

PENGARUH UPAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRAKINDO

UTAMA MEDAN

Oleh : Desi Astuti. SE.,MM

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Pancabudi Medan

ABSTRAK

Besarnya upah yang diberikan PT. Trakindo Utama Medan kepada karyawannya berdasarkan aturan dan ketentuan tata tertib sesuai keinginan perusahaan sehingga terjadinya kemangkiran kerja karyawan. Selain upah, yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan adalah kurangnya kerja sama antar sesama karyawan dalam menjaga lingkungan kerja yang nyaman dan aman sehingga berdampak pada menurunnya kinerja karyawan, oleh karena itu PT. Trakindo membuat nilai-nilai budaya yang harus dipatuhi dan di ikuti semua karyawan agar target kerja tercapai.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Medan dan untuk membandingkan antara teori yang penulis pelajari diperkuliahan dengan praktek yang sebenarnya dilapangan. Selanjutnya masalah ini dirumuskan apakah upah dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara serempak terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Medan dan variabel manakah dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan wawancara, pengamatan, menyebarkan kuesioner berupa daftar pernyataan kepada 61 responden dengan bantuan program *Statistical Product Service Solution* (SPSS) Versi 15.00 serta studi dokumentasi.

Dari hasil pengujian hipotesis satu (H1) didapat nilai $F_{hitung} 54,482 > 2,37 F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, artinya upah dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara serempak terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Medan. Sedangkan persentase upah dan lingkungan kerja dalam menjelaskan dan mengistemasikan kinerja karyawan sebesar 64,1 %.

Berdasarkan hasil uji parsial dari variabel upah terhadap kinerja karyawan didapat nilai $t_{hitung} 3,667 > t_{tabel} 2,000$ dengan sig. $0,001 < 0,05$, maka disimpulkan upah berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan uji parsial dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan didapat nilai $t_{hitung} 2,480 > t_{tabel} 2,000$ dengan sig. $0,016 < 0,05$, maka disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Oleh karena upah lebih dominan daripada lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan, maka hpotesis dua (H2) yang penulis ajukan sebelumnya tidak diterima.

Kata Kunci : Upah, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasinya.

Berbagai rangsangan faktor motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, pada umumnya manusia bekerja pada suatu perusahaan mempunyai tujuan untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan maka akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan dilingkungan perusahaan.

Mengingat faktor tenaga kerja merupakan faktor yang terpenting dalam pelaksanaan proses produksi maka diperlukan tenaga kerja yang mempunyai keterampilan dan keahlian demi kelangsungan hidup perusahaan. Agar tenaga kerja yang digunakan perusahaan dapat bekerja dengan baik, maka hendaknya pimpinan perusahaan harus memperhatikan segala kebutuhan yang berhubungan dengan karyawan, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap keberadaan karyawan agar loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga tinggi.

Upah dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi

karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Upah merupakan suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberian jasa kepada penerima jasa. Untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi karyawan.

PT. Trakindo Utama adalah perusahaan PMDN (Penanaman Modal Dalam Negeri) yang dipercaya sebagai agen tunggal dari *Caterpillar*, perusahaan yang memproduksi alat-alat berat.

Dengan pemberian upah, diharapkan seorang tenaga kerja dapat untuk produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target volume produksi perusahaan dapat terpenuhi.

Selain upah, faktor lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah lingkungan kerja karena sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kepuasan karyawan, apabila lingkungan kerja kurang baik maka dapat memberikan pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang diterapkan oleh PT. Trakindo Utama Medan adalah selalu mengedepankan hak dan kewajiban karyawan selama bekerja diperusahaan. Adanya nilai-nilai inti yang dijadikan sebagai budaya organisasi perusahaan ini diantaranya adalah berpegang pada etika (*ethical*), bertaraf internasional (*world class*), gigih (*demanding*), proaktif (*proactive*), saling

menghormati (*respectful*), dan pengembangan karyawan (*employee development*). Keseluruhan nilai-nilai tersebut dipegang kuat dan dilaksanakan sampai sekarang sebagai sistem makna bersama (*shared value*) seluruh karyawan dalam mengarahkan perilaku ke arah yang sama untuk pencapaian visi dan misi perusahaan PT. Trakindo Utama Medan.

