

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUMBER UTAMA
NUSANTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu
Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen (S.M) Program Studi
Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : NURHASANAH
NPM : 1505160109
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 10 Oktober 2019, pukul 08:00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : **NURHASANAH**
NPM : **1505160109**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUMBER UTAMA NUSANTARA**

Dinyatakan : **(B)** *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim. Penguji

Penguji I

(RADIMAN, SE, M.Si)

Penguji II

(SALMAN FARISI, S.Psi, MM)

Pembimbing

(DODY FIRMAN, SE, MM)

Panitia Ujian

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

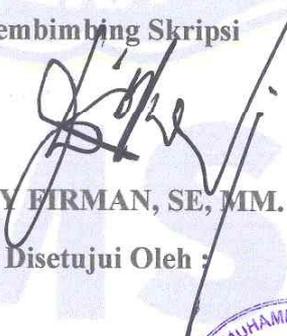
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : NURHASANAH
N.P.M : 1505160109
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUMBER UTAMA NUSANTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2019

Pembimbing Skripsi


DODY FIRMAN, SE, M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen


Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : NUR HASANAH
NPM : 1505160109
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha-saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : NURHASANAH
 N.P.M : 1505160109
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUMBER UTAMA NUSANTARA

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
18/09/2019	- Buat Abstraknya - Tentukan karakteristik responden - Uji Asumsi Klasik dulu lengkap - Perbaiki kembali model persamaan regresi yg - Perbaiki pembahasannya - Kutipin penelitian terdahulu		
23/09/2019	- Perbaiki Abstrak - Pembahasan: prioritas hasil peneliti internal - Perbaiki pembahasannya utk hasil Uji F		
28/09/2019	- Buat Kesimpulan & Saran - Pembahasan: min 3 hasil peneliti terdahulu - Perbaiki Kesimpulan & Saran - Rangkai Kuesioner penelitian - Rangkai Daftar Pustaka		
30/09/2019	- Rangkai lampiran terkait - Buat Daftar Pustaka - Perhatikan tata cara penulisan, paragraf sesuai kaidah bahasa yang benar		

04/10/2019 *gugah belu*
Free Gideng Meja Hujan

Medan, Oktober 2019
 Diketahui / Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

DODY FIRMAN, SE, MM

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

ABSTRAK

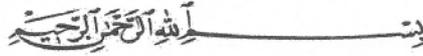
NURHASANAH. 1505160109. PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUMBER UTAMA NUSANTARA, 2019. Skripsi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Utama Nusantara. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 58 orang dari keseluruhan populasi yang merupakan karyawan PT. Sumber Utama Nusantara. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer berupa angket yang menggunakan skala *likert* dalam pemilihan respon penilaian, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil pengujian Secara parsial untuk variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Utama Nusantara, diperoleh hasil secara parsial yaitu berpengaruh secara signifikan. Hal ini berarti input yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan mempengaruhi output yang dihasilkan oleh karyawan yaitu berupa kinerja yang baik. Kemudian pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan diketahui hal yang serupa yaitu adanya pengaruh yang signifikan. Hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan didorong oleh motivasi dari kinerja karyawan itu sendiri. Selanjutnya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti lingkungan kerja bukan merupakan suatu hal yang dominan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Secara simultan diperoleh hasil bahwa variabel X_1 (kompensasi), X_2 (motivasi) dan X_3 (lingkungan kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Kata Kunci : *Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Syukur alhamdulillah penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Utama Nusantara”**.

Shalawat beriring salam saya hadiahkan kepada Baginda Rasullulah Muhammad SAW yang membawa kita dari zaman jahiliyah ke zaman yang terang penuh ilmu pengetahuan dan teknologi seperti saat ini. Semoga kita mendapat syafaatnya di hari akhir nanti. Amin

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sebagai manusia biasa tidak luput dari kesalahan dan kekurangan. Penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan masukan dan kritikan yang sifatnya membangun dari para pembaca untuk kesempurnaan skripsi ini.

Selama penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapat banyak masukan dan bimbingan baik moral maupun materil dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang setulusnya dan sebesar-besarnya kepada kedua orang tua yaitu Ayah tersayang dan Bunda tercinta sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Disisi lain, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tau tercinta yaitu ayahanda Herman Hasan dan ibunda DEwi Lestari.

Kemudian Nyai tercintai Tiurman Elly Siregar dan kedua adik saya yaitu Septian

Widayanti dan Muhammad Jagad Syahputra yang sudah member segala motivasi, doa dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Dr. Agussani, M.Ap selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, S.E., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si selaku Ketua Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Dr. Jufrizen, SE., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dody Firman, SE. M.M yang telah banyak meluangkan waktunya untuk memberi saran, bimbingan serta mengarahkan penulis sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan baik dan selesai tepat waktu.
9. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen, Pegawai serta Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah mengajar dan membantu penulis sehingga dapat menyelesaikan perkuliahan.
10. Bapak Hendrik Sandy selaku Pemimpin PT. Sumber Utama Nusantara yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan riset pada perusahaannya

11. Kepada terkasih dan sahabat terbaik sepanjang masa sekaligus partner seperjuangan skripsi, yaitu Idris, Rika Widya Ningrum, Arifa Hanim dan Zohra Chairi Nastiti yang sudah menemani, memotivasi dan berbagi suka duka. Khusus kepada Cabesa Squad yaitu Bella Mustika, Shavira Amanda, Nurul Fadilah, juga termasuk seluruh keluarga besar Manajemen Malam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, hal ini tentunya tidak terlepas dari keterbatasan ilmu pengetahuan, pengalaman dan referensi. Namun demikian, penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat sebagai bahan perbandingan dan dapat digunakan sebaik-baiknya dalam menambah wawasan serta pola pikir untuk meningkatkan kemampuan dan terampilan memasuki dunia kerja.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca serta dapat menambah ilmu pengetahuan. Apabila penulisan skripsi ini banyak terdapat kata-kata yang kurang berkenan penulis memohon maaf.

Billahi fii Sabilil Haq

Nun Walqalami wa Ma Yasthurun

Al Birra Manittaqa

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Oktober 2019

Penulis,

NURHASANAH
1505160109

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teoritis	7
1. Kinerja Karyawan.....	7
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	7
b. Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan	8
c. Jenis-Jenis Kinerja Karyawan.....	10
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	11
e. Indikator Kinerja Karyawan	13
2. Kompensasi	16
a. Pengertian Kompensasi	16
b. Manfaat dan Tujuan Pemberian Kompensasi.....	17
c. Jenis-Jenis Kompensasi.....	19
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	20
e. Indikator Kompensasi	21
3. Motivasi.....	23
a. Pengertian Motivasi.....	23
b. Manfaat dan Tujuan Motivasi	24
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	25
d. Indikator Motivasi	26
4. Lingkungan Kerja.....	27
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	27
b. Manfaat dan Tujuan Lingkungan Kerja.....	28
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	29
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	33
B. Kerangka Konseptual	36
C. Hipotesis	42

BAB III METODE PENELITIAN.....	43
A. Pendekatan Penelitian.....	43
B. Definisi Operasional Variabel.....	44
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	45
D. Populasi dan Sampel.....	45
E. Teknik Pengumpulan Data.....	46
F. Uji Instrument (Uji Reliabilitas dan Validitas).....	47
G. Teknik Analisis Data.....	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Hasil Penelitian.....	53
1. Deskripsi Data Penelitian.....	53
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	59
3. Uji Asumsi Klasik.....	71
4. Regresi Linear Berganda.....	75
5. Uji Determinasi.....	78
B. Pembahasan.....	79
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	85
A. Kesimpulan.....	85
B. Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel III-1	Definisi Operasional dan Indikator	44
Tabel III-2	Jadwal Penelitian.....	45
Tabel III-3	Skala Likert.....	46
Tabel III-4	Hasil Uji Validitas Kompensasi (X_1)	48
Tabel III-5	Hasil Uji Validitas Motivasi (X_2).....	49
Tabel III-6	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_3)	49
Tabel III-7	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	50
Tabel III-8	Output Realibilitas Instrument	51
Tabel IV-1	Jenis Kelamin Responden.....	57
Tabel IV-2	Usia Responden.....	58
Tabel IV-3	Jenis Pendidikan.....	59
Tabel IV-4	Skor Angket Variabel X1 (Kompensasi).....	60
Tabel IV-5	Skor Angket Variabel X2 (Motivasi)	63
Tabel IV-6	Skor Angket Variabel X3 (Lingkungan Kerja).....	66
Tabel IV-7	Skor Angket Variabel Y (Kinerja Karyawan)	69
Tabel IV-8	Tabel Uji Multikolonieritas	73
Tabel IV-9	Uji Regresi Linear Berganda	75
Tabel IV-10	Uji Parsial (Uji t).....	76
Tabel IV-11	Uji Simultan (Uji f)	78
Tabel IV-12	Uji Determinasi	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	38
Gambar II-2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	39
Gambar II-3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	40
Gambar II-4 Kerangka Konseptual	41
Gambar IV-1 Histogram Normalitas	72
Gambar IV-2 P-Plot Normalitas	72
Gambar IV-3 Scatterplot Heterokedastisitas	74

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor lain seperti modal, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Menurut Sedarmayanti (2016, hal.19) menyatakan sumber daya manusia mendapatkan peran penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era globalisasi yang sedang dan akan terus berlangsung. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya. Selanjutnya Sedarmayanti (2016, hal.19) juga menyebutkan tanpa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dalam bidang pekerjaan dan tanggung jawabnya, organisasi akan gagal untuk mewujudkan eksistensinya.

Seorang karyawan yang memiliki kompetensi tinggi dalam bidang pekerjaan dan tanggung jawabnya akan menunjukkan kinerja yang baik dalam pekerjaannya. Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan kearah sana. Sebagaimana menurut Kasmir (2016, hal 182) menyebutkan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas

dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan pada suatu perusahaan dinilai penting terhadap pencapaian tujuan dari perusahaan itu sendiri, oleh karena itu berbagai upaya dilakukan oleh perusahaan maupun karyawan itu sendiri dalam memberikan kinerja yang baik ketika bekerja. Namun pada praktiknya, yang terjadi pada PT. Sumber Utama Nusantara diketahui bahwa kinerja karyawan pada perusahaan masih cukup rendah. Hal tersebut bisa dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang kontrak kerjanya tidak diperpanjang, sehingga perusahaan harus kembali melakukan rekrutmen. Dapat dikatakan kinerja karyawan yang rendah, dikarenakan tidak adanya loyalitas atau dedikasi yang maksimal dari karyawan kepada perusahaan. Bahkan untuk dituntut bekerja lembur, banyak karyawan yang tidak bersedia.

Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Banyak cara yang ditempuh oleh perusahaan untuk membuat karyawannya memiliki kinerja yang tinggi, diantaranya adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai, menyediakan lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja dan memberikan motivasi kepada karyawan agar mereka bisa bekerja dengan sebaik-baiknya. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai maka kinerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan turun. Kompensasi meliputi kompensasi finansial langsung, tidak langsung dan non finansial. Motivasi adalah dorongan baik dari diri oranglain maupun diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai

target tertentu. Sebagaimana menurut Edison, dkk (2018, hal 152) yang menyatakan kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Namun berdasarkan fenomena yang dilihat pada saat observasi awal, ditemukan keluhan mengenai perusahaan yang tidak memberikan gaji dan insentif lembur yang sesuai sehingga karyawan enggan untuk bekerja lebih maksimal.

Namun jika perusahaan hanya memberikan kompensasi tanpa memberikan perhatian khusus untuk karyawannya, maka hubungan antara karyawan dengan atasan hanya sebatas pekerjaan yang sedang berlangsung. Oleh karena itu, perusahaan juga perlu memberikan motivasi kepada karyawan demi memperbaiki pola pikir juga menunjang pengembangan karyawan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebagaimana menurut Mathis & Jackson dalam Bangun (2012, hal 112) yang menyatakan motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan sesuatu demi mencapai suatu tujuan. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti & Lesmana (2018) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hal yang sama juga disebutkan oleh Jufrizen (2017) dalam penelitiannya yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan pada kenyataannya, fenomena yang terjadi pada perusahaan adalah kurangnya motivasi yang diterima oleh karyawan seperti tidak ada jenjang karir yang dapat memacu semangat karyawan

dalam berkembang. Hal tersebut yang menjadi salah satu penyebab rendahnya kinerja dari karyawan itu sendiri.

Selain faktor kompensasi dan motivasi kerja, lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sebagaimana menurut Sitinjak (2018) dalam penelitiannya yang menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan, lingkungan kerja yang baik sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, dalam hal ini yang dimaksud lingkungan kerja ialah yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan setiap tugas yang dibebankan kepadanya. Bagi pegawai, bekerja pada lingkungan kerja yang bersih, penerangan yang cukup, pertukaran udara yang baik, dengan perlengkapan kerja yang memadai dan komunikasi antar pegawai yang baik akan menimbulkan rasa kepuasan kerja pegawai yang akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Elizar & Tanjung (2018) menemukan hasil dari penelitiannya yaitu secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun hasil dari Observasi yang dilakukan oleh penulis ditemukan fenomena, bahwa masih banyaknya keluhan tentang lingkungan pekerjaan yang tidak nyaman atau kurang produktif seperti keadaan lingkungan kerja yang sempit dan kurang nyaman, dimana didalam satu ruangan terdiri dari banyak meja karyawan yang hanya dibatasi dengan sekat-

sekat sehingga ruangan untuk berjalan cukup kecil serta perlengkapan dan peralatan pendukung pekerjaan tidak memadai. Disamping itu lingkungan kerja juga dinilai kurang nyaman karena terlalu banyak suara yang ditimbulkan oleh rekan kerja di bagian gudang.

Berdasarkan hal diatas dapat disimpulkan bahwa masih banyak hal-hal yang diduga menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan pada PT. Sumber Utama Nusantara, yaitu jika dilihat dari segi kompensasi yang diberikan kepada karyawan ditemukan adanya keluhan mengenai perusahaan yang tidak memberikan gaji dan insentif lembur yang sesuai sehingga karyawan enggan untuk bekerja secara maksimal. Selanjutnya rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja yang disebabkan tidak adanya pengembangan atau pelatihan yang diberikan perusahaan untuk peningkatan kompetensi karyawan. Kemudian fenomena yang terjadi terkait lingkungan kerja yaitu masih banyaknya keluhan tentang lingkungan pekerjaan yang tidak nyaman atau kurang produktif seperti keadaan lingkungan kerja yang sempit dan kurang nyaman, dimana didalam satu ruangan terdiri dari banyak meja karyawan yang hanya dibatasi dengan sekat-sekat sehingga ruangan untuk berjalan cukup kecil serta perlengkapan dan peralatan pendukung pekerjaan tidak memadai. Disamping itu lingkungan kerja juga dinilai kurang nyaman karena terlalu banyak suara yang ditimbulkan oleh rekan kerja di bagian gudang. Hal tersebut yang memicu rendahnya kinerja karyawan, sehingga tidak adanya loyalitas atau dedikasi yang maksimal dari karyawan kepada perusahaan.

Sehingga jika permasalahan yang dilihat dari fenomena yang terjadi pada perusahaan tidak segera diatasi oleh perusahaan, maka akan besar kemungkinan

untuk terjadinya penurunan kinerja karyawan yang semakin drastis dan akhirnya akan berdampak pada kinerja dari perusahaan itu sendiri. Ketika kinerja dari suatu perusahaan akan turun, maka akan mempengaruhi stabilitas perusahaan dan profit, termasuk pencapaian tujuan dari perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, berdasarkan kesimpulan dan fenomena yang ditemukan penulis pada saat observasi awal, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Utama Nusantara”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan Observasi yang penulis lakukan pada PT. Sumber Utama Nusantara. Diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul yaitu:

1. Menurunnya kinerja karyawan yang dilihat melalui penilaian kinerja karyawan.
2. Adanya keluhan mengenai lingkungan kerja yang tidak kondusif atau tidak nyaman.
3. Kurangnya semangat karyawan dalam bekerja, dilihat dari karyawan yang sulit untuk dituntut lembur, kurangnya inisiatif atau terbilang pasif.
4. Tidak adanya pengembangan atau pelatihan yang diberikan perusahaan untuk peningkatan kompetensi karyawan

C. Rumusan dan Batasan Masalah

1. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Utama Nusantara?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Utama Nusantara?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Utama Nusantara?
- d. Apakah kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Utama Nusantara?

2. Batasan Masalah

Untuk menghindari kekeliruan dalam penelitian mengenai masalah yang dibahas, maka dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis membatasi hanya dengan yang berkaitan pada kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Sumber Utama Nusantara.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Utama Nusantara.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Utama Nusantara.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Utama Nusantara.

- d. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Utama Nusantara.

2. Manfaat Penelitian

Adapun yang diharapkan menjadi manfaat penelitian adalah :

a. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat menambah pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan variabel terkait kinerja karyawan dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang diteliti dalam mengambil langkah-langkah perbaikan untuk masa yang akan datang.

b. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan mengenai variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Serta penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan kearah sana.

Menurut Kasmir (2016, hal 182) menyebutkan: “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017, hal 138) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017, hal 138) juga menyebutkan “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut”.

Selanjutnya menurut Mangkunegara dalam Masram (2017, 139) menyatakan “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada periode tertentu.

b. Manfaat dan Tujuan Kinerja karyawan

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Seperti sebagaimana menurut pendapat para ahli dibawah ini:

Menurut Wibowo dalam Rozarie (2017, hal 66) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

- 1) Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
- 2) Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
- 3) Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
- 4) Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
- 5) Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
- 6) Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Menurut Rozarie (2017, hal 64) menyebutkan “Penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/*public* sekaligus juga

sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan apakah pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan”.

Selanjutnya menurut Greenberg & Baron dalam Rozarie (2017, hal 64) menjelaskan bahwa “Penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk sejumlah kepentingan organisasi. Manajemen menggunakan evaluasi untuk mengambil keputusan tentang sumber daya manusia. Penilaian memberikan masukan untuk kepentingan penting seperti promosi, mutasi dan pemberhentian”.

Kemudian menurut Kreitner & Kinicki dalam Rozarie (2017, hal 66) tujuan dari penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

- 1) Administrasi penggajian
- 2) Umpan balik kinerja
- 3) Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
- 4) Mendokumentasi keputusan kepegawaian
- 5) Penghargaan terhadap kinerja individu
- 6) Mengidentifikasi kinerja buruk
- 7) Membantu dalam mengidentifikasi tujuan
- 8) Menetapkan keputusan promosi
- 9) Pemberhentian pegawai
- 10) Mengevaluasi pencapaian tujuan

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manfaat dan tujuan dari kinerja karyawan adalah menciptakan dan memudahkan segala tujuan yang hendak dicapai.

c. Jenis-jenis kinerja karyawan

Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

Menurut Kasmir (2016, hal 182) menyebutkan dalam praktiknya kinerja dibagi ke dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Selanjutnya menurut Robbins dalam Rozarie (2017, hal 65) penilaian kinerja terdiri dari pendekatan sikap, pendekatan perilaku, pendekatan hasil, pendekatan kontingensi. Adapun penjelasan mengenai jenis penilaian tersebut adalah:

- 1) Pendekatan sikap, pendekatan ini menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu.
- 2) Pendekatan perilaku, melihat bagaimana orang berperilaku. Kemampuan orang untuk bertahan meningkat apabila penilaian kinerja didukung oleh tingkat perilaku kerja.
- 3) Pendekatan hasil, perilaku memfokuskan pada proses, pendekatan hasil memfokuskan pada produk atau hasil usaha seseorang atau yang diselesaikan individu.
- 4) Pendekatan kontingensi, pendekatan ini selalu dicocokkan dengan situasi tertentu yang sedang berkembang. Pendekatan sikap cocok ketika harus membuat keputusan promosi untuk calon yang mempunyai pekerjaan tidak sama.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja dari suatu karyawan terdiri dari beberapa jenis yang memiliki tujuannya masing-masing.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Manajemen perusahaan harus membuat strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tujuan dari perusahaan itu sendiri dapat tercapai sebagaimana

seharusnya. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Sebagaimana menurut Sutrisno (2009, hal 111) menyebutkan “faktor yang ikut mempengaruhi prestasi atau kinerja karyawan adalah pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman dan persepsi peranan”.

Selanjutnya menurut Masram (2017, hal 147) “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

- 1) Efektivitas dan efisiensi.
- 2) Otoritas (wewenang).
- 3) Disiplin.
- 4) Inisiatif.”

