JURNAL

PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD BAROKAH KECAMATAN WATES KABUPATEN KEDIRI

THE EFFECT OF COMPENSATION, COMMUNICATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE UD BAROKAH DISTRICTS WATES KEDIRI DISTRICT

Oleh:

MUHAMMAD RIFQI AINUNNASHIH
12.1.02.02.0342

Dibimbing oleh :

1. **Dr. H. Samari, M.M**
2. **Amat Pintu Batu Silalahi, S.E, M.M**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2017

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: Muhammad Rifqi Ainunnashih
NPM	: 12.1.02.02.0342
Telepun/HP	: 082141515892
Alamat Surel (Email)	: Ripkiainun@gmail.com
Judul Artikel	: PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD BAROKAH KECAMATAN WATES KABUPATEN KEDIRI
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi-Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jalan KH. Achmad Dahlan No. 76 Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulid merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis**)** dan bebas plagiarisme;
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri,09 Februari 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Dr. H. Samari, M.M NIDN : 0712026201	Amat Pintu Batu, S.e, M.M NIDN : 0725075601	Muhammad Rifqi A. NPM : 12.1.02.02.0342

PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD BAROKAH KECAMATAN WATES KABUPATEN KEDIRI

Muhammad Rifqi Ainunnashih
12.1.02.02.0342
Fakultas Ekonomi – Prodi Manajemen
email
Dr. H. Samari, M.M dan Amat Pintu Batu Silalahi, S.E, M.M
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Muhammad Rifqi Ainunnashih : Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki banyak kelebihan dibanding sumber daya lain yang ada pada organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia memiliki akal, pikiran, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, daya, dorongan, karya, inovasi, kreasi dan harapan. Kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dapat tercapainya tujuan perusahaan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) Pengaruh kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan UD.Barokah Kec.Wates Kab.Kediri. (2) Pengaruh kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan UD.Barokah Kec.Wates Kab.Kediri.

Penelitian ini menggunakan penelitian survey atau deskriptif, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengambilan data yang pokok. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 110 orang, adapun sampel terpilih sebanyak 86 orang. Data yang terkumpul yang berasal dari data primer yang selanjutnya dianalisis secara deskriptif dan analisis statistik dengan menggunakan teknik analisis data berupa analisis persamaan regresi linier berganda dengan dibantu oleh program SPSS (Statitical Program For Social Science).

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data disimpulkan bahwa: (1) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (2) Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) Komunikasi, Kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan di atas maka disarankan kepada perusahaan bahwa : (1) Bagi PT. Telkomsel Kediri, diharapkan perusahaan hendaknya lebih meningkatkan komunikasi antar karyawan dan atasan yang ada di perusahaan agar komunikasi berjalan lancar dan kepuasan kerja dapat tercapai. (2) Bagi Peneliti Selanjutnya, diharapkan bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian yang serupa lebih mengembangkan hasil yang telah dicapai peneliti saat ini, bahkan lebih baik menambah indikator-indikator baru yang kiranya mempengaruhi kepuasan kerja.

KATA KUNCI : Kompensasi, Komunikasi, Lingkungan kerja dan kinerja karyawan

I. LATAR BELAKANG

Salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi atau perusahaan ialah sumber daya manusia. SDM merupakan sumber daya yang memiliki banyak kelebihan dibanding sumber daya lain yang ada pada organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia memiliki akal, pikiran, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, daya, dorongan, karya, inovasi, kreasi dan harapan. Kelebihan yang dimiliki SDM menjadi sebuah potensi yang positif. Potensi - potensi yang dimiliki SDM mempengaruhi upaya organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tanpa sumber daya manusia organisasi atau perusahaan tidak ada artinya. Teknologi maju, informasi baru, dan lengkap, modal banyak, bahan baku melimpah, sarana dan prasarana lengkap itu sia - sia tanpa adanya sumber daya manusia yang menjalakannya. Oleh sebab itu SDM perlu dikelola dengan baik agar berkinerja tinggi.