Peranan upah dan lingkungan kerja yang cukup penting dalam proses pencapaian visi dan misi PT. Trakindo Utama Medan, dimana salah satu pengaruhnya adalah terhadap kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk memilih dan membahas penelitian dengan judul ***Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Medan.***

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Pimpinan harus lebih memperhatikan segala kebutuhan karyawan.
- 2) Adanya peraturan pemotongan upah karyawan apabila tidak masuk kerja tanpa kabar dan alasan yang sah.
- 3) Adanya lingkungan kerja kurang baik karena kurang diperhatikan oleh perusahaan.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. *Apakah upah dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara serempak terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Medan.*
2. *Variabel manakah dominan mempengaruhi kinerja karyawan.*

D. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Medan.
2. Untuk membandingkan antara teori yang penulis pelajari diperkuliahan dengan praktek yang sebenarnya dilapangan.

E. Hipotesis

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

1. *Upah dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Medan.*
2. *Variabel lingkungan kerja dominan mempengaruhi kinerja karyawan.*

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Upah

Upah salah satu komponen kompensasi memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai faktor perangsang dalam mendorong karyawan tercapainya tujuan, sehingga pemberian upah yang layak bagi karyawan harus diperhatikan (**Mathis dan Jackson dalam Moh. Amir, 2002 : 32**).

Upah adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu (**Nawawi, 2003 : 317**).

2. Faktor Mempengaruhi Upah

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat besar kecilnya upah (**Flippo dalam Masud, 2006 : 37**) sebagai berikut :

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- 2) Organisasi buruh
- 3) Kemampuan untuk membayar
- 4) Produktivitas
- 5) Biaya hidup
- 6) Pemerintah
- 7) Keadilan dan kelayakan upah

3. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah di dalam suatu perusahaan penting untuk di perhatikan oleh manajemen perusahaan yang akan mendirikan pabrik untuk perusahaan tersebut. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam

berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja (**Indriyo, 2002 : 151**).

Bagian lingkungan kerja adalah segala fasilitas dan peralatan yang dipasang dan di pergunakan didalam suatu perusahaan yang memenuhi persyaratan standarisasi agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Adapun bagian dari lingkungan kerja (**Sedarmayanti, 2001 : 23**) yaitu :

- 1) Pelayanan untuk para tenaga kerja
- 2) Kondisi Kerja

4. Faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu penerangan, suhu udara, suara bising, ruang gerak dan keamanan kerja (**Siswanto, 2003 : 240**) seperti yang dijelaskan dibawah ini :

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Suara bising
- 4) Ruang gerak
- 5) Keamanan kerja

5. Faktor Mempengaruhi Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (**Tika, 2006 : 121**)

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor (Mangkunegara, 2005 : 11) yaitu :

- 1) Kompetensi Individu
- 2) Dukungan organisasi
- 3) Dukungan manajemen

6. Penilaian Kinerja Karyawan

Adapun penjelasan dari beberapa penilaian kinerja karyawan sebagai berikut :

- 1) Kesetiaan
- 2) Prestasi kerja.
- 3) Tanggung jawab
- 4) Ketaatan
- 5) Kejujuran
- 6) Kerja sama
- 7) Prakarsa
- 8) Kepemimpinan

7. Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja

Adapun sejumlah tujuan penilaian kinerja (Sulistiyani dan Rosidah, 2003 : 224) adalah :

- 1) Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan pegawai.
- 2) Memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya.

3) Mendistribusikan reward dari organisasi atau instansi yang dapat berupa kenaikan pangkat dan promosi yang adil.

4) Mengadakan penelitian manajemen personalia Ada beberapa manfaat yang dapat diambil dari penilaian kinerja.

