Hasil Atau
Keuntungan Perusahaan

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	8	23,5%
Setuju	18	52,9%
Netral	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	8	23,5%
Total	34	100%

Sumber : Hasil Kuesioner, 2015

Tabel IV.13 yang menjawab setuju 52,9% menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pertanyaan kuesioner, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa fasilitas liburan dilakukan setiap bula oleh perusahaan.

- 2) Rekapitulasi jawaban responden terhadap pernyataan bahwa karyawan mematuhi kebijakan, prosedur, dan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan dapat dilihat di tabel IV. 14 dibawah ini:

Tabel IV. 14
Setiap Karyawan Bekerja Sesuai Dengan Standar
Operasional Karyawan

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	1	2,9%
Setuju	25	73,5%
Netral	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	8	23,5%
Total	34	100%

Sumber : Hasil Kuesioner, 2015

Tabel IV.14 yang menjawab setuju sebanyak 73,5% menunjukkan bahwa responden setuju dengan pertanyaan kuesioner, dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan mematuhi kebijakan, prosedur dan peraturan yang telah dibuat dan ditetapkan oleh perusahaan.

3) Rekapitulasi jawaban responden terhadap pernyataan bahwa kebijakan, prosedur, dan aturan perusahaan tidak terlalu ketat sehingga karyawan bekerja dengan perasaan tidak tertekandapat dilihat di tabel IV. 15 berikut ini:

Tabel IV. 15
Setiap Karyawan Mampu Meningkatkan Mutu Dan Standar
Nilai Perusahaan

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	5	14,7%
Setuju	23	67,6%
Netral	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	6	17,6%
Total	34	100%

Sumber : Hasil Kuesioner, 2015

Tabel IV.15 yang menjawab setuju sebanyak 67,6% menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pertanyaan kuesioner, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa kebijakan, prosedur dan peraturan yang ditetapkan perusahaan tidak terlalu ketat sehingga karyawan dapat bekerja dengan perasaan yang tidak tertekan.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Kompensasi Langsung (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Untuk lebih jelas dapat dilihat dari tabel IV.16.

Tabel IV. 16
Hasil Analisis Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,413	3,541		1,246	,222
	kompensasi_langsung	,423	,170	,388	2,481	,019
	lingkungan_kerja	,311	,138	,352	2,248	,032

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

$T_{tabel} : 2,040$

$F_{tabel} : 3,304$

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 20.0

Hasil dari regresi pada variabel kompensasi langsung (X_1), Lingkungan kerja (X_2), secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) dapat digambarkan persamaan regresi bergandanya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + C$$

$$Y = 4,413 + 0,423X_1 + 0,311X_2 + C$$

Dari persamaan diatas dapat dilihat bahwa koefisien variabel kompensasi langsung (X_1) bertanda positif, menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dari kompensasi langsung yang menyebabkan peningkatan kinerja. Yang berarti jika terjadi perubahan variabel kompensasi langsung, maka akan meningkatkan

kinerja sebesar 0,423 kali dari perubahan kompensasi langsung tersebut.

Koefisien variabel Lingkungan Kerja (X_2) bertanda positif, menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dari lingkungan kerja yang benar jika terjadi perubahan variabel lingkungan kerja, maka meningkatkan kinerja sebesar 0,311 kali perubahan lingkungan kerja tersebut.

2. Uji F (Uji Bersama-sama)

Untuk menguji variabel-variabel kompensasi langsung dan lingkungan kerja terhadap kinerja secara bersama-sama dengan menggunakan uji F.

Tabel IV.17
Uji F (simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24,084	2	12,042	5,116	.012 ^a
	Residual	72,974	31	2,354		
	Total	97,059	33			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi langsung (X_2), Lingkungan kerja (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 20.0

Berdasarkan tabel anova diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} untuk variabel Kompensasi Langsung (X_1) dan Lingkungan Kerja

(X_2) Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar (5,116) Sedangkan F_{tabel} dengan taraf nyata (α) = 10% dengan menyebut ($n-k-1$) dan pembilang ($k=30$ adalah sebesar $\pm 3,305$.

Pada penelitian ini F_{hitung} (5,116) \geq F_{tabel} (3,305), berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Langsung (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), maka H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian berarti secara silmutan hipotesis terbukti.

