



**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI
SAFETY, RISK MANAGEMENT & QUALITY
CONTROL PT. ANGKASA PURA II**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

JULIANTA PRATAMA PINEM

NPM : 1925310590

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

2021



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : JULIANTA PRATAMA PINEM
NPM : 1925310590
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
DIVISI SAFETY, RISK MANAGEMENT &
QUALITY CONTROL PT. ANGKASA PURA II

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., M.SI)

MEDAN, APRIL 2021

DEKAN



(DR. BAMBANG WIDJARNAKO, S.E., M.M)

PEMBIMBING I

(SAMRIN, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(SRI RAHAYU, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

MEDAN

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA
UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : JULIANTA PRATAMA PINEM
NPM : 1925310590
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S I (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
DIVISI SAFETY, RISK MANAGEMENT &
QUALITY CONTROL PT. ANGKASA PURA II

MEDAN, APRIL 2021

KETUA



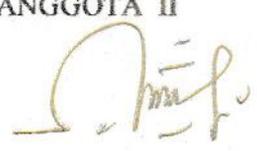
(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

ANGGOTA I



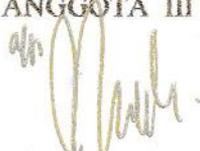
(SAMRIN, S.E., M.M)

ANGGOTA II



(SRI RAHAYU, S.E., M.M)

ANGGOTA III



(DR. BAMBANG WIDJARNAKO, S.E., M.M)

ANGGOTA IV



(RAMADHAN HARAHAP, S.E., M.Si)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

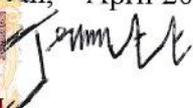
N a m a : Julianta Pratama Pinem
NPM : 1925310590
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S 1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Safety,
Risk Management & Quality Control PT. Angkasa
Pura II

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsi saya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, April 2021


D364AAJX208250944 nta Pratama Pinem)

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
 MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Mahasiswa : JULIANTA PRATAMA PINEM

: 1925310590

Program Studi : Manajemen

: Strata Satu

Pembimbing : Samrin, SE.,MM

Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
 DIVISI SAFETY, RISK MANAGEMENT & QUALITY CONTROL PT. ANGKASA PURA II

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
15 Desember 2020	Proposal disetujui Dapat dilanjutkan untuk seminar	Disetujui	
15 Januari 2021	Acc.	Disetujui	
15 Februari 2021	According holidays luc	Disetujui	
15 Maret 2021	Acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 30 Mei 2021
 Dosen Pembimbing,



Samrin, SE.,MM



LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Mahasiswa : JULIANTA PRATAMA PINEM
NIM : 1925310590
Program Studi : Manajemen
Tingkat : Strata Satu
Dibimbing oleh : Sri Rahayu, SE., MM
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI SAFETY, RISK MANAGEMENT & QUALITY CONTROL PT. ANGKASA PURA II

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
10 Mei 2021	Acc sempro	Disetujui	
11 Mei 2021	Acc Meja Hijau	Disetujui	
12 Mei 2021	Acc jilid lux	Revisi	
13 Mei 2021	Acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 30 Mei 2021
Dosen Pembimbing,



Sri Rahayu, SE., MM



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : JULIANTA PRATAMA PINEM
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 00 0000
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1925310590
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 127 SKS, IPK 3.52
 Nomor Hp : 081361966964
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Safety, Risk Management & Quality Control PT. Angkasa Pura II Kualanamu

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

*Coret Yang Tidak Perlu


 Rektor I,
 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)


Medan, 15 September 2020

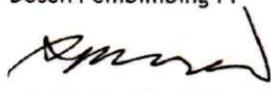
Pemohon,

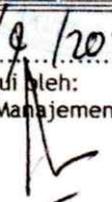


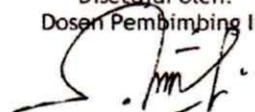
(Julianta Pratama Pinem)

Tanggal :
 Disahkan oleh :
 Dekan

 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Samrin, SE.,MM)

Tanggal : 25/9/2020
 Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen

 (Nurafrina Siregar, SE., M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II:

 (Sri Rahayu, SE., MM)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Acc
Meja Hijau
S. M. M. F. U.
1/2²¹ SR



Acc

[Handwritten signature]

19/2/21

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI
SAFETY, RISK MANAGEMENT & QUALITY
CONTROL PT. ANGKASA PURA II**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

JULIANTA PRATAMA PINEM

NPM : 1925310590

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Pheni Muhatant Kitonga, BA., MSc

okumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
------------------------	-------------	-----------------------

Analyzed document: JULIANTA PRATAMA PINEM_1925310590_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License04

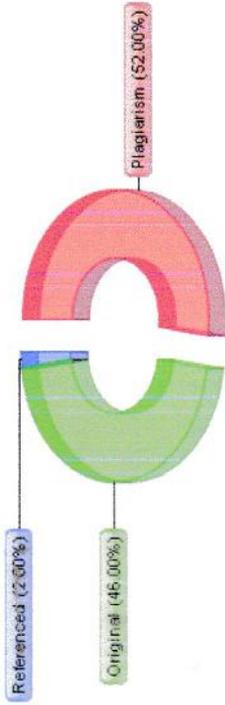
Comparison Preset Rewrite Detected language:

Check type: Internet Check



Detailed document body analysis:

Relation chart:



Distribution graph:





YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3757/PERP/BP/2021

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan atas nama saudara/i:

Nama : JULIANTA PRATAMA PINEM
N.P.M. : 1925310590
Tingkat/Semester : Akhir
Fakultas : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Manajemen

Bahwasannya terhitung sejak tanggal 25 Februari 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 25 Februari 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

No. Dokumen : FM-PERPUS-06-01
Revisi : 01
Tgl. Efektif : 04 Juni 2015

ABSTRAK

Penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Safety, Risk Management & Quality Control PT. Angkasa Pura II” Metode penelitian yang digunakan adalah model kuantitatif, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang disebarakan kepada 35 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Safety, Risk Management & Quality Control PT. Angkasa Pura II. Dari hasil pengujian yang dilakukan bahwa variabel lingkungan kerja (berpengaruh terhadap kinerja karyawan Divisi Safety, Risk Management & Quality Control PT. Angkasa Pura II. Dari hasil pengujian yang dilakukan bahwa nilai F hitung yang menunjukkan nilai 332.809 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 3,29 dengan tingkat probabilitas 0,000 yang dibawah alpha 5%. Hal ini berarti variabel independen antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil dari uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan bahwa 95,1% variabel dependen (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel independen (kompensasi dan lingkungan kerja), sedangkan sisanya 4,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

Research entitled "The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance in the Division of Safety, Risk Management & Quality Control of PT. Angkasa Pura II "The research method used is a quantitative model, using a questionnaire as a means of collecting data that is distributed to 35 employees. The results showed that the compensation variable had a significant influence on the performance of the employees of the Safety, Risk Management & Quality Control Division of PT. Angkasa Pura II. From the results of tests conducted that the work environment variables (affect the performance of the employees of the Safety, Risk Management & Quality Control Division of PT. Angkasa Pura II. From the results of the tests conducted, the calculated F value which shows the value of 332,809 is greater than the t table value of 3, 29 with a probability level of 0.000 which is below 5% alpha. This means that the independent variables between the compensation variable and the work environment jointly affect employee performance. The results of the determination coefficient test mean that there are still other independent variables that affect employee performance. that 95.1% of the dependent variable (employee performance) can be explained by the independent variable (compensation and work environment), while the remaining 4.9% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Compensation, Work Environment and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Segala syukur dan puji hanya bagi Tuhan Yesus Kristus, oleh karena anugerah-Nya yang melimpah, kemurahan dan kasih setia yang besar akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini guna memenuhi salah satu persyaratan dalam mencapai Sarjana Ekonomi. Adapun judul dari penulisan skripsi ini adalah : Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Safety, Risk Management & Quality Control PT. Angkasa Pura II.

Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Bapak Dr. Bambang Widjarnako, SE., MM selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap. S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Samrin, SE.,M.M, selaku dosen pembimbing I skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukkan serta saran-saran dari awal penyusunan skripsi penulis.
5. Ibu Sri Rahayu, S.E., M.M selaku dosen pembimbing II skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukkan serta saran-saran dari awal penyusunan skripsi ini sampai dengan selesai.

6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.
7. Pimpinan Divisi Safety, Risk Management & Quality Control PT. Angkasa Pura II yang telah memberikan dan ijin kepada penulis untuk memperoleh data dan informasi guna penyusunan skripsi.
8. Terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua saya tercinta, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan bimbingan

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, untuk itu segala kritik dan saran untuk meningkatkan kualitas ilmiah penelitian ini sangat penulis harapkan. Semoga Allah Subhanahu Wata'ala melimpahkan rahmat, hidayah serta karunia-Nya kepada kita semuanya, Aamiin.