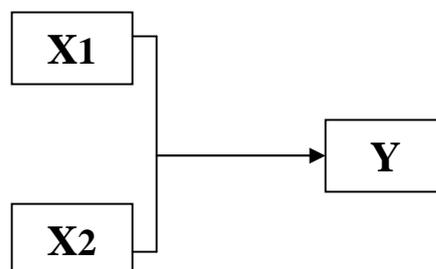
Secara terperinci manfaat penilaian kinerja bagi organisasi (Sulistiyani dan Rosidah, 2003 : 225) adalah :

- 1) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- 2) Perbaikan kinerja
- 3) Kebutuhan latihan dan pengembangan
- 4) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan karyawan
- 5) Untuk kepentingan penelitian karyawan
- 6) Membantu bagian personalia terhadap kesalahan desain karyawan

B. Kerangka Konseptual

penulis membuat suatu kerangka penelitian sebagai berikut :

Kerangka Penelitian



Dimana :

X_1 = Upah (*Independent Variable*)

X_2 = Lingkungan Kerja (*Independent Variable*)

Y = Kinerja (*Dependent Variable*)

METODELOGI PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang dilaksanakan sebagai berikut :

1. *Descriptive research.*
2. *Explanative research.*

B. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Trakindo Utama Medan yang berlokasi di Jalan Medan – Tanjung Morawa Km. 9.2 Kelurahan Timbang Deli Medan.

C. Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini yaitu :

1. Upah (X_1) Adapun indikator-indikatornya sebagai berikut :
 - 1) Sistem pengupahan
 - 2) Sistem upah menurut produksi
 - 3) Sistem upah menurut senioritas.
 - 4) Sistem upah menurut kebutuhan
2. Lingkungan Kerja (X_2) Adapun indikator-indikatornya sebagai berikut :
 - 1) Tata ruang
 - 2) Pencahayaan
 - 3) Drainase dan ventilasi
 - 4) Pengaturan ruang
3. Kinerja karyawan (Y). Pengukuran dengan skala likert

Adapun indikator-indikatornya sebagai berikut :

- 1) Target pekerjaan
- 2) Disiplin waktu kerja
- 3) Menciptakan inovasi kerja
- 4) Berkreativitas

D. Populasi dan Sampel

1. Pupulasi

Pada penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan pada PT. Trakindo Utama Medan sebanyak 61 orang responden.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 61 orang karyawan.

E. Data Dan Instrumen Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini adalah :

1. *Data Primer*
2. *Data Sekunde.*

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data untuk penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui :

1. Wawancara
2. Observasi (pengamatan)
3. Penyebaran Kuesioner.
4. Studi Dokumentasi

G. Pengujian instrumen Data

Sebelum dianalisis dan dievaluasi , terlebih dahulu data diuji dengan :

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang telah disediakan (kuesioner).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur apakah alat ukur yang digunakan (kuesioner) menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama.

2. Uji Asumsi Klasik

Agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan uji asumsi klasik yang harus dipenuhi guna untuk mengetahui model regresi berganda.

- 1) Uji Normalitas
- 2) Uji Multikolinearitas
- 3) Uji Heteroskedastisitas

H. Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis yang digunakan adalah sebagai berikut : Regresi Berganda (*Multiple Regrestion*), dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution (SPSS* versi 15.00) dengan rumus :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + v$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan (*Devendent Variable*)

X₁ = Upah (*Indevendent Variable*)

X₂ = Lingkungan kerja (*Indevendent Variable*)

a, b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regrestion*)

a = Nilai Y apabila X₁ = X₂ = X₃ = 0

ε (*efsilon*) = Kesalahan Penduga (yang tak terungkap)

I. Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan dengan :

1. Uji pengaruh serempak (uji-F)
2. Uji Parsial (uji-t)
3. Uji pengaruh dominan

Untuk mengetahui pengaruh dominan secara lebih jelasnya dapat dilihat dari angka *Standaridized Coefficient Beta* terbesar dari variabel independent yang akan diteliti.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah PT. Trakindo Utama

PT. Trakindo Utama adalah sebuah perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam bidang penjualan alat-alat berat dan besar beserta penyediaan suku cadangnya dan pelayanan purna jual di Indonesia. Sebagai agen tunggal Caterpillar, merek terkenal di dunia, nama Trakindo tidak asing lagi di kalangan para pengusaha, terutama yang bergerak dalam bidang konstruksi, pertambangan, dan perkayuan.