Adapun penjelasan mengenai faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Efektivitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.
- 2) Otoritas (wewenang). Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.
- 3) Disiplin. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

- 4) Inisiatif. Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Selanjutnya menurut Wirawan (2015, hal.272) mengemukakan dalam melaksanakan kinerja manajer harus memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

- 1) Faktor internal organisasi

Faktor-faktor lingkungan internal organisasi merupakan faktor yang berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Faktor-faktor ini adalah apa yang dilakukan organisasi dalam manajemen umum dan manajemen fungsional SDM organisasi karena itu sepenuhnya dikontrol oleh manajemen organisasi. Faktor-faktor internal antara lain tersebut:

- a. Budaya organisasi
- b. Iklim Organisasi

- 2) Faktor eksternal

Faktor eksternal lingkungan organisasi merupakan faktor yang tidak dapat di kontrol oleh organisasi akan tetapi sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor eksternal tersebut antara lain:

- a. Faktor ekonomi makro dan mikro organisasi
- b. Kehidupan politik
- c. Kehidupan sosial budaya masyarakat
- d. Agama/spiritualitas
- e. Kompetitor

- 3) Faktor pegawai

Faktor internal dan faktor eksternal mempengaruhi faktor faktor pegawai yaitu faktor-faktor yang ada dalam diri pegawai. Faktor-faktor pegawai adalah faktor bawaan ketika lahir dan faktor faktor yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dan lingkungan kehidupan pegawai. Ada sejumlah perilaku pegawai yang secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai yang memerlukan perhatian khusus manajer dalam mengembangkan, mempertahankan dan mengukur kinerja pegawai. Perilaku tersebut antara lain adalah:

- a. Etos kerja
- b. Disiplin kerja
- c. Kepuasan kerja

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dapat diperoleh melalui beberapa faktor yang berasal dari internal maupun eksternal karyawan.

e. Indikator Kinerja karyawan

Kinerja karyawan perlu dinilai untuk memberikan gambaran atas pencapaian mengenai prestasi ataupun dedikasi yang sudah diberikan karyawan kepada perusahaan. Hal tersebut dapat dinilai melalui beberapa hal seperti sebagaimana berikut disampaikan oleh beberapa ahli:

Menurut Simamora dalam Masram (2017, hal 142) menyatakan “meskipun mustahil mengidentifikasi setiap kriteria kerja yang universal yang dapat diterapkan pada semua pekerjaan, adalah mungkin menentukan beberapa

karakteristik yang harus dimiliki dan diharapkan bermanfaat bagi penilaian kinerja karyawan yaitu:

- 1) Stabilitas dan Konsistensi. Kriteria yang baik harus mampu diukur dengan cara-cara yang dapat dipercaya.
- 2) Evaluasi Kinerja Anggota Organisasi. Kriteria yang baik harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
- 3) Efektivitas Individu Anggota Organisasi. Kriteria yang baik haruslah sensitive terhadap masukan dan tindakan pemegang jabatan.
- 4) Dapat diukur. Kriteria yang baik harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.”

Selanjutnya menurut Sastrohadiwiryo dalam Masram (2017, hal 143)

“menyebutkan unsur-unsur yang dinilai harus ada dalam penilaian kinerja adalah:

- 1) Kesetiaan.
- 2) Hasil kerja.
- 3) Tanggung jawab.
- 4) Ketaatan.
- 5) Kejujuran.
- 6) Kerjasama.
- 7) Prakarsa.
- 8) Kepemimpinan.”

Adapun penjelasan dari unsur atau indikator diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Kesetiaan. Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab.
- 2) Hasil kerja. Yang dimaksud dengan hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Tanggung jawab. Yaitu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya.

- 4) Ketaatan. Kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang.
- 5) Kejujuran. Yang dimaksud kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
- 6) Kerjasama. Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.
- 7) Prakarsa. Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas.
- 8) Kepemimpinan. Kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

Selanjutnya menurut Masram (2017, hal 147) unsur-unsur dalam kinerja adalah prestasi, ketaatan dan prakarsa.

Dengan demikian tujuan ditetapkan indikator kinerja itu adalah untuk memberikan bukti apakah hasil yang diharapkan telah tercapai atau belum.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Dalam masyarakat kita sekarang ini, kompensasi yang diterimakan kepada karyawan, cenderung untuk menentukan standar hidup serta kedudukan social di masyarakat. Pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Untuk menarik orang supaya masuk bekerja pada perusahaan tertentu, untuk mengusahakan karyawan datang dan pulang bekerja tepat waktu, memotivasi karyawan supaya lebih giat, disiplin, dan mengembangkan kompetensinya, maka perusahaan perlu memberikan imbalan (*reward*) pada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga kerja kemampuan, dan keterampilan sehingga karyawan merasa puas karena usahanya tersebut dihargai. Dengan kata lain sebagai bentuk penghargaan terhadap penyerahan serta pemberian segenap hasil kerja (*performance*) karyawan kepada perusahaan, maka perusahaan memberikan kompensasi atau (*reward*) sebagai sumber nafkah bagi karyawan yang bersangkutan.

Menurut Werther & Davis dalam Rozarie (2017, hal 72) mendefinisikan “Kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi”.

Menurut Wibowo dalam Rozarie (2017, hal 72) menegaskan bahwa “Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja”.

Selanjutnya menurut Edison (2018, hal 152) menyebutkan “Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang mereka miliki”.

Kemudian menurut Sedarmayanti (2017, hal 263) menuliskan “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa kerja mereka”.

Menurut Priyono (2010, hal 223) menyebutkan “Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dari uraian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya karena telah melakukan kewajiban dengan memenuhi segala tugasnya dan pemberian kompensasi di nilai dari kemampuan karyawan bekerja.

b. Manfaat dan Tujuan Pemberian Kompensasi

Banyak perusahaan bersaing untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Tindakan ini dilakukan oleh banyak organisasi karena semakin besarnya industry tetapi sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan pengetahuan yang berkualitas sangat sedikit dan terbatas. Kompensasi merupakan suatu pilihan yang tepat untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan bagi kebanyakan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017, hal 263) tujuan dari kompensasi adalah:

- 1) Menghargai kinerja.
- 2) Menjamin keadilan.
- 3) Mempertahankan karyawan.
- 4) Memperoleh karyawan bermutu.
- 5) Mengendalikan biaya.
- 6) Memenuhi peraturan.

Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2017, hal 263) menyebutkan secara umum, tujuan pengelolaan kompensasi adalah membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis dan menjamin hak internal dan eksternal secara adil.

Kemudian menurut Hasibuan dalam Rozarie (2017, hal 72) menyebutkan manfaat kompensasi adalah:

- 1) Ikatan kerja sama. Dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan.
- 2) Kepuasan kerja. Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- 3) Pengadaan efektif. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang berkualifikasi untuk perusahaan akan lebih mudah.
- 4) Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- 5) Stabilitas karyawan. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over relative* kecil.
- 6) Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin karyawan semakin baik.
- 7) Pengaruh serikat buruh. Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- 8) Pengaruh pemerintah. Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku, maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Dari tujuan dan manfaat diatas juga dapat disimpulkan bahwa antara tujuan umum memiliki beberapa kesamaan seperti menciptakan karyawan yang lebih baik dan menunjukkan perlakuan yang adil.

c. Jenis-jenis Kompensasi

Komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan ke dalam kompensasi finansial langsung, tak langsung, dan non finansial.

Menurut Bangun (2012, hal 255) kompensasi terbagi menjadi:

- 1) Kompensasi Finansial, bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.

- 2) Kompensasi Langsung, kompensasi yang dibayarkan secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok maupun berdasarkan kinerja berupa bonus atau insentif.

Selanjutnya menurut Rozarie (2017, hal 75) menyebutkan “Kompensasi dapat berbentuk kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi manajemen seperti upah dan gaji sementara kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan”.

Kemudian menurut Priyono (2010, hal 224) menyebutkan “Kompensasi dibedakan menjadi dua macam yaitu yang langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji, upah, upah insentif, sedangkan kompensasi tidak langsung berupa kesejahteraan karyawan”.

Maka dapat disimpulkan jenis-jenis kompensasi langsung adalah gaji dan upah sedangkan kompensasi tidak langsung adalah dapat berupa uang atau barang, tunjangan, dan insentif.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Setiap perusahaan akan memberikan kompensasi kepada karyawannya atas waktu dan tenaga yang sudah diberikan. Dalam pemberiannya ada faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti yang disampaikan oleh beberapa para ahli berikut.

Menurut Mathis & Jackson dalam Rozarie (2017, hal 77) menyebutkan faktor yang menjadi pertimbangan perolehan kompensasi adalah:

- 1) Budaya organisasi. Suatu organisasi perlu menyesuaikan praktik kompensasi dengan budaya organisasi.
- 2) Efektivitas biaya dan penempatan dalam pasar tenaga kerja. Hal lain yang perlu mendapat pertimbangan dalam desain kompensasi

adalah menyeimbangkan biaya dari menarik dan mempertahankan karyawan dengan tekanan kompetitif dari industri serupa.

- 3) Gaji berdasarkan kompetensi. Memberi gaji berdasarkan kompetensi merupakan suatu strategi pemberian imbalan kepada karyawan sehingga mereka semakin mengembangkan kompetensi mereka.
- 4) Gaji pokok dan gaji variabel.

Selanjutnya menurut Rozarie (2017, hal 78) menyebutkan besar kecilnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan ditentukan oleh beberapa faktor antara lain:

- 1) Nilai suatu pekerjaan. Nilai suatu pekerjaan akan menentukan tinggi rendahnya atau besar kecilnya suatu kompensasi.
- 2) Sistem kompensasi. Beberapa sistem kompensasi yang biasa digunakan adalah sistem prestasi dan sistem kontrak/borongan.

Beberapa faktor lain menurut Rozarie (2017, hal 79) yang juga mempengaruhi penetapan kompensasi adalah faktor internal dan faktor eksternal organisasi serta karakteristik karyawan. Faktor internal berkaitan dengan kondisi organisasi yang bersangkutan. Faktor eksternal berkaitan dengan kondisi penawaran dan permintaan kerja yaitu berkaitan dengan hukum ekonomi pasar bebas kondisi dimana penawaran tenaga kerja lebih dari permintaan menyebabkan rendahnya kompensasi yang diberikan.

Dari faktor diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kompensasi diantaranya: penawaran dan permintaan, faktor pemerintah, pengaruh lingkungan internal dan lingkungan eksternal, serikat pekerja dan kemampuan untuk membayar.

e. Indikator Kompensasi

Kompensasi selalu menjadi daya tarik seseorang untuk mau bekerja bahkan menjadi pendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan yang optimal. Untuk

mengukur sesuatu variabel dibutuhkan indikator penilaian termasuk variabel kompensasi sebagaimana menurut pendapat para ahli berikut:

Menurut Mathis & Jackson dalam Rozarie (2017, hal 76) komponen kompensasi mencakup:

- 1) Gaji Pokok yang terdiri dari: Upah, gaji, gaji variabel, bonus, insentif dan kepemilikan saham.
- 2) Tunjangan yang terdiri dari: Asuransi kesehatan, libur pengganti, dana pension dan komponen pekerja.

Selanjutnya menurut Kreitner & Kinicki dalam Rozarie (2017, hal 86) yang menjadi indikator kompensasi mencakup:

- 1) Penghargaan finansial yang terdiri dari Upah dan gaji, jaminan sosial, penghargaan interpersonal, promosi.
- 2) Penghargaan intrinstik yang terdiri dari penyelesaian pekerjaan, prestasi, otonomi dan pengembangan diri.

