



**PENGARUH KOMPENSASI, SEMANGAT
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA HARPINDO JAYA KUDUS**

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan jenjang pendidikan
Strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muria Kudus

Diajukan Oleh :

AHMAT TRIYANTO

NIM. 2009-11-081

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MURIA KUDUS
TAHUN 2013**

**PENGARUH KOMPENSASI, SEMANGAT KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA HARPINDO JAYA KUDUS**

Skripsi ini telah disetujui dan dipertahankan dihadapan Tim Pengudi Ujian Skripsi

Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus



MOTTO DAN PERSEMPAHAN

Motto :

**Ingatlah, dengan mengingat nama Allah SWT dapat
menentramkan hati**

(Ar-Ra'd : 28)

**Dengan kembali bertaubat kepada-Nya dan bertakwalah
kepada-Nya serta dirikanlah shalat dan janganlah kamu
termasuk orang-orang yang mempersekuatkan Allah**

(Ar Rumm ayat 31)

PERSEMPAHAN :

- 1. Bapak dan Ibu tercinta**
- 2. Adikku tercinta**
- 3. Keluargaku tercinta**
- 4. Almamater UMK**

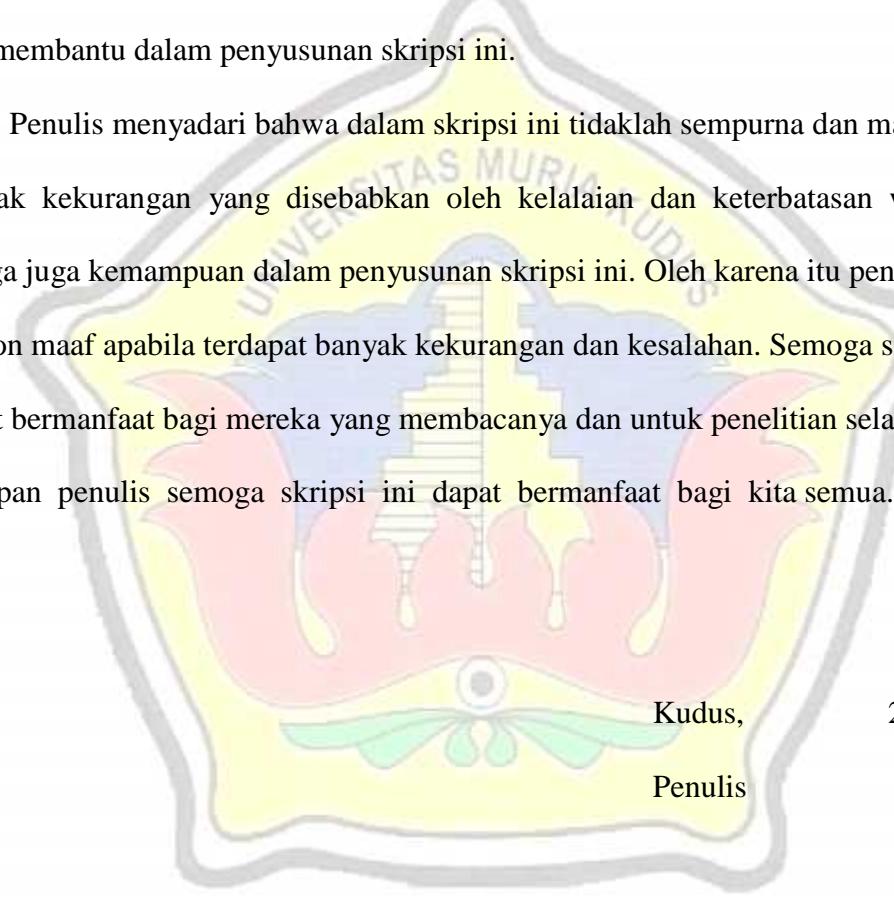
KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **PENGARUH KOMPENSASI, SEMANGAT KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HARPIDO JAYA KUDUS.** Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan dan bantuan berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat dilupakan begitu saja. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Mochamad Edris, Drs, MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus.
2. Bapak Drs. H. Taufik, MS, MM, Dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran, dan senantiasa sabar memberikan pengarahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Drs. H. Chanafi Ibrahim, MM, Dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran, dan senantiasa sabar memberikan pengarahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu dosen pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus yang telah memberikan pengajaran dan bekal ilmu pengetahuan yang berguna kepada penulis selama perkuliahan
5. Karyawan Harpindo Jaya Kudus khususnya responden yang telah memberikan waktu guna pengisian kuesioner.