2. Visi Dan Misi

- 1) Visi yang dimiliki oleh PT. Trakindo Utama adalah : *Untuk Menjadi Penyedia Solusi Caterpillar Kelas Dunia*
- 2) Misi yang dimiliki oleh PT. Trakindo Utama adalah : Sejak didirikan, Trakindo didedikasikan untuk melakukan misi mendirikan

entitas, yang menciptakan kesempatan kerja sebanyak mungkin yang bermanfaat dan menantang untuk orang Indonesia, sedangkan menggabungkan nilai-nilai yang ada di PT. Trakindo Utama Medan

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Penyajian Data Karakteristik Dan jawaban Responden

Seperti yang diuraikan pada tabel-tabel berikut ini :

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Pria	54	88,5 %
2.	Wanita	7	11,5 %
Total		61	100,0 %

Sumber : Hasil Kuesioner.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	23 – 30 tahun	25	41,0 %
2.	31 – 40 tahun	12	19,7 %
3.	41 – 50 tahun	14	22,9 %
4.	Diatas 51 tahun	10	16,4 %
Total		61	100,0 %

Sumber : Hasil Kuesioner.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SLTA/Sederajat	10	16,4 %
2.	Diploma (D3)	25	41,0 %
3.	Sarjana (S1)	23	37,6 %
4.	Pasca Sarjana (S2)	3	5,0 %
Total		61	100,0 %

Sumber : Hasil Kuesioner.

Berikut akan disajikan jawaban dari 61 responden

berdasarkan 20 item pernyataan yang penulis ajukan, sebagai berikut :

Hasil Jawaban Responden Dari Variabel Upah (X1)

Jawaban Responden Dari Pernyataan Tentang Sistem Pemberian Upah Sudah Sesuai Dengan Standar Yang Ditentukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	13.1	13.1	13.1
	2	10	16.4	16.4	29.5
	3	11	18.0	18.0	47.5
	4	23	37.7	37.7	85.2
	5	9	14.8	14.8	100.0
Total		61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V 15.00, Upah.

Jawaban Responden Dari Pernyataan Tentang Perusahaan Menggunakan Sistem Pemberian Upah Yang Baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	9.8	9.8	9.8
	2	8	13.1	13.1	23.0
	3	14	23.0	23.0	45.9
	4	22	36.1	36.1	82.0
	5	11	18.0	18.0	100.0
Total		61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V 15.00, Upah.

Jawaban Responden Dari Pernyataan Tentang Pemberian Upah Sesuai Dengan Hasil Produksi Yang Dicapai Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	4.9	4.9	4.9
	2	7	11.5	11.5	16.4
	3	19	31.1	31.1	47.5
	4	24	39.3	39.3	86.9
	5	8	13.1	13.1	100.0
Total		61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V 15.00, Upah.

Jawaban Responden Dari Pernyataan Tentang Hasil Kerja Yang Dilakukan Karyawan Sesuai Dengan Unit Produksi Yang Ditargetkan Perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	6.6	6.6	6.6
	2	5	8.2	8.2	14.8
	3	20	32.8	32.8	47.5
	4	24	39.3	39.3	86.9
	5	8	13.1	13.1	100.0
Total		61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V 15.00, Upah

Jawaban Responden Dari Pernyataan Tentang Perusahaan Dalam Pemberian Upah Disesuaikan Dengan Lama Kerja Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	6.6	6.6	6.6
	2	9	14.8	14.8	21.3
	3	14	23.0	23.0	44.3
	4	19	31.1	31.1	75.4
	5	15	24.6	24.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V 15.00, Upah.

Jawaban Responden Dari Pernyataan Tentang Perusahaan Dalam Memberikan Upah Disesuaikan Dengan Pengalaman Kerja Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	6.6	6.6	6.6
	2	7	11.5	11.5	18.0
	3	17	27.9	27.9	45.9
	4	22	36.1	36.1	82.0
	5	11	18.0	18.0	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V 15.00, Upah.

Jawaban Responden Dari Pernyataan Tentang Upah Yang Diterima Karyawan Dinaikkan Apabila Harga Kebutuhan Pokok Naik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.6	1.6	1.6
	2	14	23.0	23.0	24.6
	3	5	8.2	8.2	32.8
	4	22	36.1	36.1	68.9
	5	19	31.1	31.1	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V 15.00, Upah.

1) **Hasil Jawaban Responden Dari Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

Jawaban Responden Dari Pernyataan Tentang Penataan Ruang Kerja Memberikan Kenyamanan Dalam Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	6.6	6.6	6.6
	2	5	8.2	8.2	14.8
	3	21	34.4	34.4	49.2
	4	21	34.4	34.4	83.6
	5	10	16.4	16.4	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V 15.00, Lingkungan Kerja.

Jawaban Responden Dari Pernyataan Tentang Tata Ruang Kerja Karyawan Sudah Baik Dan Rapi Sehingga Membuat Kesan Ruangan Menjadi Luas Dan Nyaman

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	13.1	13.1	13.1
	3	15	24.6	24.6	37.7
	4	29	47.5	47.5	85.2
	5	9	14.8	14.8	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V 15.00, Lingkungan Kerja.

Jawaban Responden Dari Pernyataan Tentang Ruang Kerja Karyawan Terang Dan Sejuk

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	4.9	4.9	4.9
	2	8	13.1	13.1	18.0
	3	19	31.1	31.1	49.2
	4	21	34.4	34.4	83.6
	5	10	16.4	16.4	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V 15.00, Lingkungan Kerja.

Jawaban Responden Dari Pernyataan Tentang Penataan Tata Cahaya Ruang Kerja Sudah Baik, Sehingga Tidak Mengganggu Aktivitas Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.6	1.6	1.6
	2	14	23.0	23.0	24.6
	3	5	8.2	8.2	32.8
	4	27	44.3	44.3	77.0
	5	14	23.0	23.0	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V 15.00, Lingkungan Kerja.

Jawaban Responden Dari Pernyataan Tentang Suhu Udara Diruang Kerja Karyawan Nyaman Dan Sejuk

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	6.6	6.6	6.6
	2	8	13.1	13.1	19.7
	3	15	24.6	24.6	44.3
	4	24	39.3	39.3	83.6
	5	10	16.4	16.4	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V 15.00, Lingkungan Kerja.

Jawaban Responden Dari Pernyataan Tentang Pengaturan Ventilasi Ruang

Kerja Karyawan Sudah Baik Sehingga Membuat Kerjaan Jadi Lancar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	9.8	9.8	9.8
	2	11	18.0	18.0	27.9
	3	12	19.7	19.7	47.5
	4	17	27.9	27.9	75.4
	5	15	24.6	24.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V 15.00, Lingkungan Kerja.

Jawaban Responden Dari Pernyataan Tentang Keamanan Ruangan Tempat Kerja Selalu Aman Dan Terjamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	8.2	8.2	8.2
	2	6	9.8	9.8	18.0
	3	18	29.5	29.5	47.5
	4	22	36.1	36.1	83.6
	5	10	16.4	16.4	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V 15.00, Lingkungan Kerja.

2) Hasil Jawaban Responden Dari Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.18

Jawaban Responden Dari Pernyataan Tentang Karyawan Selalu Berusaha Keras Agar Target Kerja Yang Diberikan Atasan Tercapai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	9.8	9.8	9.8
	2	9	14.8	14.8	24.6
	3	10	16.4	16.4	41.0
	4	23	37.7	37.7	78.7
	5	13	21.3	21.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V 15.00, Kinerja Karyawan.

Jawaban Responden Dari Pernyataan Tentang Karyawan Merasa Senang Bila Target Yang Diberikan Atasan Selesai Tepat Waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	8.2	8.2	8.2
	2	9	14.8	14.8	23.0
	3	15	24.6	24.6	47.5
	4	25	41.0	41.0	88.5
	5	7	11.5	11.5	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V 15.00, Kinerja Karyawan.

Jawaban Responden Dari Pernyataan Tentang Karyawan Selalu Masuk Kerja Tepat Waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	4.9	4.9	4.9
	2	15	24.6	24.6	29.5
	3	12	19.7	19.7	49.2
	4	11	18.0	18.0	67.2
	5	20	32.8	32.8	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V 15.00, Kinerja Karyawan.

Jawaban Responden Dari Pernyataan Tentang Karyawan Selalu Menghargai Betapa Pentingnya Disiplin Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.3	3.3	3.3
	2	11	18.0	18.0	21.3
	3	16	26.2	26.2	47.5
	4	23	37.7	37.7	85.2
	5	9	14.8	14.8	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V 15.00, Kinerja Karyawan.

Jawaban Responden Dari Pernyataan Tentang Karyawan Selalu Melakukan Inovasi Untuk Mempermudah Perkerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	8.2	8.2	8.2
	2	8	13.1	13.1	21.3
	3	14	23.0	23.0	44.3
	4	19	31.1	31.1	75.4
	5	15	24.6	24.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V 15.00, Kinerja Karyawan.

Jawaban Responden Dari Pernyataan Tentang Karyawan Selalu Meningkatkan Kreativitas Kerja Agar Tercapainya Prestasi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.6	1.6	1.6
	2	14	23.0	23.0	24.6
	3	5	8.2	8.2	32.8
	4	22	36.1	36.1	68.9
	5	19	31.1	31.1	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V 15.00, Kinerja Karyawan.

2. **Pengujian Instrumen Data** sebelumnya dilakukan beberapa
 Dari data yang penulis dapat pengujian yaitu :
 akan dianalisis dan evaluasi, tetapi 1) Uji validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Upah	66.39	148.176	.331	.	.878
Upah	66.25	144.855	.470	.	.873
Upah	66.20	147.161	.477	.	.873
Upah	66.20	142.994	.642	.	.867
Upah	66.11	144.870	.474	.	.873
Upah	66.16	146.506	.454	.	.873
Upah	65.92	139.743	.675	.	.866
Lingkungan Kerja	66.18	141.950	.663	.	.867
Lingkungan Kerja	66.00	150.167	.415	.	.874
Lingkungan Kerja	66.20	146.361	.484	.	.872
Lingkungan Kerja	66.00	140.233	.696	.	.865
Lingkungan Kerja	66.18	143.817	.559	.	.870
Lingkungan Kerja	66.25	148.489	.310	.	.879
Lingkungan Kerja	66.21	148.404	.376	.	.876
Kinerja Karyawan	66.18	141.950	.551	.	.870
Kinerja Karyawan	66.31	149.551	.338	.	.877
Kinerja Karyawan	66.15	148.161	.319	.	.879
Kinerja Karyawan	66.21	148.604	.402	.	.875
Kinerja Karyawan	66.13	146.049	.419	.	.875
Kinerja Karyawan	65.92	139.743	.675	.	.866

Sumber : Hasil Olah SPSS V. 15,00.

2) **Uji Reliabilitas** instrumen yang apabila digunakan
 Uji reliabilitas bertujuan beberapa kali untuk mengukur objek
 untuk mengukur apakah alat ukur yang sama akan menghasilkan data
 (kuesioner) yang digunakan yang sama. Kehandalan dari
 menunjukkan konsistensi dalam pernyataan kuisisioner yang telah
 mengukur gejala yang sama. diajukan kepada 61 responden dapat
 Instrumen yang reliabel adalah dilihat pada Tabel dibawah.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.878	.881	20

Sumber : Hasil Olah SPSS V. 15,00.

1. Uji Asumsi Klasik
 Sebelum melakukan analisis regresi, agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji

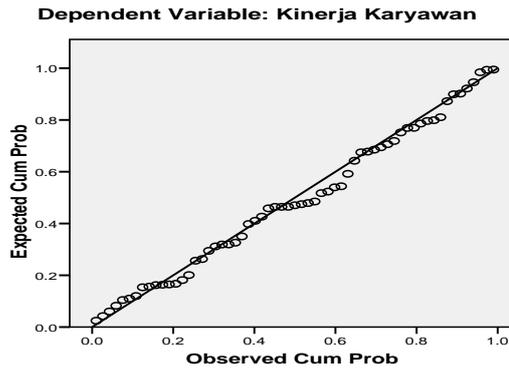
asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu :

1) Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Gambar berikut.

Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Olah SPSS V. 15,00.

Hasil uji normalitas dengan menggunakan pendekatan *kolmogorov smirnov* sebagai berikut.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Upah	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
N		61	61	61
Normal Parameters(a,b)	Mean	24.25	24.46	20.93
	Std. Deviation	4.840	4.653	4.143
Most Extreme Differences	Absolute	.096	.126	.103
	Positive	.096	.126	.103
	Negative	-.087	-.071	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.751	.983	.808
Asymp. Sig. (2-tailed)		.625	.289	.532

Sumber : Hasil Olah SPSS V. 15,00.

2) Uji Multikolinieritas

Hasil uji *multikolinieritas* dapat dilihat pada Tabel berikut :

Hasil Uji Multikolinieritas

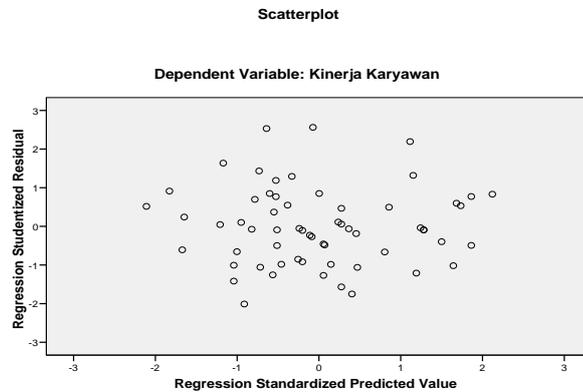
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Upah	.318	3.148
	Lingkungan Kerja	.318	3.148

Sumber : Hasil Olah SPSS V. 15,00.

3) Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar berikut :

Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Hasil Olah SPSS V. 15,00.

3. Analisis Dan Evaluasi

Penulismencoba menganalisa dan mengevaluasi data tersebut untuk mengetahui seberapa besar hubungan dan pengaruh upah dan

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Medan dapat dilihat pada beberapa Tabel dibawah ini.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Upah	61	11	34	24.25	4.840
Lingkungan Kerja	61	16	34	24.46	4.653
Kinerja Karyawan	61	13	30	20.93	4.143
Valid N (listwise)	61				

Sumber : Hasil Olah SPSS V. 15,00.

Disimpulkan data memiliki tingkat penyebaran yang cukup ekstrim sehingga mampu

mengestimasi nilai standar deviasinya.

Correlations

		Upah	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Upah	Pearson Correlation	1	.826(**)	.785(**)
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	61	61	61
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.826(**)	1	.756(**)
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	61	61	61
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.785(**)	.756(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	61	61	61

Sumber : Hasil Olah SPSS V. 15,00.

Selanjutnya untuk melihat seberapa besar variabel upah dan lingkungan kerja mempengaruhi

variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada dibawah.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808(a)	.653	.641	2.483

Sumber : Hasil Olah SPSS V. 15,00.

4. Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. maka dilakukan beberapa uji sebagai berikut :

1) Uji pengaruh serempak (Uji-F)

Model hipotesis yang digunakan :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh upah dan

lingkungan kerja yang signifikan secara serempak terhadap kinerja karyawan.

$H_i = \text{Minimal } 1 \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh upah dan lingkungan kerja yang signifikan secara serempak terhadap kinerja karyawan.

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	672.025	2	336.013	54.482	.000(a)
	Residual	357.712	58	6.167		
	Total	1029.738	60			

Sumber : Hasil Olah SPSS V. 15,00.

Untuk mengetahui hasil uji-t dapat dilihat pada Tabel Coefficients dibawah :

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.071	1.757		1.748	.086
	Upah	.431	.118	.503	3.667	.001
	Lingkungan Kerja	.303	.122	.341	2.480	.016

Sumber : Hasil Olah SPSS V. 15,00.

Berdasarkan Tabel 4.32 diketahui hasil uji t dengan persamaan *Regresi Berganda (multiple regression)* sebagai berikut :

$Y = 3,071 + 0,431 X_1 + 0,303 X_2$.
Konstanta sebesar 3,071 menyatakan jika tidak ada variabel bebas

(bernilai 0) maka variabel terikat tetap sebesar 3,071.

3. Uji pengaruh dominan

Dari Tabel 4.32 didapat angka *Standardized Coefficient Beta* nilai dari masing-masing variabel bebas yaitu upah dan lingkungan kerja. Nilai variabel upah sebesar 0,503 sedangkan angka variabel

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan penulis maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil korelasi diketahui tingkat hubungan antara variabel upah dengan kinerja karyawan sebesar 0,785 yang menyatakan kuat dan berpengaruh, sedangkan tingkat hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,826 yang menyatakan lebih kuat dan berpengaruh dengan signifikan masing-masing variabel dibawah 0,05 (5%) dengan uji dua arah/sisi.
2. Berdasarkan hasil evaluasi didapat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,641 atau disebut *coeffisien determinasi* yang artinya 64,1 % kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh upah dan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil output yang ada hipotesis satu (H_1) yang penulis ajukan sebelumnya dapat diterima yaitu upah dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara serempak

lingkungan kerja lebih kecil hanya mencapai 0.341. Oleh karena angka variabel upah lebih besar dari variabel lingkungan kerja, maka dapat disimpulkan variabel upah yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Medan.

terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Medan.

3. Pada uji parsial dari pengaruh upah terhadap kinerja karyawan didapat nilai *thitung* $3,667 > t_{tabel} 2,000$ dengan sig. $0,001 < 0,05$, maka disimpulkan upah berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan diatas, maka saran yang dapat penulis berikan sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada manajemen perusahaan menerapkan suatu budaya diantaranya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pimpinan perusahaan perlu menambah besaran upah yang diberikan kepada karyawan agar mereka lebih termotivasi meningkatkan porsir kerjanya, dengan demikian target unit kerja perusahaan tercapai lebih cepat.
3. Didalam meningkatkan kinerja karyawan hal yang perlu

diperhatikan pihak manajemen adalah kehadiran dan jam kerja karyawan, karena hal tersebut sangat mempengaruhi hasil kerja yang didapat perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani, Rosidah, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, Penerbit: Graha Ilmu. Yogyakarta
- Alex S. Nitisemito. 2002. *Wawasan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Edwin B. Flippo, 2006. *Manajemen Personalia*, Jilid I. Edisi Keenam, Erlangga; Jakarta.
- Gary Dessler, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid I. Edisi Kesembilan: Indek, Jakarata.
- Hadari Nawawi, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. University Press, Gajah Mada. Yogyakarta.
- Hasibuan, M., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung, Refika Aditama.
- Robbins P. Stephen, 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid I, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robert L. Mathis dan John H. Jakson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Salempa Empat.
- Sedarmayanti 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* . Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Situmorang, Syafrizal H, *et al*, 2008. *Analisis Data Penelitian Menggunakan Program SPSS*. USU Press : Medan.
- Sriyani, 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Binjai*. FE. Unpab. Medan (tidak dipublikasikan)
- Sugiono, 2006. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta: Bandung.
- Kerja Perusahaan*, Bumi Aksara, Jakarta.