Medan, Pebruari 2021

Penulis

(Julianta Pratama Pinem)

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian.....	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	10
1. Kinerja.....	10
a. Pengertian Kinerja	10
b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
c. Metode Penilaian Kinerja	14
d. Indikator Kinerja karyawan.....	16
2. Kompensasi	17
a. Pengertian Kompensasi	17
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	18
c. Jenis-jenis Kompensasi	20
d. Fungsi dan Tujuan Kompensasi	21
e. Indikator – Indikator Kompensasi	23

3. Lingkungan Kerja.....	24
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	24
b. Jenis Lingkungan Kerja.....	26
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	27
d. Indikator Lingkungan Kerja	29
B. Penelitian Sebelumnya	29
C. Kerangka Konseptual	31
D. Hipotesis	33

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	35
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	35
C. Populasi dan Sampel /Jenis dan Sumber Data	36
D. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	38
E. Teknik Pengumpulan Data.....	40
F. Teknik Analisis Data.....	40

BAB VI. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	45
1. Sejarah PT. Angkasa Pura II.....	45
2. Visi dan Misi PT. Angkasa Pura II	48
3. Identitas Responden	50
4. Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	52
5. Uji Asumsi Klasik.....	54
6. Analisis Regresi Berganda	57
7. Pengujian Hipotesis.....	59
B. Pembahasan Hasil Penelitian	61
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	61
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan...	62
3. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	63

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	64
B. Saran.....	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Faktor Yang Harus Mendapat Perhatian Lebih Dari Perusahaan Untuk Meningkatkan Kinerja karyawan.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	35
Tabel 3.2 Daftar Jabatan dalam Divisi Safety, & Quality Control PT. Angkasa Pura II Kuala Namu.....	36
Tabel 3.3 Definisi Operasional dan Indikator	39
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	50
Tabel 4.2 Pendidikan Responden.....	51
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas	52
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	54
Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolonieritas	54
Tabel 4.6 Analisis Regresi Berganda.....	57
Tabel 4.7 Uji Simultan.....	59
Tabel 4.8 Uji Parsial	60
Tabel 4.9 Koefisien Determinasi (R^2).....	61

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	29
Gambar 4.1 Grafik Uji Heteroskedastisitas.....	52
Gambar 4.2 Grafik Histogram.....	56
Gambar 4.3 Normal Probability Plot.....	57

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan atau karyawan di suatu organisasi atau perusahaan merupakan unsur yang penting karena karyawan atau karyawan sangat menentukan maju atau tidaknya perusahaan tersebut. Di dalam dunia bisnis, perusahaan sangat dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi demi kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. Pencapaian visi dan misi tersebut tidak lain adalah dari mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Selain itu, dalam mengembangkan perusahaan dunia bisnis, saat ini dituntut untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik dan menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak bisa terlepas dari peran tenaga kerja manusia yang harus diperhatikan segala kebutuhannya. Oleh karena itu, terdapat tuntutan pada karyawan untuk menunjukkan kerjanya dengan baik.

Namun dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dan optimal, nampaknya masih terdapat berbagai masalah atau kendala yang membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Kendala yang timbul biasanya berasal dari dalam perusahaan itu sendiri dan berkaitan dengan karyawan. Masalah kinerja karyawan harus diatasi dengan baik karena baik buruk kinerja karyawan erat kaitannya dengan prestasi perusahaan itu sendiri.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila system kompensasi yang diberikan organisasi cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab

masing-masing tugas yang diberikan organisasi. Tujuan kompensasi dilakukan organisasi antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para karyawan agar tercapainya kinerja yang baik yang dihasilkan karyawan untuk organisasi.

Menurut Handoko (2011:159) Kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang. Kompensasi sangat penting bagi para karyawan karena dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan standar kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Oleh karena itu Divisi *Safety, Risk Management & Quality Control* PT. Angkasa Pura II ini memberikan kompensasi kepada karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan dengan mengharapkan tercapainya kinerja karyawan yang baik. Sementara Sigit dan Sujana (2013:48) berpendapat bahwa kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya atas pengorbanan karyawan yang bersangkutan. Pengorbanan karyawan tersebut dapat berupa kerja, jasa kinerja, biaya, maupun jerih payah yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Pemberian kompensasi akan memberikan manfaat kepada dua belah pihak, baik kepada pihak organisasi maupun kepada pihak karyawan. Bagi organisasi pemberian kompensasi akan bermanfaat untuk menarik karyawan yang tingkat keterampilannya tinggi untuk bekerja pada organisasi, memberikan rangsangan agar karyawan mau bekerja dengan giat untuk mencapai prestasi yang tinggi yang berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan dan mengikat karyawan agar bekerja pada organisasi.

Di samping faktor kompensasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Papu (2012:75). Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat

penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan yang bekerja. Suprihanto dkk, (2013:25).

Sedarmayati (2011:96) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut :
“Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi di lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Lingkungan kerja yang memuaskan karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya lingkungan kerja yang sangat tidak memuaskan dapat mengurangi kinerja karyawan; oleh Anoraga (dalam Yusarling 2019:6). Seperti yang dikemukakan oleh Anoraga (2016:148), Kondisi kerja yang menyenangkan, suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang, tidak suram atau tidak menimbulkan rasa asing merupakan syarat bagi timbulnya gairah kerja.

Karyawan menginginkan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan, dalam hal ini lingkungan kerja yang menyenangkan meliputi ruang kerja yang aman dan nyaman, rekan kerja yang menyenangkan untuk bekerja sama dalam pekerjaan, pemimpin yang bijaksana dan adil, fasilitas sarana dan prasarana yang baik, kebijakan dan peraturan yang baik dan tepat serta jenis pekerjaan yang sesuai.

Berdasarkan prasurey yang dilakukan pada PT. Angkasa Pura II Divisi *Safety, Risk Management & Quality Control* kinerja yang dimiliki oleh karyawan Divisi *Safety, Risk Management & Quality Control* tidak optimal. Dalam wawancara bulan Agustus 2020 juga ditemukan faktor lain yang menyebabkan turunnya kinerja, faktor tersebut adalah kompensasi.

Kurang puasnya karyawan dengan kompensasi yang diterima terlihat dari hasil wawancara dengan 15 karyawan PT. Angkasa Pura II Divisi *Safety, Risk Management & Quality Control*, dari hasil wawancara diketahui jika karyawan belum puas dengan kompensasi yang ada, hal ini berkaitan dengan bonus, tunjangan serta insentif yang didapat. Para karyawan merasa gaji yang diterima belum adil karena beban kerja yang diterima tidak sebanding dengan kompensasi yang didapat.

Selain masalah kompensasi dan lingkungan kerja, kenyamanan tempat kerja karyawan kurang merasa nyaman kurangnya fasilitas (AC atau kipas angin) yang diberikan oleh pemimpin sehingga karyawan dalam melakukan pekerjaannya merasa gerah (kepanasan) yang mengakibatkan karyawan tidak bisa berfikir secara logis, serta ruang kerja pegawai yang terlihat kurang rapi, kurang bersih dan tidak tertata memungkinkan karyawan tidak dapat bekerja dengan nyaman dan tidak dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Dari beberapa faktor penyebab turunnya kinerja tersebut kemudian penulis melakukan pra-survey dengan 15 orang karyawan PT. Angkasa Pura II Divisi *Safety, Risk Management & Quality Control*, tujuan dilakukannya pra-survey adalah untuk mengetahui dua faktor terbesar yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan.

Dari hasil pra-survey diketahui 2 faktor utama yang perlu di perhatikan, yaitu faktor kompensasi dan lingkungan kerja, hal ini dapat dilihat dalam table 1 dibawah ini

Tabel 1.1. Faktor Yang Harus Mendapat Perhatian Lebih Dari Perusahaan Untuk Meningkatkan Kinerja karyawan

No	Faktor Yang Mempengaruhi	Jumlah Jawaban	Persentase %
1	Lingkungan Kerja	11	36,6
2	Disiplin Kerja	4	13,4
3	Beban Kerja	6	20
4	Kompensasi	9	30

Sumber : Observasi dengan 15 karyawan Divisi *Safety, Risk Management & Quality Control* PT. Angkasa Pura II, 2020.

Data pada table menyebutkan hasil dari observasi yang dilakukan kepada 15 karyawan Divisi *Safety, Risk Management & Quality Control* PT. Angkasa Pura II. Setiap karyawan yang menjadi responden diperbolehkan menjawab 2 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa kinerja karyawan Divisi *Safety, Risk Management & Quality Control* PT. Angkasa Pura II menurun dan kurang optimal karena 2 faktor, yaitu Lingkungan Kerja dan Kompensasi.

Dari hasil pra survey tersebut, terlihat bahwa dua faktor tertinggi adalah Kompensasi dan Lingkungan kerja, yaitu masing-masing sebesar 30% dan sebesar 36,6%. Faktor paling kecil yang mendukung kinerja pegawai adalah beban kerja yaitu sebesar 20%.

Berdasarkan uraian, gairah kerja karyawan sangat dibutuhkan agar karyawan dapat memberikan kinerja yang baik, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Untuk itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Safety, Risk Management & Quality Control PT. Angkasa Pura II”***.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada, yaitu antara lain:

- a. Terjadi penurunan kinerja karyawan yang cukup signifikan. Hal ini dilihat dari tingkat hasil kerja yang belum optimal, masih banyak karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga perusahaan tidak dapat mencapai target yang sudah ditetapkan.
- b. Karyawan belum puas dengan kompensasi yang ada, hal ini berkaitan dengan bonus, tunjangan serta insentif yang didapat.

- c. Karyawan kurang merasa nyaman kurangnya fasilitas (AC atau kipas angin) yang diberikan oleh pemimpin sehingga karyawan dalam melakukan pekerjaannya merasa gerah (kepanasan).

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada dan hasil observasi yang dilakukan penulis memfokuskan pada pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada Divisi *Safety, Risk Management & Quality Control* PT. Angkasa Pura II.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah-masalah yang sudah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Divisi *Safety, Risk Management & Quality Control* PT. Angkasa Pura II.
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Divisi *Safety, Risk Management & Quality Control* PT. Angkasa Pura II.
- c. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Divisi *Safety, Risk Management & Quality Control* PT. Angkasa Pura II.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Divisi *Safety, Risk Management & Quality Control* PT. Angkasa Pura II.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Divisi *Safety, Risk Management & Quality Control* PT. Angkasa Pura II.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Divisi *Safety, Risk Management & Quality Control* PT. Angkasa Pura II.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai kompensasi dan lingkungan kerja selain itu penelitian ini untuk menembangkan dan menerapkan ilmu SDM yang sudah diperoleh di bangku kuliah.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pertimbangan mengenai pemberian kompensasi untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan di Divisi *Safety, Risk Management & Quality Control* PT. Angkasa Pura II.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan bagi pembaca dan dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan yang sedang menghadapi masalah yang sama.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan rujukan dari penelitian Nefa Yumaltin. K (2014) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Bengkulu Tengah. Sedang penelitian ini berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Safety, Risk Management & Quality Control PT. Angkasa Pura II.

Adapun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada:

1. Variabel penelitian : penelitian terdahulu yang menjadi variabel X_1 adalah Kompensasi dan variabel X_2 adalah Lingkungan Kerja dan Variabel Kinerja Pegawai, sedangkan variable independen dalam penelitian ini kompensasi dan lingkungan kerja dan variable dependen adalah ini Kinerja Karyawan
2. Jumlah sampel (n) : peneliti terdahulu berjumlah 73 orang sedangkan penelitian ini memiliki sampel 35 orang.
3. Waktu penelitian : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2014 sedangkan penelitian ini tahun 2020.
4. Lokasi penelitian : lokasi terdahulu dilakukan pada Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Bengkulu Tengah, sedangkan penelitian ini dilakukan di Divisi Safety, Risk Management & Quality Control PT. Angkasa Pura II.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi dan tujuan-tujuan dari suatu organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya di pakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu. Menurut Mangkunegara (2010:67) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian kinerja lain dikemukakan oleh Simanjuntak (2015) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu, dimana kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Nawawi (2016:63) Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja fapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui

batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Menurut Mangkunegara (2015:159) kinerja dapat diukur dengan : mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja organisasi (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja pegawai (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi (*corporate performance*) juga baik.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut Mangkunegara (2015:164) adalah sebagai berikut:

1) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk

mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Dari pendapat di atas dapat dijelaskan, bahwa faktor individu dan faktor lingkungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Malayu Hasibuan (2016: 94) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Apabila kinerja tiap individu atau pegawai baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Sementara Menurut Nitisemito (2011:109), terdapat berbagai faktor kinerja pegawai, antara lain:

- 1) Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
- 2) Penempatan kerja yang tepat
- 3) Pelatihan dan promosi
- 4) Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
- 5) Hubungan dengan rekan kerja
- 6) Hubungan dengan pemimpin

Dari beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Diantaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi pegawai. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di organisasi tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja pegawai dapat optimal.

Sementara itu, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individual pegawai (Asmira, 2011:25), diantaranya :

1) Motivasi

Motivasi yang berarti suatu kondisi yang sangat mendorong atau menjadi orang melakukan suatu perbuatan yang berlangsung secara sengaja atau tidak sengaja. Motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual pegawai. Karena kedudukan dan hubungannya, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja individual pegawai dimulai dari peningkatan motivasi kerja. Motivasi merupakan pengatur arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas, sehingga motivasi yang tinggi akan diutamakan ketimbang yang lemah.

2) Kemampuan

Kemampuan dalam hal ini adalah kemampuan individu dalam bekerja. Apabila kemampuannya tinggi kinerja yang dihasilkan akan tinggi pula namun sebaliknya apabila kemampuan individu pegawai rendah maka kinerjanya pun akan rendah pula.

3) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan mencakup kerja pegawai di kantor. Kondisi lingkungan kerja lebih banyak tergantung dan diciptakan oleh pimpinan, sehingga suasana kerja yang tercipta tergantung pada pola yang diciptakan pimpinan. Lingkungan kerja dalam organisasi, dapat berupa struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, ketersediaan sarana kerja, dan imbalan (reward system).

c. Metode Penilaian Kinerja

Terdapat beberapa metode dalam mengukur prestasi kerja, sebagaimana diungkapkan oleh Gomes (2013:147), yaitu :

1) Metode Tradisional.

Metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai prestasi kerja dan diterapkan secara tidak sistematis maupun sistematis.

Yang termasuk kedalam metode tradisional adalah :

a) *Rating scale.*

Metode ini merupakan metode penilaian yang paling tua dan banyak digunakan, dimana penilaian yang dilakukan oleh atasan atau supervisor untuk mengukur karakteristik, misalnya mengenai inisiatif, ketergantungan, kematangan, dan kontribusinya terhadap tujuan kerjanya.

b) *Employee comparison.*

Metode ini merupakan metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya.

Metode ini terdiri dari :

(1) *Alternation ranking*: yaitu metode penilaian dengan cara mengurutkan peringkat (ranking) pegawai dimulai dari yang terendah sampai yang tertinggi berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.

(2) *Paired comparison* : yaitu metode penilaian dengan cara seorang pegawai dibandingkan dengan seluruh pegawai lainnya, sehingga terdapat berbagai alternatif keputusan yang akan diambil. Metode ini dapat digunakan untuk jumlah pegawai yang relatif sedikit.

(3) *Forced comparison (grading)* : metode ini sama dengan paired comparison, tetapi digunakan untuk jumlah pegawai yang relative banyak.

c) *Check list*.

Metode ini hanya memberikan masukan/informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia.

d) *Freeform essay*.

Dengan metode ini seorang penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang/pegawai/pegawai yang sedang dinilainya.

e) *Critical incident*

Dengan metode ini penilai harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan kedalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya. Misalnya mengenai inisiatif, kerjasama, dan keselamatan.

a. Indikator Kinerja karyawan

Kinerja karyawan perlu dinilai untuk memberikan gambaran atas pencapaian mengenai prestasi ataupun dedikasi yang sudah diberikan karyawan kepada perusahaan. Hal tersebut dapat dinilai melalui beberapa hal seperti sebagaimana berikut disampaikan oleh beberapa ahli:

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2015:182) adalah sebagai berikut :

- 1) Mampu meningkatkan target pekerjaan
- 2) Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- 3) Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan
- 4) Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan
- 5) Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Husein Umar dalam Sunyoto (2012:30) menyatakan bahwa salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja para pegawai adalah melalui kompensasi. Kompensasi di definisikan sebagai sesuatu yang di terima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk jasa mereka. Namun sebelum kompensasi diberikan, terlebih dahulu dilakukan proses kompesasi yaitu suatu jaringan

berbagai proses untuk memberikan balas jasa kepada pegawai untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi pegawai agar mencapai tingkat kinerja yang di inginkan.

Simamora (2014:442) mendefinisikan Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Sedangkan menurut Hasibuan (2019) Kompensasi diartikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Mondy (2018) bahwa kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para pegawai sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.

Seperti yang dikemukakan oleh Sunyoto (2013:154) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan demikian kompensasi mengandung arti tidak sekedar hanya dalam bentuk finansial saja, seperti yang langsung berupa gaji, upah, komisi dan bonus, serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan dan sebagainya tetapi juga bentuk bukan finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk pekerjaan berupa tanggung jawab, perhatian, kesempatan dan penghargaan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, pembagian kerja, status dan kebijakan.

Berdasarkan definisi tersebut dapat diketahui bahwa kompensasi merupakan bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima pegawai karena jasa yang disumbangkan ke organisasi. Kompensasi finansial berbentuk gaji, upah, bonus, komisi, asuransi pegawai, bantuan sosial pegawai, tunjangan, libur atau cuti tetapi tetap dibayar. Sedangkan dalam bentuk non finansial adalah tugas menarik, tantangan tugas, tanggung jawab tugas peluang, pengakuan, lingkungan pekerjaan yang menarik (Anthony & Govindarajan, 2013:124-135).

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Martoyo (2017:157) menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1) Kebenaran dan Keadilan.

Hal ini mengandung pengertian bahwa pemberian kompensasi kepada masing-masing pegawai atau kelompok pegawai harus sesuai dengan kemampuan, kecakapan, pendidikan dan jasa yang telah ditunjukkan kepada organisasi. Dengan demikian tiap pegawai merasakan bahwa organisasi telah menghargai jasanya kepada organisasi sesuai dengan pandangannya.

2) Dana Organisasi.

Kemampuan organisasi untuk dapat melaksanakan kompensasi baik berupa finansial maupun nonfinansial amat tergantung kepada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut. Terhimpunnya dana tersebut tentunya juga sebagai akibat prestasi-prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai-pegawainya. Makin besar prestasi kerja, makin besar

keuntungan organisasi, makin besar dana yang terhimpun untuk kompensasi, maka makin baik pelaksanaan kompensasi dan sebaliknya.

3) Serikat Pegawai.

Para pegawai yang tergabung dalam suatu serikat pegawai dapat juga mempengaruhi pelaksanaan ataupun penetapan kompensasi dalam organisasi, sebab suatu serikat pegawai dapat merupakan "simbol kekuatan" pegawai dalam menuntut perbaikan nasib, yang perlu mendapatkan perhatian atau perlu diperhitungkan oleh pihak manajemen/pimpinan organisasi.

4) Produktifitas Kerja.

Produktifitas kerja pegawai merupakan faktor yang mempengaruhi penilaian atas prestasi kerja pegawai. Sedangkan prestasi kerja pegawai merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi. Karena itu produktifitas kerja pegawai, ikut mempengaruhi pelaksanaan pemberian kompensasi termaksud.

5) Biaya Hidup.

Penyesuaian besarnya kompensasi, terutama yang berupa upah/gaji, dengan biaya hidup pegawai beserta keluarganya sehari-hari, harus mendapatkan perhatian pimpinan organisasi. Namun demikian cukup sulit pula dalam pelaksanaannya, karena biaya hidup seseorang sehari-hari sangat relatif sifatnya, karena tak ada ukuran yang pasti seberapa besar "hidup yang layak" itu.

6) Pemerintah.

Fungsi pemerintah untuk melindungi warganya dan tindak sewenang-wenang majikan/pimpinan organisasi dalam pemberian balas jasa pegawai

jelas berpengaruh terhadap penetapan kompensasi. Karena itu pemerintahlah yang ikut menentukan upah minimum ataupun jumlah jam kerja pegawai, baik pegawai pria ataupun wanita, dewasa ataupun anak-anak pada batas umur tertentu.

c. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Sunarto dalam Sunyoto (2012:31) pada dasarnya kompensasi yang diterima oleh pegawai dibagi atas dua macam yaitu Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial.

- 1) Kompensasi Finansial adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai dalam bentuk seperti gaji, upah, bonus, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayarkan oleh organisasi yang secara langsung dapat dirasakan oleh pegawai.
- 2) Kompensasi Nonfinansial adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai dalam bentuk selain uang. Hal ini dimaksud untuk mempertahankan pegawai dalam jangka panjang seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi pegawai yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti program rekreasi, kafetaria, dan tempat beribadat, hubungan pegawai dengan rekan sekerja maupun atasan, keamanan, kondisi ruang kerja, sarana kesehatan dan keselamatan kerja.

d. Fungsi dan Tujuan Kompensasi

Kompensasi memiliki sejumlah fungsi. Pertama, fungsi motivasi. Imbalan diberikan kepada pegawai agar memotivasi kinerjanya dan mendorong kesetiaan dan rasa memiliki. Luthans (2018:124).

Kedua, fungsi pengawasan. Semua imbalan memiliki potensi untuk mengontrol. Imbalan mengontrol perilaku ketika ditujukan pada individu yang menyelesaikan tugas tertentu atau bekerja di tingkat tertentu. Ketika orang melihat imbalan sebagai mengontrol perilakunya (yakin bertindak dengan cara untuk memperoleh imbalan), orang tersebut menganggap tindakannya berasal dari faktor-faktor di luar dirinya (imbalan) dan yang bersangkutan kehilangan rasa penentuan diri. Ketika kemungkinan imbalan tidak lagi berlaku, tidak ada yang mendorong dirinya untuk menggarap aktivitas, jadi kepentingannya akan berkurang.

Ketiga, fungsi informasi. Imbalan juga menyampaikan informasi tentang keahlian atau kemampuan seseorang ketika dihubungkan dengan kinerja atau kemajuan, seperti ketika pimpinan memuji pegawai untuk mempelajari keahlian baru atau memperoleh pengetahuan baru, pengawas memberi pegawai kenaikan upah untuk bekerja di atas standar, dan orangtua membelikan anaknya mainan untuk membuat ruangan tetap bersih. Ketika orang memperoleh informasi kerja dari imbalan, orang tersebut merasakan efikasi dan mengalami penentuan diri. Motivasi intrinsik diperkuat bahkan ketika kemungkinan imbalan terhapus karena orang menempatkan wadah kausalitas perilaku dalam dirinya (keinginan untuk belajar).

Fungsi-fungsi itu berlangsung untuk mencapai tujuan kompensasi yaitu menarik, mempertahankan dan memotivasi pegawai yang berkualitas. Selain itu, tujuan kompensasi adalah menciptakan sistem imbalan yang sesuai bagi pegawai dan atasan. Hasil yang diinginkan adalah seorang pegawai yang terkait pada pekerjaannya dapat termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang baik untuk organisasi.

Dengan kata lain, sasaran utama program imbalan adalah menarik orang-orang berkualitas untuk memasuki organisasi, menjaga pegawai agar tetap bekerja, dan mendorong pegawai untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas pegawai, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Menurut Handoko dalam Sunyoto (2012:85) tujuan pemberian kompensasi ada dua, yaitu :

1) Bagi Tenaga kerja

Dengan adanya pemberian kompensasi kepada tenaga kerja akan memperoleh keuntungan finansial dan nonfinansial, antara lain yaitu:

- a) Tenaga kerja mendapat upah yang lebih besar, hal ini mendorong pegawai berusaha memperoleh upah yang lebih besar guna memenuhi kebutuhannya.
- b) Tenaga kerja dapat terdorong mengembangkan diri masing-masing, dengan kompensasi akan mendorong pegawai menganalisis pekerjaannya dengan baik sehingga kecakapannya meningkat.

2) Bagi organisasi

Adapun yang menjadi tujuan pemberian kompensasi adalah meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja pegawai akan memberi motivasi kepada tenaga kerja untuk bekerja lebih bersemangat, bekerja lebih disiplin, dan bekerja lebih cepat.

e. Indikator – Indikator Kompensasi

Adapun Indikator – indikator kompensasi menurut Simamora (2014:445) diantaranya :

1) Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3) Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4) Fasilitas

Fasilitas yang diberikan seperti mobil dinas kantor yang diperoleh pegawai.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai bekerja (Ahyari, 2019:69). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah jumlah komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman di masa depan mutasi promosi. Di samping faktor – faktor di atas masih ada faktor lain yang juga dapat

mempengaruhi kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas yaitu lingkungan kerja. Meskipun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak organisasi yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Seperti soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas.

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagisejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut Anorogo dan Widiyanti (2013:48) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas.

Menurut Sarwoto (2011:31) Lingkungan kerja yaitu lingkungan dimana suatu pekerjaan dilaksanakan. Adapun hal – hal yang dijadikan sebagai indikator lingkungan kerja ialah :

1) Perlengkapan dan fasilitas

Perlengkapan dan fasilitas yang harus tersedia seperti fasilitas meja, pesawat telepon buku dan bahan referensi, rak arsip dan lain-lain.

2) Lingkungan tempat kerja

Lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi efektifitas pelaksanaan tugas.

- Tata ruang yang baik

- Cahaya dalam ruangan yang cukup

- Suhu dan kelembaban udara yang menyenangkan
- Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja dan lain-lain

3) Suasana kerja

Suasana kerja yang baik akan dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun dengan baik. Selanjutnya organisasi yang tersusun secara tidak baik dapat menimbulkan pembagian kerja yang tidak jelas, saluran penugasan dan tanggung jawab yang simpangsiur dan lain-lain, Sehingga dapat mempengaruhi efisiennya pelaksanaan mekanisme kerja.

Berdasarkan pernyataan dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Dimana lingkungan kerja merupakan tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa 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 pegawai baik

secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan juga merupakan suatu kondisi pekerjaan yang juga bermanfaat untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja tersebut antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, adanya ventilasi udara, dan tata ruang kantor yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang – orang yang ada di dalam lingkungannya.

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**

Menurut Sedarmayanti (2011:73) faktor_faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya yaitu:

1) Penerangan/Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat,

banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2) Suhu Udara

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

3) Suara Bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama 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 sehingga produktivitas kerja meningkat.

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 Pegawai

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai 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 pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini mendasarkan pendapat Sedarmayanti (2017), sebagai berikut:

- 1) Perhatian dan dukungan pimpinan, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka;
- 2) Kerjasama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada;
- 3) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar baik antar rekan kerja maupun pimpinan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi referensi dalam penelitian ini dapat dilihat melalui tabel berikut dibawah ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Rozalia, dkk / 2015	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pattindo	Kompensasi Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Diperoleh hasil kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan

		Malang)				signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Rukhayati / 2018	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Talise	Motivasi Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Diperoleh hasil motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Ahmad, dkk / 2019	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya - Langkat	Karakteristik Pekerjaan Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Diperoleh hasil karakteristik pekerjaan dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Jeffrey & Dinata / 2017	<i>The Effect Of Work Compensation Work Discipline, And Competence On Employee Performance</i>	<i>Compensation, Work Discipline, And Competence</i>	<i>Employee Performance</i>	<i>Multiple Linear Resegion</i>	<i>The findings of this study showed that the Work Compensation Discipline, and Competence variables simultaneously had a positive and significant influence on the Employee Performance.</i>
5	Liestiani, et. Al / 2019	<i>The Effect of Work Discipline and Work Environment on the Performance of AL Hudori Cooperative of Palembang</i>	<i>Work Discipline and Work Environment</i>	<i>Employee Performance</i>	<i>Multiple Linear Resegion</i>	<i>Work discipline and work environment simultaneously have a significant effect on</i>

		<i>Employees</i>				<i>employees performance of Al Hudori Cooperative Palembang</i>
6	Sardjana et. Al / 2018	<i>The Effect of Remuneration, Work Discipline, Motivation on Performance</i>	<i>Remuneration, Work Discipline, Motivation</i>	<i>Performance</i>	<i>Multiple Linear Regresion</i>	<i>That remuneration, work discipline, and motivation affects employee performance simultaneously</i>

Sumber: Peneliti (2020)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir menjelaskan secara teoritis pengaruh/hubungan/pertautan antar variabel yang diteliti. Dengan kata lain kerangka berpikir menjelaskan pengaruh/ hubungan/ pertautan antar variabel independen dengan variabel dependen.

Sebagaimana menurut Juliandi dkk. (2015) kerangka konseptual adalah penjelasan ilmiah mengenai preposisi antar konsep/ antar konstruk atau pertautan/ hubungan antar variabel penelitian. Pertautan atau hubungan antar variable ini penting dikemukakan sebagai landasan untuk merumuskan masalah.

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Simamora (2014:442) mendefinisikan Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Banyak cara yang bisa ditempuh oleh perusahaan untuk membuat karyawannya memiliki kinerja yang baik, diantaranya adalah dengan memberikan

kompensasi yang memuaskan karyawan dalam arti dapat memenuhi kebutuhan para karyawan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan dalam kompensasi akan memiliki produktivitas kerja yang baik, dan tentunya akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

2. Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Banyak factor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja karyawan. bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah warna, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan, dan kebisingan. Adapun manfaat lingkungan kerja adalah kemampuan menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerja akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan, serta semangat kerja yang tinggi.

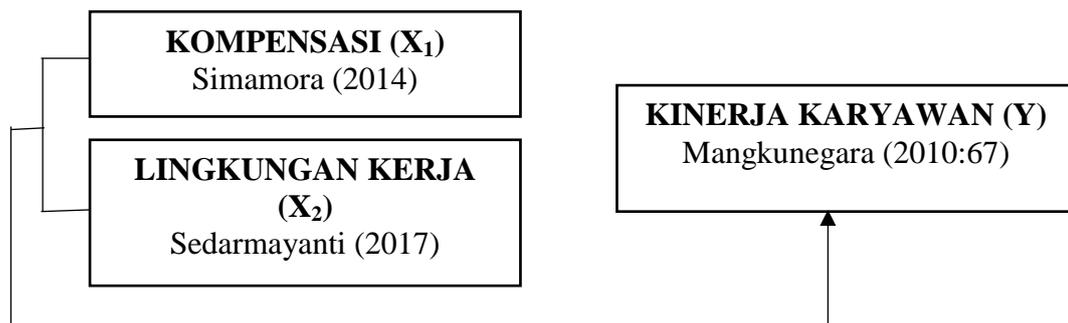
3. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya di pakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu. Menurut Mangkunegara (2010:67) dalam bukunya Manajemen Sumber

Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Sumber daya manusia merupakan bagian dari keseluruhan manajemen sumber daya yang ada dan tersedia dalam suatu perusahaan. Kompensasi, dan lingkungan kerja dinilai dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Adapun gambar dari pengaruh hubungan dari ketiga variabel tersebut dapat dilihat melalui gambar berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual
Sumber: Peneliti (2020)

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:159) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.”

Dari rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Divisi *Safety, Risk Management & Quality Control* PT. Angkasa Pura II.
2. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Divisi *Safety, Risk Management & Quality Control* PT. Angkasa Pura II.
3. Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Divisi *Safety, Risk Management & Quality Control* PT. Angkasa Pura II.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *assosiatif*. Menurut Juliandi,dkk (2015:13) pendekatan *assosiatif* adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami hubungan antar variabel. Sementara itu, dalam pendekatan *asosiatif* ini dimana kecenderungan data yang digunakan dalam metode kuantitatif.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini di laksanakan di Divisi *Safety, Risk Management & Quality Control* PT. Angkasa Pura II. Waktu penelitian ini di mulai pada bulan Nopember 2020 s/d Maret 2021, untuk lebih jelas dapat dilihat dari uraian tabel dibawah ini:

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No	Aktivitas	Nopember				Desember				Januari				Pebruari				Maret				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Pengajuan Judul	■																				
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■								
3	Seminar Proposal													■								
4	Perbaikan Acc Proposal														■							
5	Pengumpulan Data															■						
6	Pengolahan data																	■	■			
7	Penyelesaian Skripsi																			■	■	
8	Sidang Meja Hijau																					■

Sumber : Data Diolah Penulis 2020/2021

Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Divisi *Safety, Risk Management & Quality Control* PT. Angkasa Pura II sebanyak 35 orang. Berikut Daftar Jabatan dalam Divisi *Safety, Risk Management & Quality Control* PT. Angkasa Pura II Kuala Namu.

Tabel 3.2. Daftar Jabatan dalam Divisi *Safety, & Quality Control* PT. Angkasa Pura II Kuala Namu.

NO	JABATAN	JUMLAH
1	MANAGER <i>SAFETY</i>	1
2	MANAGER <i>RISK MANAGEMENT</i>	1
3	MANAGER <i>QUALITY CONTROL</i>	1
4	ASSISTEN MANAGER	3
5	SENIOR INSPECTOR	6
6	STAFF	23
JUMLAH		35

Sumber : Divisi *Safety, & Quality Control* PT. Angkasa Pura II Kuala Namu, 2020

2. Sampel penelitian

Sampel adalah merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil 10 s.d. 15% atau 20 s.d. 25% atau lebih. Arikunto Suharsini (2012: 107).

Maka berdasarkan teori tersebut, sampel penelitian menggunakan sampel jenuh yaitu keseluruhan populasi sebanyak 35 karyawan Divisi *Safety, Risk Management & Quality Control* PT. Angkasa Pura II

3. Jenis dan Sumber Data

a) Jenis Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif.

- 1) Data kualitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka.
- 2) Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka.

b) Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu :

- 1) Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah Divisi *Safety, Risk Management & Quality Control* PT. Angkasa Pura II
- 2) Sumber data skunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Dalam

penelitian ini, dokumentasi dan angket merupakan sumber data sekunder.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variable Penelitian

Variabel : Konsep yang mempunyai variasi nilai -nilai, yaitu adanya variabel dependen dan independen. Variabel dependen atau bisa disebut variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan adanya variabel independen. Sedangkan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

- a) Variabel X (Variabel Independen) adalah Kompensasi dan Lingkungan Kerja.
- b) Variabel Y (Variabel Dependen) adalah Kinerja Karyawan.

2. Definisi operasional

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3 Definisi Operasional dan Indikator

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Kompensasi (X₁)	Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian Sumber: Simamora (2014:442)	1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas Sumber: Simamora (2014:445)	Likert
Lingkungan Kerja (X₂)	Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sumber: Sedarmayanti (2017)	1. Perhatian dan dukungan pimpinan, 2. Kerjasama antar kelompok, 3. Kelancaran komunikasi Sumber: Sedarmayanti (2017)	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Sumber: Mangkunegara (2010:67)	1. Mampu meningkatkan target pekerjaan 2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 3. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan 4. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan 5. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan. Sumber:Nurmansyah (2011:152)	Likert

Sumber : Data Diolah Penulis 2020/2021

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting bagi kegiatan penelitian, karena pengumpulan data tersebut akan menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian. Sehingga dalam pemilihan teknik pengumpulan data harus cermat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Angket

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.

2) Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung pada objek kajian.

3) Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam.

F. Teknik Analisis Data

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka di uji dengan validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2013:137).

Valid artinya data yang diperoleh melalui kuisioner dapat menjawab tujuan penelitian berdasarkan jumlah n (sampel/responden) pada derajat kebebasannya r_{table} ($df = n-k$) harus lebih dari ($<$) 0.30.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian berperilaku mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah (Harrison, dalam Zulganef, 2019).

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronsbach Alpha* $> 0,60$.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan model Regresi Berganda (*Multiple regression*) agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik (statistik inferensial).

Modal regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik, yaitu *Normality Probability Plot*. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan pendekatan *kolmogorov smirnov*.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah kondisi terdapatnya hubungan linier atau korelasi yang tinggi antara masing-masing variabel independen dalam model regresi.

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIP (Variance Inflation Factor)* melalui program SPSS.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidak samaan *variance* dari residual suatu pengamatan lainnya. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidanya pola tertentu pada *scatterplot*. Jika probabilitassignifikan diatas tingkat kepercayaan 5% (0,05).

4. Model Analisis Regresi Berganda

Model analisis data yang digunakan persamaanya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

α	=	Intercept
β_1, β_2	=	Koefisien Regresi
X_1	=	Kompensasi
X_2	=	Lingkungan Kerja
ϵ	=	Kesalahan Pengganggu/ <i>Error Term</i>

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Uji F digunakan untuk pengujian koefisien regresi secara keseluruhan untuk menguji keberartian model yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian signifikansi persamaan regresi yang akan diperoleh dilakukan dengan menggunakan uji F.

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak yang berarti variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Nilai F_{hitung} dapat diperoleh dengan rumus:

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

Keterangan :

R^2	=	Koefisien Determinasi
k	=	Jumlah variabel independen ditambah intercept dari suatu model persamaan
n	=	Jumlah sampel

b. Uji t

Setelah diketahui bahwa terdapat pengaruh secara simultan maka dilakukan pengujian lebih lanjut untuk mengetahui variabel yang berpengaruh secara signifikan. Untuk keperluan itu dilakukan pengujian koefisien regresi secara parsial dengan menggunakan statistik Uji T.

Penentuan hasil pengujian (penerimaan/ penolakan H_0) dapat dilakukan dengan membandingkan t dengan nilai signifikansinya Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh setiap variabel nyata atau tidak.

$$\text{Rumus menghitung } t \text{ yaitu : } t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Dengan taraf signifikans 5 % uji dua pihak dan $dk = n-2$

Keterangan :

- Bila $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka tidak ada hubungan signifikans masing-masing variabel terhadap variabel y .
- Hal lain tolak H_0 , ada hubungan signifikans masing-masing variabel terhadap variabel y .

c. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui korelasi berganda dan besarnya hubungan berpikir formal terhadap hasil belajar sejarah dapat dilihat nilai korelasi dan koefisien determinasi (R^2).

Menurut Rusiadi (2014:131) "Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui keandalan model atau pemilihan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat". Berikut rumusnya : $D = r_{xy}^2 \times 100\%$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Angkasa Pura II

PT Angkasa Pura II (Persero), selanjutnya disebut “Angkasa Pura II” atau “Perusahaan” merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang usaha pelayanan jasa kebandarudaraan dan pelayanan jasa terkait bandar udara. Angkasa Pura II telah mendapatkan kepercayaan dari Pemerintah Republik Indonesia untuk mengelola dan mengupayakan perusahaan Pelabuhan Udara Jakarta Cengkareng yang kini berubah nama menjadi Bandara Internasional Jakarta Soekarno-Hatta serta Bandara Halim Perdanakusuma sejak 13 Agustus 1984.

Keberadaan Angkasa Pura II berawal dari Perusahaan Umum dengan nama Perum Pelabuhan Udara Jakarta Cengkareng melalui Peraturan Pemerintah Nomor 20 tahun 1984, kemudian pada 19 Mei 1986 melalui Peraturan Pemerintah Nomor 26 tahun 1986 berubah menjadi Perum Angkasa Pura II. Selanjutnya, pada 17 Maret 1992 melalui Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1992 berubah menjadi Perusahaan Perseroan (Persero). Seiring perjalanan perusahaan, pada 18 November 2008 sesuai dengan Akta Notaris Silvia Abbas Sudrajat, SH, SpN Nomor 38 resmi berubah menjadi PT Angkasa Pura II (Persero).

Berdirinya Angkasa Pura II bertujuan untuk menjalankan pengelolaan dan perusahaan dalam bidang jasa kebandarudaraan dan jasa terkait bandar

udara dengan mengoptimalkan pemberdayaan potensi sumber daya yang dimiliki dan penerapan praktik tata kelola perusahaan yang baik. Hal tersebut diharapkan agar dapat menghasilkan produk dan layanan jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat sehingga dapat meningkatkan nilai Perusahaan dan kepercayaan masyarakat.

Kiprah Angkasa Pura II telah menunjukkan kemajuan dan peningkatan usaha yang pesat dalam bisnis jasa kebandarudaraan melalui penambahan berbagai sarana prasarana dan peningkatan kualitas pelayanan pada bandara yang dikelolanya.

Angkasa Pura II telah mengelola 19 Bandara, antara lain yaitu Bandara Soekarno-Hatta (Jakarta), Halim Perdanakusuma (Jakarta), Kualanamu (Medan), Supadio (Pontianak), Minangkabau (Padang), Sultan Mahmud Badaruddin II (Palembang), Sultan Syarif Kasim II (Pekanbaru), Husein Sastranegara (Bandung), Sultan Iskandarmuda (Banda Aceh), Raja Haji Fisabilillah (Tanjungpinang), Sultan Thaha (Jambi), Depati Amir (Pangkal Pinang), Silangit (Tapanuli Utara), Kertajati (Majalengka), Banyuwangi (Banyuwangi), Tjilik Riwut (Palangkaraya), Radin Inten II (Lampung), H.A.S Hanandjoeddin (Tanjung Pandan), dan Fatmawati Soekarno (Bengkulu).

Angkasa Pura II telah berhasil memperoleh berbagai penghargaan dari berbagai instansi. Penghargaan yang diperoleh merupakan bentuk apresiasi kepercayaan masyarakat atas performance Perusahaan dalam memberikan pelayanan, diantaranya adalah “*The Best BUMN in Logistic Sector*” dari Kementerian Negara BUMN RI (2004-2006), “*The Best I in Good Corporate*

Governance” (2006), Juara I “*Annual Report Award*” 2007 kategori BUMN Non-Keuangan Non-Listed, dan sebagai BUMN Terbaik dan Terpercaya dalam bidang *Good Corporate Governance* pada *Corporate Governance Perception Index 2007 Award*. Pada tahun 2009, Angkasa Pura II berhasil meraih penghargaan sebagai 1st *The Best Non Listed Company* dari Anugerah *Business Review 2009* dan juga sebagai *The World 2nd Most On Time Airport* untuk Bandara Soekarno-Hatta dari *Forbestraveller.com*, Juara III *Annual Report Award 2009* kategori BUMN Non- Keuangan Non-Listed, *The Best Prize ‘INACRAFT Award 2010’ in category natural fibers*, *GCG Award 2011 as Trusted Company Based on Corporate Governance Perception Index (CGPI) 2010*, Penghargaan Penggunaan Bahasa Indonesia Tahun 2011 dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, penghargaan untuk Bandara Internasional Minangkabau Padang sebagai Indonesia Leading Airport dalam Indonesia Travel & Tourism Award 2011, dan Penghargaan Kecelakaan Nihil (Zero Accident) selama 2.084.872 jam kerja terhitung mulai 1 Januari 2009-31 Desember 2011 untuk Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, serta berbagai penghargaan di tahun 2012 dari Majalah Bandara kategori *Best Airport 2012* untuk Bandara Internasional Sultan Syarif Kasim II (Pekanbaru) dan Bandara Sultan Mahmud Badaruddin II (Palembang), kategori *Good Airport Services* untuk Bandara Internasional Minangkabau dan Bandara Internasional Soekarno-Hatta Terminal 3 (Cengkareng) dan kategori *Progressive Airport Service*, *GCG Award 2018 as Trusted Company Based on Corporate Governance Perception Index (CGPI) 2017*.

Sebagai Badan Usaha Milik Negara, Angkasa Pura II selalu melaksanakan kewajiban untuk membayar dividen kepada negara selaku pemegang saham. Angkasa Pura II juga senantiasa berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang terbaik dan perlindungan konsumen kepada pengguna jasa bandara, menerapkan praktik tata kelola perusahaan yang baik, meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya serta meningkatkan kepedulian sosial terhadap masyarakat umum dan lingkungan sekitar bandara melalui program *Corporate Social Responsibility*.

2. Visi & Misi PT Angkasa Pura II

a. Visi

The Best Smart Connected Airport in the Region memiliki makna bahwa bandara-bandara yang dikelola Angkasa Pura II menjadi bandara yang terhubung ke banyak rute atau tujuan baik di dalam maupun di luar negeri, sesuai dengan status masing-masing bandara (bandara domestik/internasional). *Connecting time dan connecting process* baik untuk penumpang maupun barang harus bisa berjalan dengan mudah dan tanpa sekat. Bandara-bandara APII juga sepenuhnya menjadi bandara yang pintar (smart) dengan memanfaatkan teknologi modern. Region yang dimaksud dalam visi adalah Asia. Sehingga dapat disimpulkan bahwa visi Angkasa Pura II adalah menjadi bandara dengan konektivitas tinggi ke banyak kota atau negara dan mempergunakan teknologi modern yang terintegrasi dalam operasional bandara dan peningkatan pelayanan penumpang.

b. Misi

- 1) Memastikan keselamatan dan keamanan sebagai prioritas utama
- 2) Menyediakan infrastruktur dan layanan kelas dunia untuk mendukung perkembangan ekonomi Indonesia melalui konektivitas antar daerah maupun negara
- 3) Memberikan pengalaman perjalanan yang terpercaya, konsisten, dan menyenangkan kepada seluruh pelanggan dengan teknologi modern
- 4) Mengembangkan kemitraan untuk melengkapi kemampuan dan memperluas penawaran perusahaan
- 5) Menjadi BUMN pilihan dan memaksimalkan potensi dari setiap karyawan perusahaan
- 6) Menjunjung tinggi tanggung jawab sosial perusahaan

Angkasa Pura II juga memiliki nilai-nilai atau budaya perusahaan yang akan terus ditumbuhkembangkan dalam setiap insan Angkasa Pura II.

Nilai atau budaya perusahaan adalah AKHLAK:

Amanah

Kami memegang teguh kepercayaan yang diberikan.

Kompeten

Kami terus belajar dan mengembangkan kapabilitas.

Harmonis

Kami saling peduli dan menghargai perbedaan.

Loyal

Kami berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara.

Adaptif

Kami terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan.

Kolaboratif

Kami membangun kerja sama yang sinergis.

3. Identitas Responden

Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian pada Divisi Safety, Risk Management & Quality Control PT. Angkasa Pura II dengan responden adalah karyawan yang berjumlah 35 responden. Setiap responden memiliki karakteristik yang berbeda, sehingga penulis melakukan pengelompokan dengan karakteristik tertentu. Karakteristik yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, dan pendidikan. Berikut ini hasil pengelompokan responden berdasarkan kuisioner yang telah disebar:

a. Jenis Kelamin Responden

Responden yang terpilih dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin dalam dua kelompok yaitu laki-laki dan perempuan. Untuk mengetahui proporsi jenis kelamin dengan jelas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	25	54.3	54.3	54.3
	Perempuan	10	45.7	45.7	100
	Total	35	100	100	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel 4.1, dapat diketahui bahwa responden karyawan Divisi Safety, Risk Management & Quality Control PT. Angkasa Pura II

berdasarkan jenis kelaminnya adalah sebanyak 25 orang laki-laki dengan prosentase sebesar 54.3 persen, sedangkan jumlah karyawan perempuan sebanyak 10 orang dengan prosentase sebesar 45.7 persen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden/karyawan pada Divisi Safety, Risk Management & Quality Control PT. Angkasa Pura II adalah lebih banyak yang berjenis kelamin laki-laki.

b. Pendidikan Responden

Responden yang terpilih dikelompokkan berdasarkan pendidikan terakhir responden. Untuk mengetahui proporsi pendidikan responden dengan jelas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 2 Pendidikan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma III	7	20.9	20.9	22.9
	SMA	23	45.9	45.9	44.3
	Strata 1	8	30.9	30.9	97.1
	Strata 2	2	2.3	2.3	100
	Total	35	100	100	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel 4.2, dapat diketahui bahwa responden/karyawan Divisi Safety, Risk Management & Quality Control PT. Angkasa Pura II berdasarkan pendidikan terakhir adalah yang berpendidikan SMA sebanyak 23 orang dengan prosentase sebesar 45.9 persen, Diploma III sebanyak 7 orang dengan prosentase sebesar 20.9 persen, Strata Satu sebanyak 8 orang dengan prosentase sebesar 30.9 persen, dan Strata Dua sebanyak 2 orang dengan prosentase sebesar 2.3 persen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden / karyawan pada Divisi Safety, Risk Management & Quality Control PT. Angkasa Pura II adalah berpendidikan terakhir SMA.

4. Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner (Ghozali, 2013:52). Dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan adalah kuesioner. Untuk mencari validitas, harus mengkorelasikan skor dari setiap pertanyaan dengan skor total seluruh pertanyaan. Jika memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 maka dinyatakan valid tetapi jika koefisiennya korelasinya dibawah 0,3 maka dinyatakan tidak valid. Berikut merupakan tabel hasil uji validitas:

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	76.83	868.676	.740	.	.978
X1.2	76.86	873.597	.810	.	.978
X1.3	76.97	866.323	.872	.	.978
X1.4	77.31	869.634	.925	.	.978
X1.5	76.34	887.820	.685	.	.979
X1.6	77.34	885.055	.710	.	.979
X1.7	76.86	873.597	.810	.	.978
X1.8	76.97	866.323	.872	.	.978
X1.9	77.31	869.634	.925	.	.978
X1.10	76.34	887.820	.685	.	.979
X2.1	76.60	878.776	.695	.	.979
X2.2	76.20	890.282	.583	.	.979
X2.3	76.89	875.222	.723	.	.979
X2.4	76.77	881.358	.665	.	.979
X2.5	76.17	901.440	.483	.	.980
X2.6	76.86	873.597	.810	.	.978
X2.7	76.97	866.323	.872	.	.978

X2.8	77.31	869.634	.925	.	.978
X2.9	76.34	887.820	.685	.	.979
X2.10	77.34	885.055	.710	.	.979
Y1	77.23	880.711	.862	.	.978
Y2	77.23	862.652	.936	.	.977
Y3	76.26	887.432	.663	.	.979
Y4	76.63	877.534	.718	.	.979
Y5	76.37	882.946	.653	.	.979
Y6	77.29	865.034	.897	.	.978
Y7	76.86	873.597	.810	.	.978
Y8	76.97	866.323	.872	.	.978
Y9	77.31	869.634	.925	.	.978
Y10	76.34	887.820	.685	.	.979

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.3 terlihat di atas, nilai koefisien korelasi produk moment produk skor masing-masing butir pertanyaan dengan total kesemua butir pertanyaan terlihat pada kolom *corrected item total correlation* nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah valid (sah).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013:47). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Sehingga data tersebut bisa dikatakan reliable untuk pengukuran dan meneliti selanjutnya (Ghozali, 2013:48). Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 4 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.979	.979	30

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Hasil pengujian reliabilitas konstruk variabel yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini reliabel, sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

5. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Multikolonieritas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Normalitas.

a. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independen).

Tabel 4. 5 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a						
Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	KOMPENSASI (X1)	.962	.758	.249	.174	5.738
	LINGKUNGAN KERJA (X2)	.945	.618	.168	.174	5.738

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

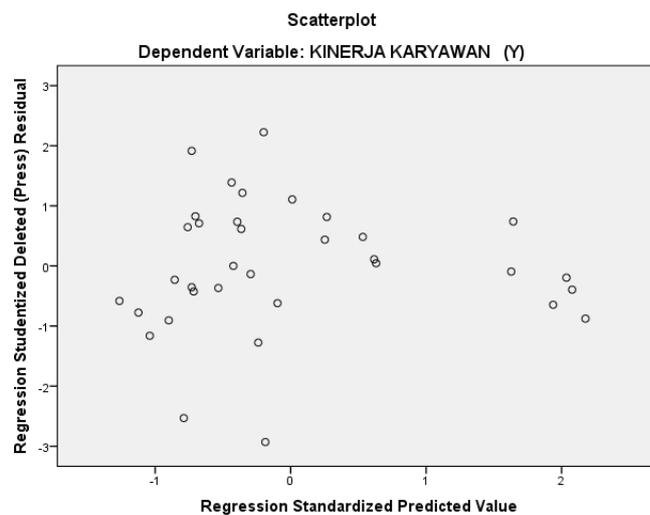
Pada hasil uji multikolonieritas menunjukkan nilai tolerance untuk variabel kompensasi, dan lingkungan kerja masing-masing sebesar 0.174.

Nilai tolerance yang diperoleh pada variabel tersebut lebih dari 0.1 serta nilai VIF untuk variabel kompensasi, dan lingkungan kerja yaitu masing-masing sebesar 5,738. Dimana nilai VIF pada variabel tersebut kurang dari 10. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas pada model ini.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. maka disebut homoskedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Gambar 4.1 Grafik Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari grafik di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas pada model regresi.

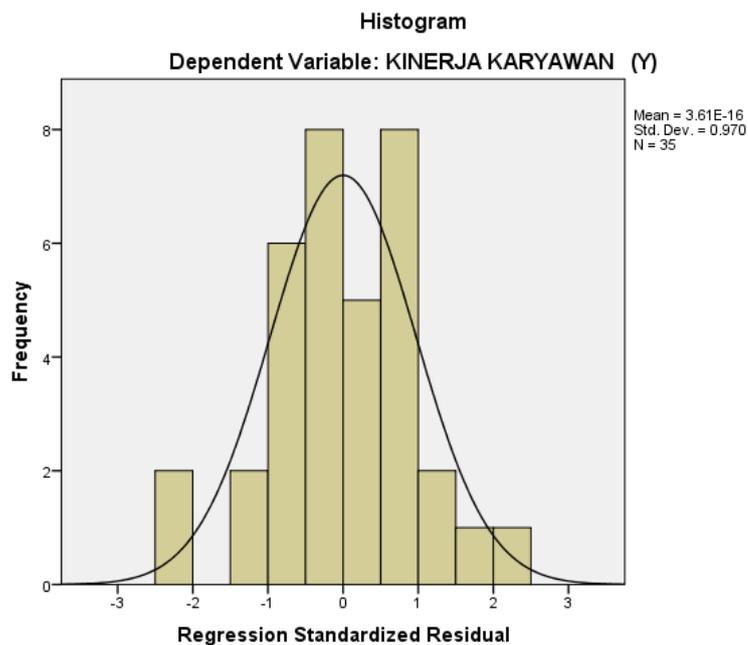
c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

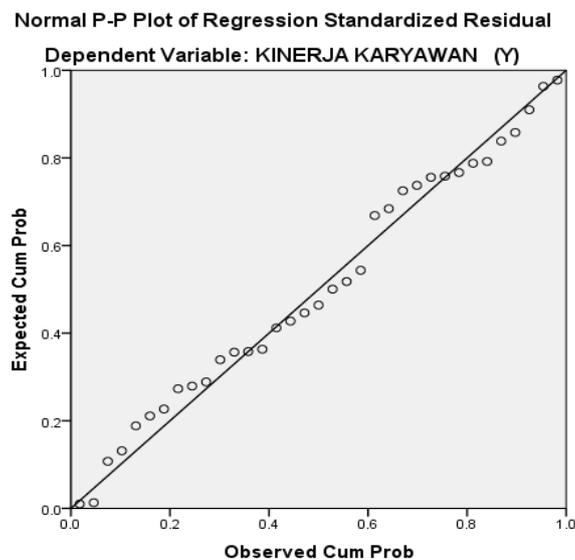
- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Adapun uji normalitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 4.2 Grafik Histogram



Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Gambar 4.3 Normal Probability Plot

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada grafik histogram, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Begitu pula pada grafik normal P-P Plot residual penyebaran data terletak di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga bisa di artikan bahwa distribusi data kinerja karyawan adalah normal, sehingga bisa dilakukan regresi dengan model linier berganda.

6. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.6 Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-.493	1.188	
1 KOMPENSASI (X1)	.584	.089	.595
LINGKUNGAN KERJA (X2)	.433	.097	.404

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi berganda diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0,493 + 0,548X_1 + 0,433X_2 + e$$

Dimana:

Y= Variabel dependen (kinerja karyawan)

X₁= Variabel independen (kompensasi)

X₂= Variabel independen (lingkungan kerja)

e= error/ variabel pengganggu

- a. Nilai constant (Y) sebesar -0,493 artinya jika variabel kompensasi dan lingkungan kerja bernilai 0 (nol), maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan berada pada angka -0,493
- b. Koefisien regresi X₁ (kompensasi) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai coefficients sebesar 0,548, yang artinya jika kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka volume kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,548. Dan karena koefisiennya bernilai positif maka terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan.
- c. Koefisien regresi X₂ (lingkungan kerja) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai coefficients sebesar 0,433 yang artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka volume kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,433. Dan karena koefisiennya bernilai positif maka terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

7. Pengujian Hipotesis

a. Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Uji simultan ini, bertujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis yang menjelaskan “terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Divisi Safety, Risk Management & Quality Control PT. Angkasa Pura II”.

Uji simultan ditunjukkan dengan nilai F hitung yang menunjukkan nilai 332.809 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 3,29 dengan tingkat probabilitas 0,000 yang dibawah alpha 5%. Hal ini berarti variabel independen antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 yang menyatakan “tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan” tidak sanggup diterima, yang berarti menerima H_a yang berbunyi “terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan”.

Tabel 4.7. Uji Simultan ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3637.306	2	1818.653	332.809	.000 ^b
Residual	174.866	32	5.465		
Total	3812.171	34			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X2), KOMPENSASI (X1)

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

b. Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Uji parsial ini memiliki tujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis secara individual. Uji parsial ini secara terperinci t hitung dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 4.8 Uji Parsial

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
(Constant)	-.415	.681
1 KOMPENSASI (X1)	6.566	.000
LINGKUNGAN KERJA (X2)	4.450	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)
Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil dari variabel kompensasi (X1) menunjukkan t hitung 6,566 lebih besar dari t tabel sebesar 1,693 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 atau dibawah 5% (0,05). Artinya bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Divisi Safety, Risk Management & Quality Control PT. Angkasa Pura II.

Sedangkan hasil dari variabel lingkungan kerja (X2) menunjukkan t hitung 4,450 lebih besar dari t tabel sebesar 1,693 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 atau diatas 5% (0,05). Artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Divisi Safety, Risk Management & Quality Control PT. Angkasa Pura II.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui kekesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen pada suatu persamaan regresi. Dan hasil uji determinasi (R^2) dapat

dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.977 ^a	.954	.951	2.338

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X2), KOMPENSASI (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa 95,1% variabel dependen (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel independen (kompensasi dan lingkungan kerja), sedangkan sisanya 4,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil dari uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk itu perlu pengembangan penelitian lebih lanjut terkait dengan topik ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh masing-masing variabel independen (kompensasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian yang dilakukan terbukti bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi *Safety, Risk Management & Quality Control* PT. Angkasa Pura II. Karena kompensasi merupakan faktor yang diperhitungkan oleh seorang karyawan untuk menjaga kinerjanya agar tetap baik.

Ini ditunjukkan dengan hasil dari variabel kompensasi (X1) menunjukkan t hitung 6,566 lebih besar dari t tabel sebesar 1,693 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 atau dibawah 5% (0,05). Artinya bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Divisi Safety, Risk Management & Quality Control PT. Angkasa Pura II, menyatakan bahwa perusahaan memberikan gaji dengan adil pada karyawannya, apabila pemberian kompensasi perusahaan menurut persepsi karyawan semakin baik, maka hal tersebut akan semakin mendorong kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut menjadi lebih baik karena pemberian kompensasi yang baik.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian yang dilakukan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) menunjukkan t hitung 4,450 lebih besar dari t tabel sebesar 1,693 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 atau diatas 5% (0,05). Artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Divisi *Safety, Risk Management & Quality Control* PT. Angkasa Pura II.

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang berperan penting dan dapat mempengaruhi diri pekerja tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat karyawan bekerja.

3. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian yang dilakukan bahwa nilai F hitung yang menunjukkan nilai 332.809 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 3,29 dengan tingkat probabilitas 0,000 yang dibawah alpha 5%. Hal ini berarti variabel independen antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi dan lingkungan kerja merupakan dua variabel yang saling mendukung dalam tercapainya kinerja karyawan yang maksimal. Kompensasi yang sesuai dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan mendorong meningkatnya kinerja karyawan. Begitu juga dengan lingkungan kerja, dengan lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka karyawan akan nyaman dalam bekerja, hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan dapat bekerja dengan baik. Sehingga karyawan yang mendapat kompensasi yang sesuai, serta ditunjang dengan lingkungan kerja yang kondusif akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian yang dilakukan terbukti bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Safety, Risk Management & Quality Control PT. Angkasa Pura II. Karena kompensasi merupakan faktor yang diperhitungkan oleh seorang karyawan untuk menjaga kinerjanya agar tetap baik. Ini ditunjukkan dengan hasil dari variabel kompensasi (X1) menunjukkan t hitung 6,566 lebih besar dari t tabel sebesar 1,693 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 atau dibawah 5% (0,05).
2. Dari hasil pengujian yang dilakukan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) menunjukkan t hitung 4,450 lebih besar dari t tabel sebesar 1,693 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 atau diatas 5% (0,05). Artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Divisi *Safety, Risk Management & Quality Control* PT. Angkasa Pura II.
3. Dari hasil pengujian yang dilakukan bahwa nilai F hitung yang menunjukkan nilai 332.809 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 3,29 dengan tingkat probabilitas 0,000 yang dibawah alpha 5%. Hal ini berarti variabel independen antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Hasil dari uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan bahwa 95,1% varian (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel independen (kompensasi dan lingkungan kerja), sedangkan sisanya 4,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat pada pihak-pihak yang terkait atas penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya, Divisi *Safety, Risk Management & Quality Control* PT. Angkasa Pura II perlu memperhatikan kebutuhan para karyawan. Misalnya, kompensasi. Karena karyawan merupakan aset penting dari sebuah perusahaan, tanpa karyawan perusahaan tidak akan mengalami kemajuan. Oleh karena itu, mensejahterakan karyawan menjadi hal yang paling mendasar. Pemberian motivasi juga harus diperhatikan sedemikian rupa sehingga totalitas dalam bekerja akan semakin bertambah baik.
2. Lingkungan perusahaan juga perlu diperhatikan, baik lingkungan fisik maupun non fisik. Demi menjaga suasana hati dan pikiran karyawan agar tetap baik, sehingga pekerjaan dapat cepat terselesaikan. Kebersihan lingkungan juga harus diperhatikan, untuk menjaga kesehatan karyawan selama bekerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anorogo dan Widiyanti (2013), Psikologi Dalam Perusahaan. Jakarta: Rineka
Cipta
- Ahyari (2019), Mendongkrak Motivasi dan Kinerja Pendekatan Pemberdayaan
SDM, Malang: UB Press
- Anthony & Govindarajan (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk
Perusahaan. Jakarta : PT Raja Grafindo Pustaka
- Asmira (2011), Stres Manajemen Sukses Dalam Sepekan. Editor: Fathudin.
Jakarta : Kesaint Blanc
- Anoraga (2016), Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,
Jakarta: Salemba Empat
- Astuty, W., Pasaribu, F., Rahayu, S., & Habibie, A. (2021). The influence of environmental uncertainty, organizational structure and distribution network competence on the quality of supply chain management information systems. *Uncertain Supply Chain Management*, 9(1), 116-124.
- Gomes (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Handoko (2011), Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Bandung: Alfabeta
- Irawan, I., & Pramono, C. (2017). Determinan Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia.
- Luthans (2018), Perilaku Organisasi". Yogyakarta: Penerbit Andi
- Malayu Hasibuan (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi
Aksara Jakarta.
- Mangkunegara (2010), Psikologi Perusahaan. Bandung: Trigenda Karya
- Mondy (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama Salemba
Empat, Jakarta
- Martoyo (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta

Munawar, A., Gendalasari, G. G., Kurniawan, I. M. G. A., Purnomo, D., Ependi, N. H., Indrawan, M. I., & Sadri, M. (2021, June). Cluster Application with K-Means Algorithm on the Population of Trade and Accommodation Facilities in Indonesia. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012027). IOP Publishing.

Nitisemito (2011), *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Nawawi (2016), *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*.

Andi. Yogyakarta

Papu (2012), *Dasar-dasar Manajemen*. Cetakan kesebelas. Jakarta: PT Bumi

Aksara.

Rahayu, S., Setiawati, Y. H., Indrawan, M. I., & Aminah, S. (2020). Management tour guidelines to tourism satisfaction in North Sumatera-Indonesia. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5 Special Issue), 1590-1594.

Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9), 1617-1631.

Sigit dan Sujana (2013), *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta : PT.

Gunung Agung

Suprihanto dkk, (2013), *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan ketiga. Pustaka Pelajar. Yogyakarta

Sedarmayati (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT. Revika Aditama.

Simanjuntak (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketujuh. Bumi

Aksara. Jakarta

Sunyoto (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada

Media Group

Simamora (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga.

Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Sarwoto (2011),

Sumber Daya Manusia. Jakart Salemba Empat.

- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E., ... & Rahayu, S. (2018). Dimensions of cultural intelligence and technology skills on employee performance. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(10), 50-60.
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tarigan, I. J., Alamsyah, B., Aryza, S., Siahaan, A. P. U., & Isa Indrawan, M. (2018). Crime aspect of telemedicine on health technology. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(10).