6. Bapak dan Ibu selaku kedua orang tuaku yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materi selama saya kuliah dan penyusunan skripsi. Tidak ada seorang pun yang bisa memberikan kasih sayang tak bersyarat sebesar kalian berikan untukku dan atas segala doa yang kau ucapkan untuk anakmu ini.
7. Teman-teman Manajemen SI dan Almamaterku.
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini tidaklah sempurna dan masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu penulis mohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi mereka yang membacanya dan untuk penelitian selanjutnya. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin



Kudus,

2013

Penulis

AHMAT TRIYANTO

NIM. 2009-11-081

ABSTRAKSI / RINGKASAN
UNIVERSITAS MURIA KUDUS
FAKULTAS EKONOMI JURUSAN MANAJEMEN
STATUS TERAKREDITASI B

STRATA 1 2013

- A. Nama Penyusun : AHMAT TRIYANTO
B. Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, SEMANGAT KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HARPINDO JAYA KUDUS
C. Jumlah Halaman : Permulaan xvi, isi 82, Tabel 13, Gambar 2
D. Ringkasan :

Pemberian kompensasi sangat penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Kerugian yang didapat apabila kompensasi diberikan secara tidak tepat adalah perusahaan bisa kehilangan karyawan yang memiliki kinerja yang baik, dan perusahaan harus mengeluarkan biaya lagi untuk penarikan karyawan baru yang berkualitas. Karyawan dalam melaksanakan kegiatan kerja tidak akan terlepas dari semangat dan kegairahan kerja. Sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Semangat dan kegairahan yang ada pada diri karyawan, diharapkan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan tempatnya bekerja. Lingkungan kerja juga merupakan aspek yang harus diperhatikan pihak perusahaan karena akan menumbuhkan semangat kerja karyawan. Secara umum lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melaksanakan tugas baik yang berupa fisik maupun non fisik.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah kompensasi, semangat kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Harpindo Jaya Kudus secara parsial maupun secara berganda? Adapun tujuan penelitian menguji pengaruh kompensasi, semangat kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Harpindo Jaya Kudus secara parsial maupun berganda. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah diduga Kompensasi, semangat kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Harpindo Jaya Kudus secara parsial maupun berganda.

Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Kompensasi (X_1), Semangat Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3), sedangkan variabel dependen, dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y). Jenis dan sumber data dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Sampel diambil sebanyak 54 pegawai dari 115 populasi dengan menggunakan perhitungan rumus dari Slovin. Pengambilan sampelnya digunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Pengolahan data menggunakan *coding, scoring, editing, tabulating*. Uji instrumen data meliputi uji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan analisis regresi, pengujian hipotesis, uji parsial (uji t) dan uji hipotesis berganda (Uji F), serta analisis koefisien determinasi (*Adjusted R Square*).

Dari hasil analisis data dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Harpindo Jaya Kudus berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan hasil pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga hipotesis 1 dapat diterima.
2. Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Harpindo Jaya Kudus berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan hasil pada tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$ menunjukkan semakin tinggi semangat kerja yang dirasakan karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga hipotesis 2 dapat diterima.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Harpindo Jaya Kudus berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan hasil pada tingkat signifikansi $0,017 < 0,05$ menunjukkan semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga hipotesis 3 dapat diterima.
4. Kompensasi, Semangat Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Harpindo Jaya Kudus berdasarkan hasil pengujian hipotesis 4 dengan hasil pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan semakin tinggi kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga hipotesis 4 dapat diterima.