Menurut Bangun (2012 : 231), "kinerja *(performance)* adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan *(job requirement)"*. Menurut Notoatmodjo (2009 : 124) "kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu". Meskipun suatu organisasi telah memiliki karyawan yang berkemampuan baik, namun jika organisasi tersebut tidak bisa mengarahkan potensi mereka berkinerja tinggi dengan baik maka hasil kinerja perusahaan akan sulit dicapai secara maksimal.

UD Barokah yang berlokasi di Kecamatan Wates Kabupaten Kediri tampaknya bermasalah dibidang kinerjanya. Hal itu tampak pada wawancara awal yang memperlihatkan bahwa para karyawan bekerja lambat saat memberi makan ternak ayam sehingga ayam yang seharusnya sudah makan akhirnya kelaparan. Kondisi lapar ini berakibat pada produktivitas telur yang menurun. Berikut adalah bukti menurunnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh gaji yang diterima tidak sesuai ketentuan dan komunikasi antara atasan dan bawahan kurang berjalan dengan lancar.

Permasalahan tersebut diatas kemungkinan besar berhubungan dengan pemberian kompensasi yang tidak efektif kepada karyawan. Sebagaimana dikemukakan oleh Samsudin (2006:188), bahwa kompensasi diberikan untuk pemenuhan kebutuhan ekonomi, meningkatkan kinerja karyawan, memajukanorganisasiatauperusahaan , serta menciptakan keseimbangan dan keahlian. Hal ini berarti kompensasi seperti gaji, bonus, insentif, tunjangan, penghargaan, dan danapensiun yang diberikan oleh perusahaan secaraa adil dan layak dapat meningkatkan kinerjakaryawan.

Selain faktor kompensasi, pemimpin yang mampu menjalankan komunikasi yang efektif akan lebih mudah membawa perusahaannya menuju keberhasilan. Jika seorang pemimpin tidak bisa menjadi komunikator yang baik, maka akan mengalami kesulitan dalam mengelola organisasi. Terciptanya kepuasan dalam berkomunikasi akan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Ketika seseorang merasa senang dengan pekerjaannya, maka pasti akan termotivasi untuk melakukan yang terbaik dalam bekerja. Perusahaan pun secara langsung akan diuntungkan dengan kondisi ini. Produktivitas dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi.

Menurut Hovland, Janis dan Kelley (dalam Muhammad, 2004 : 2), "*communication is the process by which an individual transmits stimuly (usually verbal) to modify the behavior of other individual"*. Dengan kata lain komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain.

Selain faktor-faktor di atas, faktor lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sunyoto (2012:43) “lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja". Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa

pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja antara lain adalah hubungan karyawan, tingkat kebisingan lingkungan kerja, peraturan kerja, penerangan, sirkulasi udara, dan keamanan. Apabila keenam faktor tersebut terpenuhi dengan baik, maka akan memberikan dorangan dan semangat untuk para karyawan bekerja lebih baik lagi. Dengan demikian akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang terfokus pada judul **"Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karywan UD Barokah Kecamatan Wates Kabupaten Kediri".**

II. METODE

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012 : 231), "kinerja *(performance)* adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan *(job requirement)"*. Menurut Rivai dan Sagala (2009 : 548) "kinerja adalah perilaku yang diperlihatkan oleh semua individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan". Sedangkan menurut Wirawan (2009 : 5), "kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi – fungsi atau indikator – indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu". Maksud dari pekerjaan adalah aktivitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu. Sementara itu, profesi adalah pekerjaan yang untuk menyelesaikannya memerlukan penguasaan dan penerapan teori ilmu pengetahuan yang dipelajari dari lembaga pendidikan tinggi.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercipta tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian serta mampu menciptakan karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.

2. Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut Bangun (2012 : 234), adalah sebagai berikut:

a. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakanya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan

b. Kualitas Pekerjaan

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan - tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakanya sesuai dengan ketentuan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah batas waktu yang diberikan oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditentukan. Karena bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga dapat mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

d. Kehadiran

Kehadiran adalah keberadaan karyawan ditempat kerja sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakanya.

e. Kemampuan Kerja Sama

Kemampuan kerja sama adalah kemampuan seorang karyawan untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar – besarnya.

B. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Program kompensasi atau balas jasa bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah atau masyarakat. Sebuah program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan "kenapa seseorang bekerja

secara sungguh-sungguh atau kenapa seseorang bekerja secara sedang-sedang saja".

Menurut Hasibuan (2012:118), pengertian kompensasi adalah: "semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan".

Senada dengan Mangkunegara (2013;83), pengertian "kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding". Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari layanan mereka. Sutrisno (2009;197) menyatakan bahwa "kompensasi sebagai balas jasa *(reward)* perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan".

2. Indikator - indikator Kompensasi

Menurut Sutrisno (2009;200), menyatakan bahwa indikator yang mempengaruhi kompensasi sebagai berikut :

a. Gaji

Kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (biasanya sebulan sekali). Karyawan yang menerima gaji, pada umumnya telah menjadi karyawan tetap yang telah lulus dari percobaan.

b. Insentif

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasi atas prestasinya.

c. Tunjangan

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

C. Komunikasi

1. Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan alat utama untuk menyempurnakan hubungan dalam organisasi. Tidak adanya komunikasi akan mengakibatkan timbulnya salah pengertian, dan bila dibiarkan akan mempengaruhi kehidupan organisasi, baik pimpinan maupun para pegawai di lingkungan instansi sendiri.

Menurut Handoko (2012;272) pengertian "komunikasi adalah: proses pemindahan pengertian

dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain".

Menurut Mangkunegara (2013;145) pengertian "komunikasi adalah: suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterprestasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

2. Indikator-indikator Komunikasi

Menurut (Hermin, 2008), menyatakan bahwa indikator yang mempengaruhi komunikasi sebagai berikut :

a. Keterbukaan (*openness*)

Keterbukaan terhadap pengalaman adalah salah satu dari faktor kepribadian. Seseorang yang tinggi dalam keterbukaan terhadap pengalaman kreatif, fleksibel, penasaran dan petualangan. Orang yang terbuka suka memiliki variasi dalam hidupnya sehari-hari dan kebaruan harapkan.

b. Empati (*empathy*)

Kemampuan untuk mengenali dan membatasi sampai batas tertentu, berbagi perasaan (seperti kesedihan atau kebahagiaan) yang sedang dialami oleh oaring lain. Mulai dari perasaan kepedulian terhadap orang lain yang menciptakan keinginan untuk membantu mereka mengatasi setiap masalah serta tahu apa yang orang lain sedang berpikir.

c. Dukungan (*support*)

Untuk menegakkan dan memberikan suatu dukungan terhadap karyawan lain atau masyarakat luas diharapkan seorang karyawan memiliki jiwa yang bersifat membangun tanpa memiliki sifat emosi yang tinggi. Dimana seseorang yang meberikan dukungan secara emosi yang tinggi akan membawa masalah dengan dirinya sendiri maupun orang lain.

d. Rasa positif *(positiveness*)

Sebuah mental yang bersikap positif adalah keyakinan bahwa seseorang dapat meningkatkan prestasi melalui proses berpikir optimis.

D. Lingkungan kerja

1. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayati 2011:2) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas an bahan yang dihadapi,lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut (Nitisemito 2001:183) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain.

2. Indikator-indikator Lingkungan kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

a. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sa ngat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

b. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metaboliasme. 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.

c. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja.

d. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka

perlu diperhatikan adanya keberadaannya.

1. **Pengertian Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono, (2012:63)"Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya".

a. Variabel dependen

Menurut Ferdinand, (2007:26),"Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Hakekat sebuah masalah, mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model".

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja karyawan dilambangkan dengan (Y). Bangun (2012 : 231), menyatakan kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan *(job requirement)*.

b. Variabel Independen

Menurut Ferdinand (2007:26),"variabel independen/bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik berpengaruh positif maupun yang pengaruhnya negatife".

