

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN TELEKOMUNIKASI SELULAR DI PONOROGO**



Nama : Ika Luthfi Auliana
NIM : 14413423
Program Studi : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO
2018**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN TELEKOMUNIKASI SELULAR DI PONOROGO**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi tugas dan melengkapi sebagian syarat – syarat
Guna memperoleh gelar Sarjana Program Strata satu (S-1)
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Nama : Ika Luthfi Auliana
NIM : 14413423
Program Studi : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO
2018**


HALAMAN PENGESAHAN

Judul : **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Telekomunikasi Selular Di Ponorogo**


Nama : Ika Luthfi Auliana
 NIM : 14413423
 Program Studi : Manajemen

Isi dan format telah disetujui dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diujikan
 Guna memperoleh gelas Sarjana Strata Satu (S-1)
 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
 Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Pembimbing I


Drs. Sujiono., MM.
 NIDN. 0716065601

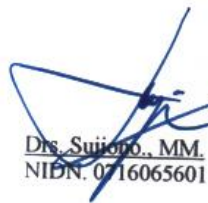
Ponorogo, 14 Agustus 2018
Pembimbing II


Drs. Ec. Purwanto, MM.
 NIDN. 0702105301

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi


Titik Rapini SE., MM.
 NIDN. 0005056301

Penguji


Drs. Sujiono., MM.
 NIDN. 0716065601


Sri Hartono, SE., MM.
 NIDN. 0730127102


Adi Santoso, MM.
 NIDN. 0727118803

RINGKASAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya penting yang dimiliki oleh perusahaan. Kesuksesan sebuah perusahaan tidak dapat terlepas dari kinerja yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Perusahaan yang memiliki karyawan yang tangguh dan kompetitif akan mudah untuk mencapai apa yang telah menjadi tujuan perusahaan dan bersaing dengan para kompetitornya.

Salah satu tolak ukur karyawan yang tangguh dan kompetitif adalah kinerja yang dihasilkannya. Beberapa faktor yang memiliki peran mendorong peningkatan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dan kompensasi. Perusahaan harus mampu mengaplikasikan penciptaan lingkungan kerja dan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga dapat terciptanya kondisi yang kondusif dan nyaman bagi karyawan ketika bekerja di perusahaan tersebut.

Tujuan dari penelitian ini adalah yang pertama untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di Telekomunikasi Selular cabang Ponorogo, yang kedua untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Telekomunikasi Selular Cabang Ponorogo. Yang terakhir untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan kompensasi secara serempak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Telekomunikasi Selular cabang Ponorogo.

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Telekomunikasi Selular cabang Ponorogo yang berjumlah 45 karyawan. pemilihan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode sensus sehingga seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Instrumen dalam penelitian ini adalah uji validitas product moment pearson dan uji reliabilitas cronbach alpha. Hasil penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil persamaan regresi dalam penelitian ini adalah; $Y = 9.488 + 0,077X_1 + 0,459X_2$ dimana dari persamaan regresi linear berganda tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan masih dapat meningkat sebesar 9.488 ketika lingkungan kerja dan kompensasi dianggap konstan. Lingkungan kerja hanya mampu memberikan dampak ke kinerja karyawan sebesar 7% sedangkan kompensasi mampu memberikan dampak yang lebih besar terhadap kinerja karyawan di bandingkan lingkungan kerja yakni sebesar 45,9%.