E. Daftar buku yang digunakan : 24 (tahun 2002 -2013).

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
MOTTO DAN PERSEMPAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
RINGKASAN / ABSTRAKSI	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Ruang Lingkup	3
1.3 Perumusan Masalah	3
1.4. Tujuan Penelitian	4
1.5. Kegunaan Penelitian	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1. Kompensasi	6
2.1.1. Pengertian Kompensasi	6
2.1.2. Tujuan Kompensasi	8
2.1.3. Indikator Kompensasi Karyawan	9
2.2. Semangat Kerja	10
2.2.1. Pengertian Semangat Kerja	10

Halaman

2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja .	11
2.2.3. Faktor-faktor yang Menyebabkan Menurunnya Semangat Kerja	12
2.2.4. Indikator Semangat Kerja Karyawan	14
2.3. Lingkungan Kerja	14
2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja	14
2.3.2. Jenis Lingkungan Kerja	15
2.3.3. Indikator Lingkungan Kerja	17
2.4. Kinerja Karyawan	18
2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan	18
2.4.2. Standar Kinerja Karyawan	18
2.4.3. Penilaian Kinerja	19
2.4.4. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	22
2.4.5. Indikator Kinerja Karyawan	24
2.5. Hubungan antar Variabel	24
2.5.1. Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	24
2.5.2. Hubungan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	25
2.5.3. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	27
2.6. Tinjauan Penelitian Terdahulu	28
2.7. Kerangka Pikir	30
2.8. Hipotesis	32

	Halaman
BAB. III. METODE PENELITIAN	33
3.1. Rancangan Penelitian	33
3.2. Variabel Penelitian	33
3.3. Jenis dan Sumber Data	37
3.4. Populasi dan Sampel	37
3.5. Pengumpulan Data	39
3.6. Uji Instrumen Data	40
3.6.1. Uji Validitas.....	40
3.6.2. Uji Reliabilitas	40
3.7. Pengolahan Data	41
3.8. Analisis Data	42
3.8.1. Analisis Deskriptif	42
3.8.2. Analisis Kuantitatif	43
3.8.2.1. Analisis Regresi	43
3.8.2.2. Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji t)....	44
3.8.2.3. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)...	45
3.8.2.4. Analisis Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R Square</i>).....	46
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	47
4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian	47
4.1.1. Sejarah Singkat Berdirinya Harpindo Jaya	47
4.1.2. Profil Harpindo Jaya Kudus	48
4.1.3. Pelayanan Harpindo Jaya Kudus	49

	Halaman
4.1.4. Struktur Organisasi Harpindo Jaya Kudus	50
4.2. Uji Instrumen	52
4.2.1. Uji Validitas.....	52
4.2.2. Uji Reliabilitas	55
4.3. Penyajian Data	57
4.3.1. Identitas Responden	57
4.3.2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel	59
4.4. Analisis Data	67
4.4.1. Analisis Regresi	67
4.4.2. Pengujian Hipotesis.....	69
4.5. Pembahasan	74
4.5.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .	74
4.5.2. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	74
4.5.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	75
4.5.4. Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	75
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	78
5.1. Kesimpulan	78
5.2. Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Tinjauan Penelitian Terdahulu	28
3.1. Perhitungan Sampel secara <i>Proportional Sampling</i>	39
4.1. Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kompensasi	53
4.2. Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Semangat Kerja	53
4.3. Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja .	54
4.4. Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan .	55
4.5. Hasil Uji Reliabilitas	56
4.6. Karakteristik Menurut Jenis Kelamin	57
4.7. Karakteristik Menurut Umur	58
4.8. Karakteristik Menurut Tingkat Pendidikan	59
4.9. Frekuensi Variabel Kompensasi	60
4.10. Frekuensi Variabel Semangat Kerja	62
4.11. Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja	64
4.12. Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	66
4.13. Hasil Analisis Regresi Berganda	67
4.14. Hasil Pengujian Berganda (Uji F).....	72

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran Teoritis	31
4.2. Penerapan Kerangka Pengaruh Insentif, Kedisiplinan, Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada di KSP Karya Niaga Gajah Demak	88