A. Teknik dan Pendekatan Penelitian

1. **Teknik Penelitian**

Teknik dalam penelitian ini adalah teknik deskripsif. Sugiyono, (2010: 206) Teknik deskriptif adalah teknik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi

2. **Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif menuju kuantitatif, artinya data diperoleh dari para responden melalui kuisioner yang sifatnya kualitatif. Data kalitatif ini kemudian dikuantifikasikan dengan cara memberi nilai pada setiap jawaban responden. Data kuantitatif ini kemudian diolah dengan menggunakan alat analisis statistik melalui beberapa tahap, meliputi

pengolahan data, pengorganisasian data dan penemuan hasil.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian di UD Barakoh Kecamatan Wates Kabupaten Kediri. Karena UD Barokah. Alasannya karena tempat penelitian tersebut dengan tempat tinggal sehingga memudahkan peneliti untuk melakukan pengamatan objek.

2. Waktu Penelitian

Sesuai SK Rektor / Dekan waktu penelitian adalah selama tiga bulan yaitu sejak bulan Mei sampai dengan bulan Juli 2016. Dalam kurun waktu tersebut dilakukan beberapa agenda,yaitu pengajuan judul, penyelesaian Bab 1 dan seterusnya sampai penelitian ini tersusun dengan baik.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono, (115:2014) 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.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada UD Barokah Kecamatan Wates Kabupaten Kediri yang berjumlah 110 orang,

2. Sampel

Sugiyono (2008:118) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, digunakan batas kesalahan yang diinginkan yakni sebesar 5%. Untuk menentukan jumlah sampel yang mewakili populasi dalam penelitian digunakan rumus Slovin (Umar, 2007:78).

D. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan data

1. Pengembangan Instrumen

Menurut Sugiyono, (2011 ; 142) “Instrumen Penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun social yang diamati. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesionerKuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

2. Validasi Instrumen

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. (Sugiyono, 2004)

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yanakan diukur oleh kuesioner (Ghozali, 2001).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2002 : 154). Suatu instrumen dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan yang sama adalah konsisten atau stabil (Sugiyono, 2007 : 351).

3. Langkah Pengumpulan Data

a. Peneliti mendatangi karyawan UD. Barokah Kecamatan Wates Kabupaten Kediri pada jadwal yang sudah ditentukan dan disepakati oleh pihak manajemen perusahaan dan peneliti, guna meminta responden mengisi instrumen atau angket kuisioner yang telah disediakan oleh peneliti.
b. Kuisioner yang telah teruji kemudian disebarkan lagi kepada responden untuk maksud pengumpilan data.
c. Metode penelitian juga harus melakukan pengumpulan data melalui dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, agenda, dan sebagainya (Arikunto, 2006 : 231). Informasi atau data yang diperoleh digunakan untuk melengkapi data penelitian

E. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Ada asumsi-asumsi tertentu (asumsi klasik) yang harus dipenuhi

sebelum melakukan analisis data untuk membuktikan hipotesa. Asumsi-asumsi tersebut adalah uji multikoleniaritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas dan uji auto koreksi.

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mendeteksi apakah terdapat gejala korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Pengujian dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Multikolinier terjadi jika nilai *tolerance* dibawah 0,10 dan VIF di atas 10 (Hair dkk, dalam Supramono dan Haryanto, 2005: 88).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedstisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2006:139).

c. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Kita dapat melihatnya dari *normal probability plot* yang membentuk suatu garis lurus diagonal, dan ploting data yang akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya atau grafik histogram maka hal tersebut menunjukkan pola distribusi normal. Apabila data jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonalnya atau grafik histogram maka hal tersebut menunjukkan pola distribusi tidak normal .

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier berganda ada korelasi kesalahan penggangu

pada periode t dengan kesalahan penggangu pada periode t_1 (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Jika ada masalah autokorelasi, maka model yang seharusnya signifikan menjadi tidak layak untuk dipakai. Cara untuk mengetahui adanya auto korelasi dengan menggunakan uji statistic (DW Test) *Durbin Watson Test* (Ghozali, 2011:110).

2. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen sebagai faktor prediktor dinaikturunkan nilainya (Sugiyono, 2009 : 277) .

