

### LAMPIRAN 1 JADWAL PENELITIAN

	Kegiatan	Oktober				November				Desember				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survei Fenomena Lapangan	■																							
2	Pengambilan Data	■	■	■																					
3	Penulisan BAB 1,11 dan BAB III		■	■	■	■	■	■																	
4	Bimbingan Laporan				■	■	■	■	■	■	■	■													
5	Seminar Proposal											■	■												
6	Pengambilan Data												■	■	■										
7	Pengelolaan Data														■	■									
8	Penulisan BAB IV dan V															■	■	■	■	■	■				
9	Ujian Komprehenship dan Skripsi																								

### LAMPIRAN 2 SURAT PERNYATAAN SELESAI MELAKUKAN RISET



PT. SAMORA USAHA JAYA  
PROYEK PERKEBUNAN KELAPA SAWIT  
Pusat : Wisma Budilantai 8-9 Jl. H. R. Rasuna Said Kav. C-6 Jakarta Selatan  
Phone (021)5213383 (20 LINES) Fax 5205829-5213392-5213282  
Cabang : OganKomerlingilir- Sumatera Selatan

Nomor : 033 /Extern/SUJ-OKI/VII/2022  
Tanggal : 22 Juli 2022  
Kepada Yth : Bapak Dekan/Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP  
Perihal : Menyelesaikan Penelitian

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini Pimpinan PT Samora Usaha Jaya, dengan ini menerangkan Bahwa Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Palembang

Nama : Ades Ayunanda  
NIM : 212018253  
Judul Penelitian : Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Samora Usaha Jaya cabang Tulung Selapan Ogan Komerling Ilir  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang : S1

Benar telah selesai melakukan penelitian di lingkungan PT Samora Usaha Jaya dari tanggal 3 juni 2022 s/d 10 juli 2022 .

Demikian surat keterangan ini di buat dengan sebenarnya untuk di pergunakan sebagaimana mestinya.

Tulung Selapan , 22 Juli 2022



## KUESIONER PENELITIAN

### Daftar Kuesioner

#### **PT. Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan Ogan komering Ilir**

Kepada responden yang terpilih  
Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh.

Dalam rangka menyelesaikan tugas penelitian, saya mengharapkan kesediaan anda dalam membantu menjawab pertanyaan yang tersedia secara objektif. Data yang didapat nanti nya akan digunakan sebagai pendukung untuk mengetahui **“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan Ogan Komering Ilir”** agar dapat meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner berikut ini :

Nama: Ades Ayu Nanda  
Nim : 212018253

Penulis berharap agar kuesioner ini diisi dengan sebenarnya. Atas bantuannya dan kerja samanya saya ucapkan terimakasih.  
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh.

### Identitas Responden

1. Jenis Kelamin :  Laki – laki       Perempuan
2. Pendidikan :  Tamat SMA       D3    S1    SMK
3. Usia Responden :  <20                       25-30       >40
4. Bagian-Bagian Pekerja :  Karyawan Lapangan    Karyawan Kantor

### Petunjuk :

Berilah tanda  $\surd$  pada daftar pertanyaan anda anggap benar

Keterangan :

5. = Sangat Setuju
4. = Setuju
3. = Netral
2. = Tidak Setuju
1. = Sangat Tidak Setuju

Variabel Kinerja (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1

**Kualitas**

1	Setiap karyawan tidak mampu meningkatkan kualitas untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.					
2	Setiap karyawan tidak efektif dalam menjalankan tugasnya masing-masing					

**Kuantitas**

1	Setiap karyawan tidak memiliki komitmen kerja dan instansi terhadap pekerjaanya					
2	Kuantitas produksi yang ditetapkan perusahaan selalu tidak tercapai					

**Ketetapan Waktu**

1	Karyawan tidak mampu memnfaatkan waktu kerja yang diberikan dengan baik					
2	Karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu					

1. Variabel Kompensasi ( $X_1$ )

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1

**Gaji**

1	karyawan tidak memperoleh gaji sesuai dengan kesepakatan					
2	Setiap karyawan tidak digaji dengan tepat waktu					

**Insentif**

1	Karyawan tidak mendapatkan bonus atas target pencapaian produksi					
2	Karyawan tidak mendapatkan insentif kerja tambahan					

**Tunjangan**

1	Karyawan tidak di beri tunjangan oleh perusahaan					
2	Perusahaan tidak menjamin kesehatan karyawan dengan tunjangan BPJS					

2. Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1

**Suasana Kerja**

1	Karyawan tidak merasa aman dalam bekerja					
2	Karyawan tidak ditempatkan dengan suasana kerja yang jauh dari kebisingan, bau-bauan					

**Fasilitas Kerja**

1	Karyawan tidak disediakan fasilitas seperti tempat tinggal, tempat ibadah					
2	Karyawan tditempatkan di ruangan kerja yang nyaman					

**Hubungan Dengan Rekan Kerja**

1	Hubungan rekan kerja berjalan dengan baik					
2	Karyawan membangun hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja					

#### LAMPIRAN 4 TABULASI

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	total Y
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	3	3	4	22
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	5	3	3	23
5	4	4	4	5	3	4	24
6	3	3	3	3	3	2	17
7	4	4	4	3	4	4	23
8	4	4	4	5	3	4	24
9	3	4	4	5	5	4	25
10	4	3	4	5	3	4	23
11	4	5	4	5	4	5	27
12	3	3	4	5	5	2	22
13	4	3	3	4	4	4	22
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	4	3	3	4	22
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	4	5	5	3	25
18	4	4	4	5	4	4	25
19	3	3	3	3	3	2	27
20	4	4	4	5	3	4	24
21	4	4	4	5	4	4	25
22	3	4	4	5	4	4	24
23	4	3	4	5	5	5	26
24	4	5	4	5	5	5	28
25	3	3	4	4	4	5	24
26	4	3	3	3	4	4	22
27	4	4	4	3	4	2	21
28	2	3	1	5	3	3	15
29	3	3	3	4	2	1	17
30	4	4	4	3	4	4	24
31	4	4	4	4	4	4	23
32	4	4	4	5	4	4	24
33	4	4	4	5	5	3	25
34	4	4	4	3	4	4	25
35	3	4	3	5	4	2	19
36	4	4	4	5	5	4	26
37	4	4	4	5	4	5	26
38	3	4	4	5	4	4	24
39	4	3	4	5	5	4	25
40	4	5	4	5	5	5	28
41	3	3	4	4	5	4	24
42	4	3	3	4	4	4	22
43	4	4	4	3	4	4	24
44	4	4	4	4	3	4	22

45	4	4	4	5	4	4	24
46	4	4	4	5	5	3	25
47	3	4	4	2	3	2	17

## TABULASI

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total X1
3	3	2	2	3	3	16
3	4	3	4	3	4	21
4	4	4	4	5	5	26
4	3	2	4	5	4	22
4	4	4	3	3	4	22
3	2	2	2	3	3	15
4	4	4	4	4	5	25
3	4	4	5	5	4	25
4	3	4	4	3	4	22
3	4	3	4	4	3	21
4	4	4	5	5	4	26
4	4	3	3	4	3	21
4	3	3	4	3	4	21
4	3	4	4	4	3	22
3	4	3	4	3	4	21
4	4	4	4	5	5	26
4	3	4	4	4	4	23
4	4	3	3	3	4	21
3	2	2	2	3	3	15
4	4	4	4	4	5	25
3	4	4	5	5	4	25
4	3	4	4	4	4	23
3	4	3	4	4	3	21
4	4	4	5	5	4	26
4	4	3	3	4	3	21
4	3	3	4	3	4	21
3	3	5	3	3	3	20
3	2	3	2	2	2	14
4	3	3	3	4	3	20
4	3	4	4	4	3	22
3	4	3	4	4	4	22
4	4	4	4	4	5	25
4	3	2	4	4	4	21
4	4	4	3	3	4	22
3	2	4	2	5	3	19
4	4	4	4	5	5	26
3	4	4	5	5	4	25
4	3	4	4	3	4	22
3	4	3	4	3	3	20
4	4	4	5	5	4	26

4	4	3	3	4	3	21
4	3	3	4	3	4	21
4	3	4	4	4	3	22
3	4	3	4	3	4	21
4	4	4	4	4	5	25
4	3	4	4	5	4	24
4	4	3	3	3	4	21

## TABULASI

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total X2
1	4	4	4	3	4	3	22
2	4	4	3	4	4	4	23
3	4	4	5	4	4	4	25
4	5	3	3	4	5	5	25
5	5	4	4	5	4	5	27
6	3	3	3	3	3	3	18
7	5	4	4	4	4	4	25
8	4	3	3	4	3	4	21
9	4	4	4	4	3	4	23
10	4	4	5	4	3	4	24
11	4	4	5	4	5	4	26
12	4	3	3	3	3	4	20
13	4	3	4	4	4	4	23
14	4	4	4	3	4	3	22
15	4	4	3	4	4	4	23
16	4	4	4	4	4	4	24
17	5	3	3	4	5	5	25
18	5	4	4	5	4	5	27
19	3	3	3	3	3	3	18
20	5	3	3	4	4	4	23
21	4	3	3	4	3	4	21
22	4	4	4	4	3	4	23
23	4	4	5	4	3	4	24
24	4	4	5	4	5	4	26
25	4	3	3	3	3	4	20
26	4	3	4	4	4	4	23
27	4	4	3	3	4	3	21
28	2	4	2	2	1	2	13
29	3	3	3	3	4	4	20
30	4	4	4	2	4	3	21
31	4	4	3	4	4	4	23
32	4	4	5	4	4	4	25
33	5	3	3	4	5	5	25
34	5	4	4	5	4	5	27
35	3	3	3	3	3	3	18
36	5	4	3	4	4	4	24

37	4	3	3	4	3	4	21
38	4	4	4	4	3	4	23
39	4	4	5	4	3	4	24
40	4	4	5	4	5	4	26
41	4	3	3	3	3	4	20
42	4	3	4	4	4	4	23
43	4	4	4	3	4	3	22
44	4	4	3	4	4	4	23
45	4	4	5	4	4	4	25
46	5	3	3	4	5	5	25
47	5	4	4	5	4	5	27

**LAMPIRAN 5 KARTU AKTIFITAS BIMBINGAN SKRIPSI**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

**KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN USULAN PENELITIAN**

NAMA MAHASISWA : Ades Ayunanda	PEMBIMBING :
NIM : 212018253	PEMBIMBING I : Dr. Hj. Choiriyah, S.E., M.Si
PROGRAM STUDI : Manajemen	PEMBIMBING II : Hj. Zuhriyah, S.E., M.Si
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selatan Ogan Komering Ilir	

NO	TGL/BLN/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			PEMB I	PEMB II	
	03 Des 2021	UP-			terbaca
	3-12-2021	bab I	fu		perbaiki
	06 Des 2021	UP			terbaca
	08 Des 2021	UP			terbaca
	10 Des 2021	UP			ACC
	6-12-21	Bab I & II	fu		perbaiki
	8-12-21	Bab I & II	fu		ACC
	8-12-21	Bab III	fu		perbaiki
	11-12-21	Bab III	fu		perbaiki
	13-12-21	Bab III	fu		ACC boleh ACC

Dikeluarkan di Palembang  
Pada tanggal : / /  
dan Dekan  
Program Studi  
  
Dr. Zuleha Trihandayani, S.E., M.Si

**Visi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis :**  
"Menjadi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Yang Berstandar Nasional dan Berbasis Keislaman Tahun 2022"

**Visi Program Studi Manajemen :**  
"Menjadi Program Studi Manajemen Yang Menghasilkan Sarjana Profesional, Islami dan Berjiwa Wirausaha dan Berdaya Saing Nasional Tahun 2022"



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : Ades Ayunanda	PEMBIMBING :
NIM : 212018253	PEMBIMBING I : Dr. Hj. Choiriyah, S.E., M.Si
PROGRAM STUDI : Manajemen	PEMBIMBING II : Anggreany Hustia, S.E., M.M
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan Ogan Komering Ilir	

NO	TGL/BLN/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			PEMB I	PEMB II	
	13-7-2022	Bab I - III	[Signature]		Parabik ✓
	16-7-2022	Bab I - III	[Signature]		ACC
	16-7-2022	Bab IV	[Signature]		Parabik
	20-7-2022	Bab IV	[Signature]		Parabik
	23-7-2022	Bab IV	[Signature]		ACC
	23-7-2022	Bab V	[Signature]		Parabik
	27-7-2022	Bab V	[Signature]		Parabik
	1-8-2022	Bab V - lengkap	[Signature]		ACC bolak kampung
		Bab I - II		[Signature]	ACC
		Bab IV (Koperasi & perbankan)		[Signature]	Revisi
		Bab IV (Perbankan)		[Signature]	Revisi
		Bab IV		[Signature]	ACC
		Bab V (Koperasi)		[Signature]	Revisi
		Bab V		[Signature]	ACC

**CATATAN :**  
Mahasiswa diberikan Waktu Menyelesaikan Usulan Penelitian dan Skripsi 6 Bulan Terhitung Sejak Tanggal Ditetapkan

Dikeluarkan di Palembang  
Pada Tanggal : / /  
a.n. Dekan  
Program Studi

[Signature]  
Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si

## LAMPIRAN 6 FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN

### Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.1	2.1	2.1
	N	10	21.3	21.3	23.4
	S	36	76.6	76.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

### Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.1	2.1	2.1
	N	13	27.7	27.7	29.8
	S	30	63.8	63.8	93.6
	SS	3	6.4	6.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

### Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.1	2.1	2.1
	N	7	14.9	14.9	17.0
	S	39	83.0	83.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**Y1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	10	21.3	21.3	21.3
	S	11	23.4	23.4	44.7
	SS	26	55.3	55.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**Y1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.1	2.1	2.1
	N	12	25.5	25.5	27.7
	S	24	51.1	51.1	78.7
	SS	10	21.3	21.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**Y1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	10.6	10.6	10.6
	N	5	10.6	10.6	21.3
	S	31	66.0	66.0	87.2
	SS	6	12.8	12.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

# X1

## X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	16	34.0	34.0	34.0
	S	31	66.0	66.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

## X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	8.5	8.5	8.5
	N	16	34.0	34.0	42.6
	S	27	57.4	57.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

## X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	10.6	10.6	10.6
	N	17	36.2	36.2	46.8
	S	24	51.1	51.1	97.9
	SS	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	10.6	10.6	10.6
	N	9	19.1	19.1	29.8
	S	27	57.4	57.4	87.2
	SS	6	12.8	12.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.1	2.1	2.1
	N	17	36.2	36.2	38.3
	S	17	36.2	36.2	74.5
	SS	12	25.5	25.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.1	2.1	2.1
	N	17	36.2	36.2	38.3
	S	17	36.2	36.2	74.5
	SS	12	25.5	25.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

## X2

### X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.1	2.1	2.1
	N	4	8.5	8.5	10.6
	S	31	66.0	66.0	76.6
	SS	11	23.4	23.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

### x2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	18	38.3	38.3	38.3
	4.00	29	61.7	61.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

### x2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	21	44.7	44.7	46.8
	4.00	16	34.0	34.0	80.9
	5.00	9	19.1	19.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**x2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.3	4.3	4.3
	3.00	11	23.4	23.4	27.7
	4.00	30	63.8	63.8	91.5
	5.00	4	8.5	8.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**x2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	15	31.9	31.9	34.0
	4.00	24	51.1	51.1	85.1
	5.00	7	14.9	14.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**x2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	8	17.0	17.0	19.1
	4.00	30	63.8	63.8	83.0
	5.00	8	17.0	17.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

## LAMPIRAN 7 FALIDITAS DAN RELIABILITAS

### Validitas Y

		Correlations						
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	TOTAL
Y1.1	Pearson	1	.508**	.665**	.131	.158	.454*	.652**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		.004	.000	.490	.404	.012	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y1.2	Pearson	.508	1	.542**	.170	.239	.436*	.660**
	Correlation	**						
	Sig. (2-tailed)	.004		.002	.370	.203	.016	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y1.3	Pearson	.665	.542**	1	.412*	.358	.398*	.783**
	Correlation	**						
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.024	.052	.030	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y1.4	Pearson	.131	.170	.412*	1	.272	.290	.594**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.490	.370	.024		.147	.120	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y1.5	Pearson	.158	.239	.358	.272	1	.388*	.619**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.404	.203	.052	.147		.034	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y1.6	Pearson	.454	.436*	.398*	.290	.388*	1	.769**
	Correlation	*						
	Sig. (2-tailed)	.012	.016	.030	.120	.034		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson	.652	.660**	.783**	.594**	.619**	.769**	1
L	Correlation	**						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

## VALIDITAS X<sub>1</sub>

		Correlations						
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	TOTAL
Y1.1	Pearson Correlation	1	.183	.311	.265	.316	.441*	.513**
	Sig. (2-tailed)		.333	.095	.157	.089	.015	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y1.2	Pearson Correlation	.183	1	.383*	.594**	.516**	.535**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.333		.037	.001	.004	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y1.3	Pearson Correlation	.311	.383*	1	.557**	.338	.394*	.687**
	Sig. (2-tailed)	.095	.037		.001	.067	.031	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y1.4	Pearson Correlation	.265	.594**	.557**	1	.691**	.572**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.157	.001	.001		.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y1.5	Pearson Correlation	.316	.516**	.338	.691**	1	.445*	.778**
	Sig. (2-tailed)	.089	.004	.067	.000		.014	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y1.6	Pearson Correlation	.441*	.535**	.394*	.572**	.445*	1	.766**
	Sig. (2-tailed)	.015	.002	.031	.001	.014		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.513**	.739**	.687**	.871**	.778**	.766**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

## VALIDITAS X<sub>2</sub>

		Correlations						Total
		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	
x2.1	Pearson Correlation	1	.041	.279	.677**	.635**	.767**	.822**
	Sig. (2-tailed)		.828	.136	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x2.2	Pearson Correlation	.041	1	.518**	.097	.033	-.162	.311
	Sig. (2-tailed)	.828		.003	.609	.862	.391	.094
	N	30	30	30	30	30	30	30
x2.3	Pearson Correlation	.279	.518**	1	.403*	.360	.231	.668**
	Sig. (2-tailed)	.136	.003		.027	.051	.219	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x2.4	Pearson Correlation	.677**	.097	.403*	1	.406*	.830**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.609	.027		.026	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x2.5	Pearson Correlation	.635**	.033	.360	.406*	1	.532**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000	.862	.051	.026		.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x2.6	Pearson Correlation	.767**	-.162	.231	.830**	.532**	1	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.391	.219	.000	.002		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
total	Pearson Correlation	.822**	.311	.668**	.819**	.744**	.783**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.094	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

## HASIL UJI RELIABILITAS

### Reliabilitas Y

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.750	6

### X<sub>1</sub>

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	6

**X<sub>2</sub>**

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	6

## LAMPIRAN 8 ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 <sup>a</sup>	.684	.670	1.54933

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja x2, kompensasi x1

### Hasil Uji F

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	228.935	2	114.467	47.687	.000 <sup>b</sup>
	Residual	105.618	44	2.400		
	Total	334.553	46			

a. Dependent Variable: kinerja y

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja x2, kompensasi x1

### Hasil Uji T

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	3.973	2.008		1.979
	kompensasi x1	.437	.099	.477	4.435
	lingkungan kerja x2	.426	.103	.443	4.118

a. Dependent Variable: kinerja y

## LAMPIRAN 9 TABEL F, T DAN R

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,10

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	39.86	49.50	53.59	55.83	57.24	58.20	58.91	59.44	59.86	60.19	60.47	60.71	60.90	61.07	61.22
2	8.53	9.00	9.16	9.24	9.29	9.33	9.35	9.37	9.38	9.39	9.40	9.41	9.41	9.42	9.42
3	5.54	5.46	5.39	5.34	5.31	5.28	5.27	5.25	5.24	5.23	5.22	5.22	5.21	5.20	5.20
4	4.54	4.32	4.19	4.11	4.05	4.01	3.98	3.95	3.94	3.92	3.91	3.90	3.89	3.88	3.87
5	4.06	3.78	3.62	3.52	3.45	3.40	3.37	3.34	3.32	3.30	3.28	3.27	3.26	3.25	3.24
6	3.78	3.46	3.29	3.18	3.11	3.05	3.01	2.98	2.96	2.94	2.92	2.90	2.89	2.88	2.87
7	3.59	3.26	3.07	2.96	2.88	2.83	2.78	2.75	2.72	2.70	2.68	2.67	2.65	2.64	2.63
8	3.46	3.11	2.92	2.81	2.73	2.67	2.62	2.59	2.56	2.54	2.52	2.50	2.49	2.48	2.46
9	3.36	3.01	2.81	2.69	2.61	2.55	2.51	2.47	2.44	2.42	2.40	2.38	2.36	2.35	2.34
10	3.29	2.92	2.73	2.61	2.52	2.46	2.41	2.38	2.35	2.32	2.30	2.28	2.27	2.26	2.24
11	3.23	2.86	2.66	2.54	2.45	2.39	2.34	2.30	2.27	2.25	2.23	2.21	2.19	2.18	2.17
12	3.18	2.81	2.61	2.48	2.39	2.33	2.28	2.24	2.21	2.19	2.17	2.15	2.13	2.12	2.10
13	3.14	2.76	2.56	2.43	2.35	2.28	2.23	2.20	2.16	2.14	2.12	2.10	2.08	2.07	2.05
14	3.10	2.73	2.52	2.39	2.31	2.24	2.19	2.15	2.12	2.10	2.07	2.05	2.04	2.02	2.01
15	3.07	2.70	2.49	2.36	2.27	2.21	2.16	2.12	2.09	2.06	2.04	2.02	2.00	1.99	1.97
16	3.05	2.67	2.46	2.33	2.24	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.01	1.99	1.97	1.95	1.94
17	3.03	2.64	2.44	2.31	2.22	2.15	2.10	2.06	2.03	2.00	1.98	1.96	1.94	1.93	1.91
18	3.01	2.62	2.42	2.29	2.20	2.13	2.08	2.04	2.00	1.98	1.95	1.93	1.92	1.90	1.89
19	2.99	2.61	2.40	2.27	2.18	2.11	2.06	2.02	1.98	1.96	1.93	1.91	1.89	1.88	1.86
20	2.97	2.59	2.38	2.25	2.16	2.09	2.04	2.00	1.96	1.94	1.91	1.89	1.87	1.86	1.84
21	2.96	2.57	2.36	2.23	2.14	2.08	2.02	1.98	1.95	1.92	1.90	1.87	1.86	1.84	1.83
22	2.95	2.56	2.35	2.22	2.13	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.86	1.84	1.83	1.81
23	2.94	2.55	2.34	2.21	2.11	2.05	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87	1.84	1.83	1.81	1.80
24	2.93	2.54	2.33	2.19	2.10	2.04	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83	1.81	1.80	1.78
25	2.92	2.53	2.32	2.18	2.09	2.02	1.97	1.93	1.89	1.87	1.84	1.82	1.80	1.79	1.77
26	2.91	2.52	2.31	2.17	2.08	2.01	1.96	1.92	1.88	1.86	1.83	1.81	1.79	1.77	1.76
27	2.90	2.51	2.30	2.17	2.07	2.00	1.95	1.91	1.87	1.85	1.82	1.80	1.78	1.76	1.75
28	2.89	2.50	2.29	2.16	2.06	2.00	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79	1.77	1.75	1.74
29	2.89	2.50	2.28	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78	1.76	1.75	1.73
30	2.88	2.49	2.28	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77	1.75	1.74	1.72
31	2.87	2.48	2.27	2.14	2.04	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.77	1.75	1.73	1.71
32	2.87	2.48	2.26	2.13	2.04	1.97	1.91	1.87	1.83	1.81	1.78	1.76	1.74	1.72	1.71
33	2.86	2.47	2.26	2.12	2.03	1.96	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75	1.73	1.72	1.70
34	2.86	2.47	2.25	2.12	2.02	1.96	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.75	1.73	1.71	1.69
35	2.85	2.46	2.25	2.11	2.02	1.95	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74	1.72	1.70	1.69
36	2.85	2.46	2.24	2.11	2.01	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73	1.71	1.70	1.68
37	2.85	2.45	2.24	2.10	2.01	1.94	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.73	1.71	1.69	1.68
38	2.84	2.45	2.23	2.10	2.01	1.94	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72	1.70	1.69	1.67
39	2.84	2.44	2.23	2.09	2.00	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.72	1.70	1.68	1.67
40	2.84	2.44	2.23	2.09	2.00	1.93	1.87	1.83	1.79	1.76	1.74	1.71	1.70	1.68	1.66
41	2.83	2.44	2.22	2.09	1.99	1.92	1.87	1.82	1.79	1.76	1.73	1.71	1.69	1.67	1.66
42	2.83	2.43	2.22	2.08	1.99	1.92	1.86	1.82	1.78	1.75	1.73	1.71	1.69	1.67	1.65
43	2.83	2.43	2.22	2.08	1.99	1.92	1.86	1.82	1.78	1.75	1.72	1.70	1.68	1.67	1.65
44	2.82	2.43	2.21	2.08	1.98	1.91	1.86	1.81	1.78	1.75	1.72	1.70	1.68	1.66	1.65
45	2.82	2.42	2.21	2.07	1.98	1.91	1.85	1.81	1.77	1.74	1.72	1.70	1.68	1.66	1.64

**TABEL T**

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41		0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42		0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43		0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44		0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45		0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46		0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47		0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48		0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49		0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50		0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51		0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52		0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53		0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54		0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55		0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56		0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57		0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58		0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59		0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60		0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171

**TABEL R<sup>2</sup>**

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
LEMBAGA AL-ISLAM DAN KEMUHAMMADIYAHAN

*Sertifikat*



DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : ADES AYU NANDA

NIM : 21 2018 253

FAKULTAS : EKONOMI

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Yang dinyatakan lulus hafal surat-surat pendek dari Juz 30  
di Universitas Muhammadiyah Palembang



Palembang,  
Mengetahui,  
Wakil Rektor IV

Dr. Antoni Selani, M.H.I.

NBM/NIDN : 748955/0214046502

No : 4590/J.18/FEB-UMP/10/2022



Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

# Sertifikat

Diberikan Kepada :

**Ades Ayunanda**

Telah Mengikuti Pelatihan Aplikasi IBM SPSS Statistics  
Yang Dilaksanakan Pada Semester Ganjil Tahun Akademik 2021/2022



Palembang, 7 Februari 2022

Dekan FEB UM Palembang



Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si

NIDN/NBM: 0221036902/777316

feb.um-palembang.ac.id

humas.feb@um-palembang.ac.id

FEBUMPalembang

feb\_umpalembang



**LABORATORIUM KOMPUTER**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**  
Website: feb.um-palembang.ac.id  
Email: humas.feb@um\_palembang.ac.id

## *Sertifikat*

No: 012/PAK/LAB.KOM/FEB-UMP/IX/2021

Laboratorium komputer Fakultas Ekonomi dan Bisnis menyatakan bahwa:

Nama : **ADES AYU NANDA**  
NIM : **212018253**  
Tempat Lahir : **TULUNG SELAPAN**  
Tanggal Lahir : **18 FEBRUARI 1999**

Telah menyelesaikan perkuliahan pada Mata Kuliah Pengantar Aplikasi Komputer khususnya program *Microsoft Office Word dan Microsoft Office Excel* yang diadakan oleh Lab. Komputer FEB Universitas Muhammadiyah Palembang. Dengan hasil Memuaskan



Palembang Agustus 2021  
Mengetahui,  
Dehan FEB UMP Palembang  
Yadhna Mahrom DS, SE., M.Si



**LABORATORIUM KOMPUTER**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**  
Website: febum-palembang.ac.id  
Email: humas.febum\_palembang.ac.id

No: 033/PAK/LAB.KOM/FEB-UMP/III/2021

## Sertifikat

Laboratorium komputer Fakultas Ekonomi dan Bisnis menyatakan bahwa:

Nama : ADES AYU NANDA  
NIM : 212018253  
Tempat Lahir : TULLUNG SELAPAN  
Tanggal Lahir : 18 FEBRUARI 1999

Telah menyelesaikan perkuliahan pada Mata Kuliah Aplikasi Komputer dalam Bisnis Khususnya pada Program *Microsoft Excel dan Microsoft Powerpoint* yang diadakan oleh Lab. Komputer FEB Universitas Muhammadiyah Palembang. Dengan hasil Memuaskan



Palembang, Agustus 2021  
Mengetahui,  
Dekan FEB UM Palembang  
  
Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si



## plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 0%

NAMA : Ades Ayu Nanda  
NIM : 212018253  
Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samora Usaha Cabang Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Date: Thursday, August 04, 2022

Statistics: 0 words Plagiarized / 9954 Total words

Remarks: No Plagiarism Detected - Your Document is Healthy.

Staf Prodi Manajemen

Rosyadi Hidayatullah, SE



Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Zaleha Trihandayani, SE, M.Si  
NIDM: 0229057501

BAB 1 PENDAHULUAN Latar Belakang Masalah Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumberdaya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa) semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadapapaaa upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuanya ( dalam Edy Sutrisno 2019:3). Oleh karena itu kualitas dari sumber daya manusia senantiasa dikembangkan dan diarahkan untuk tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan pada suatu perusahaan salah satu hal yang harus menjasi perhatian utama perusahaan yaitu kinerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan karena kinerja karyawan inilah yang dapat menentukan maju tidaknya suatu perusahaan. Salah satu kajian dalam SDM adalah kinerja. Menurut Afandi (2018:83).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

AKREDITASI: INSTITUSI PERGURUAN TINGGI (UMP)  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)  
PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)

Nomor : 330/SK/BAN-PT/Akred/PT/XII/2018 (B)  
Nomor : 1189/SK/BAN-PT/Akred/SIV/2019 (A)  
Nomor : 270/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/2021 (B)

Website : feb.um-palembang.ac.id

Email : humas.feb@um-palembang.ac.id

Alamat : Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Lfu Palembang 30263 Telp. (0711) 511433 Fax. (0711) 518018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

Hari/Tanggal : Senin, 22 Agustus 2022  
Pukul : 08.00 s.d 12.00 WIB  
Nama : Ades Ayunanda  
NIM : 212018253  
Program Studi : Manajemen  
Bidang Skripsi : Manajemen SDM  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan

**TELAH DIPERBAIKI DAN DISETUJUI TIM PENGUJI DAN  
PEMBIMBING SKRIPSI DAN DIPERKENANKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA**

No	Nama Dosen	Jabatan	Tanggal Persetujuan	Tanda Tangan
1	Dr. Hj. Choiriyah, S.E., M.Si	Pembimbing I	7/9-2022	
2	Anggreany Hustia, S.E., M.M	Pembimbing II	7/9-2022	
3	Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si	Ketua Penguji	1-9-22	
4	Anggreany Hustia, S.E., M.M	Anggota Penguji I	7/9/2022	
5	Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M	Anggota Penguji II	1-09-22	

Palembang, 22 Agustus 2022

Mengetahui,

Dekan

u b Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si  
NIDN: 0229057501

ISLAMI & UNGGUL

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. SAMORA USAHA JAYA CABANG TULUNG SELAPAN  
KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**

Ades Ayunanda, [adesayunandaaa@gmail.com](mailto:adesayunandaaa@gmail.com)

**Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**

**ABSTRAK**

**Ades Ayunanda/ 212018253/2022/Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan.**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan. Variabel yang digunakan adalah kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja. Metode analisis yang digunakan kualitatif yang dikuantitatifkan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 47 responden, dengan teknik pengambilan sampel Proportionate Stratified Random Sampling data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan metode kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda yang didapat  $y = 5,660 + 0,287X_1 + 0,400X_2$  secara simultan (Uji F) ada pengaruh signifikan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan, secara persial (uji t) ada pengaruh signifikan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan.

**Kata kunci: Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan**

**ABSTRACT**

*Ades Ayunanda/ 212018253/2022/The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance of PT. Samora Usaha Jaya Tulung Selapan Branch.*

*The formulation of the problem in this study is the effect of compensation and work environment on the performance of employees of PT. Samora Usaha Jaya Tulung Selapan Branch. The purpose of this study was to determine the effect of compensation and work environment on the performance of employees of PT. Samora Usaha Jaya Tulung Selapan Branch. The variables used are compensation, work environment and performance. The analytical method used is qualitative and quantitative. The sample in this study was 47 respondents, with the sampling technique of Proportionate Stratified Random Sampling. The data used in this study was primary data using a questionnaire method. The analysis technique used is multiple linear regression which is obtained  $y = 5.660 + 0.287X_1 + 0.400X_2$  simultaneously (Test F) there is a significant effect of compensation and work environment on the performance of employees of PT. Samora Usaha Jaya Tulung Selapan Branch, partially (t test) there is a significant effect of compensation and work environment on the performance of employees of PT. Samora Usaha Jaya Tulung Selapan Branch.*

***Keywords: Effect of Compensation and Environment on Employee Performance***

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa) semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya (dalam Edy Sutrisno 2019:3). Oleh karena itu kualitas dari sumber daya manusia senantiasa dikembangkan dan diarahkan untuk tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan pada suatu perusahaan salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan yaitu kinerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan karena kinerja karyawan inilah yang dapat menentukan maju tidaknya suatu perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara (2016:67). kinerja (prestasi kerja) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun tujuan Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil kerja, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama Menurut Rivai dan Basri (2016:50).

Kompensasi. menurut Hasibuan (2017:119). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang

langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang berikan kepada perusahaan. Pembentukan system kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakar. Selain itu system kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadapkinerja.

Salah satu tujuan perusahaan adalah untuk meningkatkan produktifitas agar terpenuhi. Perusahaan biasanya merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotifasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja akan turun.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan Menurut Danang (2015:25). Menurut Sedarmayanti (2015) menyakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu: Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan.

Lingkungan kerja fisik mendukung apabila karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan meningkat, karyawan bisa memberikan kinerja yang baik dan dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja diperusahaan kurang mendukung maka karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya akan menurun, membuat karyawan tidak nyaman berada dilingkungan kerjanya sehingga mengganggu konsentrasi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.

PT. Samora Usaha Jaya adalah perusahaan yang bergerak didalam bidang perkebunan kelapa sawit yang merupakan penghasil minyak yang dapat diandalkan, karena minyak yang dihasilkan memiliki keunggulan jika dibandingkan dengan minyak hasil olahan lainnya. PT Samora merupakan anak dari PT Samora Usaha Makmur grup yang beralamat Jalan Lintas Tulung Selapan, Cengal Ujung Tanjung Kec Tulung Selapan Oki dengan nomor perusahaan 71-88627. Menghasilkan buah kelapa sawit

**Tabel I.I**

**Target dan Realisasi Panen Buah Kelapa Sawit Pt Samora Usaha Jaya Periode (2016-2020)**

N o	Tah un	Luasa n (Ha)	Target (Ton)	Realisas i Pencapa ian (Ton)	Persent ase Pencapa ian
1	201 7	100.0 0	500.00	410.00	82%
2	201 8	500.0 0	1.000. 00	850.00	85%
3	201 9	1.000. 00	15.000 .00	12.500. 00	83%
4	202 0	1.500. 00	30.000 .00	27.500. 00	91%
5	202 1	2.000. 00	50.000 .00	47.500. 00	95%

Sumber : PT Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan OKI.

Tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat panen buah kelapa sawit selama 5 tahun dinyatakan tidak stabil Sehingga menjadi dasar yang menggambarkan bahwa terjadi suatu permasalahan berkaitan dengan kinerja karyawan

dalam memanen buah kelapa sawit di PT Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan.

Kinerja karyawan PT Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan belum bisa dikatakan maksimal menurut hasil wawancara penulis bersama kepala bagian coordinator kinerja karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan perusahaan belum sepenuhnya memuaskan. Terlihat dari tujuan perusahaan yang diinginkan belum berjalan dengan semestinya ditandai dengan kuantitas yang belum sesuai dengan target yang telah ditentukan, ketepatan waktu terkait dengan hal ini masih adanya keterlambatan dalam memanen serta menyortir buah kelapa sawit, sehingga waktu penyelesaiannya terlambat.

PT Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan dilihat dari faktor kompensasi dengan indikator upah / gaji yang diberikan tidak tepat waktu pemberian gaji yang tidak tepat waktu membuat karyawan tidak bersemangat dalam bekerja serta tidak ada insentif tambahan yang diberikan kepada karyawan.

PT Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan dilihat dari faktor lingkungan kerja dengan indikator Susana kerja yang masih kurang baik kurangnya pendingin ruangan kurangnya penerangan yang menyebabkan arah perilaku karyawan yang kurang baik serta hubungan dengan sesama rekan kerja masih belum terjalian dengan harmonis.

**Tabel I.2**

**Hasil Kuesioner Pra Riset**

**PT. Samora Usaha Jaya Tulung Selapan**

NO	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Kurangnya insentif kerja	10	20
2	Gaji kadang tidak tepat waktu	18	12
3	Lingkungan kerja yang masih kurang baik	15	15
4	Udara tempat kerja yang kurang nyaman	12	18

Sumber :Kuesioner Pra Penelitian, 2022

Berdasarkan pra riset yang didapatkan mengenai pemberian gaji karyawan yang tidak sesuai dengan kesepakatan, karena dalam kesepakatan janji yang diberikan akan meningkat setiap tahunnya, namun peningkatan tersebut terjadi hanya beberapa tahun sekali. Selain itu karyawan pun menjadi kurang bergairah dalam bekerja, karena karyawan mengeluh terhadap perusahaan sebab perusahaan tidak memberikan insentif lebih apabila pencapaian melebihi target. Bahkan tunjangan-tunjangan lainnya yang diberikan oleh perusahaan masih dinilai belum cukup, hal ini dikarenakan jaminan yang diberikan oleh perusahaan belum mencakup jaminan kesehatan, sehingga apabila karyawan yang mengalami sakit atau kecelakaan kerja maka karyawan sendirilah yang menganggung biaya untuk berobat.

Lingkungan kerja pada PT Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan dinyatakan belum cukup baik, hal ini dapat dilihat dari suasana kerja yang ada disekitar lahan PT khususnya bagi karyawan yang bekerja dibagian menyortir dan memindahkan tandan kelapa sawit dari alat pengangkut ke pabrik, karyawan biasanya saling mengopor tandan kelapa sawit dengan cara melempar dari atas alat angkut kearah rekanya yang menunggu dibawah, sehingga apabila rekanya tidak sigap maka dapat mencelakai

rekanya tersebut. Selain itu fasilitas kerja yang dianggap sebagai masalah yang belum diperhatikan oleh perusahaan, karena dalam ruangan kerja dianggap sangat pengap, sebab system penyaluran udara yang terbatas, sehingga mengakibatkan timbul nya bau-bau yang tidak sedap didalam ruangan. Dan hubungan sesama rekan kerja juga menjadi masalah yang belum diperhatikan oleh perusahaan Sehingga karyawan menjadi tidak nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir”**.

Berdasarkan dari uraian rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk 1).Menganalisis pengaruh kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja PT Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir. 2) Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja PT Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir. 3) Menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja PT Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat Bagi Penulis Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman penulis terutama dalam hal-hal yang berhubungan dengan kompensasi dan lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Bagi Tempat Penelitian Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan atau memberikan salah satu informasi untuk memecahkan permasalahan yang ada didalam perusahaan khususnya mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja PT Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan OKI.Bagi Almamater/Universitas. Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber referensi tambahan sebagai acuan untuk penelitian sebelumnya, khususnya penelitian yang memiliki topic relative yang sama pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap

kinerja karyawan pada PT Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan OKI.

## KAJIAN LITERATUR

### **Kinerja**

Kinerja menurut Mangkunegara (2016:7) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab diberikan Menurut Afandi (2018:83).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja menurut Wibowo (2017) kinerja adalah serangkaian aktivitas yang luas ditujukan pada memperbaiki kinerja pekerja, kinerja mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

### **Kompensasi**

Kompensasi menurut Hasibun (2017:119) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan sebagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Menurut Pandi Afandi (2018:289). Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja kerjanya.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja menjadi komponen utama dimana pertama kali kontak dengan dunia kerja dilakukan oleh seorang karyawan. Lingkungan kerja menurut Mardina (2016:15) Lingkungan Kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Sudarmayati (2016:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja. (baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok).