Kemudian menurut Priyono (2010, hal 225) memberikan gambaran mengenai komponen ataupun indikator kompensasi yang terdiri dari:

- 1) Kompensasi Finansial yang terdiri dari kompensasi langsung (Upah, gaji, komisi, bonus) dan kompensasi tidak langsung (Asuransi kesehatan, bantuan sosial, tunjangan, ketidakhadiran yang dibayarkan).
- 2) Kompensasi non finansial yang terdiri dari pekerjaan dan lingkungan pekerjaan (kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, rekan kerja yang menyenangkan, simbol status yang tepat, kondisi lingkungan yang nyaman dan waktu luang).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa indikator atau komponen dari kompensasi terbagi menjadi dua garis besar yang berasal dari internal maupun eksternal.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi telah lama menjadi tugas manajemen, menimbulkan permasalahan yang paling sulit dan penting untuk dipecahkan. Manajemen telah menggunakan banyak metode untuk memperbaiki motivasi. Adapun pengertian dari motivasi adalah sebagai berikut:

Menurut Mathis & Jackson dalam Bangun (2012, hal 312) menyebutkan motivasi merupakan Hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan.

Selanjutnya menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2009, hal 110) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu rangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan yang ingin dicapai.

Kemudian menurut Siagian dalam Sutrisno (20019, hal 110) menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan motivasi didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur demi mencapai suatu tujuan tertentu. Menurunnya semangat kerja merupakan ciri dari kurangnya motivasi yang dirasakan oleh kebanyakan pekerja. Oleh karena itu pada beberapa situasi perusahaan harus mampu menentukan strategi yang tepat untuk menarik perhatian karyawan agar dapat termotivasi dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

b. Manfaat dan Tujuan Motivasi

Berbagai hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dan penurunan tingkat perputaran dan absensi kerja. Motivasi itu sendiri tentunya memiliki manfaat dan tujuan sebagaimana menurut pendapat para ahli dibawah ini.

Menurut Bangun (2012, hal 313) menyebutkan bahwa manfaat pemberian motivasi adalah untuk mengukur intensitas karyawan, pencapaian tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhan karyawan.

Selanjutnya menurut Gitosudarmono dalam Sutrisno (2009, hal 111) menyatakan motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.

Selanjutnya menurut Jones dalam Sutrisno (20019, hal 110) yang menyatakan motivasi mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku ke arah suatu tujuan.

Jadi dapat disimpulkan berdasarkan pendapat para ahli diatas bahwa motivasi memiliki manfaat untuk menjadi penggerak dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Karena motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi terbentuk karena adanya dorongan dari dalam ataupun luar pihak yang termotivasi. Hal tersebut sebagaimana yang disimpulkan oleh beberapa para ahli berikut.

Menurut Herzberg dalam Yusuf (2015, hal 270) menyebutkan faktor-faktor yang menyebabkan motivasi karyawan terdiri dari:

- 1) Prestasi
- 2) Promosi Jabatan
- 3) Pengakuan
- 4) Pekerjaan itu sendiri
- 5) Penghargaan
- 6) Tanggungjawab
- 7) Keberhasilan dalam bekerja
- 8) Pertumbuhan dan perkembangan pribadi.

Sedangkan faktor-faktor higienis penyebab motivasi terdiri dari:

- 1) Gaji
- 2) Kondisi Kerja
- 3) Status
- 4) Kualitas Supervisi
- 5) Hubungan Antarpribadi
- 6) Kebijakan dan Administrasi Perusahaan.

Selanjutnya menurut Clelland dalam Yusuf (2015, hal 271) menyatakan bahwa seseorang termotivasi dapat dipengaruhi atau terdorong karena situasi dan peluang yang ada.

Kemudian menurut Yusuf (2015, hal 264) menyatakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja antara lain atasan, kolega, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat diberi kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi pada setiap individu berbeda, tergantung dari sudut pandang mana dan dalam kondisi seperti apa.

d. Indikator Motivasi

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan indikator-indikator tertentu sebagai penilaian.

Sebagaimana menurut Yusuf (2015, hal 264) menyebutkan yang tergolong indikator motivasi kerja adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*ability*).

Selanjutnya menurut Maslow dalam Yusuf (2015, hal 265) menyebutkan motivasi kerja dibentuk oleh dua teori yaitu *content* dan *process*. Adapun penjelasan mengenai dua teori tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) *Employee Needs*. Seseorang pekerjaan mempunyai sejumlah kebutuhan yang hendak dipenuhi.
- 2) *Organizational Incentives*. Organisasi mempunyai sejumlah *rewards* untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pekerja.
- 3) *Perceptual Outcomes*. Pekerja biasanya mempunyai sejumlah persepsi mengenai nilai dari *rewards* organisasi, hubungan antara prestasi kerja dengan *rewards* dan kemungkinan yang bisa dihasilkan melalui usaha-usaha mereka dalam prestasi kerjanya.

Kemudian Maslow dalam Yusuf (2015, hal 266) juga memiliki teori hierarki yang menjadi motivasi utama tentang kebutuhan manusia yang meliputi:

- 1) Kebutuhan fisik.
- 2) Kebutuhan keamanan.
- 3) Hal memiliki dan kebutuhan akan cinta kasih.
- 4) Kebutuhan-kebutuhan harga diri.
- 5) Kebutuhan akan aktualisasi diri.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator dari sebuah motivasi dapat berasal dari dalam maupun luar diri individu.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada pada sekitar perusahaan yang dapat mempengaruhi cara kerja dan kinerja daripada karyawan dan tempat kerja. Untuk lebih jelasnya lagi penjelasan lingkungan kerja akan di kemukakan oleh beberapa para ahli sebagaimana berikut ini:

Menurut Suparyadi (2015, hal.391) menyatakan:

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya, baik yang bersifat fisik maupun psikis. Segala sesuatu yang berada disekitar karyawan ini dapat memberikan perasaan nyaman atau sebaliknya sehingga karyawan dapat lebih produktif, atau sebaliknya lingkungan kerja bahkan dapat menjadi penyebab terjadinya kecelakaan waktu karyawan tersebut melakukan pekerjaannya”.

Lingkungan kerja tidak kalah pentingnya di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Pendapat Wibowo (2016, hal 69) menyatakan:

“Lingkungan kerja adalah kinerja didalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pemimpin maupun pekerja. Adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan akan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja karyawan akan meningkat, sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun”.

Menurut Sutrisno (2017, hal 118) menyebutkan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang

dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, Lingkungan kerja ini meliputi, tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut”.

Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Dengan demikian, lingkungan kerja memegang peranan penting dalam hal menciptakan rasa puas bagi karyawan sehingga meningkatkan produktivitas mereka sehari-hari. Untuk itu, lingkungan kerja memegang peranan penting dalam perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Pada praktiknya, lingkungan kerja memiliki bagian atau jenis. Dari jenis atau bagian itulah lingkungan kerja dapat dikelompokkan dalam pengerjaannya.

Menurut Sedarmayanti (2001, hal. 21) Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

- 1) Lingkungan Kerja Fisik
- 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Adapun penjelasan dari Jenis lingkungan kerja diatas adalah sebagai berikut:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.

b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

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

Berdasarkan teori diatas dapat dilihat bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi internal dan eksternal, yang keduanya memiliki ruang lingkup masing-masing dalam pengerjaannya.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor atau tolak ukur bagi karyawan dalam bekerja, karena lingkungan kerja yang baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik pula demi mencapai tujuan dari perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Sunyoto (2016, hal. 44) faktor - faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

- 1) Hubungan karyawan
- 2) Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja
- 3) Penerangan
- 4) Peraturan kerja
- 5) Sirkulasi udara
- 6) Keamanan

Adapun penjelasan dari faktor-faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi diatas adalah sebagai berikut:

1) Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu yaitu motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan diantara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi didalam bekerja. Sedangkan hubungan sebagai kelompok maka seorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok.

2) Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3) Penerangan

Dalam hal penerangan di sini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga disini penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk mengembangkan karir diperusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Disamping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

5) Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang di anggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan dapat mengusahakan.

6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan sangat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan kedalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

Adapun faktor - faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti

(2009) yaitu:

- 1) Warna
- 2) Kebersihan lingkungan kerja
- 3) Penerangan
- 4) Pertukaran udara
- 5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan.
- 6) Kebisingan

7) Tata ruang

Adapun penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diatas adalah sebagai berikut:

1) Warna

Merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

2) Kebersihan lingkungan kerja

Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

3) Penerangan

Dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.

5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan

Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

6) Kebisingan

Merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, makakonsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

7) Tata ruang

Merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor dalam penentuan lingkungan kerja dapat bersifat general sesuai dengan cangkupan perusahaan.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Dalam menentukan lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau tidak, dapat dinilai melalui indikator atau dimensi yang membentuk lingkungan kerja itu sendiri.

Sebagaimana menurut Sunyoto (2013, hal. 11) yang menyatakan indikator dari lingkungan kerja fisik yaitu:

- 1) Penerangan
- 2) Kebisingan
- 3) Suhu udara
- 4) Ruang gerak yang diperlukan
- 5) Pewarnaan
- 6) Keamanan.”

Adapun penjelasan dari indikator diatas adalah sebagai berikut:

1) Penerangan

Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja, apabila kondisi lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh organisasi/ perusahaan, maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan diperusahaan. Pada pekerjaan yang memerlukan ketelitian, penerangan yang baik sangat diperlukan. Tanpa penerangan akan terjadi kerusakan

pada mata dan apabila terlalu terang lama kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan.

2) Kebisingan

Dalam kaitannya dengan ketenangan bekerja, kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para karyawan, karena sifatnya yang mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.

3) Suhu udara

Keadaan suhu udara didalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja karyawan, begitu pula sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruang kerja yang kurang nyaman.

4) Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak karyawan juga harus mendapat perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja. Luas sempitnya ruang kerja akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan.

5) Pewarnaan

Pemilihan warna ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Dewasa ini banyak perusahaan cenderung mempergunakan warna terang untuk dinding ruang kerja perusahaan. Warna yang digunakan untuk ruangan kerja erat hubungannya dengan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur.

6) Keamanan

Keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan tanpa adanya keamanan kerja bagi karyawan tentu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Sedangkan menurut Sunyoto (2013, hal. 22) “yang menjadi indikator lingkungan kerja non fisik yaitu sebagai berikut:

- 1) Prosedur Kerja
- 2) Standar Kerja
- 3) Pertanggung jawaban Supervisor
- 4) Kejelasan Tugas
- 5) Sistem Penghargaan
- 6) Hubungan antar Karyawan.”

Adapun Penjelasan dari indikator diatas sebagai berikut:

- 1) Prosedur Kerja

Rangkaian tata pelaksanaan kerja yang di atur secara berurutan, sehingga terbentuk urutan kerja secara bertahap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

- 2) Standar Kerja

Persyaratan tugas, fungsi atau perilaku yang ditetapkan oleh pemberi kerja sebagai sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan.

- 3) Pertanggung jawaban Supervisor

Tanggung jawab seorang supervisor untuk menyusun tugas karyawan agar dapat dikerjakan secara efektif dan adil. Supervisor juga bertanggung jawab mengadakan evaluasi karyawan untuk menjamin pencapaian sasaran yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

- 4) Kejelasan Tugas

Sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali oleh karyawan. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk memahami dan mampu melaksanakan pekerjaan mereka berdasarkan instruksi dari atasan.

5) Sistem Penghargaan

Sistem imbalan atau sistem penghargaan (reward system) adalah sebuah program yang digunakan untuk mengenali prestasi individual karyawan, seperti pencapaian sasaran atau proyek atau penggunaan ide-ide kreatif.

6) Hubungan antar Karyawan

Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator dari lingkungan kerja perusahaan ada yang bersifat internal maupun eksternal.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Banyak cara yang bisa ditempuh oleh perusahaan untuk membuat karyawannya memiliki kinerja yang baik, diantaranya adalah memberikan kompensasi yang sesuai. Kompensasi dinilai penting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan tersebut. Oleh

karena itu, bila karyawan memandang kompensasinya tidak sesuai maka kinerjanya akan menurun.

Sebagaimana hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sumarauw, dkk (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo yang menyimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulitenggo. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sajangbati (2016) yang menyimpulkan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BNI Tbk Kantor Wilayah Manado.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Fauzi (2014) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda diperoleh hasil bahwa berdasarkan uji t yang dilakukan dapat diketahui bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda. Penelitian selanjutnya yang mengacu pada penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Sadzwina & Gilang (2015) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Hotel Kartika Chandra Jakarta) diperoleh hasil berdasarkan keseluruhan pemaparan analisis perhitungan statistik pada analisis deskriptif data penelitian variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kompensasi langsung dan tidak langsung termasuk kedalam kategori kurang baik. Dan kemudian penelitian oleh Riana, dkk. (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Kampung Baru Malakasari Tektona

Waterpark Kabupaten Bandung diperoleh hasil penelitian deskriptif menyatakan bahwa kompensasi langsung dalam kategori baik, kompensasi tidak langsung dalam kategori baik dan kinerja dalam kategori baik. Sedangkan hasil analisis verivikatif menyatakan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebenasar 61,90% dan signifikan.



Gambar II-1.
Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

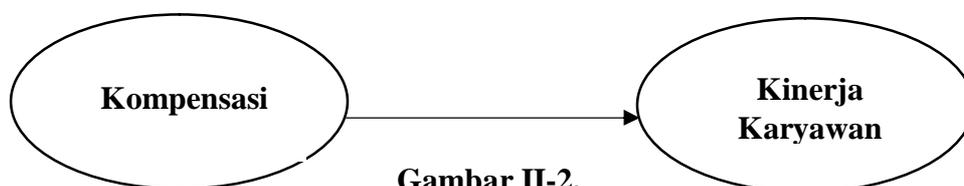
Kinerja karyawan dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Secara teori dikatakan bahwa kinerja juga perlu didukung oleh motivasi yang kuat agar kemampuan yang dimiliki dapat dioptimalkan. Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu Setiawan (2015) menyatakan bahwa pengujian dengan t statistic menunjukkan bawa

motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Kemudian penelitian Prayogi & Nursidin (2018) yang menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Luthfi dkk. (2014) juga menyimpulkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu melalui variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan hubungan social dan kebutuhan pertumbuhan. Penelitian yang dilakukan oleh Sutrischastini & Riyanto (2015) juga menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor secretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul. Kemudian penelitian selanjutnya yang sejalan adalah penelitian yang dilakukan oleh Amalia & Fakhri (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adapun pengaruh hubungan tersebut dapat dilihat melalui gambar berikut dibawah ini:



Gambar II-2.

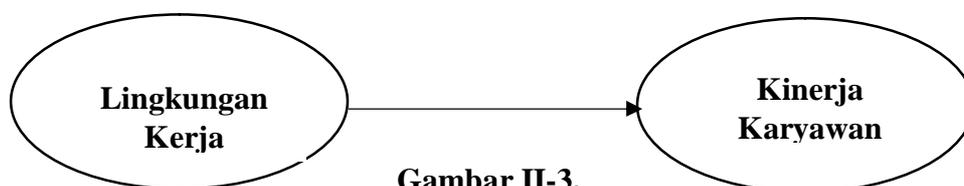
Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada suatu instansi baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan

hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta dukungan oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Hal tersebut sebagaimana penelitian yang sudah dilakukan oleh Wijaya (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin) diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Katini (2015) yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi berpengaruh sebesar 43,54% terhadap kinerja pegawai dan 56,44% dipengaruhi variabel lain. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Prilian, dkk (2014) juga menunjukkan hasil yang serupa bahwa adanya pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.



Gambar II-3.

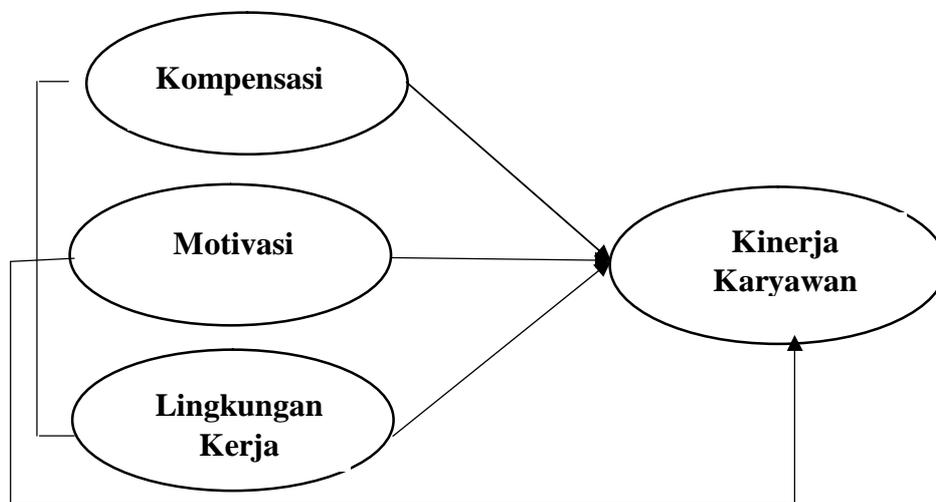
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

4. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia merupakan bagian dari keseluruhan manajemen sumber daya yang ada dan tersedia dalam suatu perusahaan. Kompensasi,

motivasi dan lingkungan kerja dinilai dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Sebagaimana menurut Gultom (2014) juga menyebutkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Budiman, dkk. (2015) diperoleh hasil bahwa kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun gambar dari pengaruh hubungan dari ketiga variabel tersebut dapat dilihat melalui gambar berikut:



Gambar II-4.
Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja
terhadap Kinerja Karyawan

C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017, hal.159) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.”

Dari rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Utama Nusantara.
2. Ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Utama Nusantara.
3. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Utama Nusantara.
4. Ada pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Utama Nusantara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *assosiatif*. Menurut Juliandi,dkk (2015, hal 13) pendekatan assosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. Pendekatan asosiatif berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya.

Sementara itu, dalam pendekatan asosiatif ini dimana kecenderungan data yang digunakan dalam metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017, hal. 7) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berdasarkan pada filsafat positivisme, metode ini sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode ini disebut Instrumen pengumpulan data yang digunakan seperti angket, daftar wawancara dan lainnya.

B. Defenisi Operasional

Tabel III-1
Definisi Operasional dan Indikator

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesetiaan 2. Hasil kerja 3. Tanggung jawab 4. Kejujuran 5. Kerjasama 6. kepemimpinan
2	Kompensasi (X ₁)	Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah dan Gaji 2. Jaminan Sosial 3. Penghargaan Interpersonal 4. Promosi 5. Prestasi 6. Pengembangan diri
3	Motivasi (X ₂)	Motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisik. 2. Kebutuhan keamanan. 3. Hal memiliki dan kebutuhan akan cinta kasih. 4. Kebutuhan-kebutuhan harga diri. 5. Kebutuhan akan aktualisasi diri. 6. Kebutuhan Penghargaan
4	Lingkungan Kerja (X ₃)	Lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik dan non fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Kebisingan 3. Suhu udara 4. Ruang gerak yang diperlukan 5. Pewarnaan 6. Keamanan

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian di lakukan pada PT. Sumber Utama Nusantara JL. Gaharu No. 81C Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini di mulai pada bulan Juli 2019 s/d Oktober 2019.

Tabel III-2
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Juli 2019				Agustus 2019				September 2019				Oktober 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra riset/Penelitian	■															
2	Pengajuan Judul		■														
3	Penulisan Proposal			■	■	■											
4	Bimbingan Proposal			■	■	■	■										
5	Seminar Proposal							■									
6	Pengumpulan data								■								
7	Penulisan Skripsi									■	■	■	■	■	■	■	
8	Bimbingan Skripsi									■	■	■	■	■	■	■	
9	Sidang Meja Hijau																■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2017, hal.80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Sumber Utama Nusantara sebanyak 58 orang. Adapun pembagian jumlah populasi adalah sebagai berikut:

Tabel III-3
Jumlah Populasi

No	Jenjang / Jabatan	Populasi
1	Manager	4 Orang
2	Kepala Bagian	4 Orang
3	Staff Administrasi	8 Orang
4	Accounting/Finance	5 Orang
5	Tax Officer	4 Orang
6	Staff Gudang	7 Orang
7	Staff Outlet	4 Orang
8	Marketing	6 Orang
9	Sales Promotion	5 Orang
10	Purchasing	2 Orang
11	Warehouse/ Delivery	9 Orang

Jumlah Populasi	58 Orang
------------------------	-----------------

Sumber : PT. Sumber Utama Nusantara (2019)

2. Sampel penelitian

Sampel merupakan populasi kecil yang digunakan dalam penelitian. Sampel terdiri dari kelompok individu yang dipilih dari kelompok yang lebih besar dimana pemahaman dari hasil penelitian diberlakukan.