Berdasarkan tujuan penelitian ini yaitu menggambarkan sesuatu kondisi yang diteliti sesuai fakta maka teknis analisis yang sesuai adalah deskriptif kualitatif korelasional dengan persamaan :

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

b1 = Koefisien regresi variabel kompensasi (X1)

b2 = Koefisien regresi variabe komunikasi (X2)

b3 = koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X3)

a = Konstanta

X1 = kompensasi

X2 = Komunikasi

X3 = lingkungan kerja

E = Error atau variabel pengganggu

F. Uji Hipotesis

1. Pengujian t (uji Parsial)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t table dengan nilat t hitung dengan level of significan (α) sebesar 5%. Apabila nilai t hitung lebih besar daripada t tabel maka variabel independen secara individual mempengaruhi secara signifikan variabel dependen, sebaliknya jika, nilai t hitung lebih kecil daripada t tabel maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi secara signifikan variabel dependen.

Uji t juga bisa dilihat pada tingkat signifikansinya :

a. Jika tingkat signifikansi< 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima.
b. Jika tingkat signifikansi> 0,05 maka H0 diterima dan H1 ditolak.

2. Pengujian F (uji Serempak)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.Apabila F hitung ≤ F tablemaka tidak ada pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Lingkungan kerja secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Apabila F hitung ≥ F tabel maka ada pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Lingkungan kerja secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.Uji F juga bisa dilihat pada tingkat signifikansinya :

a. Jika tingkat signifikansi < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima.
b. Jika tingkat signifikansi > 0,05 maka H0 diterima dan H1 ditolak.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

Koefisien determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.897[a]	.805	.798	1.79209	1.891

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, KOMUNIKASI

b. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber : data primer yang diolah, 2016.

Dapat dilihat bahwa nilai R square adalah sebesar 0,805. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat sebesar 80% sedangkan sisanya 20% diterangkan oleh faktor lain yang tidak di teliti.

1. Analisa Regresi Linier Berganda

Analisa Regresi Linier Berganda di gunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.788	2.790		2.074	.041		
	KOMPENSASI	-.231	.106	-.115	-2.181	.032	.849	1.178
	KOMUNIKASI	.351	.070	.273	5.009	.000	.799	1.252
	LINGKUNGAN KERJA	.906	.065	.786	14.002	.000	.756	1.323

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber : data primer yang di olah. 2016.

Dengan demikian persamaan garis regresinya adalah :

$Y = 5{,}788 - 0{,}231\ X_1 + 0{,}351\ X_2 + 0{,}906\ X_3$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 5,788 berarti jika variabel kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja dianggap sama dengan nol, maka variabel kinerja karyawan 5,788.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X_1) adalah sebesar -0,231 artinya bahwa apabila terjadi penurunan pada variabel kompensasi (X_1) , dengan variabel komunikasi (X_2), lingkungan kerja (X_3) konstan, maka akan menyebabkan bertambahnya kinerja karyawan sebesar -0,231
3. Komunikasi (X_2) adalah sebesar 0,351 artinya bahwa apabila terjadi penurunan, dengan variabel kompensasi (X_1), komunikasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) konstan, maka akan menyebabkan kurangnya kinerja karyawan sebesar 0,351.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X_3) adalah sebesar 0,906 artinya bahwa apabila terjadi peningkatan pada variabel kompensasi (X_1) , dengan variabel komunikasi (X_2), lingkungan kerja (X_3) konstan, maka akan menyebabkan bertambahnya kinerja karyawan sebesar 0,906.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t (*individual test*) digunakan untuk mengetahui pengaruh dari tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melakukan Uji t pada penelitian ini, peneliti menggunakan alat bantu berupa aplikasi software SPSS versi 20.

Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.788	2.790		2.074	.041		
	KOMPENSASI	-.231	.106	.115	2.181	.032	.849	1.178
	KOMUNIKASI	.351	.070	.273	5.009	.000	.799	1.252
	LINGKUNGANKERJA	.906	.065	.786	14.002	.000	.756	1.323

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa :

1. Variabel kompensasi (X_1)

Kompensasi memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,032. Dari hasil uji t pada variabel kompensasi menyatakan bahwa signifikansi uji t lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar -0,231. Sedangkan nilai t_{hitung} yang diperoleh yaitu 2,181 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 1,662.

Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak yang artinya adalah Kompensasi (X_1) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Variabel komunikasi (X_2)

Komunikasi memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dari hasil uji t pada variabel komunikasi menyatakan bahwa signifikansi uji t lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,351. Sedangkan nilai t_{hitung} yang diperoleh yaitu 5,009 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 1,662.

Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak yang artinya adalah komunikasi (X_2) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Variabel lingkungan kerja (X_3)

Lingkungan kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dari hasil uji t pada variabel komunikasi menyatakan bahwa signifikansi uji t lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,906. Sedangkan nilai t_{hitung} yang diperoleh yaitu 14,002 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 1,662.

Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak yang artinya adalah lingkungan kerja (X_3) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y).

Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1086.465	3	362.155	112.766	.000[b]
	Residual	263.349	82	3.212		
	Total	1349.814	85			

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGANKERJA, KOMPENSASI, KOMUNIKASI

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016.

Uji f dalam penelitian diatas menunjukan sig. 0,000 < 0,05,atas dasar perbandingan tersebut maka

ho di tolak atau berarti variabel kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja yang diberikan mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan.

A. Pembahasan

Berdasarkan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa variabel kompensasi (X_1), komunikasi (X_2) dan lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Kompensasi (X_1) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena hasil yang diperoleh taraf signifikan 0,032 < 0,05, ini berarti hipotesis yang pertama menyatakan ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan diterima.

   Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya milik Suryoadi (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

   Menurut Hasibuan (2012:118), pengertian kompensasi adalah: "semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan".
2. Komunikasi (X_2) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena hasil yang diperoleh taraf signifikan 0,000 < 0,05, ini berarti hipotesis yang pertama menyatakan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

   Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya milik Puri Purma (2010) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

   Menurut Bangun (2012;361), pengertian komunikasi adalah Suatu proses penyampaian informasi dari pengirim (sender) ke penerima pesan (receiver) dengan menggunakan berbagai media yang efektif, sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan tersebut.
3. Lingkungan kerja (X_3) secara parsial atau individu berpengariuh signifikan terhadap Produktivitas

kerja karena hasil yang diperoleh taraf signifikan 0,000 < 0,05, ini berarti hipotesis yang pertama menyatakan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya milik Ristiana (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Sedarmayati 2011:2) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas an bahan yang dihadapi,lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, 2002. "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik"*. Jakarta: Rineka Cipta.

Bangun, 2012. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta; Penerbit Erlangga.

Ghozali, 2001. "*Aplikasi Analisis Multivriate dengan Program SPSS*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.

Hasibuan, 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Bumi Aksara.

Herman, 2008. " *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar.* PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.

Kuncoro, 2003. *"Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi".* Jakarta:Airlangga

Mangkunegara, 2013. "*Manajememen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung; PT. Remaja Rosdakarya.

Nitisemito, 2001. "*Manajemen Personalia"*. Jakarta; Ghalia Indonesia.

Notoatmodjo, 2009. *" Pengembangan Sumber Daya Manusia".* Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Rivai dan Sagala, 2009. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.

Samsudin, 2006. *" Manajemen Sumber Daya Manusia".* Penerbit : CV Pustaka.

Sedarmayanti, 2001. "*Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja"*. Bandung; Mandar Maju.

Sugiyono, 2004. " *Metode Penelitian Bisnis*". CV. Alfabeta, Bandung.

Sunyoto, 2012. "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kulaitatif* dan R & D. Bandung : Cv. Alfabeta".

Supramono dan Haryanto, 2005. " *Desain Proposal Penelitian Studi Pemasaran*". Andi, Yogyakarta.

Sutrisno, 2009. "*Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi Pertama*. Jakarta; Kencana Prenada Media Group.

Wijaya, 2013. " *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis Teori dan Praktik*". Yogyakarta : Graha Ilma.

Wirawan, 2009. "*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat".