

**PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPENSASI,
DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA PADA
MALL PANAKUKKANG SQUARE
(Studi pada Karyawan Tenant Ramayana, Carefour, Informa dan Ace
Hardware)**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Diajukan oleh :

ASRULLAH

2018MM11388

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
2021**

PENGESAHAN TESIS

**PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPENSASI,
DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA PADA MALL PANAKUKANG
SQUARE MAKASSAR**
(Studi Pada Karyawan Tenant Ramayana, Carefour, Informa Dan Ace Hardware)

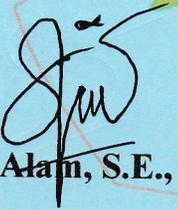
Oleh :

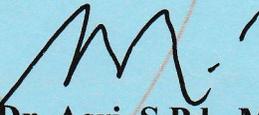
ASRULLAH

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 14 Maret 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Ketua

Anggota


Dr. Syamsul Alam, S.E., M.Si

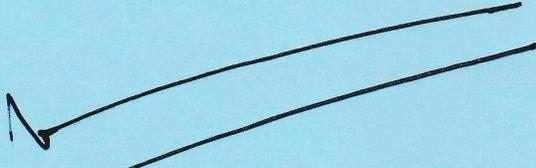

Dr. Asri, S.Pd., M.Pd

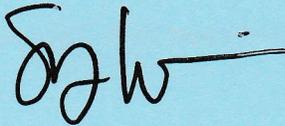
School Of Business

Mengetahui

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia

Ketua Prodi Magister Manajemen


Dr. Maryadi, S.E., M.M.


Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A

HALAMAN IDENTITAS

MAHASISWA, PEMBIMBING, DAN PENGUJI TESIS

JUDUL TESIS:

**PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPENSASI,
DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA PADA
MALL PANAKUKKANG SQUARE
(Studi pada Karyawan Tenant Ramayana, Carefour, Informa dan Ace
Hardware)**

Nama Mahasiswa : ASRULLAH
NIM : 2018MM11388
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING :

Ketua : Dr. H. Syamsul Alam, S.E., M.Si
Anggota : Dr. Asri, S.Pd., M.Pd

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Prof. Dr. H. Saban Echdar. S.E., M.Si
Dosen Penguji 2 : Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA

Tanggal Ujian Tutup : 14 Maret 2021

SK Penguji Nomor : 030/SK/PPS/STIE-NI/IV/2020

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) saya dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 14 Maret 2021

Ybs,

49E07AJX345986900
ASKULLAH
NIM. 2018MM11388

PERSEMBAHAN

Puji dan puja Syukur kepada Allah SWT, karena hanya atas ijin-Nya, Kami dapat menyelesaikan tesis ini tepat pada waktunya, diikuti dengan dukungan dan do'a oleh orang-orang tercinta. Oleh karena itu, dengan rasa Syukur dan bahagia saya tesis ini saya persembahkan kepada

Kedua orang tua saya

AYAHANDA TERCINTA ANWAR BIN ABD. MUIN &

IBUNDA TERCINTA MUNIRAH BIN KATUO

Adik yang kusayangi

RAYNALDI, S.T.,

NOVI NURFADILAH

Anak saya Tercinta

PANGERAN KHAERAN AL-FATIH ASRULLAH MADDAUNG

Orang yang selalu memberikan support positif

SARINAH

Serta seluruh Keluarga besar &

Seluruh dosen yang telah mendidik dan memberikan ilmunya dengan tulus

Almamater yang saya banggakan,

PASCASARJANA STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb.

Segala puji bagi Allah SWT atas bekah dan karunia-NYA, penulis akhirnya mampu menyelesaikan tesis ini sebagai salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia yang berjudul “Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Faktor Pengaruh Kompensasi , Displin & Lingkungan Kerja Pada Mall Panakkukang Square”.

Dalam menyusun tesis ini, Penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih terdapat berbagai kekurangan dan kesalahan, karena itu dengan senang hati penulis mengharapkan saran dan masukan dari berbagai pihak. Tidak sedikit kesulitan dan hambatan penulis alami, namun berkat dukungan, dorongan dan semangat dari orang terdekat, sehingga penulis mampu menyelesaikannya. Oleh karena itu, Sebagai tanda penghargaan penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada:

1. **STIE Nobel Indonesia** , yang menjadi tempat kami menuntut ilmu dan akan menjadi Almamater kebanggan kami,
2. Ayahanda tercinta **Anwar Bin Abd. Muin** dan ibunda tersayang **Munirah Bin Katuo** Serta Adik-adiku **Raynaldi. ST** , **Novi Nurfadilah** yang tiada henti-hentinya memberikan support, dan mendoakan penulis.
3. Anakku tercinta **Pangeran khaeran Al-fatih Asrullah Maddaung** yang menjadi penyemangat tersendiri dari dalam hati, dan adindaku terkasih

Sarinah yang selama ini senantiasa menunggu serta mendukung dalam penyelesaian study kami.

4. Bapak **Dr. Maryadi, S.E., M.M.** selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia.
5. Ibu **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si, Ak., CA** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia sekaligus penguji, atas bimbingannya selama penyusunan tesis ini.
6. Bapak **Dr. Syamsul Alam, S.E., M.Si** selaku Ketua Komisi Pembimbing, dan Bapak **Dr. Asri, S.Pd., M.Pd** selaku anggota Komisi Pembimbing, terima kasih atas ilmu, waktu, dan dedikasi yang diberikan tanpa pamrih selama membimbing penulis mulai proposal penelitian hingga tesis. Tanpa bantuan pembimbing, tesis ini tidak akan selesai sesuai dengan yang diharapkan.
7. Bapak **Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si** selaku penguji saya, atas bimbingannya selama perbaikan tesis ini.
8. Seluruh dosen dan staff Pascasarjana STIE Nobel Indonesia yang telah mendidik, mengarahkan, dan membantu penulis selama ini.
9. Rekan-rekan Mahasiswa Pasca Sarjana Angkatan 2018 STIE NOBEL dan Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu namanya yang kompak dalam memberikan dukungan dan membagi pengetahuannya kepada penulis dalam penyusunan tesis ini.
10. Bapak Pimpinan (**Christopher Lucman**) dan seluruh karyawan di PT.Baja Mas Mulia Development (Panakkukang Square Mall) , yang telah

memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian dan memberikan informasi dan data yang dibutuhkan dalam penyusunan tesis ini.

11. Para responden yang telah sangat membantu atas terselesaikannya tesis ini, terima kasih.

12. Semua pihak yang telah membantu penulis hingga penelitian ini bisa terselesaikan. Di manapun kalian berada, semoga Tuhan mengganjar kebaikan kalian.

Akhirnya, penulis berharap semoga tesis ini dapat berguna dan menjadi inspirasi bagi pembaca sekalian.

Makassar, 27 Februari 2021

Penulis,

ABSTRAK

Asrullah. 2018MM11388. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Pada Mall Panakkukang Square (Study pada karyawan Tenant Ramayana, Carrefour, Informa & Ace Hardware) dibimbing oleh Syamsul Alam & Asri .

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Karyawan Tenant Mall Panakkukang Square . Waktu penelitian dilakukan mulai bulan November 2020. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peningkatan kinerja melalui kompensasi, Disiplin dan lingkungan kerja pada Panakukang Square Makassar.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Tenant Mall Panakukang Square Makassar (Ramayana , Carrefour, Informa & Ace Hardware) yang berjumlah 437 orang. sedangkan sampel berjumlah 81 orang ditentukan berdasarkan rumus slovin menggunakan system random sampling, .

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Kompensasi, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, 2) Kompensasi, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, 3) Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : *Kompensasi, Disiplin kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan*



ABSTRACT

Asrullah. 2021. Employee Performance Improvement through Compensation, Discipline and Work Environment at Mall Panakkukang Square (Study of employees of Tenant Ramayana, Carrefour, Informa & Ace Hardware), supervised by Syamsul Alam and Asri.

This study approach uses quantitative research and conducted on the employees of the Tenant Mall Panakkukang Square. When the research was conducted starting in November 2020. This study aims to determine the increase in performance through compensation, discipline and work environment at Panakukang Square Makassar.

The population used in this study were employees of Tenant Mall Panakukang Square Makassar (Ramayana, Carrefour, Informa & Ace Hardware) totaling 437 people, while a sample of 81 people was determined based on the Slovin formula using a random sampling system.

The results of this study indicate that (1) Compensation, work discipline and work environment have a positive and partially significant effect on employee performance (2) Compensation, work discipline and work environment have a positive and significant effect simultaneously on employee performance (3) Work environment variables have dominant influence on employee performance.

Keywords: *Compensation, Work Discipline, Work Environment, and Employee Performance*



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
SAMPUL DALAM	ii
PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING, DAN PENGUJI	v
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	11
1.3. Tujuan Penelitian	11
1.4. Manfaat Penelitian	12
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	13
2.2 Kinerja Karyawan	16
2.2.1 Definisi Kinerja Karyawan	16
2.2.2 Penilaian Kinerja Karyawan	17
2.2.3 Permasalahan Penilaian Kinerja Karyawan	18
2.2.4 Sasaran Kinerja Karyawan.....	20
2.2.5 Indikator Kinerja Karyawan.....	22
2.3 Kompensasi.....	23
2.3.1 Definisi Kompensasi.....	23
2.3.2 Tujuan dan Asas Kompensasi	24

2.3.3 Bentuk-Bentuk Kompensasi	26
2.3.4 Sistem Kompensasi	29
2.3.5 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	30
2.4 Disiplin Kerja	
2.4.1 Definisi Disiplin Kerja.....	32
2.4.2 Fungsi Disiplin Kerja.....	32
2.4.3 Jenis- Jenis Disiplin Kerja	34
2.4.4 Indikator Disiplin Kerja	35
2.5 Lingkungan Kerja	37
2.5.1 Definisi Lingkungan Kerja	37
2.5.2 Jenis- Jenis Lingkungan Kerja	38
2.6 Hubungan Antara Variabel.....	42
2.6.1 Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja.....	42
2.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	43
2.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	45

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual	46
3.2 Hipotesis Penelitian.....	48
3.3 Definisi Operasional Variabel	49

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian.....	52
4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	52
4.3 Jenis dan Sumber Data	53
4.3.1 Jenis Data	53
4.3.2 Sumber Data.....	53
4.4 Teknik Pengumpulan Data	54
4.5 Populasi dan Sampel	54
4.6 Metode Analisis Data	57
4.6.1 Uji Instrument Penelitian	57
4.6.2 Uji T (Parsial)	59
4.6.3 Uji F (Pengujian Serentak)	59

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian	61
5.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	61
5.1.2 Karakteristik Responden.....	67

5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	69
5.1.4 Uji Instrument Penelitian	73
5.2 Pembahasan	84
5.2.1 Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan	84
5.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..	85
5.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	86
5.2.4 Pengaruh Simultan Gaji, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	88
5.2.5 Variabel Yang Memiliki Pengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Karyawan	90

BAB VI PENUTUP

5.1. Kesimpulan.....	91
5.2. Saran	91

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
No. Gambar	
Gambar 2.1 Perumusan Sasaran Kinerja.....	59
Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian	59

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Halaman
Tabel 1.1. Penilaian Kinerja Karyawan Tenant Carrefour Pada Mall Panakukang Square Makassar	5
Tabel 4.2 Populasi Tenant Mall Panakkukang Square Makassar	55
Tabel 4.3 Sampel Tenant Mall Panakkukang Square Makassar	56
Tabel 5.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	67
Tabel 5.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia.....	68
Tabel 5.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Tabel 5.4 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	69
Tabel 5.5 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Gaji	70
Tabel 5.6 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja.....	71
Tabel 5.7 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja	72
Tabel 5.8 Kinerja Karyawan	73
Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas	74
Tabel 5.10 Hasil Uji Reliabilitas	75
Tabel 5.11 Hasil Uji Normalitas.....	76
Tabel 5.12 Hasil Uji Multikolinearitas	77
Tabel 5.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser).....	78
Tabel 5.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	78
Tabel 5.15 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	80
Tabel 5.16 Hasil Uji Simultan (F Test).....	82
Tabel 5.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	83

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia bisnis pada saat sekarang ini terjadi pertumbuhan yang sangat pesat, bisnis di bidang perakitan hingga menjadi produk ataupun jasa. Berkembangnya ekonomi secara universal yang diikuti dengan berkembangnya teknologi serta ilmu pengetahuan untuk menghasilkan sebuah kompetensi yang semakin kuat, baik dalam negeri ataupun diluar negeri. Oleh karena adanya kompetisi tersebut, instansi diminta untuk bekerja keras agar pelanggannya puas dengan cara menghasilkan barang ataupun jasa yang memiliki kualitas ataupun mutu yang tinggi yang sesuai dengan kemauan konsumen.

Nilai potensi yang dimiliki oleh instansi tidak bisa menghasilkan yang baik jika tidak didukung serta dibantu oleh yang namanya sumber daya manusia yang mempunyai pekerjaan yang efektif dan efisien. Hasibuan (2012 : 10) menjelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yaitu suatu ilmu yang mengatur keterkaitan serta pesan pekerja agar melakukan pekerjaan dengan baik dan benar yang bertujuan untuk membantu agar bisa mewujudkan tujuan dari instansi, pekerja, maupun rakyat. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Sumber daya manusia dijadikan sebagai pegangan dan pedoman oleh sebuah instansi yang memiliki peranan penting untuk berhasilnya mewujudkan Mall Panakukkang Square ini menjadi salah satu pusat pembelajaran yang menjadi

penyokong ekonomi serta menjadi salah satu mall yang terkemuka di Indonesia Timur. Pada saat ini Mall Panakukkang Square, sedang berbenah untuk memperbaiki sumber daya manusianya yaitu semua tenant yang ada di Mall Panakukkang Square Makassar yang berkaitan dengan seluruh karyawannya, karena dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki Kualitas ini diharapkan program instansi bisa terwujud dengan efektif. Oleh karena itu kinerja anggota sangat diharapkan agar lebih profesional agar mewujudkan prestasi dalam bekerja sehingga tercapai tujuan dari perusahaan. Tenant yang dimaksud disini terdiri dari Ramayana, Carrefour, Informa dan Ace Hardware. Peneliti menggunakan Anchor Tenant tersebut dikarenakan tenant ritel yang paling besar yang berada di Mall Pakukkang Square tersebut.

SOP (Standar Operasional Prosedur) yang dijalankan dari keempat Anchor Tenant tersebut telah memenuhi Standar yang ada, bahkan bagi karyawan yang berprestasi akan diberikan rewards sesuai dengan prestasinya sedangkan sebaliknya bagi sejumlah karyawan yang tidak berprestasi ataupun melakukan pelanggaran maka akan diberikan sanksi/punishment sesuai dengan jenis pelanggaran yang dilakukan

Mall Panakkukang Square adalah salah satu pusat perbelanjaan yang ramai pengunjung di kota Makassar, tepatnya berlokasi di Jalan Adhiaksa No. 1, Kec. Panakkukang kota Makassar, Sulawesi Selatan 90231, Indonesia. Mall ini memiliki lokasi yang strategis dimana Kawasan Panakkukang Square termasuk kawasan yang padat penduduk & bisnis, sehingga banyak warga sekitar berbelanja ataupun hang out di pusat perbelanjaan ini. Mal ini memiliki 3 lantai, dan 2

Koridor (utama & Rotunda) dengan tenant - tenant yang sudah terkenal sebagai perusahaan besar baik skala nasional maupun internasional.

Sebagai salah satu pusat perbelanjaan terkemuka saat ini, Mall Panakkukang Square yang sedang melakukan pembenahan untuk memperbaiki segala kekurangan, baik dari sumber daya manusia, teknologi, dan pelayanannya. Panakkukang square adalah salah satu pusat perbelanjaan di daerah kota Makassar yang cukup besar dan ramai , berada dan terhubung langsung dengan Panakkukang Mall dan Swiss bell (hotel) menjadi daya tarik tersendiri , akses yang mudah dan terjangkau karna berada ditengah kota dan pusat bisnis,

Panakkukang Square dikelola oleh PT. Bajamas Mulia Development yang mana Tenant Lokal, Nasional Sampai Internasional sudah ada di dalam Mall ini, dalam hal memuaskan pengunjung segala sesuatu hal telah di persiapkan mulai dari tenant/toko Makanan, Fashion, Wahana Permainan, Bioskop dan lain-lain sudah ada dalam mall ini,

Dalam hal Pengelolaan Mall Panakkukang Square sangat mengutamakan Kepuasan Pengunjung dan segala hal-hal yang berkaitan, dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan Mall Panakkukang square sendiri tentu tidak terlepas dari peran serta semua aspek , termasuk dalam hal pelayanan karyawan yang langsung berhubungan dengan customer ,

Dan untuk meningkatkan pelayanan tersebut kami melihat ada beberapa factor yang sangat mempengaruhi kinerja dilapangan , dengan memperhatikan beberapa Anchor Tenant Retail

Ritell (ecer) yaitu kegiatan penjualan produk atau menawarkan jasa secara langsung pada konsumen akhir. Produk yang dibeli dari bisniss eceran tersebut kemudian akan dipakai oleh konsumen untuk mengkonsumsi individu ataupun untuk kebutuhan rumah tangga dan produk yang telah dibeli bukan untuk dijual kembali.

Adapun karyawan anchor tenant Carrefour, Ramayana ,Informa & Ace Hardware di ambil sebagai bahan penelitian karna memiliki ciri SOP yang hampir sama dalam pelayanan Customer

Penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang berkaitan dengan standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan Penilaian kinerjakaryawannya. Adapun tujuan dilakukannya penilaiann hasil pekerjaan secara universal yaitu agar mengetahui adanya umpan balik pekerja untuk Strategi perbaiki penampilan kerja dan Strategi agar meningkatnya hasil kerjaan dari instansi tersebut. Pengelolaan pegawai secara *profesional* ini harus dimulai sejak perekrutan, penyeleksian, dan penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan dan pengembangan kariernya (Mangkunegara, 2011).

Kejadian yang ada pada pekerja Tenant pada Mall Panakukang square Makassar terlihat menurun kinerjanya. Penurunan kinerjaa pekerja bisa mengakibatkan adanya kerugian pada instansi karena apabila kinerja menurun maka bisa memperlambat produktif instansi itu sendiri. Untuk hasil penilaian kinerja karyawan bisa diperhatikan tabel dibawah ini :

Tabel 1
Penilaian Kinerja Karyawan Tenant Carrefour pada
Mall Panakukkang Square Makassar

Nilai	2017		2018		2019	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Sangat Baik	0	0%	38	27%	36	25%
Baik	140	98%	102	71%	95	66%
Cukup	3	2%	3	2%	12	8%
Jumlah	143	100%	143	100%	143	100%

Sumber: Tenant Carrefour pada Mall Panakukkang Square Makassar

Menurut data yang telah dicantumkan diatas bahwa dapat dilihat adanya penurunan kinerja pekerja yaitu pada tahun 2019 terdapat 36 pekerja (25%) yang dinilai sangat baik kinerjanya, pada tahun 2018 terdapat 38 orang (27%). Kinerja pekerja menurun pada tahun 2016 yaitu sekitar 102 orang (71%) dan pada tahun 2017 terjadi penurunan menjadi 95 orang (66%). Adapun untuk nilai hasil kerja karyawan dengan kategori cukup baik mengalami penambahan pada 2018 ada 3 orang (2%) dan pada tahun 2019 terjadi peningkatan yaitu 12 karyawan (8%).

Perolehan hasil kerja karyawan Tenant pada Mall Panakukkang Square Makassar bisa disebut sebagai kinerja yang belum efektif dan efisien dan dibuktikan dengan murungnya kinerja tiap tahun. Apabila hasil kerja karyawan menurun setiap tahun sehingga akan berpengaruh negatif bagi instansi karena bisa memperlambat produktifitas instansi. Tanda adanya masalah disuatu instansi ada pada kerugian yang dijalankan berkurang terutama masalah finansial atau gaji

karyawan serta adanya ketidak harmonisan antara sesama pekerja atau adanya hubungan yang tidak baik yang bisa memicu terjadinya hasil pekerjaan yang kurang optimal karena kurangnya komunikasi antara karyawan.

Adapun beberapa faktor yang bisa mempengaruhi hasil kerja karyawan menurut Handoko (2008:11) adalah kepuasan ganti rugi bisa mempengaruhi sikap dari karyawan agar karyawan semangat untuk bekerja serta untuk memicu agar kinerja karyawan lebih tinggi dari sebelumnya. Imbalan yaitu suatu media yang bisa diberikan kepada karyawan sehingga karyawan memiliki semangat yang tinggi untuk bekerja. Imbalan diberikan dengan benar akan ada pengaruh pada karyawan sehingga pekerja puas dan semangat guna tercapainya tujuan perusahaan.

Biasanya komprnsasi diberikan agar Manarik karyawan yang rajin bekerja dan bermutu dalam instansi, memotivasi karyawan agar memiliki prestasi yang membanggakan perusahaan, agar terwujudnya karyawan yang mailiki kualitas tinggi serta pertahankan karyawan yang produktif agar bisa mewujudkan keadilan, pengendalian anggaran, serta menaati aturan yang berlaku. Berdasarkan Hasibuan (2017:119) imbalan yaitu keseluruhan pendapat yang berupa uang, ataupun produk baik langsung ataupun tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai bahan imbalan atas jasa yang sudah dijalankan kepada instansi tersebut. Terbentuknya kebijakan imbalan yang baik adalah bagiann yang paling penting dari pengelolaan sumber daya manusia karena bisa menarik serta mempertahankan karyawan yang memiliki bakat serta kemampuan yang bagus.

Fenomena yang terjadi berkaitan dengan Gaji yang diterima belum mencerminkan hasil kerjanya hal ini dapat dilihat pada saat pembagian insentif antara karyawan yang dapat memenuhi target pencapaian diberikan insentif yang sama dengan karyawan yang tidak memenuhi target pencapaian. Fenomena kedua yaitu Gaji yang ditetapkan oleh setiap Tenant yang berada pada Mall Panakukkang Square Makassar dinilai masih belum optimal untuk pemenuhan harapan karyawan karena dilihat berdasarkan bebann kerja lebih besar dibandingkann dengan gaji yang diterima. Pada situasi dan kondisi saat ini sangat berdampak pada terjadi penurunan semangat karyawan untuk bekerja sehingga kinerja kurang maksimal dan optimal. Dari permasalahan tersebut bahwa semakin baik gaji yang diberikan maka diharaokann pada karyawan agar bisa memicu semangat tinggi untuk bekerja agar bisa memberikan prestasi pada instansi serta meningkatnya hasil kerja karyawan.

Adapun hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mitra Diah (2008) yang berjudul Pengaruh Gaji dan semangat terhadap prestasi kinerja di PT Tirta Husada Drama Semarang memiliki sebuah kesimpulan bahwa pemberian Gaji memiliki pengaruh yang baik serta ada pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Adapun faktor yang bisa mempengaruhi kinerja selain Gaji adalah disiplin dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti (2007:10), menjelaskan disiplin yaitu suatu aktivitas pengelolaan untuk melakukan standar dari instansi, selanjutnya Zesbendri dan Anik Ariyanti hasil penelitiannya menyatakan bahwa keadaan untuk memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak melakukan sesuai dengan

kebijakan yang berlaku yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin yaitu suatu bentuk untuk mengendalikan agar pelaksanaann kinerja karyawan dijalankan berdasarkan aturan yang telah ditentukan.

Fenomena yang sedang terjadi pada saat ini adalah adanya para karyawan yang datang kekantor sering terlambat dengan berbagai macam alasan. Keterlambatan mereka membuktikan bahwa tidak adanya disiplin kerja yang dimiliki sehingga akan menurunkan kinerja karyawan. Untuk mengetahui karyawan yang tidak disiplin bisa dilihat dari daftar hadir karyawan. Apabila kehadiran karyawan disuatu instansi maka akan memperlambat proses jalannya instansi, dan apabila daftar hadir suatu intsnasi rendah maka jalannya instansi akan semakin meningkat dan berkembang.

Menurut Irmim (2004) menjelaskan bahwa disiplin yaitu suatu aktivitas untuk membawa kita kejalan menuju kesuksesan karena 1) tidak bisa berhasil tanpa adanya kedisiplinan, 2) Suatu peraturan yang telah dibuat tidak akan berarti jika tidak disiplin, 3) disiplin yaitu berfungsi sebagai penegakk kebijakann, 4) disiplin untuk cermin mengatur diri individu, 5) disiplin digunakan sebagai pengontrol agar terhindar dari melakukan kesalahan, 6) apabila kita diisplin maka akan mencerminkan jiwa yang mempunyai kebijakan, dan 7) diisplin jugarnujuka bahwa kita setia pada profesi yang kita jalankan.

Kedisiplinan yaitu suatu bentuk sikap individu pekerja yang dilakukan secara sadar, guna terpenuhinya kebijakan yang berlaku yang memiliki pengaruh yang tinggi pada hasil kerja karyawan. Diisplin merupakan bentuk pelatihan yang diberikan pada kayawan agar mrnajlanaka aturan yang berlaku disuatu instansi.

Apabila disimpan meningkat maka semakin meningkat pula kinerja pekerja dan instansi bisa dijalankan dengan optimal.

Usaha selama peningkatan hasil kerja karyawan antara lain yaitu lingkungan tempat bekerja. Lingkungan selama proses kerja yaitu semua yang berada didekat karyawan yang bisa berpengaruh terhadap individu pada saat melakukan tugas yang diberikan (Ristiana, Nunung 2012).

Menurut Wardani (2009) Keadaan kerja yaitu suatu kondisi dimana tempat u tuk bekerja yang efektif ialah lingkungan fisik maupun non fisik yang dapat memberikann kenyamanan serta ketentraman pada karyawan. Bilamana lingkungan kerja baik, sehingga bisa memicu adanya rasa puas pada diri karyawan itu sendiri dan dapat berlangsung yang sangat positif pada hasil kerjanya, pun sebaliknya apabila keadaan kerja tidak nyaman maka pekerja tidak merasa puas dalam bekerja.

Keadaan tempat bekerja yang aman dan nyaman dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yaitu pekerja lebih semangat untuk bekerja serta berkonsentrasi yang tinggi dapat saat menyelesaikan tugas yang diberikan serta tepat waktu dalam bekerja, keberhasilan meningkatkan kinerja memberikan tuntutan pada perusahaan untuk mengetahui target hasil kerja. Bilamana target hasil kerja ditanamkan pada diri pekerja akan adanya suatu kekuatann pada individu dan apabila kondisi tempat bekerja menjadi penunjang tercapainya hasil kerja yang maksimal akan lebih gampang dicapai, mnurut I Komang, Ni Wayan, I Wayan Mudiarta (2011). Pekerja yang bekerja pada suatu instansi memiliki angan-angan untuk dapat gaji yang selaras dengan harapan karyawan jika mereka memperoleh

gaji yang sama dengan harapan maka pekerja akan lebih semangat untuk menjalankan tugasnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitriyanto (2010) yang berjudul Pengaruh pengawasan dan kondisi kerja non fisik terhadap disiplin kerja pekerja di Kecamatan Kebak Kramat Karanganyar tahun 2009. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu 1) untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin pegawai, 2) untuk mengetahui tempat kerja non fisik pada disiplin kerja pekerja di kantor kecamatan kebakaran Kramat, 3) untuk mengetahuinya adanya pengaruh pengawasan tempat kerja non fisik secara bersama pada disiplin kerja karyawan di kantor kebakaran Kramat.

Berkaitan dengan penelitian yang dilakukan pada mall Panakukang Square didapatkan beberapa hal antara lain : 1) ketua instansi tidak terlalu memberikan respon terkait masalah yang didapatkan didalam instansi tersebut sehingga masalah tersebar menjadi luas, 2) akibat rendah disiplin yang ada dan tidak patuhnya terhadap waktu untuk bekerja, berdasarkan hasil observasi bahwa ada sekitar 45% karyawan yang hadir ditempat kerja sebelum jam 07.30 WITA dan 55% jam kedatangan pegawai berbagai macam, 3) pegawai beberapa kali ditemukan tidak ada pada bagian masing-masing pada saat jam untuk bekerja, lebih lagi pada saat ketua tidak ada ditempat kerja, 4) kurangnya memanfaatkan waktu, sarana maupun prasarana sehingga tidak dilakukan secara baik, 5) memberikan gaji yang masih belum cukup sesuai dengan harapan pegawai dan paling utama adalah tunjangan.

Berdasarkan uraian masalah yang telah dipaparkan yang ada pada karyawan Tenant mall Panakkukang square Makassar dikhawatirkan bisa terganggunya kegiatan karyawan untuk melakukan aktivitas tiap harinya, sehingga bisa menimbulkan kinerja kurang optimal. Oleh sebab itu harus dilaksanakan penelitian yang berjudul **“Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi , Disiplin dan Lingkungan kerja pada Mall Panakukkang Square (Studi Kasus pada Karyawan Tenant Carefour, Ramayana, Informa dan Ace Hardware)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Pada uraian yang telah disampaikan di atas, dapat dirumuskan suatu permasalahan, yaitu :

1. Apakah Kompensasi , Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Tenant Carefour, Ramayana, Informa dan Ace Hardware pada Mall Panakukkang Square?
2. Apakah Kompensasi Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Tenant Carefour, Ramayana, Informa dan Ace Hardware pada Mall Panakukkang Square?
3. Variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan Tenant Carefour, Ramayana, Informa dan Ace Hardware pada Mall Panakukkang Square?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah, yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Kompensasi, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Tenant Carefour, Ramayana, Informa dan Ace Hardware pada Mall Panakukkang Square.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Tenant Carefour, Ramayana, Informa dan Ace Hardware pada Mall Panakukkang Square.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan Tenant Carefour, Ramayana, Informa dan Ace Hardware pada Mall Panakukkang Square.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, penulis berharap penelitian ini akan memberi manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dalam upaya untuk meningkatkan Kinerja Karyawan Tenant Carefour, Ramayana, Informa dan Ace Hardware pada Mall Panakukkang Square sehingga nantinya mendapatkan kedisiplinan kerja secara maksimal.
2. Bagi penyelesaian operasional dan kebijakan perusahaan dapat memberikan masukan dan saran pemikiran pihak manajemen sumber daya manusia dalam mengambil keputusan dan kebijakan yang berhubungan dengan kegiatan organisasi yang berkaitan dengan Gaji, disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

1. Muhammad Faizal Muttaqi, 2015. Pengaruh Gaji, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja Terhadap hasil kerja pegawai pizza Hut Kediri di Mall kota Kediri. Adapun cara menentukan sampel pada penelitian ini adalah dengan cara sensus sampe ialah semua Populasi dijadikan sampe dengan jumlahnya 48 sample. Cara mengumpulkan informasi yang dipakai yaitu membagikan kuesioner pada responden atau pegawai yang bekerja. Jenis penelitian yang dipakai yaitu kuantitatif yakni penelitian yang dilakukan berdasar data yang diperoleh. Hasil penelitian dianalisa memakai analisis deskriptif, uji pendapat klasik, analisa regresi linier berganda, uji koefisien determinan, dan uji hipotesis. Hasil dari pada penelitian ini yaitu 1) Pemberian gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pizza hut mall kota Kediri, 2) motivasi memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap hasil kerja pegawai pizza Hut mall kota Kediri, 3) kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan pada hasil kerja karyawan pizza Hut kota Kediri, 4) Pemberian gaji, motivasi, dan kepuasan kerja secara keseluruhan sangat berpengaruh yang signifikan pada hasil kerja pegawai pizza Hut mall kota Kediri. Adapun implikasi pada penelitian adalah 1) implikasi teoretis, yaitu sebagai bahan untuk membandingkan teori dan praktik sehingga bertujuan untuk menambahkan wawasan yang sangat penting bagi peneliti selanjutnya, 2) implikasi praktis, bisa dipakai oleh perusahaan untuk membagi gaji dan

semangat kerja pada pegawai yang bekerja dan memahami kepuasan pegawai agar hasil kerja pegawai bisa dioptimalkan guna tercapainya tujuan yang diharapkan oleh instansi. Adapun saran yang dapat diberikan pada penelitian ini adalah : 1) instansi harus meningkatkan hasil kerja pegawai maka gaji, semangat bekerja, serta kepuasan pada instansi karena sebagai sarana penunjang hasil kerja pegawai menjadi lebih efektif dan efisien, 2) untuk peneliti selanjutnya bisa menilai lebih detail dan rinci mengenai pengaruh pemberian gaji, semangat kerja serta kepuasan bekerja terhadap hasil kerja pegawai.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Yuli Triastuti tahun 2019 dengan judul pengaruh tempat bekerja, semangat kerja, dan disiplin kerja terhadap hasil kerja pada PT Anugerah Abadi bersama. Tempat bekerja, semangat kerja, dan disiplin adalah tiga serangkaian yang memiliki pengaruh yang kuat terhadap hasil kerja pekerja di PT. Anugerah Abadi Bersam. Sampel pada penelitian ini yaitu 100 orang pegawai yang bekerja di instansi tersebut. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian penelitian kuantitatif yakni deskriptif data penelitian dan dianalisa secara deskripsi, analisis regresi, uji F dan uji t. Penelitian ini terdapat tiga kesimpulan yakni : 1) Tempat bekerja secara umum tidak berpengaruh pada hasil kerja pegawai, 2) Motivasi secara umum sangat berpengaruh pada hasil kerja pegawai, 3) disiplin kerja sangat memiliki Pengaruh pada hasil kerja pegawai di PT. Anugerah Abadi Bersama.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Ferry Setiawan dan Kartika Dewi (2013) yang berjudul Pengaruh Gaji dan lingkungan kerja pada Kinerja pegawai pada CV.