3. Uji t (parsial)

Untuk menguji variabel-variabel kompensasi langsung dan lingkungan kerja dari kuisisioner terhadap kinerja secara satu-satu dengan menggunakan uji t:

Tabel IV.18
Uji F (parsial)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,413	3.541		1,246	,222
	kompensasi_langsung	,423	,170	,388	2,481	,019
	lingkungan_kerja	,311	,138	,352	2,248	,032

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai t_{tabel} dengan taraf nyata (α) = 10% dan $df(n-2) = (34-2) = 32$.

a. Pengaruh Kompensasi Langsung (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel coefficient diatas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Kompensasi Langsung (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) Adalah dimana $t_{hitung} (2,482) > t_{tabel} (2,040)$, oleh karena itu ada pengaruh antara Kompensasi Langsung (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), maka ditolak dan H_a diterima.

b. Pengaruh Lingkungan bKerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di coefficient diatas, dapat dilihat bahwa nilai t_{tabel} untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 2, 248, hal ini berarti $t_{hitung} (2,248) > t_{tabel} (2,040)$, berarti bahwa ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) maka H_0 ditolak H_a diterima.

4. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan pada PT.

Thamrin Brothers A. Rivai Palembang

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil persamaan regresi berganda yaitu $= 4,413 + 0,423X_1 + 0,311X_2$ yang menyatakan bahwa apabila variabel kompensasi langsung meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja bertambah sebesar 0,423 satuan atau 42,3%.

a. Gaji yang diterima selalu diberikan tepat waktu oleh perusahaan.

Dengan gaji yang karyawan terima tepat waktu, karyawan setidaknya sudah diberi kepastian oleh perusahaan dan karyawan bisa termotivasi bekerja lebih baik lagi.

- b. Gaji yang diterima sudah sesuai dengan upak minimum kota Palembang.

Dengan gaji yang diterima karyawan sesuai dengan peraturan pemerintah, perusahaan sudah mematuhi dengan baik oleh perusahaan, sehingga dapat memotivasi karyawan untuk lebih produktif.

- c. Karyawan mendapatkan insentif setiap bulan dari perusahaan.

Diberikannya insentif setiap bulan dan setiap karyawan, karyawan akan lebih baik bekerja dan karyawan merasa lebih dihargai.

- d. Karyawan menerima sesuai dengan keuntungan yang didapat perusahaan.

Dengan diberikannya insentif sesuai keuntungan yang didapat oleh perusaha, karyawan akan termotivai untuk mengejar target kerja yang telah ditentukan kepadanya.

2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS 20,0 diperoleh persamaan regresi berganda yaitu $= 4,413 + 0,423X_1 + 0,311X_2$ yang menyatakan bahwa apabila variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka variabel kinerja bertambah 0,311 satuan atau 31,3%.

- a. Suhu udara dilingkungan perusahaan membuat kenyamanan dalam bekerja.

Apabila suhu udara diperusahaan sesuai dengan apa yang diinginkan karyawan, karyawan akan merasa nyaman.

- b. Suhu udara dilingkungan dingin dan sejuk.

Dengan suhu udara yang dingin dan sejuk, karyawan merasa nyaman dan tenang sehingga bisa lebih produktif buat pekerjaan diperusahaan tersebut.

- c. Karyawan tidak mendengar adanya suara-suara bising yang mengganggu pendengaran.

Suara bising dan suara-suara yang menyebabkan mengganggu pendengaran tidak terdengar sehingga karyawan bisa tenang dan fokus pada pekerjaan masing-masing.

- d. Karyawan tidak mendengar suara bising sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman.

Dengan karyawan tidak mendengarkan suara bising, karyawan akan merasa lebih nyaman dan tentram.

3. Pengaruh kompensasi langsung dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang.

Berdasarkan tabel Anova diatas, dapat dilihat bahwa F_{hitung} untuk variabel kompensasi langsung (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) Adalah sebesar 5,116 sedangkan F_{tabel}

dengan taraf (α) = 10% dengan menyebut $(n-k1) = (34-2-1)$ dan pembilang ($k=3$) adalah sebesar $\pm 3,305$.

Pada penelitian ini $F_{hitung}(5,116) \geq F_{tabel}(3,305)$, berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi langsung (X_1) dan di Lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), maka H_0 ditolak H_a diterima.

Dengan demikian berarti secara simultan hipotesis terbukti.