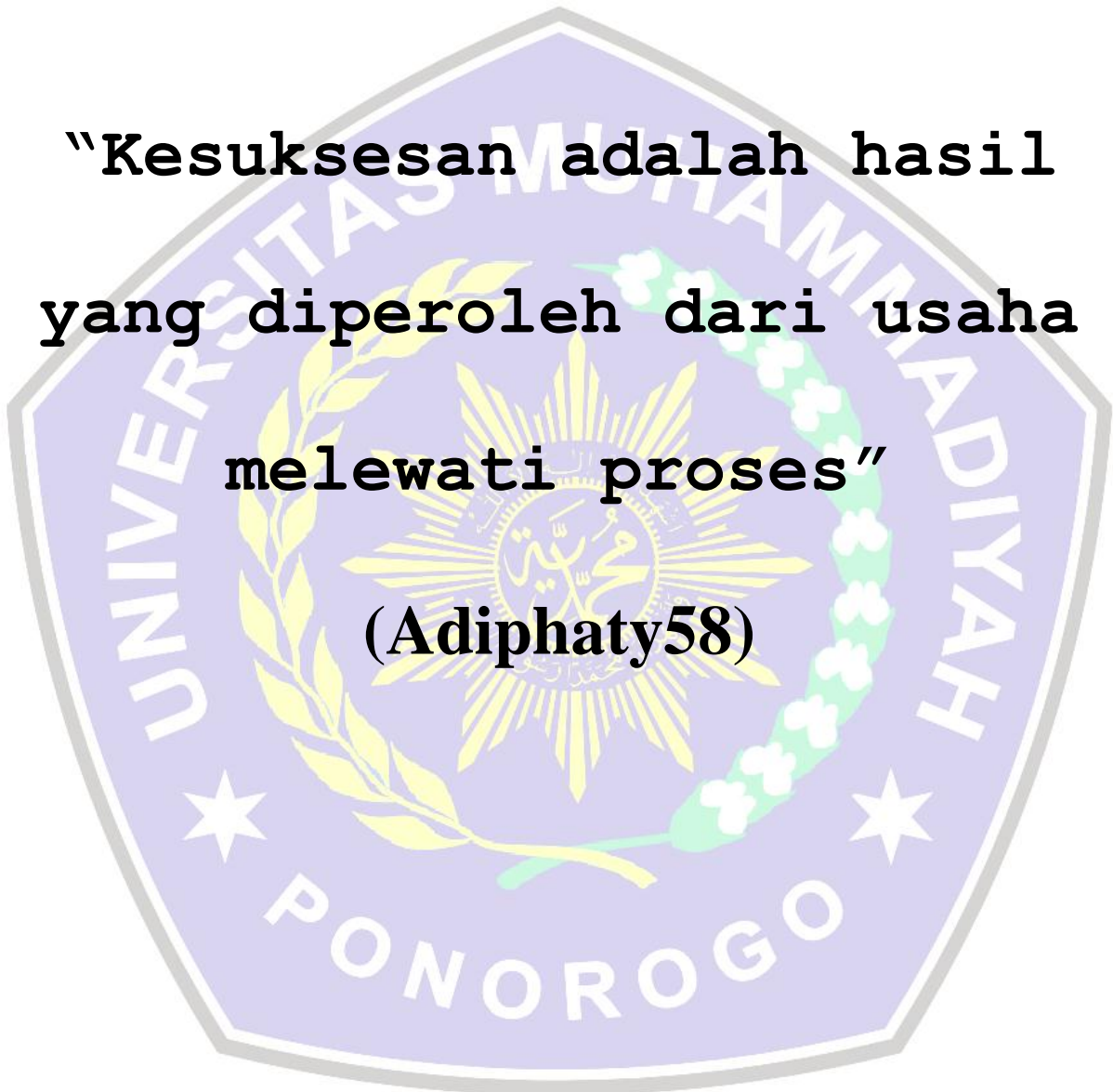
Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung variabel lingkungan kerja yang lebih kecil dari nilai t tabel. Untuk variabel kompensasi berdasarkan hasil uji t diketahui memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai t hitung kompensasi lebih besar dibandingkan nilai t tabel atau nilai sig variabel kompensasi lebih kecil dari taraf signifikansi yang telah ditetapkan ($0,004 < 0,05$). Angka adjusted R square adalah 0,202 hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 20,2% sedangkan sisanya sebesar 79,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, Kompensasi dan kinerja karyawan

MOTTO

**"Kesuksesan adalah hasil
yang diperoleh dari usaha
melewati proses"**

(Adiphaty58)



**PERNYATAAN TIDAK MELANGGAR
KODE ETIK PENELITIAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan karya saya sendiri (ASLI) dan isi dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademis disuatu institusi pendidikan dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Ponorogo, 03 Agustus 2018



Ika Luthfi Auliana
NIM.14413423

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karuniaNya sehingga dapat terselesaikannya skripsi dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN TELEKOMUNIKASI SELULAR CABANG PONOROGO” sebagai salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan program sarjana pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

Dalam skripsi ini dijabarkan analisa mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga nantinya dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan untuk peningkatan kinerja karyawan di Telekomunikasi Selular cabang Ponorogo.

Keberhasilan skripsi ini tentu saja tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu saya ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan kepada yang terhormat;

1. Ibu Titi Rapini, SE., MM. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo
2. Bapak Sujiono, SE., MM. Selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan arahan, petunjuk, bantuan dan koreksi serta saran hingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
3. Bapak Drs. Purwanto, MM. Selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, petunjuk, bantuan dan koreksi serta saran hingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
4. Bapak dan ibu dosen serta karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo yang senangtiasa memberikan saran dan membantu dalam segala kebutuhan administrasi.
5. Seluruh rekan S1 manajemen program khusus angkatan 2014 yang saling membantu dan mendoakan agar supaya skripsi dapat diselesaikan dengan baik.

Semoga Allah SWT memberikan balasan pahala atas segala amal yang telah diberikan dan semoga skripsi ini berguna baik bagi diri saya sendiri maupun bagi pihak lain yang memanfaatkannya.

Ponorogo, 03 Agustus 2018



Ika Luthfi Auliana
NIM.14413423

DAFTAR ISI

JUDUL PENELITIAN	I
HALAMAN PENGESAHAN.....	III
RINGKASAN	IV
MOTTO	VI
PERNYATAAN PLAGIASI	VII
KATA PENGANTAR.....	VIII
DAFTAR ISI.....	X
DAFTAR TABEL	XII
DAFTAR GAMBAR.....	XIII
DAFTAR LAMPIRAN.....	XIV
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1.Latar Belakang.....	1
1.2.Rumusan Masalah	7
1.3.Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1. Landasan Teori	11
2.1.1. Teori Manajemen.....	11
2.1.2. Sumber Daya Manusia	22
2.1.3. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	23
2.1.4. Kinerja Karyawan	26
2.1.5. Lingkungan Kerja.....	34
2.1.6. Kompensasi.....	38
2.2. Penelitian Terdahulu	47
2.3. Kerangka Pemikiran	49
2.4.Hipotesis Penelitian.....	49
BAB III METODE PENELITIAN	50
3.1. Ruang Lingkup Penelitian	51
3.2. Populasi dan Sampel.....	52
3.3. Metode Pengambilan Data	52
3.4. Definisi Operasional Variabel.....	54
3.5. Metode Analisis Data	56
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	60
4.1. Profil Perusahaan.....	60
4.2. Karakteristik Responden	69
4.3. Deskripsi Variabel Penelitian	74
4.4. Uji Instrumen	79
4.5. Uji Regresi Linear Berganda	84
4.6. Pengujian Hipotesis	88
4.7. Pembahasan	91

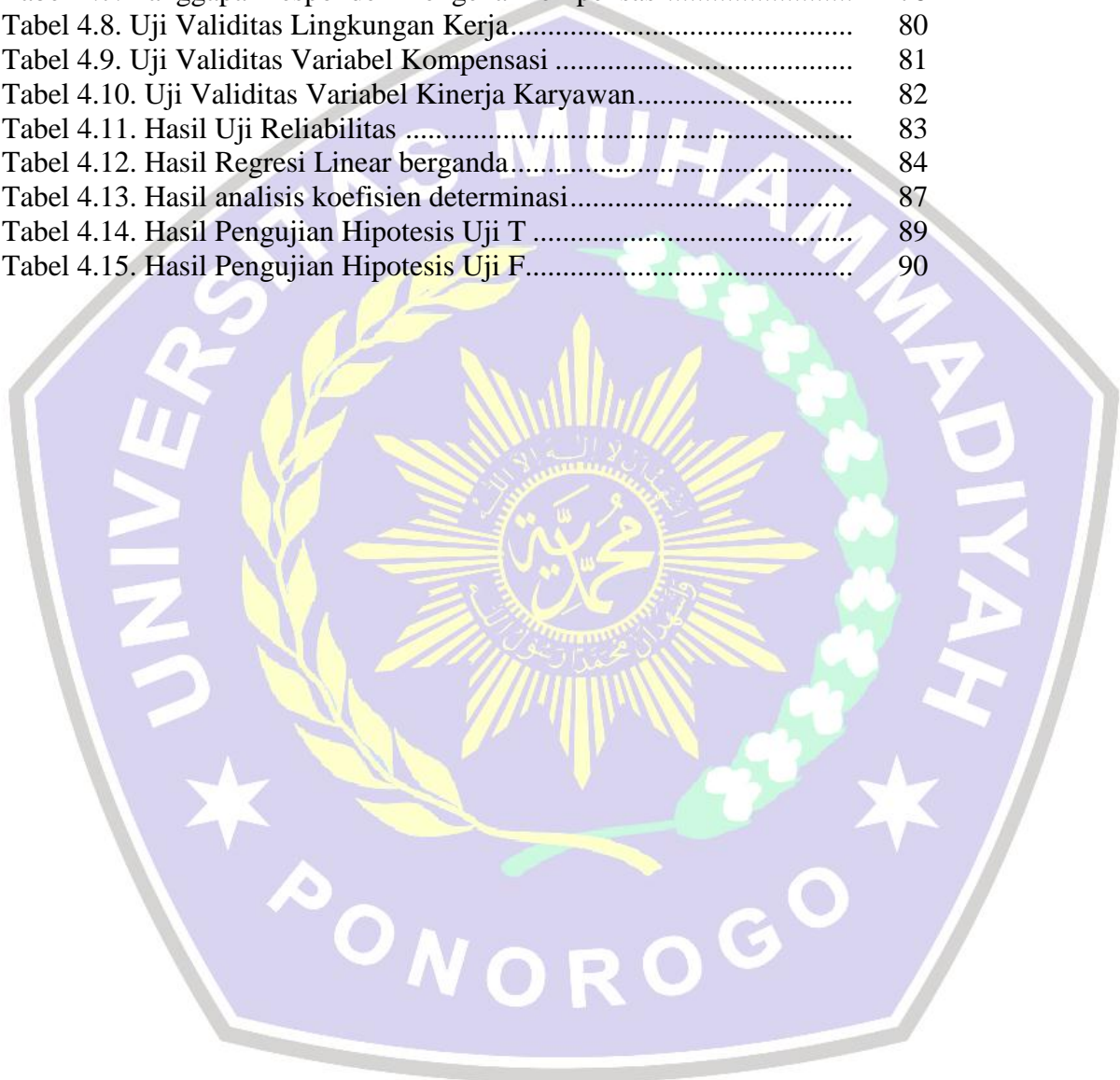
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1.Kesimpulan.....	95
5.2.Saran	96
DAFTAR PUSTAKA.....	98



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Indeks Daya Saing Negara ASEAN	2
Tabel 4.1. Karakteristik Responden berdasarkan gender.....	68
Tabel 4.2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia	69
Tabel 4.3. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan	70
Tabel 4.4. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja.....	71
Tabel 4.5. Tanggapan responden mengenai kinerja.....	73
Tabel 4.6. Tanggapan responden mengenai Lingkungan kerja	76
Tabel 4.7. Tanggapan responden mengenai kompensasi.....	78
Tabel 4.8. Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	80
Tabel 4.9. Uji Validitas Variabel Kompensasi	81
Tabel 4.10. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	82
Tabel 4.11. Hasil Uji Reliabilitas	83
Tabel 4.12. Hasil Regresi Linear berganda.....	84
Tabel 4.13. Hasil analisis koefisien determinasi.....	87
Tabel 4.14. Hasil Pengujian Hipotesis Uji T	89
Tabel 4.15. Hasil Pengujian Hipotesis Uji F.....	90



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	49
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Telekomunikasi Selular	67



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.....	103
Lampiran 2.....	97
Lampiran 3.....	100
Lampiran 4.....	101
Lampiran 5.....	108