Berkat Anugerah dengan jumlah sampel sebanyak 32 pegawai. Data didapatkan dari hasil pembagian kuesioner pada responden dan dianalisis menggunakan analisa Regresi linera berganda memakai SPSS 15. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa gaji dan tempat bekerja ada pengaruh yang cukup signifikan pada hasil kerja pegawai CV. Berkat anugrah. Implikasi penelitian yaitu hasil kerja pagawai harus lebih dioptimalkan lagi paling utama adalah pekerjaan yang dilaksanakan harus sama dengan aturan yang berlaku, pegawai yang bekerja harus bekerja sesuai dengan target, harus bisa menyelesaikan pekerjaan serta harus bekerja sama antara sesama pegawai guna menunjang terselesaikannya pekerjaan. Gaji harus ditingkatkan ang paling utama pada pada pemberian Gaji hari raya bisa memberikan motivasi agar pegawai semangat untuk bekerja.

4. Windy Aprilia Murty (2012) dengan judul penelitian ‘Pengaruh Gaji, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Pegawai Bagian Akuntansi (Studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya) Hasil dari nilai koefisien determinan R square didapatkan bahwa ada pengaruh faktor-faktor gaji, semangat serta berkomitmen pada hasil kerja 54,4%. Penelitian melakuakn uji valid memakai korelasiperson yakni mekihat nilai dignifikasinya agar bisa mengetahui adanya keterkaitan yang signifikan pada beberapa poin pertanyaan yang ada dalam kuesioner.
5. Satriyo Pamungkas (2017). Pengaruh Displin Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan “X” Yogyakarta. tujuan dari penelitian ini adalah untuk

menguji pengaruh pengaruh disiplin kerja dan Gaji terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Responden diambil dari karyawan outsourcing di Fakultas Ekonomi dan Perpustakaan Terpadu Universitas Islam Indonesia. Alat analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis regresi dan analisis jalur. Hasil penelitian menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja dan Gaji secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Gaji berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh secara positif kepuasan kerja, Gaji berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yaitu sebuah pencapaian dalam bekerja yang mampu dihasilkan oleh pegawai pada kurun waktu tertentu. Secara umum kinerja dipandang demikian, beberapa pakar memiliki definisi untuk karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Kinerja yaitu segala bentuk apa yang dilakukan maupun yang tidak dilakukan oleh karyawan saat pengembangan kerjanya. Hasil kerja yaitu suatu sikap yang spontan dilakukan dan ditampilkan setiap individu sebagaipreatasi kerja yang hasilkann oleh karyawan yang sejalan dengan peran didalam instansi tersebut (Priansa, 2018)
2. Lubis et al., (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan bentuk dari sebuah proseas yang dilakukan pada saat waktu yang sudah ditentukan.

3. Amstrong dalam (Edison et al., 2018) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang mengacu serta dapat diukur pada waktu tertentu berdasarkan ketetapan yang telah ditentukan.
4. Sinambela (2019) menjelaskan bahwa hasil kerja pegawai yaitu suatu kemampuan pegawai untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu. Hasil kerja sangat perlu dilakukan karena hasil kerja ini untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan mereka saat melakukan peran yang diberikan kepadanya.

2.2.2. Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Amstron (Edison et al., 2018) dijelaskan bahwa memberikan nilai dari hasil kerja sama dengan pengelolaan hasil kerja. Akan tetapi ada perbedaan yang signifikan. Menilai hasil kerja diartikan sebagai bentuk memberikan nilai secara resmi dan memberikan nilai kenapa seseorang yang dijalankan oleh manager disuatu instansi melalui suatu pertemuan seluruh pegawai instansi yang dilakukan tiap tahunnya. Sedangkan pada pengelolaan hasil kerja, ada proses yang berkaitan lebih luas, menyeluruh, serta lebih alami sebab pengelolaan yang memaparkan tujuan yang ingin dicapai secara bersama dengan mendahulukan peranan motivasi dari manager yang menjadi harapan bisa dilakukan sebagai pembina yang berfokus pada ke depannya yang lebih baik.

Menurut Edison et al. (2018) bahwa sebuah instansi mengerjakan ataupun memberikan nilai hasil kerja didasari beberapa alasan tertentu, antara lain sebagai berikut :

1. Pengelolaan harus mengetahui kemampuan pegawai saat mengerjakan tugasnya

2. Pengelola harus bisa pastikan bahwa pegawai sudah kerja dengan optimal yang selama dengan tujuan dari instansi
3. Pengelola memberi masukan pada pekerja bahwa setiap hasil yang didapatkan akan diberikan penilaian dan akan mendapatkan penghargaan sesuai dengan prestasi yang didapat.

Adapun cara memberikan nilai ini bisa memberikan motivasi pada pegawai agar terus memberikan prestasi terbaik pada instansi dan saat bersama membantuu pengelola untuk pengambilan keputusan, contohnya memberikan penghargaan, memberikan gaji, promosi, dan juga sebagai perbandingan. Oleh sebab itu, cara untuk mengukur hasil kerja yang baik menjadi hak paling penting disuatu instansi. Karena memberikan nilai akan diterima dengan baik oleh yang dinilai serta cara menilai dilakukan persetujuan bersama serta dilakukan secara terbuka (Edison et al., 2018).

2.2.3. Permasalahan penilaian kinerja karyawan

1. Memberikan nilai hasil kerja dapat membantu pengelola mengidentifikasi pegawai yang akan dipokih berdsarakan hasil kerja yang baik dan pegawai yang tidak bekerja dengan baik. Memberikan nilai hasil dari kerja bisa menghasilkan masalah apabila saat memberikan nilai tidak efektif dan penilai tidak memiliki standar yang jelas pada saat pertama penilaian. Timbulnya masalah pada saat menilai hasil kerja pegawai harus dilakukan pengecekan serta pengenalan terlatih, orang yang memberikan penilaian bukan hanya ketahui masalah saja akan tetapi juga pelajari bagaimana agar terhindar dari kesalahan nilai yang bisa terjadi. (Edison et al., 2018):

1. Standar yang dipakai

Ada beberapa macam cara untuk menilai hasil kerja pekerja yang digunakan. Beberapa instansi memakai penilaian kehadiran. Akan tetapi harus menjadi pemahaman bahwa absensi yaitu suatu alat agar tercapainya target. Bilamana yang paling diutamakan adalah absensi maka hasilnya gak diperoleh yaitu karyawan yang rajin datang bekerja, akan tetapi belum tentu bisa hasilkan hasil kerja yang baik sehingga cara menilai yang tepat yaitu menilai kedisiplinan. Untuk mengakomodasi bisa juga absensi dipakai untuk menilai hasil kerja dengan nilai yang rendah dan target itu sendiri (Edison et al., 2018).

Beberapa instansi memberikan nilai kinerja karyawan dengan cara menguraikan pekerjaannya. Hal ini juga harus dapat dipahami bahwa uraian pekerjaan secara umum mengatur batasan serta tanggungjawab individu pada suatu jabatan yang dipegang dan secara rinci untuk mengukur apa yang harus dikerjakan untuk tercapainya hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu, banyak perusahaan memakai standarr KPI (Key performnace Indicator). KPI disini menekankan bahwa target capaian yang diinginkan sudah memakai empat cara pandang yaitu : uang, konsumen, proses didalam instansi dan perkembangan dan belajar yang saling berkaitan. Tujuan dan proses sama pentingnya karena memiliki keterkaitan sebab dan akibat yang jelas (Edison et al., 2018).

2. Intervensi dalam penilaian

Dalam beberapa kasus, sering kali manajer menegur penyelia yang menilai anak buahnya pada angka tertinggi, misalnya angka 10 pada item tertentu.

Kalau memang ada angka 10 dalam kolom penilaian, kenapa tidak boleh? Bukankah yang lebih tahu tentang anak buah adalah penyelia. Di lain hal, ada yang membandingkan bagiannya dengan bagian lain. Misalnya, bagian A menilai anak buahnya dengan nilai rata-rata tinggi, sedangkan B menilai anak buahnya sedang-sedang saja, sehingga timbul kecemburuan antarbagian (Edison et al., 2018).

Persoalan lainnya, karena ada gap untuk memberikan nilai antara lain pengelola memutuskan prinsip lain yaitu dengan ditetapkannya bahwa nilai tertinggi yaitu A dengan bobot nilai 90 dan kategori B dengan total nilai 75. Aktivitas pengelola harus bijak saat pemilihan dan harus benar-benar menilai berdasarkan cara penilaian yang ada sehingga tidak terjadi hal yang diinginkan. Dengan demikian, bilamana standar penilaian memiliki multitafsir atau tidak memiliki standar yang jelas maka akan menghasilkan suatu penilaian yang salah dan penilaian bisa juga adanya bias (Edison et al., 2018).

Bagaimanapun juga, penilaian seperti di atas tidak boleh diintervensi karena tidak ada yang salah. Yang salah adalah kriterianya yang mengandung multitafsir. Karena itu, penilaian seperti ini perlu dievaluasi sehingga menghasilkan kriteria yang jelas dan terukur. Setelah itu lakukan pengujian-pengujian, setelah yakin, lakukan sosialisasi dan pelaksanaan (Edison et al., 2018).

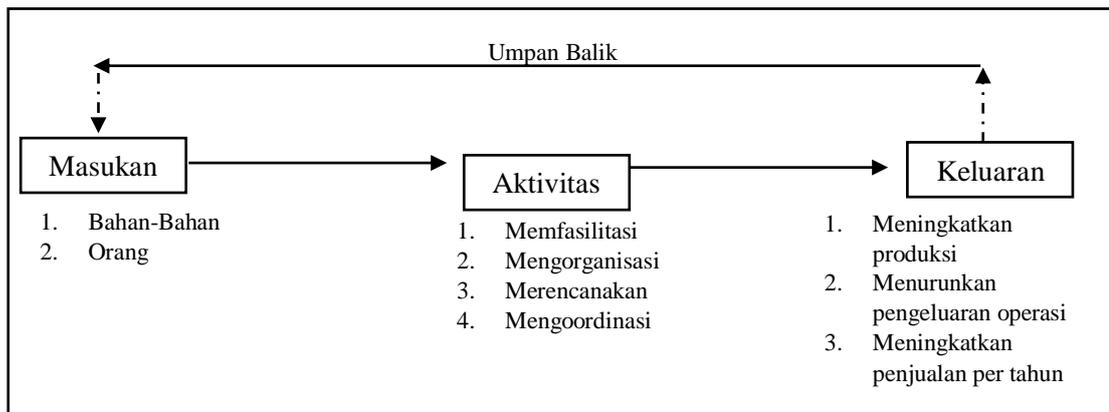
2.2.4. Sasaran Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (Sinambela, 2019) bahwa target hasil kerja yaitu bentuk menyatakan secara jelas apa yang akan menjadi tujuan yang ingin dicapai

instansi, kapan dan oleh siapa. Sikapnya bisa dihitung, prestasi bisa diamati dan bisa diukur. Berdasarkan Furterngler (Sinambela, 2019) bahwa target hasil kerja antara lain memperbaiki hasil kerja, mengembangkan pegawai, kepuasan karyawan, memutuskan gaji, dan terampil dalam berkomunikasi. Sebagai target, suatu hasil kerja yang meliputi berbagai performense yakni individu yang jalankan hasil kerja : performnace yakni mengaenai kegiatan atau kinjera yang laksanakan oleh performa, waktu yaitu menunjukan waktu untuk melakukan suatu pekerjaan, evaluasi method yaitu cara menilai hasil pekerjaan yang harus menjadi target, place yaitu tempat yang dilakukan untuk berkerja.

Sinambela (2019) menyatakan bahwa target yang baik dikerjakan dengan baik pada bentuk kata kerja secara teratur dan bisa dilakukan pengukuran. Target yang baik diberikan secara terpisah, bisa dinilai, bisa dicapai dan memperkenalkan pada hasil dengan bkurun waktu tertentu.tu yang bisa nyatakann dengan singkatan SMART anatar lain Spesifik yaitu dipaparkan dengan singkat jelas serta mudah dipahami, measurble artinya bahwa bisa diukur, attainable yaitu suatu pekerjaan yang memiliki sifat yang menantang akan tetapi mudah dikerjakan, result yaitu berfokus pada hasil yang menjadi target pencapaian dan yang terakhir yaitu time bound artinya pekerjaan memiliki batasan waktu, bisa dimonitorr perkembangannya pada target yang selanjutnya akan direvisi.

Sinambela (2019) menambahkan bahwa metode yang bisa dilakukan untuk mencatat target yaitu pada bentuk menyatakan dengan hasil akhirr atau disebut juga sebagai output buka yaitu kegiatan yang berkaitan dengan masukan, kegiatan sampai dengan gambaran anatar lain :



Gambar 2.1. Perumusan Sasaran Kinerja

Sumber: Sinambela (2019)

2.2.5. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Edison et al. (2018) menyatakan bahwa mustahil manajemen bisa mengukur kinerja jika tidak ada penetapan indikator. Jadi indikator itu yang diperlukan karena memberikan nilai kinerja dilandasi dengan indikator tersebut. Persoalannya, indikator yang sudah ditentukan rendah sehingga Strategi yang maksimalpun akan dicapai. Adapun indikator-indikator dalam pengukurann kinerja karyawan antara lain :

1. Sasaran
 - a. Berfokus pada pencapaian sasaran
 - b. Apa yang menjadi target berupa tantangan serta realis
2. Mutu
 - a. Mutu selaraskan dengan standarr yang telah ditentukan
 - b. Pegawai berkomitmen tentang mutu yang akan dicapai
 - c. Mempunyai prosedur mengenai agar tercapainya mutu

- d. Konsumen internal maupun eksternal memiliki kepuasan tersendiri terhadap hasil yang sudah dicapai.

3. Waktu

- a. Bekerja sesuai dengan waktu
- b. Konsumen puas dengan waktu yang digunakan
- c. Pegawai memiliki komitmen pada pentingnya menggunakan waktu dengan tepat

4. Menaati Kebijakan

- a. Dikerjakan dengan cara yang benar
- b. Terbui dan tanggung jawab

2.3. Kompensasi

2.3.1. Pengertian Kompensasi

Menurut Sastrohadiwiryo (Sinambela, 2019) menjelaskan bahwa pemberian gaji yaitu bentuk imbalan untuk membalas jasa yang diberikan oleh instansi kepada pegawai yang berprestasi guna kemajuan instansi agar tercapainya tujuan yang sudah ditentukan. Adapun keberhasilannya saat tentukan gaji yang sesuai akan menentukan kualitas sumber daya manusia saat proses kerja, secara langsung bahwa berhubungan dengan apa tujuan yang ingin dicapai pegawai serta efisien dana instansi, dan merencanakan bagaimana instansi kedepannya pada lingkup kompetisi yang semakin tinggi. Gaji yang sesuai akan berpengaruh pada hasil kerja yang didapatkan oleh pegawai. Apabila gaji yang diberikan tidak sesuai maka akan terjadi penolakan halus dan mungkin terjadi demonstrasi pegawai.

Sedangkan menurut Long (Sinambela, 2019) berpendapat bahwa Gaji yaitu bentuk dari penghargaan yang berhubungan dengan ekonomi, akan tetapi mulai adanya keyakinan bahwa sikap individu bisa mempengaruhi oleh kebijakan dalam tatanan lebih luas maka kebijakan pemberian gaji tidak bisa dipisahkan dari reward yang diberikan oleh instansi.

Berdasarkan definisi yang dipaparkan dapat memberikan kesimpulan bahwa gaji yaitu suatu bentuk yang diberikan kepada pegawai baik berupa uang maupun barang yang diartikan juga sebagai balas jasa pada pegawai karena telah memberikannya terbaik kepada instansi guna mencapai ujian instansi.

2.3.2 Tujuan Dan Asas Kompensasi

Adapun tujuan diberikannya gaji antara lain : (Hasibuan,2017)

1. Hubungan kerjasama

Apabila diberikannya bonus tambahan maka akan menjalin hubungan kerjasama antara yang memiliki instansi dengan pegawai. Pegawai harus kerjakan tugas dengan baik sedangkan manajer perusahaan harus memberikan gaji pada pegawai tersebut.

2. Kepuasan kerja

Pegawai bisa terpenuhinya kebutuhan dengan acara memberikan gaji

3. Mengadakan efektif

Apabila kegiatan pemberian gaji telah ditetapkan lebih besar maka mengadakan pegawai yang berkualitas agar instansi lebih mudah

4. Motivasi

Apabila Gaji diberikan dengan jumlah yang besar, maka akan semakin tinggi pula semangat pegawai dalam bekerja.