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan antara dua variabel atau lebih masih sama dengan variabel mandiri untuk sampel yang lebih dari satu tetapi dalam waktu yang berbeda

.Berdasarkan pengertian diatas penulis menggunakan penelitian Asosiatif yaitu untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. data primer merupakan sumber data yang didapatkan secara langsung kepada pengumpul data. Data yang didapat dari hasil angket atau kuesioner yang dibagikan kepada responden. buku, jurnal online, artikel, berita dan penelitian terdahulu sebagai penunjang data ataupun sebagai pelengkap data. Data yang diperlukan pada penelitian ini adalah data primer. Data primer tentang kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Serta data sekunder yang diberikan oleh perusahaan seperti data riwayat pendidikan, pengalaman kerja serta jumlah karyawan berdasarkan usia.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik

pengumpulan data melalui kuesioner atau angket. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Untuk menguantitatifkan data kualitatif digunakan skala likert.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, X_3, X_4$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis ini untuk mengetahui apakah arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Hasil perhitungan regresi linier berganda ini dilakukan dengan bantuan IBMSPSS Statistic 25 dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

**Tabel IV. 1**

#### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (constant)	3,973	2,008	
Kompensasi	0,437	0,099	0,477
Lingkungan	0,426	0,103	0,443

Berdasarkan : perhitungan data SPSS Versi 25, 2022

Berdasarkan tabel IV.1 diatas, diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel dengan bantuan program SPSS diperoleh persamaan regresi linier berganda dapat di tuliskan sebagai berikut :

$$y = a + bx_1 + bx_2$$

$$y = 3,973 + 0,437X_1 + 0,426X_2$$

Nilai konstanta sebesar 2,973 (positif) artinya jika Kompensasi ( $X_1$ ) = 0 dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) = 0, maka Kinerja Karyawan PT. Samora Usaha Jaya tetap positif. Nilai  $X_1$  (positif) sebesar 0,437, artinya jika kompensasi ( $X_1$ ) naik, maka Kinerja karyawan pada PT. Samora Usaha Jaya akan meningkat, sebaliknya nilai  $X_1$  (negatif) atau turun, maka kinerja karyawan PT. samora Usaha Jaya juga akan menurun dengan asumsi kompensasi dianggap tetap.

Nilai  $X_2$  (positif) sebesar 0,426, artinya jika lingkungan kerja ( $X_2$ ) naik, maka Lingkungan kerja PT Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan akan meningkat, sebaliknya nilai  $X_2$  (negative) atau turun, maka Lingkungan Kerja karyawan PT. samora Usaha Jaya juga akan menurun dengan asumsi kompensasi dianggap tetap. Dilihat dari persamaan pengaruh yang paling dominan atau besar terhadap Kinerja ( $Y$ ) berasal dari Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,400.

### 2. Uji Hipotesis Secara Bersama (Uji F)

Uji F adalah pengujian signifikan persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3, X_4$ ) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas ( $Y$ ). Hasil uji hipotesis secara bersama (Uji F) ini dilakukan dengan bantuan IBM SPSS Statistic 25 dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

**Tabel IV.2**

#### Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	228,936	2	114,9677	47,6800	,000b

Residual	105,618	44	2,400		
Total	334,553	46			

Sumber : pengolahan data SPSS Versi 25,

2022

Berdasarkan tabel IV.12 diatas dengan kriteria pengujian ditentukan dengan derajat bebas  $v_1 = k-1$  dan  $v_2 = n-k$ ,  $f_{\alpha}(v_1, v_2) = 2-1 = 1$  nilai  $F_{hitung}$  sebesar = 47,687 maka dapat dijelaskan bahwa nilai  $Sig F_{hitung}$  47,687 >  $F_{tabel}$  2,21 dengan tingkat signifikan dibawah 0,10 yaitu 0,000. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan variabel kompensasi ( $X_1$ ) variabel lingkungan ( $X_2$ ) secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan PT Samora Usaha Jaya Cabang tulung Selapan.

### 3. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen atau variabel penjelasan secara individual dalam menerangkan variabel dependen.. Hipotesis diterima jika taraf signifikan < 0,05 dan hipotesis ditolak jika taraf signifikan > (0,05).

Hasil uji hipotesis parsial (Uji F) ini dilakukan dengan bantuan IBM SPSS Statistic 26 dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

**Tabel IV.3**

#### Hasil Uji t (parsial)

Model	T	Sig
1 (Constant)	1,979	0,054
Kompensasi	4,436	0,000
Lingkungan	4,118	0,000

Sumber : Pengolahan data SPSS Versi 25, 2022

Berdasarkan tabel IV.3 diatas dengan kriteria pengujian derajat bebas db) n-k nilai  $t_{hitung}$  variabel kompensasi nilai  $t_{hitung}$  4,436 >  $t_{tabel}$  1,680 dan  $sig$  0,000 < dari signifikan 0,10. Maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima artinya ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan.

Berdasarkan tabel IV.3 diatas nilai  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja nilai  $t_{hitung}$  4,118 >  $t_{tabel}$  1,680 dan  $sig$  0,00 < signifikan 0,10. Maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima artinya ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT samora usaha jaya cabang tulung selapan.

### 4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk melihat besarnya hubungan yang ditunjukkan pada apakah perubahan variabel bebas akan diikuti oleh variabel terikat pada proporsi yang sama. Pengujian ini melihat nilai *R Square* ( $R^2$ ). Hasil koefisien determinasi berganda ini dilakukan dengan bantuan IBM SPSS Statistic 25 dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

**Tabel IV.4**

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,827 <sup>a</sup>	0,674	1,549

Sumber : Pengolahan data SPSS Versi 25, 2022

Untuk melihat seberapa jauh kemampuan model dalam meningkatkan variasi variabel terkait maka dilakukan suatu analisis koefisien determinasi adalah  $R^2$ . Koefisien determinasi  $R^2$  pada penelitian ini nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Berdasarkan hasil output yang telah dianalisis menggunakan bantuan program SPSS 25 yang

dilihat pada tabel IV.4 diatas diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,684 hal ini mengandung arti 68,4% besarnya kontribusi atau sumbangan terhadap baik buruknya kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terdapat 31,6% variabel lain juga berpengaruh tetapi tidak ada didalam penelitian ini, yaitu kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **1. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan**

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda diketahui bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan. Jika variabel kompensasi dan lingkungan kerja bertambah meningkat maka kinerja karyawan di PT Samora usaha jaya juga akan meningkat. Sebaliknya jika kompensasi dan lingkungan kerja menurun maka kinerja karyawan PT Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan juga akan menurun.

Berdasarkan hasil pengujian dengan tingkat kepercayaan 90% Komitmen kerja yang baik berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika hubungan karyawan tidak terjalin dengan harmonis dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun. waktu kerja juga dapat membuat kinerja karyawan menurun jika waktu kerja yang ditentukan perusahaan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan.

Pembahasan dari temuan peneliti menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja saling berdampingan dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul

Khoiriah dan Sri Wahyu Leli (2019), Asran Tonga, Nurul Huda (2018), Deflin Tresye Nanulaitta (2018), N Lilis Suryani (2019), Jason Sebastian dan Kurniawati W. Andani (2020), Ayu Ulfa Ningsih (2019), Eka Jumiati (2018). Dimana hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka hasil penelitian ini terbukti dan sejalan dengan penelitian sebelumnya.

### **2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara persial pada tingkat kepercayaan 90% menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} 4,435 > t_{tabel} 1,30109$  maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi ( $X_2$ ) secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT samora usaha jaya cabang tulung selapan.

Analisis temuan peneliti pada jawaban responden variabel kompensasi: 1) pemberian gaji kepada karyawan masih belum tepat waktu salah satu penyebab kinerja karyawan menurun gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan masih belum tepat waktu membuat karyawan tidak maksimal dalam bekerja karena sering terlambatnya gaji yang di berikan perusahaan kepada karyawan. (2) insentif tambahan juga membuat kinerja karyawan menurun, karyawan masih merasakan kurangnya gaji pokok yang diberikan. (3) tunjangan kesehatan, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainya juga menjadi salah satu yang menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Solusi: Sebaiknya pemimpin PT. Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan harus lebih memperhatikan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas karyawan untuk membuat kinerja karyawan agar lebih meningkat.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Khoiriah dan Sri Wahyu Leli (2019), Asran Tonga, Nurul Huda (2018), Deflin Tresye Nanulaitta

(2018), N Lilis Suryani (2019), Jason Sebastian dan Kurniawati W. Andani (2020), Ayu Ulfa Ningsih (2019), Eka Jumiati (2018).

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara persial pada tingkat kepercayaan 90% hasil uji t pada variabel lingkungan kerja di peroleh nilai  $t_{hitung} 4,118 > t_{tabel}$  sebesar 1,30109 dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,10$  maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X1) secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT samora usaha jaya cabang tulung selapan.

Analisis temuan peneliti pada jawaban responden variabel lingkungan kerja: (1) Suasana kerja dapat membuat kinerja karyawan menurun karyawan masih merasakan kurangnya kenyamanan dalam suasana kerja. (2) fasilitas yang kurang baik dapat membuat kinerja karyawan menurun seperti pendingin ruangan yang mengalami kerusakan sehingga kinerja karyawan terganggu. (3) hubungan dengan rekan yang belum terjalin dengan harmonis dapat membuat kinerja karyawan akibat nya tidak saling kompak dalam mencapai tujuan perusahaan.

Solusi: sebaiknya PT. Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan harus melengkapi semua fasilitas yang ada diperusahaan sehingga dengan adanya fasilitas yang lengkap maka karyawan akan bekerja lebih maksimal dan meningkat

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Khoiriah dan Sri Wahyu Leli (2019),

Asran Tonga, Nurul Huda (2018), Deflin Tresye Nanulaitta (2018), N Lilis Suryani (2019), Jason Sebastian dan Kurniawati W. Andani (2020), Ayu Ulfa Ningsih (2019), Eka Jumiati (2018). Dimana hasil penelitian nya menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian Terhadap kinerja karyawan PT Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan Ogan Komering Ilir hal ini dibuktikan oleh :

1. Ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan.
2. Variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan.
3. Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan.

### **SARAN**

Hasil penelitian diatas, berikut ini diajukan beberapa saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya.

#### **1. Bagi Perusahaan**

Diharapkan pada perusahaan PT Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan harus lebih meningkatkan lagi kinerja karyawan agar target perusahaan dapat tercapai sesuai yang ditetapkan perusahaan. PT Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan harus lebih memperhatikan lagi kompensasi yang diberikan kepada karyawan agar selalu tepat waktu dan sesuai kesepakatan dengan demikian bisa memicu semangat kerja karyawan. PT Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan juga harus memperhatikan lingkungan untuk menciptakan kenyamanan fasilitas yang lebih lengkap dan kondisi kerja yang lebih nyaman dan memadai.

#### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambahkan variabel lain yang berpengaruh terhadap profitabilitas perusahaan dan menambahkan objek penelitian. Agar hasil

yang dicapai lebih tepat dan akurat. Dan bias menggunakan metode penelitian yang berbeda agar bisa membandingkan hasil penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, pandi 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau : Zanafa Publishing.
- Asran Tonga, Nurul Huda 2018. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja
- Ayu Ulfa Ningsih 2019. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap
- Edi Sutrisno 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan ke 10. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta :Bumi Aksara Karyawan PT Andira Agro Kabupaten Banyuasin. Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 12, No. 1.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prada.
- Khair, Hazmanan. 2017, *Manajemen Kompensasi*, Madenatera Medan.
- Khoiriah dan Sri Wahyu Leli 2019. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Bagian Pengelolaan Kebun Karet Kota Blitar Jember. Journal Of Management Vol. 2, No. 2.
- Kholilah 2018. *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Palembang: Noesrfikr. Kinerja Karyawan pada PT. PP London Sumatera Tbk (LOMSUM). Jurnal administrasi bisnis Vol. 37, No.2.
- Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Dan Skripsi 2021. Palembang : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Palembang Pustaka baru press
- Sugiyono 2017, metode *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*, dan RAD. Bandung Alfabeta
- Sujarweni, V. Wiranta. 2016. *Analisis Data dan Teknik Analisis*. Yogyakarta:Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja PT. Petroil Indonesia. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 27, No.2.
- Wibowo 2016 . *Manajemen Kinerja*. Edisi ke-4.
- Wibowo 2017. *Manajemen kinerja*. Jakarta.penerbit raja grafindo persada
- Wibowo, S.E., M.Phil. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi ke 5. Jakarta : Pt Raja

## BIODATA PENULIS



Nama : Ades Ayunanda

Tempat, Tanggal Lahir : Tulung Selapan, 18 Februari 1999

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Anak ke dari : ke 2 dari 3 bersaudara

Alamat : Jakaraing, Arcadia Town Center Blok D no 10

Nomor Telepon : 0813-6914-7923

Email : [adesayunandaaa@gmail.com](mailto:adesayunandaaa@gmail.com)

Nama Orang Tua

    Ayah : M. Ali Didi

    Ibu : Susila

Pekerjaan Orang Tua

    Ayah : Wiraswasta

    Ibu : Ibu Rumah Tangga