Hal ini dapat dijelaskan melalui indikator-indikator sebagai berikut:

a. Setiap karyawan bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

Karyawan bekerja dengan baik dan diharapkan dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan yang direncanakan oleh perusahaan yaitu mendapatkan laba yang sebesar-besarnya.

b. Setiap karyawan harus mampu meningkatkan hasil perusahaan

Dalam pekerjaannya karyawan harus produktif sehingga dapat memberikan hasil yang memuaskan bagi perusahaan.

c. Setiap karyawan bekerja sesuai dengan operasional perusahaan

dalam melakukan aktifitas pekerjaan karyawan harus mentaati semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Peraturan-peraturan itu terangkum dalam standar operasional yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga diharapkan kinerja karyawan semakin meningkat.

d. Setiap karyawan mampu meningkatkan mutu dan standar perusahaan

Dalam hal melakukan aktifitas kegiatan kerja karyawan harus tau apa dan bagaimana standar operasional perusahaan, sehingga kualitas kerja dan kinerja akan meningkat dan profit yang akan diterima perusahaan pun akan semakin meningkat.

B. Saran

Selain kesimpulan diatas penulis juga memberikan saran yang dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan untuk kemajuan PT. Thmarin Brothers A. Rivai Palembang, lebih memperhatikan karyawan baik dari segi kompensasi langsung, lingkungan kerja, maupun kinerja karyawan.

1. Dari segi kompensasi langsung sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan apakah gaji sudah diberikan tepat waktu dan jumlah yang diterima sesuai dengan upah minimum kota Palembang. Pimpinan juga harus memperhatikan apakah karyawan menerima insentif setiap bulannya dan jumlah yang diterima karyawan apakah sudah sesuai dengan keuntungan yang didapat perusahaan.
2. Lingkungan kerja merupakan variabel yang sering tidak diperhatikan oleh perusahaan, bagi PT. Thamrin Brothers sebaiknya lebih memperhatikan lingkungan kerja terutama dari suhu udara dan suara-suara bising yang ada di lingkungan perusahaan. Hal ini akan berpengaruh pada nyaman atau tidaknya karyawan dalam bekerja, dan hasilnya akan mempengaruhi perusahaan itu sendiri.
3. Variabel kinerja karyawan sebaiknya juga harus diperhatikan oleh PT. Thamrin Brothers A. Rivai khususnya karyawan yang mempunyai target kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2009. Alih bahasa benyamin Molan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Gede Rumada. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Taman Harum Ubud Gianyar*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Gianyar: Program Studi Manajemen Universitas Bakrie
- H. Hadari Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Imam Ghozali. 2009. *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Iqbal Hasan. 2010. *Pokok-pokok Materi Metode Statistik 2*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khaidir Anas. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Karya Muda* . Skripsi Tidak Diterbitkan. Bandung : Program Studi Manajemen Universitas Padjajaran.
- Malayu SP Hasibuan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

KOMPENSASI LANGSUNG (X1)

Uji Validitas

	P1	P2	P3	P4	Total
P1 preason correlation Sig. (2-tailed) N	1 34	,354* ,040 34	,398* ,020 34	,347* ,044 34	,773** ,000 34
P2 preason correlation Sig. (2-tailed) N	354* ,040 34	1 34	,280 ,109 34	,122 ,492 34	,604** ,000 34
P3 preason correlation Sig. (2-tailed) N	,398* ,020 34	,280 ,109 34	1 34	,239 ,173 34	,654** ,000 34
P4 preason correlation Sig. (2-tailed) N	,347* ,044 34	,122 ,044 34	,239 ,173 34	1 34	,691** ,000 34
TOTAL preason correlation Sig. (2-tailed) N	,773** ,000 34	,604** ,000 34	,654** ,000 34	,691** ,000 34	1 34

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

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

Reliability

Reability statistics

Cronbach's Alpha	N of item
,607	4

Item statistics

	Mean	Std. deviation	N
P1	3,94	.600	34
P2	3,82	.521	34
P3	3,88	.478	34
P4	3,41	.701	34

Item-total statistics

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item-total Correlation	Cronbach's Alpha if item deleted
P1	11,12	1,380	526	422
P2	11,24	1,761	325	580
P3	11,18	1,725	420	524
P4	11,65	1,447	321	610

LINGKUNGAN KERJA (X2)

Uji Validitas

	P1	P2	P3	P4	Total
P1 preason correlation	1	,285	406*	,164	,622**
Sig. (2-tailed)		,102	,017	,353	000
N	34	34	34	34	34
P2 preason correlation	,285	1	,318	638**	,820**
Sig. (2-tailed)	,102		,067	,000	,000
N	34	34	34	34	34
P3 preason correlation	406*	,318	1	,194	,657**
Sig. (2-tailed)	,017	,067		,271	000
N	34	34	34	34	34
P4 preason correlation	,164*	,638**	,194	1	,727**
Sig. (2-tailed)	,353	,000	,271		000
N	34	34	34	34	34
TOTAL preason correlation	,622**	,820**	657**	,727**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
N	34	34	34	34	34

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

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

Reliability

Reability statics

Cronbach's Alpa	N of item
,673	4

Item statistics

	Mean	Std. deviation	N
P1	3,85	,610	34
P2	3,88	,769	34
P3	4,06	,649	34
P4	4,06	,694	34

Item-total statistics

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item-total Correlation	Cronbach's Alpa if item deleted
P1	12,00	2,667	,365	,660
P2	11,97	1,908	,595	,499
P3	11,79	2,532	,394	,644

P4	11,79	2,290	,474	,593
----	-------	-------	------	------

FREQUENCY TABLE

P1

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	4	11,8	11,8	11,8
	setuju	21	61,8	61,8	73,5
	Kurang setuju	9	26,5	26,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

P2

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	7	20,6	20,6	20,6
	setuju	17	50,0	50,0	70,6
	Kurang setuju	9	26,5	26,5	97,1
	Tidak setuju	1	2,9	2,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

P3

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	8	23,5	23,5	23,5
	setuju	20	58,8	58,8	82,4
	Kurang setuju	6	17,6	17,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

P4

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Sangatsetuju	8	23,5	23,5	23,5
	setuju	21	61,8	61,8	85,3
	Kurang setuju	4	11,8	11,8	97,1
	Tidak setuju	1	2,9	2,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

KINERJA KARYAWAN (Y)

Uji Validitas

	P1	P2	P3	P4	Total
P1 preason correlation Sig. (2-tailed) N	1 34	,134 ,449 34	,546** ,001 34	,481** ,004 34	,747** ,000 34
P2 preason correlation Sig. (2-tailed) N	,134 ,449 34	1 34	,182 ,303 34	,528** ,001 34	,685** ,000 34
P3 preason correlation Sig. (2-tailed) N	,546** ,001 34	,182 ,303 34	1 34	,197 ,264 34	,625** ,000 34
P4 preason correlation Sig. (2-tailed) N	,481** ,004 34	,528** ,001 34	,197 ,264 34	1 34	,788** ,000 34
Total preason correlation Sig. (2-tailed) N	,747** ,000 34	,685** ,000 34	,625** ,000 34	,788** ,000 34	1 34

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

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

Reliability

Reability statics

Cronbach's Alpa	N of item
,668	4

Item statistics

	Mean	Std. deviation	N
P1	3,94	,649	34
P2	4,00	,696	34
P3	3,79	,479	34
P4	3,97	,577	34

Item-total statistics

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item-total Correlation	Cronbach's Alpa if item deleted
P1	11,76	1,701	,485	,577
P2	11,71	1,790	,358	,677
P3	11,91	2,143	,406	,634
P4	11,74	1,716	,591	,508

FREQUENCY TABLE**P1**

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative percent
Valid	Sangat setuju	6	17,6	17,6	17,6
	setuju	20	58,8	58,8	76,5
	Kurang setuju	8	23,5	23,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

P2

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative percent
Valid	Sangat setuju	8	23,5	23,5	23,5
	setuju	18	52,9	52,9	76,6
	Kurang setuju	8	23,5	23,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

P3

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative percent
Valid	Sangat setuju	1	2,9	2,9	2,9
	setuju	25	73,5	73,5	76,5
	Kurang setuju	8	23,5	23,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

P4

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative percent
Valid	Sangat setuju	5	14,7	14,7	14,7
	setuju	23	67,6	67,6	82,4
	Kurang setuju	6	17,6	17,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Kompensasi Langsung (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
N	34	34	34
Normal Parameters ^{a,b}	15,0588	15,8529	15,7059
	1,57521	1,94051	1,71499
Most Extreme Differences	,192	,170	,156
	,191	,170	,138
	-,192	-,111	-,156
Kolmogorov-Smirnov Z	1,119	,990	,911
Asymp. Sig. (2-tailed)	,163	,280	,377

- a. Test distribution is Normal
- b. Calculated from data

Correlation Partial

Correlations

		Kompensasi Langsung (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Kompensasi langsung (X1)	Pearson Correlation	1	-,096	,354*
	Sig (2-tailed)		,588	,040
	N	34	34	34
Lingkungan Kerja (X2)	Pearson Correlation	-,096	1	,314
	Sig (2-tailed)	,588		,070
	N	34	34	34
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	,354*	,314	1
	Sig (2-tailed)	,040	,070	
	N	34	34	34

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

UJI ASUMSI KLASIK

Autokorelasi

MODEL SUMMARY

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. error of the estimate	Durbin - watson
1	,498 ^a	,248	1,53428	2.042	

- a. Predictors (constant). Lingkungan Kerja (x2). Kompensasi Langsung (x1)
- b. Dependent variable; Kinerja karyawan (Y)

Multikolinearitas

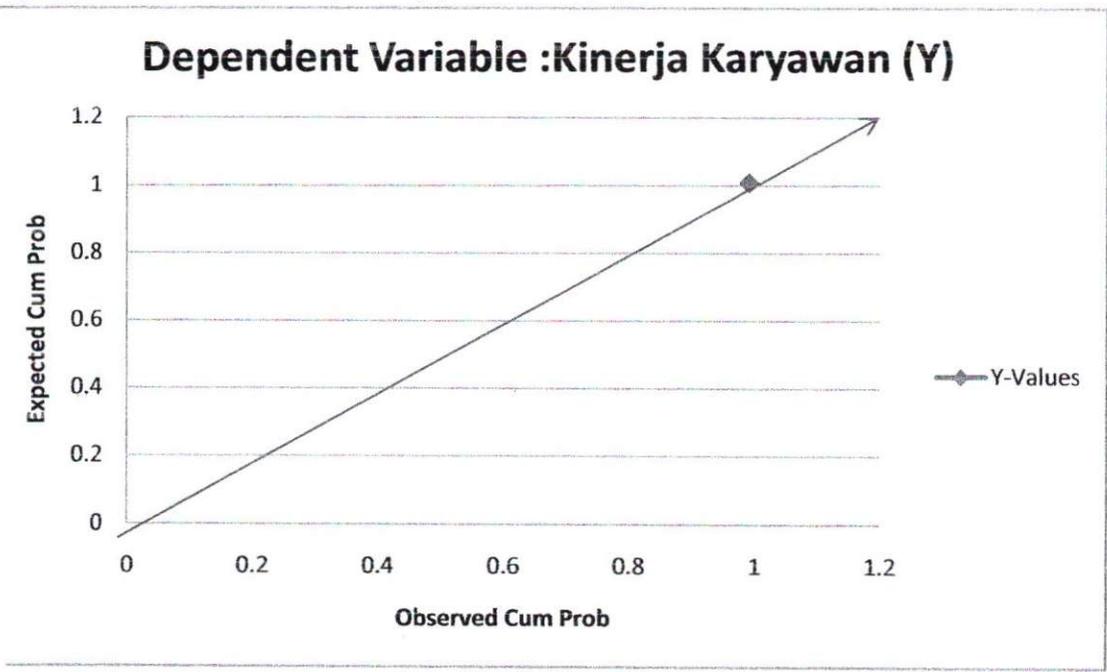
coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Kompensasi Langsung (X1)	,991	1,009
Lingkungan Kerja (X2)	,991	1,009

JJI NORMALITAS

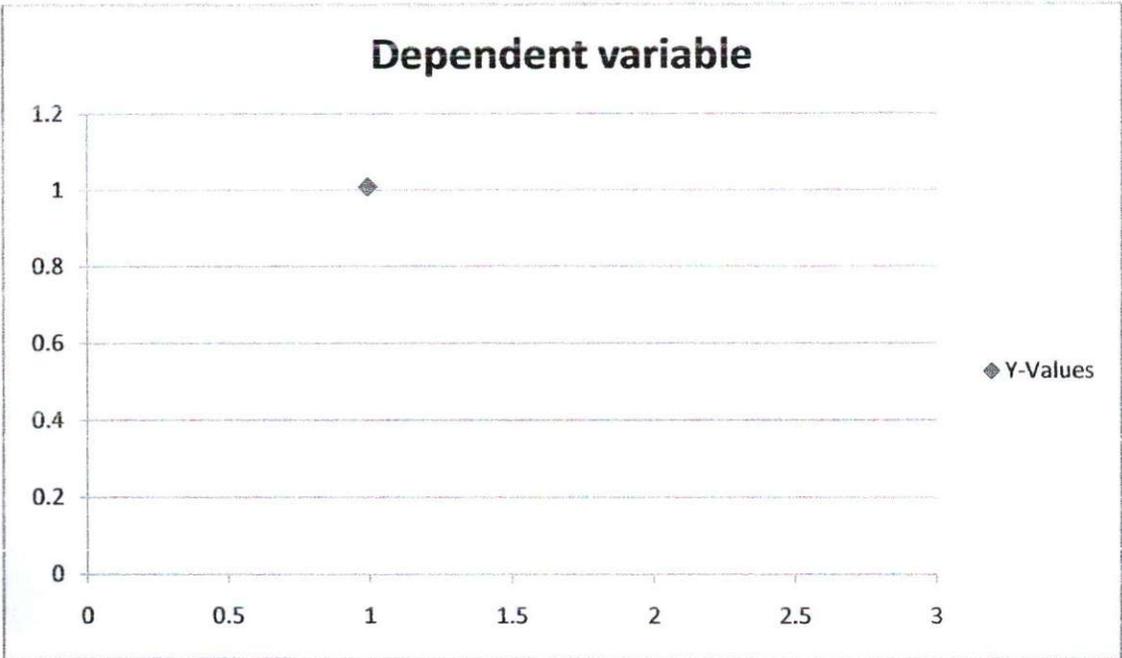
Normal P-P Plot of Regression standardized residual

Dependent variable :Kinerja Karyawan (Y)



Heteroskedasitas

Scatterplot



Regression

Model Summary

Model	R	R. Square	Adjusted R. Square	Std. Error of the Estimate
1	,498 ^a	,248	,200	1,53428

a. Predictors : (Constant), Kompensasi Langsung (X1), Lingkungan Kerja (X2)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	24,084	2	12,042	5,116	,012 ^a
Residual	72,974	31	2,354		
Total	97,059	33			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi Langsung (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,413	3,541		1,246	,222
Kompensasi Langsung (X1)	,423	,170	,388	2,481	,019
Lingkungan Kerja (X2)	,311	,138	,352	2,248	,032

f_{tabel} : 0,339

t_{tabel} : 2,040

F_{tabel} : 3,305

REKAP JAWABAN RESPONDEN

RESP.	Disiplin Kerja (X1)				TOTAL	Motivasi (X2)				TOTAL	Kinerja Karyawan (Y)				TOTAL
	1	2	3	4		1	2	3	4		1	2	3	4	
1	4	3	3	4	14	4	3	4	4	15	3	3	3	3	12
2	4	4	4	4	16	5	5	4	5	19	4	5	3	4	16
3	4	4	4	3	15	5	5	5	5	20	4	5	4	5	18
4	5	5	4	3	17	3	3	4	4	14	4	4	4	3	15
5	4	4	4	3	15	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16
6	4	4	3	3	14	4	3	4	3	14	3	4	3	4	14
7	4	4	4	3	15	3	5	4	5	17	5	4	4	4	17
8	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17	4	5	4	4	17
9	4	4	4	3	15	4	4	3	4	15	4	5	4	5	18
10	5	5	4	5	19	3	2	4	2	11	3	4	3	4	14
11	4	3	4	4	15	4	4	5	5	18	3	4	4	4	15
12	3	3	2	2	10	3	4	4	3	14	3	3	3	3	12
13	5	4	4	4	17	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16
14	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	4	3	3	4	14
15	3	3	4	3	13	4	3	4	4	15	4	3	4	3	14
16	3	4	4	3	14	4	3	3	4	14	5	5	4	5	19
17	4	3	4	3	14	4	3	4	4	15	4	3	3	4	14
18	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17	5	4	4	5	18
19	4	4	4	2	14	3	4	4	5	16	4	4	4	4	16
20	3	4	4	3	14	4	4	4	5	17	4	5	4	4	17
21	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16
22	3	4	4	4	15	4	4	3	4	15	3	4	3	4	14
23	4	4	4	3	15	3	4	3	4	14	4	4	4	4	16
24	3	4	3	4	14	4	5	5	5	19	3	4	4	3	14
25	4	4	4	4	16	5	3	4	3	15	4	4	4	3	15
26	5	4	5	4	18	3	4	4	4	15	5	5	4	5	19
27	5	4	4	4	17	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16
28	4	4	4	2	14	4	4	4	4	16	5	3	5	4	17
29	3	4	4	3	14	5	5	5	4	19	5	3	4	4	16
30	4	3	4	4	15	3	3	3	4	13	3	4	4	4	15
31	4	3	4	3	14	3	4	3	4	14	4	3	4	4	15
32	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16
33	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
34	4	4	4	3	15	4	5	4	5	18	4	5	4	4	17