5. Stabilitas karyawan

Apabila adanya Gaji dengan kebijakan tentang Tidak pilih memilih serta layak dan diluar konsistennya yang stabil pegawai akan lebih menjamin karena turnkc semakin sedikit.

6. Disiplin

Dengan memberikan Gaji sehingga pegawai akan lebih rajin dan disiplin

7. Pengaruh buruhserikat

Apabila pengelolah memberikan gaji yang baik maka akan berpengaruh pada serikat buruh bisa menghindar dan fokus kepada pekerjaan.

8. Pengaruh buruh

Bilamana kegiatan pemberian gaji yang sesuai degan undang-undang buruh bahwa memberikan gaji diatas upah minimum sehingga kebijakan pemerintah bisa terhindarkan.

Sedangkan menurut Widodo (2015:157), bahawa tujuan dari pemberian gaji antara lain yaitu :

1. Mendapatkan individu yang berkualitas
2. Pertahankan pegawai yang sudah ada

3. Adanya jaminan keadilan
4. Hargai sikap yang diinginkan
5. Pengendalian anggaran
6. Mematuhi kebijakan yang berlaku

Menurut Hasibuan (2017), bahwa kebijakan gaji harus didasari oleh prinsip serta asas yang layak dan pertahankan undang-undang buruh yang telah ditetapkan antara lain :

1. Asas kebijakan

Pemberian gaji dilihat berdasarkan prestasi, hasil kerja, jenis pekerjaan serta jabatan dan tanggungjawab

2. Asas kelayakan

Pemberian gaji harus sesuai dengan kelayakannya, meski patokan layak itu cenderung relatif, maka instansi bisa mngacu pada batasan wajar yang sama dengan ketetapan yang ditetapkan oleh pemerintah berdasarkan aturan yang berlaku.

2.3.3 Bentuk-bentuk Kompensasi

Menurut Nawawi (2011) Gaji dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar yaitu:

Ada beberapa pembagian gaji dibagi menjadi 2 bagian yang besar antara lain : (Nawawi, 2011)

1. Gaji secara langsung yaitu memberikan balasan jasa yang diberikan oleh instansi pada pegawai karena sudah memberikan layanan terbaik agar tercapainya tujuan instansi. Gaji yang diberikan ini berhubungan dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai tersebut misalnya gaji, bonus, serta tunjangan lainnya.
2. Pemberian gaji tidak langsung yaitu memberikan gaji pada pegawai sebagai tambahan yang dilandasi dengan aturan manajer instansi guna untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Gaji ini Tidak diberikan pada saat penerimaan gaji tiap bulannya, akan tetapi diberikan melalui tunjangan-tunjangan lainnya antara tunjangan hari raya, pensiun dan kesehatan dan lain sebagainya.

Menurut Hasibuan (2016), mengelompokkan Gaji kedalam dua bentuk umum, yaitu :

a) Gaji langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah dan upah insentif.

1) Gaji

Gaji yaitu suatu bentuk balasjasa yang diberikan tiap bulannya oleh manajer kepada pegawai yang memiliki jaminan yang pasti. (Hasibuan, 2016)

Gaji yaitu membalasa jasa pekerja dalam bentuk uang yang diberikan oleh menajaet dan diterima oleh pegawai yang telah bekerja serta menyumbangkan ide serta pikirannya agar tercapainya tujuan instansi. (Rivai, 2014)

2) Upah

Upah yaitu membayarkan uang untuk layanan pekerjaan atau dibayarkan

kepada pegawai yang bekerja dihitung jam, hari atau bahkan hanya setengah hari.
(Mangkunegara, 2014)

Upah yaitu bentuk balas jasa yang diberikan pada pegawai yang dibayarkan berdasarakan kesepakatan antara pihak dengan pegawai. (Hasibuan, 2016).

3) Insentif

Ada beberapa definisi insentif antara lain yaitu ;

Insentif yaitu pemberian tambahan untuk membalas jasa yang diberikan oleh manajer kepada pegawai tertentu karena kemampuan yang dihasilkan diatas prestasi yang sudah ditetapkan instansi. Insentif yaitu suatu alat yang dipakai untuk mendukung kebijakan keadilan pada saat memberikan kompensasi.
(Hasibuan, 2016:117)

Insentif yaitu bentuk untuk memotivasi karyawan yang diberikan dalam bentuk uang karena memiliki kinerja yang bagus serta pihak instansi mengakui hasil kerja pekerja tersebut bagus dan memiliki kontribusi yang tinggi pada instansi (Mangkunegara, 2014:89)

b) Adapun kompensasi Tidak langsung antara lain sebagai berikut :

1) Tunjangan (Benefit)

Tunjangan yaitu suatu bentuk imbalan secara tidak langsung yang diberikan pada pegawai sebagai bentuk anggotanya pada instansi tersebut. Misalnya yaitu memberikan asuransi kesehatan, jiwa liburan gratis dari instansi, dana pensiunan, serta tunjangan yang berkaitan dengan pegawai. (Hasibuan, 2016)

Tunjangan yaitu bentuk nilai uang yang diberikan secara langsung pada pegawai dengan cara cepat dan tepat berdasarkan yang telah disepakati. Tujuannya yaitu meningkatkan modal kerja serta keamanan. (Mangkunegara, 2014)

2) Jasa layanan

Jasa layanan yaitu bentuk bantuan akan tetapi bukannya bentuk uang yaitu sebagai media yang digunakan untuk kebijakan layanan guna mensejahterakan pegawai (Wahyudi dalam Chaerunnisa, 2016)

Bentuk-bentuk program pelayanan ini dapat berupa :

- a) menyediakan sarana untuk berolahraga
- b) menyediakan tempat makan
- c) menyediakan sarana keagamaan
- d) Menyediakan layanan kesehatan
- e) Tempat Untuk membaca
- f) Menyediakan Jasa mengantar dan menjemput pegawai

Program layanan yaitu suatu bentuk balasan pada pegawai yang telah melayani konsumen dengan baik, jasa yang diberikan bukan merupakan uang akan tetapi berupa nilai finansial yang bisa dinikmati secara langsung oleh karyawan, misalnya transportasi, sarana keagamaan, sarana olahraga dan lain sebagainya. (Hasibuan, 2016)

2.3.4. Sistem Kompensasi

Hasibuan (2016), menyatakan bahwa sistem Gaji yang sering diterapkan sebagai berikut.

1) Waktu

Pada bagian ini telah ditentukan yang dilandasi dengan standar waktu misalnya jam Minggu ataupun bukan. Sistem ini bisa dengan mudah digunakan pada pegawai tetap atau hanya pegawai yang bekerja harian saja.

2) Hasil

Pada sistem ini gaji ditentukan atas dasar kesatuannya unit yang diperoleh pegawai misalnya potong, liter, kilo. Sistem ini bagus digunakan pada penilaian barang

3) Borongan

Pada sistem ini upah diberikan dengan cara menetapkan besarnya jasa yang dilandasi dengan volume pekerja dan waktu yang harus mereka kerjakan serta banyaknya media yang dipakai untuk proses penyelesaian.

2.3.5. Faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Ada enam faktor yang bisa mempengaruhi kompensasi antara lain sebagai berikut : (Mangkunegara, 2014:84)

1. Faktor pimpinan

Aturan yang ditetapkan oleh pimpinan yang berkaitan erat dengan menentukan standar gaji minimal, pajak dari hasil penghasilan, harga bahan, transportasi

serta infasi yang bisa berpengaruh pada instansi saat menerapkan prinsip gaji pegawai yang bekerja.

2. Menawarkan bersama antar instansi dengan pegawai

Ketentuan dalam menetapkan gaji bisa dipengaruhi oleh pada saat dilakukannya tawar menawar tentang besarnya gaji yang diberikan oleh instansi pada pegawai.

3. Standar biaya hidup pekerja

Prinsip komoensasi harus ditimbangkan berdsarakan standarr dan biaya hidup pegawai karena kebutuhan hidupp pegawai harus terpenuhinya setiap hari baik individunya maupun anggota keluarganya. Apabila kebutuhan dasar pegawai terpenuhi maka semangat kerja agar tercapainya tujuan instansi akan lebih tinggi.

4. Perbandingan Gaji

Prinsip untuk ditetapkannya gaji dipengaruhi oleh besar ataupun kecilnya sebuah instansi, tingkatan pendidikan pagwai, lama pegawai bekerja. Bahwa ada bandingan antara upahh perkuat adanya yang perhatikan serta tingkatan pendidikan lama bekerja serta ukuran instansi.

5. Permintaan dan kesediaan

Prinsip pemberian gaji pegawai harus ditimbangkan dengan tingkat ketersediaan dan permintaan dipasarkan. Aritnya bahwa apabila keadaan pasar itu harus menjadi mempertimbangkan untuk menetapkan besarnya upah pegawai.

6. Kemampuan membayar

Untuk menetapkan prinsip gaji pegawai harus adanya kemampuan pegawai di instansi untuk bayar upah pegawai. Jangan sampai penetapan gaji diluar kemampuan instansi.

2.5 Disiplin Kerja

2.4.1. Pengertian Disiplin

Disiplin yaitu cerminan mempertanggungjawabkan segala bentuk tugas yang diberikan, hal ini akan merangsang agar hasil kerja menjadi bagus, motivasi untuk bekerja, tercapainya tujuan dari Instansi, pekerja dan masyarakat sebagai konsumen. Sebab itu, detail manajer dikatakan sebagai ketua yang bagus apabila pegawainya disiplin. Guna peningkatan serta pemeliharaan kedisiplinan yang baik akan menjadi kesulitan karena dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Kedisiplinan yaitu bentuk fungsi kooperatif sumber daya manusia yang penting yaitu karena apabila disiplin baik maka karyawan akan mencapai hasil yang diinginkan. Apabila pegawai tidak disiplin maka sangat sulit bagi instansi untuk mendapat hasil yang diinginkan secara baik. (Hasibuan, 2016)

Disiplin kerja yaitu suatu media yang dipakai oleh manager untuk merubahann sikap dan suatu strategi yang digunakan untuk peningkatan kesadaran serta sedianya individu untuk mentaati aturan yang berlaku di perusahaan.

2.4.2. Fungsi Disiplin kerja

Ada beberapa fungsi apabila kita melakukan disiplin kerja Mataram lain :

(Tulus tu'u dalam Indah Puji, 2014)

a. Menyusun kehidupan bersama

Disiplin memiliki fungsi untuk atur kehidupan bersama, pada suatu organisasi ataupun masyarakat. Dengan demikian kehidupan antar orang yang satu dengan lainnya akan menjadi lebih baik.

b. Menata kepribadian

Disiplin juga bisa bangun pribadi individu karyawan. Tempat yang berdisiplin yang tinggi sangat memiliki pengaruh pada kepribadian seseorang. Tempat perkumpulan yang mempunyai kondisi yang aman, nyaman, serta tentram yang berfungsi untuk bangun pribadi yang lebih baik.

c. Pelatihan kepribadian

Disiplin adalah sarana yang dipakai untuk pelatihan karyawan agar bisa memperlihatkan hasil yang kerja yang bagus. Sikap dan kebiasaan hidup yang baik dan disiplin akan bentuk jika proses yang tidak sedikit. Sautu proses untuk pembentukan kepribadian dilakukann dengan latihannn.

d. Sanski

Disiplin yang berjalan dengan Sanski sangatlah penting, karena bisa mendorong keuatan agar aturan dapat dipatuhi dan di taati. Apabila tidak ada Sanski yang berlaku maka mendorong patuh dan taat akan menajdi lemahh karena tidak ada aturan yang berlaku.

e. Ciptakan tempat kerja yang kondusif

Fungsi yang ini yaitu mambentukk sikap serta kebiasaan hidup agar hidup menjadi disiplin ditempat bekerja, sehingga adanya suasana yang aman dan teratur saat mengerjakan pekerjaan.

2.4.3. Jenis-jenis Disiplin kerja

Ada beberapa jenis disiplin bekerja antara lain sebagai berikut : (Puji Hartatik, 2014:190)

1. Disiplin diri

Perilaku disiplin dikembangkann dan bisa mengontrol oleh individu masing-masing. Karena hal ini adalah bentuk tanggungjawab jawab individu terhadap dirinya. Melalui disiplin diri bahwa karyawan merasakan. Tanggung jawab dan bisa mangtur dirinya snedjur agar tercapainya tujuan instansi.

2. Disiplin kelompok

Program instansi bukan hanya aktivitas yang memiliki sifat secara individu, sehinggaa bukan hanya berdisiplin secara individu saja akan tetapi harus disiplin secara kelompok. Disiplin kelompok yaitu patut taat, serta tunduk suatu kumpulan pada kebijakan pemimpin dan ketetapan yang berlaku serta mampu pengendalian dan mendorong pentungan untuk strategi untuk mencapai cita-cita serta tujuan bersama.

3. Disiplin progresif

Disiplin kategori ini yaitu memberikan sanksi yang berat apabila ada yang melanggar secara berulang kali.

2.4.4. Indikator Disiplin kerja

Ada beberapa indikator yang bisa mempengaruhi tingkat disiplin pegawai yaitu : (Hasibuan, ,2016)

1. Tujuan

Tujuan dan kemampuan bisa mempengaruhi tingkat disiplin pekerja. Tujuan yang ingin diperoleh harus jelas serta ditentukan secara detail serta tantangan bagi kemampuan pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa adapun tujuan dari pekerjaan yang diberikan pada pekerja harus sama dengan kemampuan yang dimiliki pekerja tersebut.

2. Teladan pemimpin

Pemimpin yang teladan memiliki peran agar terciptanya disiplin dan menjadi panutan para pegawainya. Pemimpin harus berikan panutan yang baik pada pegawainya antara lain bersikap jujur, adil dan perkataan harus sesuai dengan perbuatannya.

3. Keadilan

Adil disini ikut berperan agar mewujudkan gara pekerja disiplin karena perilaku manusia merasa bahwa dirinya paling penting dan meminta agar dilakukan dengan sama dengan manusia lainnya.

4. Pengawasan

Pengawasan melekat yaitu sesuatu yang bisa dilakukan secara nyata dan efektif agar terwujudnya disiplin bawahan perusahaan. Hal ini berarti bahwa pimpinan harus selalu ada ditempat kerja guna untuk mengawasi serta berikan arahan pada para pekerja apabila ada pekerja yang kesulitan menyelesaikan pekerjaannya.

5. Sanksi

Hukuman juga bertanyaka aktif untuk mewujudkan kedisiplinan pekerja dengan sanksi hukuman yang berat, maka pekerja akan semakin takut apabila tidak mengerjakan ataupun melanggar ketentuan hukum yang berlaku di instansi tersebut. Hukuman Sanksi tidak harus ringan ataupun berat agar sanksi tersebut merupakan bentuk didikan yang diberikan eh atasan kepada bawahannya.

6. Ketegasan

Pemimpin harus bertegas saat mengerjakan kegiatan yang akan mempengaruhi disiplin pegawai perusahaan. Pemimpin harus berani dan tegas untuk memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan yang berlaku.

2.5 Lingkungan Kerja

3.5.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Pada umumnya, setiap instansi yang kecil besar ataupun menengah semuanya akan berkomunikasi dengan lingkungan tempat bekerja, lingkungan mengalami perubahan sehingga instansi bisa tahan hidup yaitu instansi yang bisa menyesuaikan dirinya dengan lingkungan. Pun sebaliknya kumpulan instansi yang bangkrut apabila instansi tidak perhatikan lingkungan tempat bekerjanya.

Keadaan lingkungan kerja disebut sebagai baik apabila pekerjaannya bisa melakukan kegiatan atau pekerjaannya secara baik, aman serta nyaman. Terciptanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman bisa menetapkan hasil yang baik agar tercapainya tujuan yang diinginkan baik bisa menentukan keberhasilan agar tercapainya tujuan yang diharapkan. Jadi bisa disimpulkan bahwa tempat bekerja dikatakan sebagai bentuk kekuatan yang bisa berpengaruh secara langsung maupun tidak pada hasil kerja pegawai pada suatu instansi.

Juliandi (2013:43) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala dan social-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu, udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, interaksi social, karyawan dan lain-lainnya.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:25) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja sekitarnya

dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam menciptakan kinerja karyawan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang ada pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi

Dari beberapa pengertian diatas menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan situasi atau keadaan disekitar karyawan yang mana lingkungan kerja ini akan mempengaruhi karyawan perusahaan atau organisasi, sehingga dengan demikian baik langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Maka dari itu, menjadi sebuah keharusan bagi manajemen perusahaan untuk memperhatikan secara serius komponen lingkungan kerja agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang baik tentu akan meningkatkan produktivitas karyawan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan produktivitas karyawan.

2.5.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Tempat bekerja pada instansi harus diperhatikan oleh pemimpin karena tempat untuk berkerja yang bagus berpengaruh pada efektifitas yang berkualitas disuatu instansi tersebut. Pada suatu usaha untuk menciptakan serta merencanakan tempat bekerja maka harus adanya kaji dan tentukan bagian untuk membentuk tempat bekerja. Ada beberapa lingkungan secara umum antara lain : (Siagian, 2014:57)

1) Lingkungan Kerja Fisik

Tempat bekerja fisik yaitu segala sesuatu yang mencakup bentuk fisik yang ada pada sekitaran tempat kerja yang bisa memberikan pengaruh pada pegawai.

Ada keadaan fisik pada tempat kerja yang bagus antara lain :

- a. Membangun tempat untuk bekerja semenarik mungkin untuk dilihat juga membangun adanya keselamatan kerja
- b. Menyediakan alat kerja yang bagus
- c. Menyediakan tempat bernaung untuk melpaskann kelelahan contohnya kantin, lingkungan kantor yang bisa dicapai
- d. Menyediakan. Tempat sarana ibadah contoh mushollah ataupun masjid untuk pegawai beribadah.
- e. Menyediakan fasilitas angkutan umum baik untuk pekerja yang murah dan gampang didapatkan.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Tempat kerja berupa non fisik yaitu tempat untuk bekerja yang sangat menyenangkan pada pegawai artinya bahwa ada keterkaitan kerja yang baik antar karyawan dengan atasannya.

Dari beberapa uraian diatas, maka bisa disimpulkan bahwa tempat kerja non fisik yang termasuk sarana instansi yang bisa berpengaruh pada pegawai sehingga bisa mengerjakan pekerjaannya dengan optimal. Lingkungan non fisik adalah suatu kondisi ditempat bekerja yang memiliki sifat non fisik. Tempat kerja non

fisik tidak bisa dilihat oleh pancaindera akan tetapi dirasakan oleh perasaan contohnya kaitan antara pegawai dengan pemimpin.

3. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Tempat bekerja pada instansi dibagi menjadi dua bagian antara lain sebagai berikut ::

1) Lingkungan Kerja Fisik

Tempat bekerja secara fisik yaitu segala sesuatu kondisi yang berbentuk fisik yang bisa mempengaruhi karyawan (Siagian, 2014:59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Bangunan tempat kerja

Bangunannya harus bagus dan enak dipandang, bangunan juga diperhatikan untuk keselamatan pekerja guna penyelesaian tugas yang diberikan kepadanya pada satu instansi.

2. Alatnya yang memadai

Alat yang memadai sangat didukung pegawai untuk menyelesaikan tugas yang diberikan pada instansi.

3. Fasilitas

Fasilitas instansi sangat perlu eh karyawan untuk mendukung guna penyelesaian pekerjaan yang ada di instansi. Ada hal lain yang harus diperhatikan oleh instansi yaitu terkaitnya dengan manusia-manusia pegawai contohnya sarana

untuk pegawai agar bisa istirahat setelah mereka capek untuk bekerja dan adanya tempat ibadah.

4. Menyediakan angkatan

Fasilitas angkatan guna mendukung pagaeau agar sampai tepat waktu ditemlaynya bekerja dengan baik dan karyawan diberikan angkatan umum yang murah aman serta nyaman.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisikk yaitu menciptakan kerjasama yang baik antara pegawai dengan pemimpin. Menurut Siagian (2014) bahwa ada beberapa bagian tempat bekerja non fisikk antara lain :

1. Kerjasama sesama rekan kerja

Hubungan kerjasama adalah hubungamn antar sesama teman kerja yang baik tanpa adanya saling bermusuhan antara satu dengan kainnya. Faktor yang bisa berpengatuhi pegawai agar tatap ada pada instansi tersebut.

2. Hubungan atasan dengan pegawai

Adanya hubungan atasma dengan pegawai harus dijaga dengan baik karena Batara kedua belah pihak harus saling menghargai satu dengan lainnya.

3. Hubungan antar pegawai

Hubungan harus dijaga dengan baik karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka jalani. Bilamana hubungannya baik maka pegawai akan dapat

berkolaborasi antara sesama pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan efektif.

Dari beberapa indikator diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat tercipta dengan baik jika hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan lain terjalin secara harmonis, dan juga hubungan antara karyawan dengan atasan terjalin dengan baik pula.

4 Manfaat Tempat Bekerja

Tempat bekerja yang bagus bisa merangsang produksi serta kepuasan pegawai dalam bekerja (Siagian, 2014:103) menjelaskan bahwa adapun manfaat tempat bekerja yaitu terciptanya kemauan untuk bekerja sehingga produktivitas serta pencapaian kerja dapat terjadi peningkatan. Selain itu juga tempat bekerja juga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja bisa mencerminkan perasaan pegawai tentang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan, nyaman dan Tidak nyaman pada tempat ia bekerja.

2.6 Hubungan Antar Variabel

2.6.1. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja

Gaji adalah suatu yang diterima pegawai untuk menggantikan kontribusi jasa mereka pada instansi. Memberikan gaji adalah suatu program yang fungsi sumber daya manusia yang berkaitan dengan semua jenis pemberian bentuk penghargaan yang diberikan kepada seseorang untuk menukar saat melaksanakan tugas instansi. Gaji adalah biaya paling pertama atas keahliannya atau bekerja dan setia pada bisnis instansi.

Apabila tidak ada gaji, maka kebutuhan tidak akan bisa dilanjutkan dan berfungsi selaras dengan kebijakan maslow bahwa kebutuhann yang tinggii hanya bisa berfungsi apabila kebutuhan rendah dan terpenuhi. Menurut definisi yang telah dipaparkan bahwa gaji yaitu bentuk penghargaan atau memberikan imbalann baik secara langsung ataupun tidak langsung, baik berupa uang maupun tidak, pemberian yang adil serta layak pada pegawai, sebagai balasannya pada pencapaian tujuann instansi (Marwansyah, 2016:269)

Sistem gaji bukan hanya untuk kepuasan kebutuhan fisik melainkan juga adalah mengaku dan tercapainya suatu. Ada beberapa jenis kebutuhan manusia yang akan dicerminkann dari apa yang diinginkan oleh pegawai pada pekerjaannya, antara lain keinginan untuk mendapat upah yang layak.

Sistem gaji bisa tercapainya keadaan seperti yang sudah dijelaskan bahwa pegawai akan bersenang jika kebutuhannya terpenuhi baik dari pihak pengelola untuk bekerja secara baik. Kepuasan gaji akan timbulkan meningkatkan hasil kerja bagi pegawai.

Menurut Handoko (2014) Hubungan antara gaji dengan kinerja pegawai sangat memiliki hubungan yang tinggi. Apabila gaji tinggi maka semakin tinggi juga tingkatan kepuasan kerja pegawai. Tingkatan kepuasan pegawai dalam meraihh hasil kerja yang optimal. Apabila dikelola dengann efektif, gaji membantu instansi agar tercapainya tujuan untuk meraih, menjaga, pegawai dengan optimal.

Berdasarkan hasil hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Adhian Nugraha

(2010) kepuasan gaji mempunyai pengaruh positif dan signifikansi pada hasil kerja pegawai. Apabila kepuasan meningkat maka gaji yang diberikan maka akan mengalami peningkatan hasil kerja pegawai.

2.6.2. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja

Kedisiplinan pegawai yaitu tugas managerial yang susah dan tidak menyenangkan bagi sebagian besar pemimpin. Bagian kedisiplinan berlandaskan perilaku sifat adalah dinamis dan tidak memiliki jawaban akhir. Kemangkiran yang lebih besar dari pada orang yang bekerja dari berbagai macam kasus yaitu berdampak pada diri pekerja itu sendiri bahwa sangat penting masuk kerja setiap harinya.

Kedisiplinan yaitu suatu fungsi operatif sumber daya manusia yang paling utama karena apabila baik disiplin pekerja semakin tinggi pula prestasi kerja yang bisa dicapai. (Hasibuan, 2016:193). Disiplin pegawai menggunakan media komunikasi, terutama pada untuk peringatann yang miliki sifat yang spesifik pada pegawai yang tidak bisa merubah sikap dan perilakunya.

Untuk tegakkan kedisiplinan harus adanya kebijakan dan hukuman, yang bertujuan untuk memberikan pembinaan kepada pegawai untuk menciptakan tertib yang baik pada instansi. Dengan menetapkan aturan yang baik, semangat kerja yang tinggi, sikap dalam bekerja, efektif dan efisien kerja pegawai akan mengalami peningkatan. Instansi akan sudah untuk dicapai tujuan apabila pegawai yang tidak mematuhi kebijakan yang ada.

Penelitian yang dilakukan oleh Borzaga dan Tortia (2006) mengenai

adanya pengaruh motivasi dan intensiif yang ditawarkan oleh instansi yang beda pada instansi profit ataupun non-profit pada kepuasan dan disiplin pegawai.

2.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Tempat bekerja didalam perusahaan yang penting untuk memperhatikan. Menyusun sebuah kebijakan prodak pada pekerjaan yang baik tidak akan dilakukan dengan efektif bilamana tidak didukung dengan tempat bekerja yang menjadi kepuasan pada intsansi. Dengan adanya tempat bekerja yang memadai tentu akan buat pegawai betahh untuk bekerja, sehingga akan memicu semangat kerja dan gairah untuk kerja pegawai guna menjalankan tugas. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2013:23) menjelaskan bahwa suatu wadah yang dapat sebuah kumpulan dimana didalamnya ada sarana untuk mendukung dan mencapai tujuann selaraskan dengan visi ataupun misi instansi.

Berhasilnya meningkatkan hasil kerja menuntutt perusahaan untuk mengetahui target hasil kerja. Apabila target yang ditetapkan dari dalam diri pegawai akan mrm bentuk suatu kekuatann diri dan apabila kondisi tempat bekerja sebagai penunjang maka agar tercapainya hasil kerja yang optimal (Mangkunegara, 2014)

Hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Nunung Ristiana (2012) ada pengaruh yang positif serta kuat pada tempat bekerja, apabila nyaman tempat bekerja maka akan semakin mengalami peningkatan hasil kerja karyawan.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2013) variabel penelitian adalah hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut. Berdasarkan telaah pustaka dan perumusan hipotesis, maka peneliti menetapkan variabel dalam penelitian ini antara lain: Gaji sebagai variabel (X_1), Disiplin kerja sebagai variabel (X_2), dan Lingkungan kerja (X_3) sedangkan Kinerja karyawan sebagai variabel (Y).

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu Mangkunegara (2014). Sebagai Grand Theory.

Grand Theory dari Hasibuan, (2017) Gaji merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Gaji adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan.

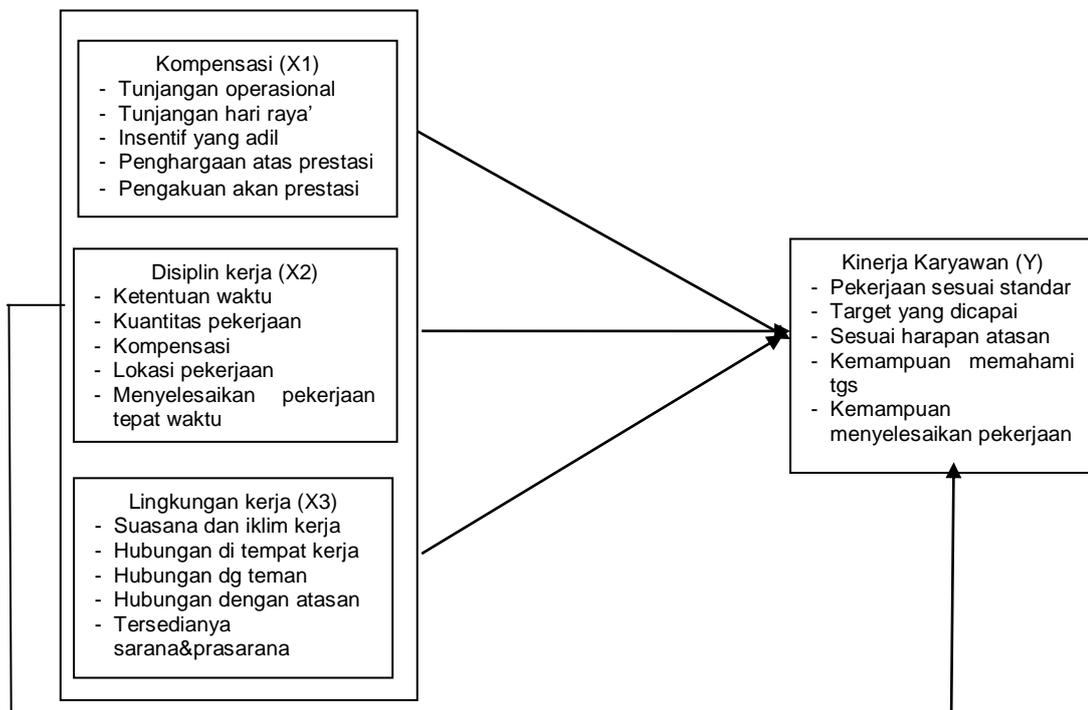
Disiplin karyawan adalah tugas manajerial yang sulit dan tidak menyenangkan bagi sebagian besar pimpinan. Rivai (2014) sebagai *Grand Theory* dari Gaji yang menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka

bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku..

Menurut Sedarmayanti (2013) sebagai grand theory lingkungan kerja dibedakan menjadi lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung, misalnya pusat kerja, kursi, meja, maupun secara tidak langsung misalnya rumah, kantor, sekolah, sistem, jalan raya, dll. Selain lingkungan fisik ada juga lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia yang disebut dengan lingkungan perantara, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tak sedap, warna, dll. Lingkungan dimana seseorang melakukan segala aktivitasnya akan mempengaruhi produktivitasnya.

Berdasarkan uraian diatas dan jumlah variabel yang terindikasi, maka dapat dibuat model pengaruh Gaji (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) karyawan Tenant pada Mall Panakukkang Square.

Untuk lebih jelasnya kerangka konseptual ini adalah sebagai berikut :



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian

3.2 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang kedudukannya belum sekuat proposisi atau dalil (Umar, 2017). Sesuai dengan variable-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Gaji, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Tenant pada Mall Panakukkang Square Makassar.
2. Gaji, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Tenant pada Mall Panakukkang Square Makassar.

3. Variabel Gaji berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Tenant pada Mall Panakukkang Square Makassar

3.3 Definisi Operasional Variabel

Di dalam penelitian disamping mengidentifikasi variabel-variabel yang akan dikumpulkan, perlu diberikan definisi operasional setiap variabel yang sudah diidentifikasi. Definisi operasional variabel berisikan indikator-indikator dari suatu variabel, yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang relevan untuk variabel tersebut. Dalam penelitian ini definisi operasional variabel adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel Kinerja karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Indikator kinerja diukur dengan pendapat responden sebagai berikut.

1. Pekerjaan sesuai standar kerja
2. Target kerja yang dicapai
3. Pekerjaan sesuai harapan atasan
4. Kemampuan memahami tugas
5. Pegawai memiliki pengetahuan menyelesaikan pekerjaan

- 2) Variabel Gaji (X_1)

Gaji adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang

disumbangkan kepada perusahaan. Indikator Gaji diukur dengan pendapat responden sebagai berikut.

- a. Tunjangan operasional sesuai tugas pegawai
- b. Tunjangan hari raya diberikan kepada pegawai
- c. Insentif diberikan adil
- d. Penghargaan atas prestasi kerja
- e. Pengakuan atas prestasi kerja

3) Variabel Didiplin kerja (X_2)

Disiplin merupakan keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Adapun indikator dari disiplin kerja. Indikatornya yang digunakan dalam variabel ini adalah :

- a. Ketepatan waktu : meliputi datang dan pulang yang tepat waktu.
- b. Kuantitas pekerjaan: meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- c. Gaji yang diperlukan: meliputi saran, arahan atau perbaikan.
- d. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
- e. Dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

1. Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

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

Indikatornya yang digunakan dalam variabel ini adalah :

- a. Suasana dan iklim kerja,
- b. Hubungan komunitas ditempat kerja,

- c. Hubungan dengan teman kerja,
- d. Hubungan dengan atasan,
- e. Tersedianya sarana dan fasilitas kerja.

Pengisian kuesioner diukur dengan menggunakan skala *likert* yang terdiri atas sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik, tidak baik. Kelima penilaian tersebut diberi bobot sebagai berikut :

1. Jawaban sangat setuju diberi bobot 5
2. Jawaban setuju diberi bobot 4
3. Jawaban kurang setuju diberi bobot 3
4. Jawaban tidak setuju diberi bobot 2
5. Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian

Metode penelitian adalah tuntutan kerja penelitian agar penelitian tersebut memenuhi tujuan penelitian yang telah ditentukan. Dalam penelitian kita memerlukan data, yaitu suatu cara kerja yang menjadi pedoman penelitian. Menurut Sugiyono (2013) penelitian dapat digolongkan menjadi 3 (tiga) tipe, yaitu penelitian penjajagan (*eksploratif*), penelitian penjelasan (*Eksplanatori*), dan penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data dan bertujuan untuk memecahkan masalah secara sistematis dan faktual mengenai fakta-fakta dan sifat populasi.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan *eksplanatori*, yakni suatu metode penelitian menggunakan perspektif pendekatan kuantitatif dengan tipe *eksplanatori* yang akan digunakan untuk menjelaskan apakah ada peningkatan kerja karyawan akan dipengaruhi oleh faktor Gaji, disiplin dan lingkungan kerja pada Mall Panakukkang Square Makassar (Studi pada karyawan Tenant Ramayana, Carefour, Informa dan Ace Hardware).

4.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Lokasi pelaksanaan penelitian dilakukan di Mall Panakkukang Square yang mana Mall Panakkukang Square adalah salah satu pusat perbelanjaan yang ramai pengunjung di kota Makassar, tepatnya berlokasi di Jalan Adhiaksa

No. 1, Kec. Panakkukang kota Makassar , Sulawesi Selatan 90231, IndonesiaIndonesia pada bulan Agustus sampai dengan bulan September 2020.

4.3 Jenis dan Sumber Data

4.3.1. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder, yang berbentuk kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif berupa angka-angka, skala-skala, tabel-tabel, formula dan sebagainya yang sedikit banyak menggunakan matematika, sedangkan data kualitatif berupa data yang tidak dapat diukur dengan angka ataupun ukuran lain yang sifatnya eksak.

4.3.2. Sumber Data

Sumber data mempunyai peran yang sangat penting dalam penelitian karena dengan adanya sumber data penulis akan mendapat sumber yang dapat dipergunakan untuk mengetahui segala informasi yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Sumber data yang mendukung jawaban permasalahan dalam penelitian dengan cara sebagai berikut :

1. Sumber data primer

Yaitu data yang diperoleh dari sumber pertama, dalam hal ini adalah seluruh karyawan Tenant pada Mall Panakukkang Square Makassar.

2. Sumber data sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari catatan-catatan, buku-buku, makalah, laporan, arsip dan dokumen lainnya.

4.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. Kuesioner.

Membagikan daftar pertanyaan, yakni pengumpulan data dengan bantuan daftar pertanyaan yang disusun secara tertulis, sistematis, dan sudah disediakan pilihan jawabannya dalam bentuk pertanyaan tertutup yang sudah disiapkan dulu kemudian disajikan pada responden.

2. Wawancara.

Wawancara yang akan diterapkan kepada responden yang terpilih secara individu maupun dengan pokok kunci atau orang yang kompeten dengan masalah penelitian tersebut, untuk melengkapi data yang belum terungkap oleh kuesioner.

3. Observasi.

Observasi, yaitu mengumpulkan data dengan menggunakan penelitian secara langsung terhadap obyek yang diteliti dan diambil dari hasil pengamatan gejala yang ada dan yang dapat menunjang penelitian.

4. Dokumentasi.

Pengumpulan data melalui bahan-bahan tertulis (dukumen) yang langsung berhubungan dengan obyek penelitian.

4.5 Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek (satuan-satuan/individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Sugiyono,2013). Dalam

penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Tenant pada Mall Panakukkang Makassar yaitu berjumlah 437 karyawan yang terdiri dari Tenant Ramayana, Carrefour, Informa dan Ace Hardware. Karena jumlah populasi yang tidak terlalu banyak maka peneliti menggunakan metode sensus. Data mengenai jumlah karyawan Tenant pada Mall Panakukkang Square Makassar. Berikut tabel populasi Tenant pada Mall Panakukkang Square Makassar :

Tabel 4.2

Populasi Tenant Mall Panakukkang Square Makassar

No.	Nama Tenant	Jumlah
1	Ramayana	125
2	Carrefour	143
3	Informa	87
4	Ace Hardware	82
Jumlah		437

Sumber data: telah diolah

Sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Melihat jumlah populasi yang besar, maka penarikan sampel menggunakan teknik *System Random Sampling* dengan penentuan sampel berdasarkan rumus slovin (Umar, 1999: 78)

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Besar Populasi

E = Tingkat Kepercayaan (5 % = 0,05)

Jadi besar sampel:

437

$$n = \frac{437}{1+(437)(0,1)^2}$$

$$n = 81$$

Total sampel penelitian adalah 81 responden

Tabel 4.3

Sampel Tenant Mall Panakukkang Square Makassar

No.	Nama Tenant	Populasi	Sampel
1	Ramayana	125	23
2	Carrefour	143	27
3	Informa	87	16
4	Ace Hardware	82	15
Jumlah		437	81

Sumber data: telah diolah

Dari tabel tersebut diatas maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 81 karyawan yang telah diacak menurut tenant masing-masing.

4.6. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis diatas adalah Regressi Berganda dengan persamaan :

$$Y = \beta_0 + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + e_i.$$

dimana:

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : Gaji

X₂ : Disiplin kerja

X₃ : Lingkungan kerja

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan melalui wawancara atau dengan menggunakan kuesioner (daftar pertanyaan) dengan responden (karyawan Tenant pada Mall Panakukkang Square Makassar).

β_0 : Konstanta/intercept

$\beta_1 - \beta_5$: Koefisien regresi / parameter

e_i : Faktor kesalahan

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait, baik secara bersama-sama maupun secara sendiri-sendiri digunakan uji-F, uji-t dan koefisien determinasi (R^2) dan secara parsial (r^2)

4.6.1 Uji Instrument Penelitian

Untuk menguji hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

1. Uji Validitas untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur itu mengukur hal yang akan diukur, setelah dihitung, nilai korelasi yang diperoleh dan dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi nilai r . Apabila nilai korelasi yang diperoleh lebih besar daripada angka kritik tabel korelasi nilai r , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Membandingkan angka korelasi yang diperoleh dengan angka kritik tabel korelasi nilai r . Bila nilai $r > r$ tabel, maka pertanyaan tersebut valid atau signifikan dalam penelitian ini, angka kritik tabel korelasi untuk nilai r adalah $r(N-2;\alpha)$. Uji Validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.

2. Uji Reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Pengujian reabilitas digunakan yaitu dengan teknik *Cronbac*. Tehnik *Cronbach* digunakan untuk mencari reabilitas dengan instrumen yang skornya rentangan antara beberapa nilai, misalnya 0-10 atau 0-1000 atau bentuk skal 1-3,1-5 atau 1-7 dan seterusnya. Menurut Singgih (2000), menyatakan bahwa koefisien Alpha Croanbach berada diantara 0 dan 1. Semakin mendekati angka 1,0 maka semakin baik kekonsistenan instrumen yang diuji.

Penilaian koefisien Alpha Cronbach beradasrkan aturan berikut :

$r_{Alpha} > 0,9$ = sempurna, $r_{Alpha} > 0,8$ = baik, $r_{Alpha} > 0,7$ = dapat diterima, $r_{Alpha} > 0,6$ = dipertanyakan, $r_{Alpha} > 0,5$ = buruk, $r_{Alpha} < 0,5$ = tidak dapat diterima.

Uji Reabilitas menngunakan program SPSS 21.

4.6.2 Uji t (parsial)

Uji t (parsial) digunakan untuk menguji parameter koefisien regresi setiap peubah bebas secara parsial. Hal ini berarti bahwa uji t dapat mengetahui apakah peubah bebas secara individu mempunyai pengaruh yang berarti terhadap peubah respon.

Pengujinya adalah :

$H_0 : b_i = 0$ (faktor X_i tidak dipengaruhi Y)

$H_i ; b_i \neq 0$ (faktor X_i mempengaruhi Y), jika suatu faktor X mempunyai pengaruh terhadap Y, jika nilai t_{hitung} lebih besar t_{tabel} atau nilai probabilitas hitung lebih kecil dari α ($\alpha=5\%$). Pengaruh disini berarti bahwa terjadi penolakan terhadap H_0 . Sedangkan kebalikannya jika nilai t_{hitung} lebih kecil t_{tabel} atau nilai probabilitas hitung lebih besar dari α ($\alpha=5\%$), maka menunjukkan faktor X tidak mempunyai pengaruh terhadap Y.

$t_{hitung} > t_{tabel}$ atau P value $< \alpha$; Tolak H_0

$t_{hitung} < t_{tabel}$ atau P value $> \alpha$; Terima H_0

4.6.3 Uji F (pengujian serentak)

Uji F (pengujian serentak) digunakan untuk menguji kesesuaian model secara serentak apakah Gaji, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tenant pada Mall Panakukkang Square Makassar. Suatu faktor X akan mempengaruhi Y secara besar dari F_{tabel} , maka minimal ada satu X mempengaruhi Y. Sedangkan jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} , maka dipastikan tidak ada satupun X yang mempengaruhi Y. Jika dijabarkan lebih lanjut :

$F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya faktor X secara bersama tidak berpengaruh nyata terhadap Y.

$F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya minimal ada satu faktor X yang berpengaruh nyata terhadap Y.

1. Untuk melihat kedekatan hubungan anatar variabel bebas (*Independent Variabel*) terhadap variabel terikat (*Dependent Variabel*) dijelaskan oleh koefisien korelasi (R) apabila nilai $R > 0,5$ berarti hubungan kuat, $R = 0,5$ berarti hubungan sedang dan $R < 0,5$ berarti hubungan lemah.
2. Untuk mengestimasi persentase ketergantungan variabel terikat (*Dependent Variabel*) dan konstanta interskep dijelaskan oleh koefisien determinasi (R^2) atau (*R-square*) dan apabila pengaruh Interskept dikeluarkan maka R^2 menjadi R^2 terkorelasi (*Adj. R-Square*). Nilai R^2 menunjukkan koefisien determinasi yaitu seberapa besar perubahan variabel terikat diakibatkan oleh perubahan variabel bebas secara bersama-sama.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Gambaran Umum Carrefour

PT Trans Retail Indonesia membantu semua orang agar dapat menikmati kualitas hidup yang lebih baik setiap harinya. Ambisi ini adalah landasan kami dalam setiap keputusan dan langkah yang diambil untuk menjadi retailer terbaik di Indonesia, sebagai tujuan utama berbelanja keluarga dengan memberikan pelayanan dan produk berkualitas dimanapun dan kapanpun.

PT. Trans Retail Indonesia bersama dengan TransCorporation terus berinovasi dalam memberikan standar pelayanan kelas dunia di industri ritel Indonesia melalui brand Carrefour, Transmart dan Groserindo. Dengan lebih dari 12.000 pegawai, PT. Trans Retail Indonesia terus memimpin perubahan dan menghidupkan mimpi melalui lebih dari 100 gerai multiformat yang tersebar di seluruh Indonesia. Konsep hybrid business yang pertama kali dikembangkan di Indonesia merupakan wujud inovasi dan transformasi untuk memperkuat komitmen Trans Retail Indonesia dalam memberikan pelayanan kelas dunia dan terbaik bagi keluarga Indonesia..

Transformasi dari Carrefour menuju Transmart didorong oleh spirit entrepreneurship yang merupakan bagian dari DNA perusahaan. Pemimpin ritel terbaik berkumpul disini untuk memberikan pelayanan prima dari hati demi perubahan nyata untuk karir, kehidupan dan masa depan yang lebih baik. Banyak

transformasi yang kami lakukan, namun satu hal yang tidak pernah berubah dedikasi kami kepada konsumen dan mimpi kami untuk Indonesia yang lebih baik. Adapun visi dan misi Carrefour sebagai berikut:

- a) Visi : Untuk Indonesia Yang Lebih Baik
- b) Misi : Menjadi Retailer No. 1 di Indonesia

2. Gambaran Umum Ramayana

Ramayana Departement Store didirikan oleh Bapak Paulus Tumewu pada tahun 1974, berawal dari sebuah toko busana sederhana di jalan.H. Agus salim (Sabang) Jakarta Pusat. Kiprah usaha Paulus di bisnis eceran ini boleh dikatakan memang tak terlepas dari latar belakang keluarganya sendiri yang sebagian besar memang bergelut dalam usaha eceran. Mereka telah membayangkan sebuah Departement Store yang menjual barang-barang berkualitas dengan harga terjangkau untuk segmen berpengasilan menengah ke bawah.

Dari hasil kerja kerasnya bersama istrinya, Lie Cuan, Paulus berhasil mewujudkan sebuah toko yang diberi nama Ramayana. Saat itu tokonya hanya mempekerjakan sekitar 40 tenaga kerja. Paulus ini boleh dikatakan memulai segalanya dari awal sekali. Kendati masih berbentuk sebuah toko kecil pada waktu itu Ramayana sudah menerapkan prinsip swalayan (melayani sendiri) meski dalam taraf kecilkecilan. Seiring dengan bergesernya perekonomian dalam negeri, konsumen Indonesia tampak mulai mengenali konsep toserba. Menyadari kenyataan itu, Paulus mulai berfikir untuk memperluas usahanya dengan membuka satu cabang Ramayana dikawasan Blok M. Sejalan dengan hadirnya cabang Ramayana ini pada tahun 1978, Paulus juga mulai memberi bendera bagi

usahanya dengan nama PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. serta anak perusahaannya Ramayana lainnya yang diberi nama Robinson dan Cahaya di bawah bendera PT. Ramayana Group.² Mereka membuka toko pertama mereka yang khusus terutama di garmen dan pakaian di jalan Sabang. Mereka beri nama toko mereka “Ramayana Fashion Store”. Dengan pertumbuhan yang baik dari toko, baris baru yang ditambahkan produk yang selaras dengan fokus bisnis asli. Pada tahun 1985, mode pakaian seperti sepatu, tas, aksesoris diperkenalkan. Bergerak maju dan optimisme, Ramayana juga memperluas coverage area nya. Pada tahun yang sama toko outlet pertama di luar Jakarta dibuka di Bandung.

Pada tahun 1989 Ramayana telah menjadi jaringan ritel, yang terdiri dari 13 gerai dan mempekerjakan sebanyak 2.500 pekerja. Mereka menjual berbagai produk dan juga menjadi luas untuk mencakup kebutuhan rumah tangga, mainan dan alat tulis. Tak lama kemudian, pada tahun 1993 pusat perbelanjaan one stop shopping dilaksanakan di setiap toko Ramayana karena jangkauan produk dan harga yang terjangkau.

Ramayana terus tumbuh, meliputi kota-kota lebih banyak dan membangun jaringan ritel yang lebih besar. Saat ini, Ramayana mengoperasikan 105 Gerai di 42 kota besar dengan total area penjualan kotor sebesar 765.735 meter persegi, yang mempekerjakan 17.867 karyawan. Perusahaan keluarga tradisional telah berkembang menjadi bisnis raksasa ritel modern. Cerita mengesankan pertumbuhan Ramayana atas waktu yang relatif singkat dari 29 tahun sebagian besar kontribusi dari kerja keras, dedikasi karyawan dan fokus bisnis yang terus berlangsung pada penyediaan penghasilan dasar menengah ke bawah dengan nilai

yang sangat baik untuk barang dagangan uang dengan menyediakan produk-produk berkualitas dengan harga terjangkau. Adapun visi dan misi Ramayana sebagai berikut:

- a) Visi: Menjadi perusahaan sebagai pengecer terbesar di Indonesia dan paling menguntungkan di semua sektor dengan mengendalikan biaya, meningkatkan layanan pelanggan, pengembangan sumber daya manusia dan memelihara hubungan yang saling menguntungkan dengan rekan bisnis. Tujuan akhir adalah untuk memaksimalkan nilai pemegang saham.
- b) Misi: Menjadi perusahaan ritel rantai berkomitmen untuk melayani kebutuhan rendah dan segmen menengah dengan pelayanan yang sangat baik.

3. Gambaran Umum Informa

4. Gambaran Umum Ice Hardware

Didirikan pada tahun 1995 sebagai anak perusahaan dari PT. Kawan Lama Sejahtera - pusat perlengkapan teknik dan industri #1 di Indonesia, PT. Ace Hardware Indonesia, Tbk. ialah pemegang lisensi tunggal ACE Hardware di negeri ini, yang ditunjuk secara langsung oleh ACE Hardware Corporation, Amerika.

Toko ACE Hardware Indonesia pertama dibuka di Supermal Karawaci, Tangerang, pada tahun yang sama, diikuti rentetan toko lain di berbagai wilayah secara cepat. Pertumbuhan pesat ini ditunjang penuh oleh berbagai gudang logistik di titik-titik sentral, sistem distribusi modern yang terintegrasi, beserta para staf profesional yang kemampuannya senantiasa ditingkatkan via berbagai

training, seminar, dan sistem peningkatan keterampilan yang lain. Saat ini ACE adalah Pionir dan Pusat Perlengkapan Rumah & Gaya Hidup Terlengkap, dengan 156 toko di beraneka pusat keramaian pada kota-kota besar di Indonesia. Toko ACE terbesar, yang sekaligus paling besar di Dunia, terletak di Alam Sutera, Serpong - Tangerang. ACE Alam Sutera ialah Flagship dari Toko ACE di negeri ini, yang memiliki luas 15.000 meter persegi, dan menyediakan lebih dari 75.000 tipe produk berkualitas dalam kategori lengkap. Terobosan dalam hal menyediakan banyak macam produk di bawah satu atap membuat ACE menjadi destinasi utama dalam mencari solusi perlengkapan rumah dan gaya hidup keluarga modern Indonesia.

Komitmen dalam memberikan kepuasan pelanggan secara maksimal dibuktikan dengan penganugerahan Quality Management System ISO 9001-2000 Certificate, membuat ACE menjadi toko perlengkapan rumah pertama yang mendapat sertifikat tersebut di Indonesia. Tahun 2011 ACE juga menerima SERVICE QUALITY GOLDEN AWARD 2011 dalam kategori Modern Home Builder & Retailer, dari SERVICE EXCELLENCE Magazine (Grup Majalah Marketing) & Carre - Center for Customer Satisfaction & Loyalty (Carre - CCSL).

ACE berusaha untuk menjadi pemimpin dalam konsep "Do-It-Yourself" (kerjakan secara mandiri), yang berarti, kami tak hanya menyediakan produk, namun juga pengetahuan yang diperlukan dalam memasang, mengoperasikan, serta memelihara produk tersebut dengan tepat - agar didapat nilai manfaat maksimal. Harapan kami, dengan bantuan ACE, semua orang dapat menjadi ahli.

Sementara konsep "The Helpful Place" menjadi jawaban dari beraneka kebutuhan yang jamak ditemui pelanggan sehari-hari. Selain melalui koleksi lengkap produk, kami terus berinovasi dalam memberikan layanan terbaik, dari presales hingga aftersales, di antaranya Free Delivery Service, Free Installation, 10 Days Return Policy, Price Guarantee, dan lain sebagainya. ACE menawarkan bukan sekedar transaksi jual beli barang secara konvensional, namun lebih dari itu, pengalaman berbelanja yang memberi nilai lebih (*Rewarding Shopping Experience*).

Komitmen ACE Hardware Indonesia dalam memberikan kemudahan dan kepuasan kepada pelanggan juga didukung dengan tersedianya pembelanjaan secara online. Saat ini Anda dapat menikmati kemudahan berbelanja berbagai produk ACE Hardware dengan praktis, mudah dan cepat secara online melalui ruparupa.com selaku anak perusahaan dari PT Kawan Lama Sejahtera. Kunjungi ruparupa.com, dan pesan produk ACE Hardware sekarang juga. Adapun visi, misi, dan budaya Ace Hardware sebagai berikut:

- a) **Visi:** Kami berusaha menjadi pusat ritel perlengkapan rumah dan gaya hidup yang terdepan di Indonesia.
- b) **Misi:** Kami bertujuan memberikan pilihan lengkap untuk produk berkualitas tinggi dengan harga kompetitif, ditunjang pelayanan pelanggan oleh tim profesional.
- c) **Budaya Perusahaan:** Dibangun berlandaskan kesuksesan panjang dalam bidang ritel, ACE Hardware Indonesia (dikenal juga dengan sebutan AHI) telah menciptakan budaya yang disesuaikan dengan kebutuhan para

personil perusahaan, produk dan area kerja, serta filosofi layanan profesional yang ada. Itu adalah empat intisari ACE yang telah membentuk pondasi untuk kami tumbuh dan berkembang pesat.

5.1.2. Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan disajikan pada tabel berikut :

Tabel 5.1
Klasifikasi Responden Tingkat Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S-1	51	63.0	63.0	63.0
	S-2	6	7.4	7.4	70.4
	SMA/ Sederajat	24	29.6	29.6	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah dengan menggunakan IBM SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel 5.1 klasifikasi responden dibagi menjadi 3, yaitu Sarjana (S1), Magister (S2) dan SMA. Tingkat Pendidikan mayoritas responden adalah Sarjana (S1) dengan jumlah responden sebanyak 51 orang atau 63,0%. Responden Tingkat Pendidikan SMA sebanyak 24 orang atau 29,6%, dan responden yang paling sedikit adalah Magister (S2) sebanyak 6 orang atau 7,4%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut karakteristik responden berdasarkan usia:

Tabel 5.2
Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25	19	23.5	23.5	23.5
	26-30	17	21.0	21.0	44.4
	31-35	29	35.8	35.8	80.2
	36-40	11	13.6	13.6	93.8
	41-45	4	4.9	4.9	98.8
	>50	1	1.2	1.2	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah dengan menggunakan IBM SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel klasifikasi responden berdasarkan usia dapat dijelaskan bahwa sebanyak 19 orang responden berusia antara 20-25 tahun, sebanyak 17 orang responden berusia antara 26-30 tahun, sebanyak 29 orang responden berusia 31-35, sebanyak 11 orang responden berusia antara 36-40, sebanyak 4 orang responden berusia 41-45 tahun, dan sebanyak 1 orang responden berusia di atas 50 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terdapat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.3

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	57	70.4	70.4	70.4
	Perempuan	24	29.6	29.6	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah dengan menggunakan IBM SPSS 26, 2021

Tabel di atas menunjukkan klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin, diketahui bahwa sebanyak 57 orang responden berjenis kelamin laki-laki dan sisanya 24 adalah perempuan.

5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 5.4
Statistik Deskriptif Variabel penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaji	81	17	25	22.88	1.792
Disiplin Kerja	81	15	25	19.49	2.209
Lingkungan Kerja	81	17	25	22.68	1.896
Kinerja Karyawan	81	19	25	22.47	1.629
Valid N (listwise)	81				

Sumber : Data primer diolah dengan menggunakan IBM SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel statistik deskriptif variabel penelitian di atas, diketahui bahwa nilai minimum yang dihasilkan variabel Gaji adalah 17, nilai maksimum adalah 25, nilai tengah adalah 22,88. Variabel disiplin kerja menghasilkan nilai minimum sebesar 15, nilai maksimum 25, nilai tengah adalah 19,49. Variabel lingkungan kerja menghasilkan nilai minimum 17, nilai maksimum 25, dan nilai tengah adalah 22, 68. Untuk variabel kinerja pegawai, nilai minimum yang dihasilkan adalah 19, nilai maksimum adalah 25, nilai tengah adalah 22,47. Jika melihat dari nilai tengah, diketahui bahwa nilai tengah mengarah ke nilai maksimum jadi dapat dinyatakan bahwa variabel-variabel penelitian dinilai baik.

1. Statistik Deskriptif Gaji

Deskripsi variabel Gaji dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.5
Statistik Deskriptif Variabel Gaji

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	81	3	5	4.65	.528
X1.2	81	3	5	4.70	.511
X1.3	81	3	5	4.70	.511
X1.4	81	3	5	4.41	.628
X1.5	81	3	5	4.41	.667
Gaji	81	17	25	22.88	1.792
Valid N (listwise)	81				

Sumber : Data primer diolah dengan menggunakan IBM SPSS 26, 2021

Tabel statistik deskriptif variabel Gaji dapat dijelaskan bahwa nilai minimum pernyataan pertama adalah 3, nilai maksimum adalah 5, dan nilai tengah adalah 4,65. Pernyataan kedua menghasilkan nilai minimum 3, nilai maksimum adalah 5, nilai tengah adalah 4,70. Pernyataan ketiga menghasilkan nilai minimum 3, nilai maksimum adalah 5, dan nilai tengah 4,70. Pernyataan keempat menghasilkan nilai minimum 3, nilai maksimum 5, dan nilai tengah 4,41. Pernyataan kelima menghasilkan nilai minimum 3, nilai maksimum 5, dan nilai tengah 4,41. Untuk mengetahui baik tidaknya pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner cukup melihat nilai tengah yang dihasilkan setiap pernyataan, dan dapat ditarik kesimpulan bahwa semua pernyataan memiliki nilai tengah di atas 4 yang berarti mayoritas responden menjawab setuju untuk variabel Gaji.

2. Statistik Deskriptif Disiplin Kerja

Deskripsi variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.6
Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	81	2	5	3.83	.721
X2.2	81	3	5	4.12	.620
X2.3	81	2	5	3.83	.667
X2.4	81	2	5	3.88	.731
X2.5	81	3	5	3.84	.641
Disiplin Kerja	81	15	25	19.49	2.209
Valid N (listwise)	81				

Sumber : Data primer diolah dengan menggunakan IBM SPSS 26, 2021

Statistik deskriptif variabel disiplin kerja yang ditunjukkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pernyataan pertama menghasilkan nilai minimum sebesar 2, nilai maksimum 5, dan nilai tengah 3,83. Pada pernyataan kedua, nilai minimum yang dihasilkan adalah 3, nilai maksimum adalah 5, nilai tengah adalah 4,12. Untuk pernyataan ketiga, nilai minimum yang dihasilkan adalah 2, nilai maksimum adalah 5, nilai tengah 3,83. Untuk pernyataan keempat, nilai minimum yang dihasilkan adalah 2, nilai maksimum adalah 5, dan nilai tengah adalah 3,88. Yang Untuk pernyataan kelima, nilai minimum yang dihasilkan adalah 3, nilai maksimum adalah 5, dan nilai tengah adalah 3,84. Diketahui bahwa nilai tengah yang dihasilkan dari pernyataan-pernyataan dalam variabel disiplin kerja mengarah ke nilai maksimum atau menghampiri 4, dimana nilai 4 dan 5 adalah pernyataan positif dalam skala likert yang berarti pernyataan-pernyataan dalam variabel disiplin kerja dapat dinilai baik.

3. Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja

Deskripsi variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.7
Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	81	3	5	4.58	.545
X3.2	81	3	5	4.56	.570
X3.3	81	3	5	4.25	.603
X3.4	81	3	5	4.63	.511
X3.5	81	3	5	4.67	.500
Lingkungan Kerja	81	17	25	22.68	1.896
Valid N (listwise)	81				

Sumber : Data primer diolah dengan menggunakan IBM SPSS 26, 2021

Statistik deskriptif variabel lingkungan kerja di atas dapat dijelaskan bahwa nilai minimum yang dihasilkan pernyataan pertama adalah 3, nilai maksimum adalah 5, dan nilai tengah adalah 4,58. Untuk pernyataan kedua, nilai minimum yang dihasilkan adalah 3, nilai maksimum 5, dan nilai tengah adalah 4,56. Untuk pernyataan ketiga, nilai minimum yang dihasilkan adalah 3, nilai maksimum adalah 5, nilai tengah adalah 4,25. Untuk pernyataan keempat, nilai minimum yang dihasilkan adalah 3, nilai maksimum adalah 5, dan nilai tengah adalah 4,63. Untuk pernyataan kelima, nilai minimum yang dihasilkan adalah 3, nilai maksimum adalah 5, nilai tengah adalah 4,67. Semua pernyataan dalam variabel lingkungan kerja menghasilkan nilai tengah > 4 (setuju) yang berarti tanggapan responden untuk variabel ini dapat dinilai baik.

4. Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

Deskripsi variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.8
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	81	3	5	4.49	.527
Y.2	81	3	5	4.32	.496
Y.3	81	3	5	4.23	.597
Y.4	81	4	5	4.69	.465
Y.5	81	3	5	4.73	.475
Kinerja Karyawan	81	19	25	22.47	1.629
Valid N (listwise)	81				

Sumber : Data primer diolah dengan menggunakan IBM SPSS 26, 2021

Statistik deskriptif variabel kinerja karyawan di atas dapat dijelaskan bahwa pernyataan pertama menghasilkan nilai minimum 3, nilai maksimum 5, dan nilai tengah 4,49. Untuk pernyataan kedua, nilai minimum yang dihasilkan adalah 3, nilai maksimum 5, dan nilai tengah adalah 4,32. Untuk pernyataan ketiga, nilai minimum yang dihasilkan adalah 3, nilai maksimum adalah 5, dan nilai tengah adalah 4,23. Untuk pernyataan keempat nilai minimum adalah 4, nilai maksimum adalah 5, dan nilai tengah adalah 4,69. Untuk pernyataan kelima, nilai minimum yang dihasilkan adalah 3, nilai maksimum adalah 5, dan nilai tengah adalah 4,73. Diketahui bahwa nilai tengah yang dihasilkan mengarah ke nilai maksimum dan dapat diinterpretasikan bahwa tanggapan responden pada pernyataan kinerja karyawan dapat dinilai baik karena mayoritas responden memberikan tanggapan positif untuk pernyataan-pernyataan dalam variabel tersebut.

5.1.4 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Pengujian validitas merupakan bagian dari uji instrumen penelitian yang digunakan untuk menilai layak tidaknya kuesioner penelitian. Pengukurannya

adalah dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Berikut hasil dari pengujian validitas penelitian ini.

Tabel 5.9
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompensasi	Item 1	0,800	0,221	Valid
	Item 2	0,711	0,221	Valid
	Item 3	0,601	0,221	Valid
	Item 4	0,545	0,221	Valid
	Item 5	0,535	0,221	Valid
Disiplin Kerja	Item 1	0,690	0,221	Valid
	Item 2	0,594	0,221	Valid
	Item 3	0,721	0,221	Valid
	Item 4	0,650	0,221	Valid
	Item 5	0,604	0,221	Valid
Lingkungan Kerja	Item 1	0,679	0,221	Valid
	Item 2	0,722	0,221	Valid
	Item 3	0,694	0,221	Valid
	Item 4	0,792	0,221	Valid
	Item 5	0,584	0,221	Valid
Kinerja Pegawai	Item 1	0,702	0,221	Valid
	Item 2	0,601	0,221	Valid
	Item 3	0,682	0,221	Valid
	Item 4	0,623	0,221	Valid
	Item 5	0,555	0,221	Valid

Sumber : Data primer diolah dengan menggunakan IBM SPSS 26, 2021

Tabel uji validitas yang ditunjukkan tabel di atas diketahui menghasilkan nilai r hitung $>$ r tabel, yang berarti bahwa semua pernyataan dalam kuesioner penelitian layak atau valid sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui kehandalam instrumen penelitian (kuesioner). Pengukurannya yaitu dengan membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel dalam penelitian dengan nilai batas (0,6),

apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka dapat dinyatakan variabel-variabel dalam penelitian reliabel atau handal sebagai alat pengumpul data.

Tabel 5.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Nilai Batas	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,611	0,6	Diterima/ <i>Reliable</i>
Disiplin Kerja (X2)	0,662	0,6	Diterima/ <i>Reliable</i>
Lingkungan Kerja (X3)	0,730	0,6	Diterima/ <i>Reliable</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,627	0,6	Diterima/ <i>Reliable</i>

Sumber : Data primer diolah dengan menggunakan IBM SPSS 26, 2021

Hasil pengujian reliabilitas yang ditunjukkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel-variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria penilaian reliabilitas, dengan kata lain variabel-variabel penelitian reliabel atau handal sebagai alat pengumpul data.

3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam pemodelan regresi linear, apakah data tersebut normal atau tidak dapat diukur dengan membandingkan nilai signifikan dengan standar signifikansi (0,05). Apabila nilai signifikansi yang dihasilkan > 0,05 maka dapat dinyatakan data penelitian berdistribusi normal dalam pemodelan regresi.

Tabel 5.11
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.83565539
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.054
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data primer diolah dengan menggunakan IBM SPSS 26, 2021

Hasil pengujian normalitas yang ditunjukkan tabel di atas menghasilkan nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ yang berarti data berdistribusi normal dalam pemodelan regresi linear berganda.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas merupakan salah satu bentuk pengujian dalam asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel independen dalam penelitian. Jika terjadi korelasi antar variabel penelitian berarti model regresi tidak baik, jika tidak terjadi korelasi antar variabel penelitian maka dapat dinyatakan pemodelan regresi dinilai baik. Dalam pemodelan regresi tidak boleh terjadi korelasi antar variabel-variabel independen, maka dari itu penting menggunakan pengujian multikolinieritas untuk mengidentifikasi hal tersebut. Pengukuran dalam pengujian ini yaitu dengan membandingkan nilai Tolerance yang dihasilkan dengan 0,10, serta nilai VIF dengan 10,00. Apabila nilai Tolerance yang dihasilkan $> 0,10$, dan nilai VIF yang dihasilkan $< 10,00$ maka

dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel independen dalam penelitian ini.

Tabel 5.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.295	1.416		2.328	.023		
	Gaji	.147	.062	.162	2.365	.021	.731	1.367
	Disiplin Kerja	.204	.048	.276	4.262	.000	.815	1.226
	Lingkungan Kerja	.522	.064	.608	8.212	.000	.624	1.603

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah dengan menggunakan IBM SPSS 26, 2021

Tabel di atas menunjukkan nilai Tolerance dari variabel-variabel independen (Gaji, disiplin kerja, dan lingkungan kerja) $> 0,10$, dan nilai VIF $< 10,00$. Berdasarkan hasil dari nilai Tolerance dan nilai VIF di atas maka dapat dinyatakan tidak terjadi korelasi antar variabel independen dalam penelitian ini yang berarti pemodelan regresi linear berganda dapat dinilai baik.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastistis bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya kesamaan varian dalam analisis regresi linear berganda. Persyaratan utama dalam analisis regresi adalah harus bebas dari gejala heterokedastisitas. Pengukuran dalam pengujian ini yaitu dengan membandingkan nilai signifikan dengan standar signifikansi (0,05), apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastistas dalam pemodelan regresi linear berganda.

Tabel 5.13
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.095	.829		1.322	.190
	Gaji	.014	.036	.048	.373	.710
	Disiplin Kerja	.040	.028	.177	1.442	.153
	Lingkungan Kerja	-.067	.037	-.254	-1.810	.074

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Data primer diolah dengan menggunakan IBM SPSS 26, 2021

Hasil pengujian heterokedastisitas yang ditunjukkan tabel di atas menghasilkan nilai signifikansi dari setiap variabel independen $> 0,05$, hal tersebut berarti tidak terjadi gejala heterokedastistas pada pemodelan regresi linear berganda dalam penelitian.

4. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan sebagai teknik analisis utama dalam penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui ketergantungan variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian analisis regresi linear berganda seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T Hitung	Signifikan	Keterangan
Gaji (X1)	0,147	2,365	0,021	Signifikan
Disipin Kerja (X2)	0,204	4,262	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja (X3)	0,522	8,212	0,000	Signifikan
Konstanta	3,295	2,328	0,023	Signifikan
F	71,813			
Prob F	0,000			

R	0,858
R Square	0,737

Sumber : Data primer diolah dengan menggunakan IBM SPSS 26, 2021

Hasil pengujian regresi linear berganda di atas dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 3,295 \alpha + 0,147 X_1 + 0,204 X_2 + 0,522 X_3 + 0,05$$

Persamaan di atas dapat diinterpretasikan dengan uraian-uraian berikut ini:

1. Nilai konstanta sebesar 3,925 yang berarti jika nilai koefisien regresi Gaji, disiplin kerja, dan lingkungan kerja tetap/ tidak berubah maka kinerja karyawan sebesar 3,295.
2. Nilai koefisien regresi Gaji sebesar 0,147 berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 0,147 terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain Gaji dapat memprediksi kenaikan dan penurunan kinerja karyawan sebesar 0,147.
3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,204 berarti disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 0,204 terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain disiplin kerja dapat memprediksi kenaikan dan penurunan kinerja karyawan sebesar 0,204.
4. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,522 berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 0,522 terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain lingkungan kerja dapat memprediksi kenaikan dan penurunan kinerja karyawan sebesar 0,522.
5. Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan yaitu variabel yang menghasilkan nilai koefisien regresi paling besar dalam persamaan regresi.

Adapun variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, hal tersebut disebabkan nilai koefisien regresi yang dihasilkan sebesar 0,522 yang berarti paling besar dibandingkan kedua variabel independen lainnya dalam penelitian ini.

2. Uji Parsial (T Test)

Uji parsial merupakan salah satu bentuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini. Uji parsial merupakan bagian dari analisis regresi linear berganda yang memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Pengukuran dalam pengujian ini yaitu dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel, dan membandingkan nilai signifikansi dengan standar signifikansi. Apabila nilai t hitung > t tabel, maka dapat dinyatakan bahwa secara positif variabel independen memiliki pengaruh parsial terhadap variabel dependen. Selanjutnya apabila nilai signifikansi yang dihasilkan variabel independen < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 5.15
Hasil Uji Parsial (T Test)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	3.295	1.416		2.328	.023
	Gaji	.147	.062	.162	2.365	.021
	Disiplin Kerja	.204	.048	.276	4.262	.000
	Lingkungan Kerja	.522	.064	.608	8.212	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah dengan menggunakan IBM SPSS 26, 2021

Sebelum menjelaskan hasil pengujian parsial, peneliti harus mengetahui nilai t tabel terlebih dahulu untuk membandingkannya nanti dengan nilai t hitung yang telah ditunjukkan pada tabel di atas. Adapun cara mendapatkan nilai t tabel yaitu dengan menggunakan rumus berikut:

$$Df = n - k$$

DF = *Degree of Freedom* (Derajat kebebasan (0,05))

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel

Jadi:

$$DF = 81 - 4$$

$$= 77$$

Hasil dari persamaan di atas di masukkan di excel dengan formula berikut:

$$=TINV(0.05,77)$$

$$=1,991$$

Nilai t tabel yang dihasilkan adalah 1,991

Hasil pengujian parsial yang ditunjukkan tabel di atas diketahui bahwa nilai t hitung Gaji, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berada $> 1,991$, dan nilai signifikansi dari ketiga variabel independen $< 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Gaji, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Simultan (F Test)

Pengukuran dalam pengujian ini yaitu dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel, juga membandingkan nilai signifikansi dengan batas

signifikansi (0,05). Adapun hasil pengujian simultan seperti yang ditunjukkan tabel berikut ini:

Tabel 5.16
Hasil Uji Simultan (F Test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	156.307	3	52.102	71.813	.000 ^b
	Residual	55.866	77	.726		
	Total	212.173	80			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Gaji						

Sumber : Data primer diolah dengan menggunakan IBM SPSS 26, 2021

Sebelum menjelaskan mengenai hasil pengujian simultan, peneliti harus mengetahui terlebih dahulu nilai F tabel. Adapun caranya yaitu dengan menggunakan rumus berikut ini:

$$DF 1 = k - 1$$

$$DF 2 = n - k$$

DF = Degree of Freedom (Derajat kebebasan (0,05))

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel

$$DF 1 = 4 - 1 = 3$$

$$DF 2 = 81 - 4 = 77$$

Hasil tersebut kemudian dimasukkan dalam formula excel dengan rumus berikut:

$$=FINV(0.05,3,77)$$

$$F \text{ tabel} = 2,723$$

Nilai F tabel yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah 2,723, sedangkan nilai F hitung dalam pengujian simultan yang ditunjukkan tabel di atas sebesar 52,102 yang berarti nilai F hitung > F tabel 2,723. Pada pengukuran selanjutnya diketahui bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan adalah $0,000 < 0,05$. Jadi, berdasarkan hasil pengujian dan pengambilan keputusan dalam pengujian simultan maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen yang terdiri dari Gaji, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besaran pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen maka digunakanlah uji koefisien determinasi (R^2). Pengukuran dalam pengujian ini yaitu; semakin mendekati angka 1 nilai yang dihasilkan dalam kolom *R Square* maka semakin kuat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 5.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	.737	.726	.852
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Gaji				

Sumber : Data primer diolah dengan menggunakan IBM SPSS 26, 2021

Nilai R Square yang dihasilkan dalam pengujian koefisien determinasi di atas menunjukkan nilai 0,737, jika ditransformasikan ke persen maka menjadi

73,7%. Nilai tersebut menjelaskan besaran pengaruh Gaji, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sisanya sebesar 26,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Pembahasan

5.2.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian regresi linear berganda pada penjelasan sebelumnya dapat dijelaskan bahwa koefisien regresi kompensasi bertanda positif dan memiliki nilai sebesar 0,147 yang berarti kompensasi memiliki pengaruh atas naik turunnya kinerja karyawan sebesar 0,147. Pada pengujian parsial, nilai t hitung yang dihasilkan $> t$ tabel, serta nilai signifikansi $< 0,05$ yang berarti Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Tenant Carefour, Ramayana, Informa dan Ace Hardware pada Mall Panakukkang Square.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Muhammad Faizal Muttaqi, 2015. Pengaruh Kompensasi, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Kediri Mall Kota Kediri. Sampel menggunakan metode sampel sensus yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel sebanyak 48 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah memberikan kuesioner kepada responden atau karyawan. Jenis penelitian yang digunakan kuantitatif yaitu cara pandang atau melihat penelitian dari aspek kuantitas data. Data dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Gaji berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Kediri Mall Kota Kediri; 2) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Kediri Mall Kota Kediri; 3) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Kediri Mall Kota Kediri; 4) Kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Kediri Mall Kota Kediri. Implikasi dari penelitian ini yaitu: 1) Implikasi teoritis, sebagai bahan perbandingan teori dan praktik, sehingga dapat menambah wawasan yang sangat penting bagi peneliti dimasa yang akan datang; 2) Implikasi praktis, dapat digunakan bagi instansi dalam memberikan Gaji dan motivasi kepada karyawan, dan memahami kepuasan karyawan supaya kinerja karyawan dapat maksimal dalam mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan. Saran yang dapat diberikan yaitu: 1) Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih menitik beratkan pada Gaji, motivasi, dan kepuasan kerja dalam organisasi karena dapat menunjang kinerja karyawan menjadi lebih baik; 2) Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang pengaruh Gaji, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

5.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian regresi linear berganda pada penjelasan sebelumnya dapat dijelaskan bahwa koefisien regresi disiplin kerja bertanda positif dan memiliki nilai sebesar 0,204 yang berarti disiplin kerja memiliki pengaruh atas naik turunnya kinerja karyawan sebesar 0,204. Pada pengujian parsial, nilai t hitung yang dihasilkan $>$ t tabel, serta nilai signifikansi $<$ 0,05 yang berarti disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Tenant Carefour, Ramayana, Informa dan Ace Hardware pada Mall Panakukkang Square.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Yuli Triastuti. 2019. Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Abadi Bersama. Miribet Hutagalung. Lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja merupakan tiga faktor yang diduga relatif besar dalam memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama. Dilakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama. Penelitian dilakukan di PT. Anugerah Abadi Bersama dengan mengambil 100 karyawan sebagai sampel penelitian. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t. Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; 2) Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; 3) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama.

5.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian regresi linear berganda pada penjelasan sebelumnya dapat dijelaskan bahwa koefisien regresi lingkungan kerja bertanda positif dan memiliki nilai sebesar 0,522 yang berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh atas naik turunnya kinerja karyawan sebesar 0,147. Pada pengujian parsial, nilai t hitung

yang dihasilkan $> t$ tabel, serta nilai signifikansi $< 0,05$ yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Tenant Carefour, Ramayana, Informa dan Ace Hardware pada Mall Panakukkang Square.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferry Setiawan, A.A.Sg. Kartika Dewi (2013). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Gaji dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Berkat Anugrah yang berjumlah 32 orang responden. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner. Teknik analisis data yang dipergunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan program SPSS 15.0 for Windows. Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa Gaji dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan CV. Berkat Anugrah. Implikasi dari penelitian ini, adalah kinerja karyawan harus ditingkatkan, terutama dalam hal; pekerjaan harus sesuai dengan standar, pekerjaan harus mencapai target, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan sikap kerjasama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Gaji harus ditingkatkan, terutama dalam hal tunjangan hari raya. Lingkungan kerja harus diperbaiki dalam hal suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.

5.2.4 Pengaruh Simultan Gaji, Disiplin Kerja Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh simultan yang ditandai dengan nilai F hitung $>$ F tabel dan nilai signifikansi $<$ 0,05. Selanjutnya nilai R Square yang dihasilkan dalam pengujian koefisien determinasi di atas menunjukkan nilai 0,737, jika ditransformasikan ke persen maka menjadi 73,7%. Nilai tersebut menjelaskan besaran pengaruh Gaji, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sisanya sebesar 26,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Muhammad Faizal Muttaqi, 2015. Pengaruh Gaji, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Kediri Mall Kota Kediri. Sampel menggunakan metode sampel sensus yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel sebanyak 48 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah memberikan kuesioner kepada responden atau karyawan. Jenis penelitian yang digunakan kuantitatif yaitu cara pandang atau melihat penelitian dari aspek kuantitas data. Data dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Kediri Mall Kota Kediri; 2) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Kediri Mall Kota Kediri; 3) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Kediri Mall Kota Kediri; 4) Gaji, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Kediri Mall

Kota Kediri. Implikasi dari penelitian ini yaitu: 1) Implikasi teoritis, sebagai bahan perbandingan teori dan praktik, sehingga dapat menambah wawasan yang sangat penting bagi peneliti dimasa yang akan datang; 2) Implikasi praktis, dapat digunakan bagi instansi dalam memberikan Gaji dan motivasi kepada karyawan, dan memahami kepuasan karyawan supaya kinerja karyawan dapat maksimal dalam mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan. Saran yang dapat diberikan yaitu: 1) Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih menitik beratkan pada Gaji, motivasi, dan kepuasan kerja dalam organisasi karena dapat menunjang kinerja karyawan menjadi lebih baik; 2) Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang pengaruh Kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain yang juga sejalan adalah penelitian yang dilakukan oleh Yuli Triastuti. 2019. Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Abadi Bersama. Miribet Hutagalung. Lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja merupakan tiga faktor yang diduga relatif besar dalam memepengaruhi kinerja karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama. Dilakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama. Penelitian dilakukan di PT. Anugerah Abadi Bersama dengan mengambil 100 karyawan sebagai sampel penelitian. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t. Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Lingkungan kerja

secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; 2) Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; 3) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama.

5.2.5 Variabel yang Memiliki Pengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam pengujian regresi linear berganda variabel yang memiliki pengaruh paling dominan yaitu variabel yang menghasilkan nilai koefisien regresi paling besar dalam persamaan regresi. Adapun variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, hal tersebut disebabkan nilai koefisien regresi yang dihasilkan sebesar 0,522 yang berarti paling besar dibandingkan kedua variabel independen lainnya dalam penelitian ini. Hasil tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki dominasi terhadap kinerja karyawan, jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Gaji, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Tenant pada Mall Panakukkang Square Makassar.
2. Gaji, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Tenant pada Mall Panakukkang Square Makassar.
3. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Tenant pada Mall Panakukkang Square Makassar

6.2 Saran

Adapun saran dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Pihak pimpinan perlu memerhatikan sistem Gaji kepada karyawan, dalam penelitian ini Gaji memiliki pengaruh paling kecil terhadap kinerja karyawan hal tersebut disebabkan kurang maksimalnya penerapan sistem Gaji. Diharapkan kepada pimpinan perusahaan lebih memerhatikan hal tersebut sehingga dapat mencapai kinerja karyawan yang maksimal dan berkesinambungan.
2. Selanjutnya untuk para karyawan dan manajer agar mampu mempertahankan kondusifitas lingkungan kerja, temuan dalam penelitian

ini menguraikan pengaruh lingkungan kerja yang sangat dominan terhadap kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja secara kondisi menurun, maka kinerja karyawan juga dapat menurunkan performa/kinerja karyawan, jadi penting untuk menjaga lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif.

3. Untuk peneliti selanjutnya agar dapat meneliti variabel lain yang dapat memprediksi kinerja karyawan sehingga dihasilkan temuan yang berbeda dari temuan-temuan sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan IWayan Mudiarta Utama. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama : Graha Ilmu.
- Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Adhian, Nugraha. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada PT. Bumi Barito Utama Cabang Bekasi). Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 1, Nomor 2, Juni 2013. h. 187-209
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Fauziah Chaerunnisa. 2016. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Febu Hotel Bandung, Repository Unpas, Vol. 2 No. 9, 2016
- Fitrianto, AlifBagus (2010). Hubungn Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi. Tesis. Surakarta:Fakultas Pasca Sarjana Magister Sains PsikologiUMS.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yokyakarta: Laksana.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba. Empat.
- Mangkunegara, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua belas. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV
- Mitra Diah (2008) dengan judul Pengaruh Gaji dan Motivasi terhadap Prestasi

Kerja di PT. Tirta Husada Farma Semarang.

- Muhammad Faizal Muttaqi, Sri Aliami, Lilia Pasca Riani. (2015). Pengaruh Gaji & Motivasi & Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut. *Jurnal Spread*,: 3 (3), 4-10.
- Nawawi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Ristiana, Nunung. 2012. Pengaruh Gaji, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) (Studi pada SD/MI Kabupaten Kudus). Universitas Diponegoro : Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Tersedia dalam : <http://eprints.undip.ac.id>. Akses Tanggal 20 Januari 2013.
- Rikantika, R., 2016, “Pengaruh Work Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Wanita Badan Pusat Statistik (Bps) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)”.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 2, Salemba Empat
- Setiawan, Ferry dan A.A.Sg. Kartika Dewi.2014. Pengaruh Gaji Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pasa CV. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol 3 No 5.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. PT Refika Aditama
- Simamora Henry. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara
- Sunyoto Danang. 2013. *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Wardani (2009) dengan judul pengaruh Gaji, keahlian, dan Motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pembangkit Jawa Bali
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- Murty, Windy Aprilia dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Gaji, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*. Volume 2, No. 2, Juli. Pages 215-228

Zesbendri dan Anik Ariyanti. (2011). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. (2): h: 11-19