Menurut Sugiyono (2017, Hal.81) menyatakan bahwa “sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari jumlah populasi yaitu sebanyak 58 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Quesioner (angket)

Daftar pernyataan yang sudah di persiapkan terlebih dahulu untuk diberikan kepada responden yang berhubungan dengan objek yang akan diteliti. Dalam hal ini memberikan daftar pernyataan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan variabel yang diteliti. Skala yang digunakan adalah Likert dengan kategori :

Tabel III-4
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju/SS	5
Setuju/S	4
Kurang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat Tidak Setuju/STS	1

Sumber: Sugiyono (2017, hal 94)

F. Uji Instrumen (Uji Validitas dan Uji Realibilitas)

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka di uji dengan validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Validitas memiliki nama lain seperti sah, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur untuk variabel penelitian. Jika instrument valid/benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka di gunakan teknik korelasi produk moment, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\}\{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2017, hal.183)

Dimana :

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α 0,05)
- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α 0,05)

Untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrument dari angket/questioner yang digunakan dalam penelitian, maka digunakan uji validitas dan realibilitas yaitu untuk penelitian cukup layak digunakan dan dapat dipercaya sehingga mampu menghasilkan data yang akurat dengan tujuan ukurnya.

Adapun uji validitas penelitian dapat dilihat melalui tabel sebagaimana berikut dibawah ini:

Tabel III-5
Hasil Uji Validitas Kompensasi (X_1)

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,807	0,3357	Valid
2	0,889	0,3357	Valid
3	0,517	0,3357	Valid
4	0,813	0,3357	Valid
5	0,913	0,3357	Valid
6	0,894	0,3357	Valid
7	0,867	0,3357	Valid
8	0,885	0,3357	Valid
9	0,901	0,3357	Valid
10	0,908	0,3357	Valid
11	0,564	0,3357	Valid
12	0,829	0,3357	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa keseluruhan butir item X_1 dinyatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga keseluruhan butir item dapat dimasukan pada butir kuesioner.

Tabel III-6
Hasil Uji Validitas Motivasi (X_2)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,479	0,3357	Valid
2	0,743	0,3357	Valid
3	0,487	0,3357	Valid
4	0,641	0,3357	Valid
5	0,781	0,3357	Valid
6	0,766	0,3357	Valid
7	0,572	0,3357	Valid
8	0,542	0,3357	Valid
9	0,744	0,3357	Valid
10	0,675	0,3357	Valid
11	0,563	0,3357	Valid
12	0,717	0,3357	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa keseluruhan butir item X_2 dinyatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga keseluruhan butir item dapat dimasukan pada butir kuesioner.

Tabel III-7
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_3)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,754	0,3357	Valid
2	0,889	0,3357	Valid
3	0,461	0,3357	Valid
4	0,726	0,3357	Valid
5	0,908	0,3357	Valid
6	0,884	0,3357	Valid
7	0,747	0,3357	Valid
8	0,873	0,3357	Valid

9	0,885	0,3357	Valid
10	0,770	0,3357	Valid
11	0,559	0,3357	Valid
12	0,869	0,3357	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa keseluruhan butir item X_3 dinyatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga keseluruhan butir item dapat dimasukan pada butir kuesioner.

Tabel III-8
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,598	0,3357	Valid
2	0,571	0,3357	Valid
3	0,725	0,3357	Valid
4	0,815	0,3357	Valid
5	0,762	0,3357	Valid
6	0,727	0,3357	Valid
7	0,748	0,3357	Valid
8	0,603	0,3357	Valid
9	0,784	0,3357	Valid
10	0,602	0,3357	Valid
11	0,758	0,3357	Valid
12	0,471	0,3357	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Berdasarkan data pengolahan data di atas, diperoleh nilai r_{tabel} dengan nilai signifikansi 5% sehingga $df=n-2$, $df=58-2= 56$, maka r_{tabel} sebesar 0,3357. Selanjutnya berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir item X_1 , X_2 dan Y dinyatakan *valid*.

b. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui konsentrasi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji *reliabilitas*. Pengujian *reliabilitas* dilakukan dengan *koefisien alpha* (α) dari *Crobbach* menurut Juliandi,

dkk (2015, hal 82) dengan rumus:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Keterangan:

r = Realibilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varians butir

$\sigma 1^2$ = Varians Total

Dengan kriteria:

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik

Adapun pengujian instrument realibilitas dari butir item penelitian dapat dilihat melalui tabel berikut dibawah ini:

Tabel III-9
Output Realibilitas Instrument

No. Item	Variabel	Cronbach Alpha	r_{tabel}	Keterangan
1	Kompensasi (X_1)	0,955	0,3357	Reliabel
2	Motivasi (X_2)	0,869	0,3357	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X_3)	0,942	0,3357	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0,893	0,3357	Reliabel

Sumber: Data Penelitian (diolah), 2019

Berdasarkan tabel uji realibilitas diatas dapat disimpulkan bahwa setiap butir instrument variabel $>$ dari nilai r_{tabel} dan $>$ dari 0,6 maka *instrument* dinyatakan Reliabel atau layak memasuki tahap analisis data.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2017, hal. 7) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berdasarkan pada filsafat positivisme, metode ini sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS.

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau tujuan untuk pemecahan masalah praktis. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Uji Normalitas

Menurut Sunyoto (2013, hal 84) uji asumsi normalitas akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika data menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Metode yang dapat digunakan untuk uji

normalitas antara lain yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal (menyerupai lonceng), regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau garis histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat dari nilai *tolerance*. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Menurut Priyatno (2014, hal 99) menjelaskan bahwa uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk menganalisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau tiga variabel bebas/independent variabel. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $tolerance < 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan dalam sebuah model regresi. Menurut (Ghozali, 2013), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model

regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka terjadi problem heteroskedastisitas. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik scatterplot. Dasar analisis:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedassitas
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.

2. Persamaan Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah metode analisis statistik regresi linier berganda Priyatno (2014, hal 148) mengemukakan bahwa analisis regresi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis regresi ini dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \beta + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Juliandi, dkk (2015, hal. 157)

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variabel

X₁ = Kompensasi

X₂ = Motivasi

X_3 = Lingkungan Kerja

e = Error

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t yaitu untuk menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat. Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut :

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Sugiyono (2017, hal. 212)

Dimana :

t = nilai t hitung

r_{xy} = korelasi variabel X dan Y yang ditemukan

n = jumlah sampel

Keterangan :

- 1) Bila t hitung $<$ t tabel, maka H_0 = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat
- 2) Bila hitung $t >$ t tabel, maka H_0 = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

b. Uji F (Simultan)

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda digunakan Uji F, untuk menguji nyata atau tidak nyatanya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana :

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Hipotesisnya :

1) H₀: Tidak ada pengaruh signifikan antara Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2) H₁: Ada pengaruh signifikan antara Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

a) Tolak H₀ jika yang dihitung \leq probabilitas yang ditetapkan atau

[Sig \leq $\sigma_{0,05}$]

b) Terima H₀ jika yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan atau

[Sig $>$ $\sigma_{0,05}$]

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$D = r^2 \times 100 \%$$

Dimana:

D = Koefisien determinasi

r = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 12 pernyataan untuk setiap variabel, dimana yang menjadi variabel X_1 adalah Kompensasi, variabel X_2 adalah Motivasi, variabel X_3 adalah lingkungan kerja dan yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada karyawan PT. Sumber Utama Nusantara sebanyak 58 orang.

a. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden sebagai berikut:

1) Berdasarkan jenis kelamin.

Untuk mengetahui tingkat persentase jenis kelamin dari 58 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel IV-1.
Jenis Kelamin Responden
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	30	51.7	51.7	51.7
Perempuan	28	48.3	48.3	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Angket Penelitian (Diolah 2019)

Dari tabel diatas total responden adalah sebanyak 58 orang, berdasarkan jenis kelamin responden dapat diketahui 30 responden dengan persentase 51,7%

responden laki-laki dan 30 responden dengan persentase 51,7% responden perempuan. Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki meskipun hanya lebih unggul dua responden.

2) Berdasarkan usia

Usia responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah usia dari 20 - > 50 tahun. Untuk mengetahui tingkat persentasenya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel IV-2.
Usia Responden
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 20 tahun	31	53.4	53.4	53.4
25-35 tahun	22	37.9	37.9	91.4
> 35 tahun	5	8.6	8.6	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Hasil Angket Penelitian (Diolah 2019)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas usia responden berada diantara 20 tahun dapat diketahui 31 responden dengan persentase 53,4% dan 25-35 tahun dapat diketahui 22 responden dengan persentase 37,9% dan usia lebih dari 35 tahun sebanyak 5 responden dengan persentase 8,6%. Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa data didominasi oleh responden berusia sekitar 20 tahun.

3) Berdasarkan Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentasenya karakteristik responden melalui jenis pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel IV-3.
Jenis Pendidikan
Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	19	32.8	32.8	32.8
D-3	20	34.5	34.5	67.2
S-1	19	32.8	32.8	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Hasil Angket Penelitian (Diolah 2019)

Tabel diatas menunjukkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu responden yang memiliki jenjang Pendidikan SMA/SMK sebanyak 19 responden sebesar 32,8%, D-3 sebanyak 20 responden dengan perolehan 34,5%, dan S-1 sebanyak 19 responden dengan perolehan 32,8%. Sehingga data di dominasi oleh responden berlatar belakang Pendidikan D-3.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel Kompensasi

Dalam hal ini menunjukkan tujuan tentang data yang diperoleh dari hasil angket yang tersebar dengan item yang berhubungan dengan kompensasi yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini sebagaimana dikemukakan pada tabel berikut dibawah ini:

Tabel IV-4
Skor Angket Variabel X₁ (Kompensasi)

Item Pernyataan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	17.2	25	43.1	12	20.7	11	19	0	0
2	13	22.4	26	44.8	4	6.9	15	25.9	0	0
3	12	20,7	24	41.4	21	36.2	1	1.7	0	0
4	9	15.5	19	32.8	27	46.6	3	5.2	0	0
5	12	20.7	24	41.4	13	22.4	9	15.5	0	0
6	10	17.2	28	48.3	11	19	9	15.5	0	0
7	7	12.1	32	55.2	17	29.3	2	3.4	0	0
8	10	17.2	27	46.6	12	20.7	9	15.5	0	0
9	13	22.4	25	43.1	12	20.7	8	13.8	0	0
10	13	22.4	24	41.4	6	10.3	15	25.9	0	0
11	11	19	27	46.6	20	34.5	0	0	0	0
12	9	15.5	19	32.8	27	46.6	3	5.2	0	0

Sumber: Data Penelitian (diolah 2019)

Berdasarkan data tabulasi skor angket X₁ (kompensasi) di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 1, diketahui bahwa 10 orang (17,2%) menyatakan sangat setuju, 25 orang (43,1%) menyatakan setuju, 12 orang (20,7%) menyatakan kurang setuju, 11 orang (19%) menyatakan tidak setuju.
2. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 2, diketahui bahwa 13 orang (22,4%) menyatakan sangat setuju, 26 orang (44,8%) menyatakan setuju, 4 orang (6,9%) menyatakan kurang setuju, 15 orang (25,9%) menyatakan tidak setuju.

3. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 3, diketahui bahwa 12 orang (20,7%) menyatakan sangat setuju, 24 orang (41,4%) menyatakan setuju, 21 orang (36,2%) menyatakan kurang setuju dan 1 orang (1,7%) menyatakan.
4. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 4, diketahui bahwa 9 orang (15,5%) menyatakan sangat setuju, 19 orang (31,7%) menyatakan setuju, 27 orang (46,6%) menyatakan kurang setuju, 3 orang (5,2%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
5. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 5, diketahui bahwa 12 orang (20,7%) menyatakan sangat setuju, 24 orang (41,4%) menyatakan setuju, 13 orang (22,4%) menyatakan kurang setuju, 9 orang (15,5%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
6. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 6, diketahui bahwa 10 orang (17,2%) menyatakan sangat setuju, 28 orang (48,3%) menyatakan setuju, 11 orang (19%) menyatakan kurang setuju, 9 orang (15,5%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
7. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 7, diketahui bahwa 7 orang (12,1%) menyatakan sangat setuju, 32 orang (55,2%) menyatakan setuju, 17 orang (29,3%) menyatakan kurang setuju, 2 orang (3,4%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
8. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 8, diketahui bahwa 13 orang (22,4%) menyatakan sangat setuju, 25 orang (43,1%) menyatakan setuju, 12 orang (20,7%) menyatakan kurang setuju, 8 orang (13,8%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

9. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 9, diketahui bahwa 13 orang (22,4%) menyatakan sangat setuju, 25 orang (43,1%) menyatakan setuju, 12 orang (20,7%) menyatakan kurang setuju, 8 orang (13,8%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
10. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 10, diketahui bahwa 13 orang (22,4%) menyatakan sangat setuju, 24 orang (41,4%) menyatakan setuju, 6 orang (10,3%) menyatakan kurang setuju, 15 orang (25,9%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
11. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 11, diketahui bahwa 11 orang (19%) menyatakan sangat setuju, 27 orang (46,6%) menyatakan setuju, 20 orang (34,5%) menyatakan kurang setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
12. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 12, diketahui bahwa 9 orang (15,5%) menyatakan sangat setuju, 19 orang (32,8%) menyatakan setuju, 27 orang (46,6%) menyatakan kurang setuju, 3 orang (5,2%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

b. Variabel Motivasi

Dalam hal ini menunjukkan tujuan tentang data yang diperoleh dari hasil angket yang tersebar dengan item yang berhubungan dengan motivasi yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini sebagaimana dikemukakan pada tabel berikut:

Tabel IV-5
Skor Angket Variabel X₂ (Motivasi)

Item Pernyataan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	15.5	23	39.7	13	22.4	13	22.4	0	0
2	14	24.1	31	53.4	3	5.2	10	17.2	0	0
3	17	29.3	24	41.4	12	20.7	5	8.6	0	0
4	11	19	25	43.1	16	27.6	6	10.3	0	0
5	11	19	27	46.6	13	22.4	7	12.1	0	0
6	6	10.3	40	69	3	5.2	9	15.5	0	0
7	9	15.5	33	56.9	15	25.9	1	1.7	0	0
8	9	15.5	26	44.8	13	22.4	10	17.2	0	0
9	14	24.1	30	51.7	5	8.6	9	15.5	0	0
10	17	29.3	23	39.7	10	17.2	8	13.8	0	0
11	11	19	30	51.7	12	20.7	5	8.6	0	0
12	11	19	26	44.8	17	29.3	4	6.9	0	0

Sumber: Data Penelitian (diolah 2019)

Berdasarkan data tabulasi skor angket X₂ (Motivasi) di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 1, diketahui bahwa 9 orang (15,5%) menyatakan sangat setuju, 23 orang (39,7%) menyatakan setuju, 13 orang (22,4%) menyatakan kurang setuju, 13 orang (22,4%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menjawab sangat tidak setuju.
2. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 2, diketahui bahwa 14 orang (24,1%) menyatakan sangat setuju, 31 orang (53,4%) menyatakan setuju, 3 orang (5,2%) menyatakan kurang setuju, 10 orang (17,2%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak setuju.

3. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 3, diketahui bahwa 17 orang (29,3%) menyatakan sangat setuju, 24 orang (41,4%) menyatakan setuju, 12 orang (20,7%) menyatakan kurang setuju, 5 orang (8,6%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.
4. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 4, diketahui bahwa 11 orang (19%) menyatakan sangat setuju, 25 orang (43,1%) menyatakan setuju, 16 orang (27,6%) menyatakan kurang setuju, 6 orang (10,3%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.
5. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 5, diketahui bahwa 11 orang (19%) menyatakan sangat setuju, 27 orang (46,6%) menyatakan setuju, 13 orang (22,4%) menyatakan kurang setuju, 7 orang (12,1%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.
6. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 6, diketahui bahwa 6 orang (10,3%) menyatakan sangat setuju, 40 orang (69%) menyatakan setuju, 3 orang (5,2%) menyatakan kurang setuju, 9 orang (15,5%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.
7. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 7, diketahui bahwa 9 orang (15,5%) menyatakan sangat setuju, 33 orang (56,9%) menyatakan setuju, 17 orang (22,1%) menyatakan kurang setuju, 2 orang (2,6%)

menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

8. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 8, diketahui bahwa 9 orang (15,5%) menyatakan sangat setuju, 26 orang (44,8%) menyatakan setuju, 13 orang (22,4%) menyatakan kurang setuju, 10 orang (17,2%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.
9. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 9, diketahui bahwa 14 orang (24,1%) menyatakan sangat setuju, 30 orang (51,7%) menyatakan setuju, 5 orang (8,6%) menyatakan kurang setuju, 9 orang (15,5%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.
10. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 10, diketahui bahwa 17 orang (29,3%) menyatakan sangat setuju, 23 orang (39,7%) menyatakan setuju, 10 orang (17,2%) menyatakan kurang setuju, 8 orang (13,8%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.
11. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 11, diketahui bahwa 11 orang (19%) menyatakan sangat setuju, 39 orang (50,6%) menyatakan setuju, 15 orang (19,5%) menyatakan kurang setuju, 7 orang (9,1%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.
12. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 12, diketahui bahwa 14 orang (18,2%) menyatakan sangat setuju, 41 orang (53,2%) menyatakan

setuju, 17 orang (22,1%) menyatakan kurang setuju, 5 orang (6,5%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

c. Variabel Lingkungan Kerja

Dalam hal ini menunjukkan tujuan tentang data yang diperoleh dari hasil angket yang tersebar dengan item yang berhubungan dengan lingkungan kerja yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini sebagaimana dikemukakan pada tabel berikut:

Tabel IV-6
Skor Angket Variabel X₃ (Lingkungan Kerja)

Item Pernyataan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	17.2	22	37.9	15	25.9	11	19	0	0
2	12	20.7	28	48.3	3	5.2	15	25.9	0	0
3	12	20.7	26	44.8	19	32.8	1	1.7	0	0
4	9	15.5	21	36.2	23	39.7	5	8.6	0	0
5	9	15.5	27	46.6	14	24.1	8	13.8	0	0
6	9	15.5	31	53.4	10	17.2	8	13.8	0	0
7	8	13.8	26	44.8	20	34.5	4	6.9	0	0
8	10	17.2	26	44.8	15	25.9	7	12.1	0	0
9	11	19	29	50	9	15.5	9	15.5	0	0
10	14	24.1	28	48.3	6	10.3	10	17.2	0	0
11	10	17.2	24	41.4	22	37.9	2	3.4	0	0
12	7	12.1	23	39.7	22	37.9	6	10.3	0	0

Sumber: Data Penelitian (diolah 2019)

Berdasarkan data tabulasi skor angket X_3 (Lingkungan Kerja) di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 1, diketahui bahwa 10 orang (17,2%) menyatakan sangat setuju, 22 orang (37,9%) menyatakan setuju, 15 orang (25,9%) menyatakan kurang setuju, 11 orang (19%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menjawab sangat tidak setuju.
2. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 2, diketahui bahwa 12 orang (20,7%) menyatakan sangat setuju, 28 orang (48,3%) menyatakan setuju, 3 orang (5,2%) menyatakan kurang setuju, 15 orang (25,9%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak setuju.
3. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 3, diketahui bahwa 12 orang (20,7%) menyatakan sangat setuju, 26 orang (44,8%) menyatakan setuju, 19 orang (32,8%) menyatakan kurang setuju, 1 orang (1,7%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.
4. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 4, diketahui bahwa 9 orang (15,5%) menyatakan sangat setuju, 21 orang (36,2%) menyatakan setuju, 23 orang (39,7%) menyatakan kurang setuju, 5 orang (8,6%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.
5. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 5, diketahui bahwa 9 orang (15,5%) menyatakan sangat setuju, 27 orang (46,6%) menyatakan setuju, 14 orang (24,1%) menyatakan kurang setuju, 8 orang (13,8%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.
6. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 6, diketahui bahwa 9 orang (15,5%) menyatakan sangat setuju, 31 orang (53,4%) menyatakan setuju, 10

orang (17,2%) menyatakan kurang setuju, 8 orang (13,8%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

7. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 7, diketahui bahwa 8 orang (13,8%) menyatakan sangat setuju, 26 orang (44,8%) menyatakan setuju, 20 orang (34,5%) menyatakan kurang setuju, 4 orang (6,9%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.
8. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 8, diketahui bahwa 13 orang (16,9%) menyatakan sangat setuju, 39 orang (50,6%) menyatakan setuju, 17 orang (22,1%) menyatakan kurang setuju, 8 orang (10,4%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.
9. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 9, diketahui bahwa 20 orang (26%) menyatakan sangat setuju, 45 orang (58,4%) menyatakan setuju, 4 orang (5,2%) menyatakan kurang setuju, 8 orang (10,4%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.
10. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 10, diketahui bahwa 14 orang (24,1%) menyatakan sangat setuju, 28 orang (48,3%) menyatakan setuju, 6 orang (10,3%) menyatakan kurang setuju, 10 orang (17,2%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.
11. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 11, diketahui bahwa 10 orang (17,2%) menyatakan sangat setuju, 24 orang (41,4%) menyatakan setuju, 22 orang (37,9%) menyatakan kurang setuju, 2 orang (3,4%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.
12. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 12, diketahui bahwa 7 orang (12,1%) menyatakan sangat setuju, 23 orang (39,7%) menyatakan setuju, 22

orang (37,9%) menyatakan kurang setuju, 6 orang (10,3%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

d. Variabel Kinerja Karyawan

Dalam hal ini menunjukkan tujuan tentang data yang diperoleh dari hasil angket yang tersebar dengan item yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang merupakan variabel terikat dalam penelitian ini. Hasil angket tersebut dapat dilihat melalui tabel berikut dibawah ini:

Tabel IV-7
Skor angket variabel Y (Kinerja Karyawan)

Item Pernyataan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	15.5	28	48.3	8	13.8	13	22.4	0	0
2	14	24.1	32	55.2	8	13.8	4	6.9	0	0
3	14	24.1	20	34.5	20	34.5	4	6.9	0	0
4	11	19	27	46.6	10	17.2	10	17.2	0	0
5	12	20.7	27	46.6	11	19	8	13.8	0	0
6	7	12.1	39	67.2	8	13.8	4	6.9	0	0
7	10	17.2	32	55.2	10	17.2	6	10.3	0	0
8	10	17.2	25	43.1	11	19	12	20.7	0	0
9	12	20.7	32	55.2	3	5.2	11	19	0	0
10	16	27.6	25	43.1	13	22.4	4	6.9	0	0
11	14	24.1	19	32.8	21	36.2	4	6.9	0	0
12	11	19	29	50	12	20.7	6	10.3	0	0

Sumber: Data Penelitian (diolah 2019)

Berdasarkan data tabulasi skor angket Y (Kinerja Karyawan) di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan, diketahui bahwa 9 orang (15,5%) menyatakan sangat setuju, 28 orang (48,3%) menyatakan setuju, 8 orang (13,8%) menyatakan kurang setuju, 13 orang (22,4%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.
2. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 2, diketahui bahwa 14 orang (24,1%) menyatakan sangat setuju, 32 orang (55,2%) menyatakan setuju, 8 orang (13,8%) menyatakan kurang setuju, 4 orang (6,9%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang menyatakan sangat tidak setuju.
3. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 3, diketahui bahwa 14 orang (24,1%) menyatakan sangat setuju, 20 orang (34,5%) menyatakan setuju, 20 orang (34,5%) menyatakan kurang setuju, 4 orang (6,9%) menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju.
4. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 4, diketahui bahwa 11 orang (19%) menyatakan sangat setuju, 27 orang (46,6%) menyatakan setuju, 10 orang (17,2%) menyatakan kurang setuju, 10 orang (17,2%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak setuju.
5. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 5, diketahui bahwa 12 orang (20,7%) menyatakan sangat setuju, 27 orang (46,6%) menyatakan setuju, 11 orang (19%) menyatakan kurang setuju, 8 orang (13,8%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak setuju.
6. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 6, diketahui bahwa 7 orang (12,1%) menyatakan sangat setuju, 39 orang (67,2%) menyatakan setuju, 8

orang (13,8%) menyatakan kurang setuju, 4 orang (6,9%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak setuju.

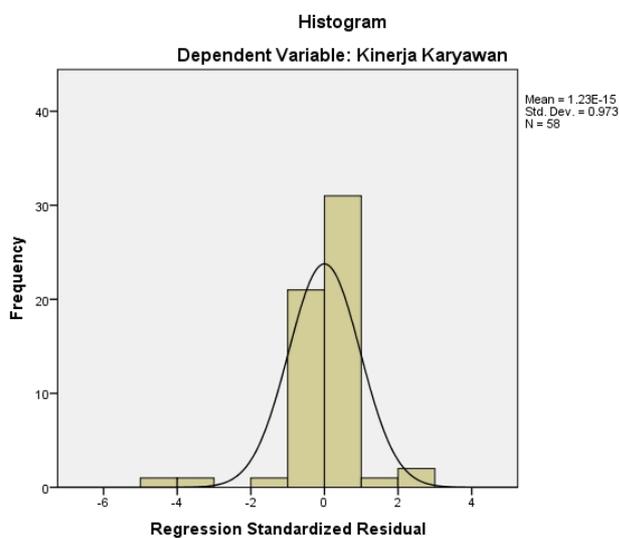
7. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 7, diketahui bahwa 10 orang (17,2%) menyatakan sangat setuju, 32 orang (55,2%) menyatakan setuju, 10 orang (17,2%) menyatakan kurang setuju, 6 orang (10,3%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak setuju.
8. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 8, diketahui bahwa 10 orang (17,2%) menyatakan sangat setuju, 25 orang (43,1%) menyatakan setuju, 11 orang (19%) menyatakan kurang setuju, 12 orang (20,7%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak setuju.
9. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 9, diketahui bahwa 12 orang (20,7%) menyatakan sangat setuju, 32 orang (55,2%) menyatakan setuju, 3 orang (5,2%) menyatakan kurang setuju, 11 orang (19%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak setuju.
10. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 10, diketahui bahwa 16 orang (27,6%) menyatakan sangat setuju, 25 orang (43,1%) menyatakan setuju, 13 orang (22,4%) menyatakan kurang setuju, 4 orang (6,9%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang menyatakan sangat tidak setuju.
11. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 11, diketahui bahwa 14 orang (24,1%) menyatakan sangat setuju, 19 orang (32,8%) menyatakan setuju, 21 orang (36,2%) menyatakan kurang setuju, 4 orang (6,9%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang menyatakan sangat tidak setuju.
12. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 12, diketahui bahwa 11 orang (19%) menyatakan sangat setuju, 29 orang (50%) menyatakan setuju, 12

orang (20,7%) menyatakan kurang setuju, 6 orang (10,3%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang menyatakan sangat tidak setuju.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat grafik histogram dan gambar normal P-Plot.



Gambar IV-1

Histogram untuk menguji normalitas

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat data menyebar di sekitar garis diagonal

dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal (menyerupai lonceng), sehingga dapat dikatakan regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV-2
Regresi Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2019

Pada Grafik normal P-Plot di atas terlihat bahwa titik-titik meyebar dan berada di sekitar garis diagonal dan searah garis diagonal, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dikatakan normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas diperlukan dalam suatu penelitian yang memiliki variabel independen lebih dari satu. Hal ini untuk mengetahui apakah didalam suatu model regresi ditemukan adanya hubungan atau korelasi antar variabel independen. Jika nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolonieritas.

Tabel IV-8
Multikolonieritas
Coefficients^a

Model	t	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.219	.228		
Kompensasi	9.849	.000	.501	1.996
Motivasi	7.977	.000	.628	1.593
Lingkungan Kerja	-7.754	.000	.388	2.574

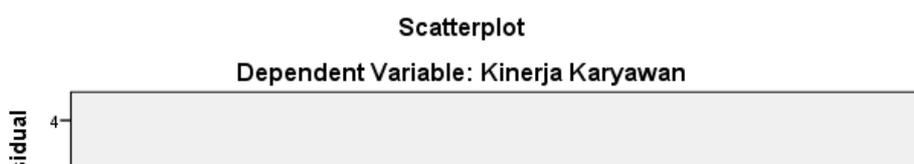
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Variabel kompensasi memiliki nilai VIF sebesar 1.996 dengan nilai *tolerance* sebesar 0,501, kemudian motivasi memiliki nilai VIF sebesar 1.593 dengan nilai *tolerance* sebesar 0,628 dan lingkungan kerja memiliki nilai VIF sebesar 2.574 dengan nilai *tolerance* sebesar 0,388 artinya ketiga variabel terbebas dari multikolinearitas (karena tidak melebihi 4 atau 5).

c. Uji Heteroskedastisitas

Menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu priode pengamatan keperiode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksikan dengan *studentized deleted residual* nilai tersebut. Jika variasi residual dari suatu pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Cara memprediksi ada tidaknya heterokedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot*. Jika pola tertentu, seperti titik-titik (point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV-3.
Residuals Statistics Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Berdasarkan gambar residual diatas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.

4. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel IV-9
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.819	4.775		1.219	.228
Kompensasi	.885	.090	1.072	9.849	.000
Motivasi	.823	.103	.776	7.977	.000
Lingkungan Kerja	-.838	.108	-.958	-7.754	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Berdasarkan pada tabel di atas maka dapat disusun model persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 5.819 + 0,885 X_1 + 0,823 X_2 - 0,838 X_3$$

Dari persamaan di atas berarti kinerja keuangan akan naik jika kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja juga dinaikkan kualitasnya, namun akan turun ketika lingkungan kerja menurun. Serta koefisien regresi kompensasi (0,885) lebih besar dari pada koefisien regresi lainnya.

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial, bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel independent dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Pengujian ini menggunakan kriteria:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak atau variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, atau variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel IV-10
 Hasil uji T
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.819	4.775		1.219	.228
Kompensasi	.885	.090	1.072	9.849	.000
Motivasi	.823	.103	.776	7.977	.000
Lingkungan Kerja	-.838	.108	-.958	-7.754	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Dalam uji t ini dilakukan pada derajat kebebasan (n-k-1), dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel, mana $58-4-1=53$. Untuk tingkat keyakinan yang digunakan adalah 95% atau $\alpha = 5\%$.

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} X1 = 9,849$$

$$t_{hitung} X2 = 7,977$$

$$t_{hitung} X3 = -7,754$$

$$t_{tabel} = 2,00575$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Utama Nusantara diperoleh nilai t_{hitung} 9,849 > t_{tabel} 2,00575 dan nilai sig. 0,000 < 0,005 jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak artinya variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian variabel motivasi memiliki nilai t_{hitung} 7,977 > t_{tabel} 2,00575 dan nilai sig. 0,000 < 0,005 jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak artinya variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya variabel lingkungan kerja memiliki nilai $t_{hitung} -7,754 < t_{tabel}$ 2,00575 dan nilai sig. $0,000 < 0,005$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a ditolak dan H_o diterima artinya variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independent (variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Pengujian ini menggunakan kriteria jika $p\text{-value} <$ dari *level of significant* yang ditentukan maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, atau dapat melihat nilai F. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara bersamaan variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen. F_{tabel} dapat dihitung dengan cara $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel dependen dan independent. Maka $df_1 = 4 - 1 = 3$ kemudian $df_2 = 58 - 4 = 54$, maka didapat F_{tabel} nya adalah 2,78.

Tabel IV-11
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2139.541	3	713.180	38.183	.000 ^b
	Residual	1008.614	54	18.678		
	Total	3148.155	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 38,183 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,78 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel X_1 (kompensasi), X_2 (motivasi) dan X_3 (lingkungan kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

5. Uji Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel 79ndependent (variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja) menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) atau untuk mengetahui besar presentase variasi variabel terikat yang dijelaskan pada variabel bebas, maka dicarilah nilai R^2 (R square). Jika angka lebih mendekati satu maka dinyatakan hubungan antara kedua variabel dinyatakan sangat kuat. Berikut ini hasil SPSS yang menggambarkan tentang nilai (R^2) pada penelitian ini.

Tabel IV-12
Hasil Uji R Square
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.680	.662	4.32181

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi

Dapat dilihat bahwa nilai $R = 0,680$ dan $R^2(R \text{ square}) = 0,662$. Artinya bahwa model regresi yang diperoleh mampu menjelaskan didalam variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 66,2%, sedangkan sisanya (33,8%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Penelitian ini menggunakan 4 (tiga) variable, dimana gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran angket (kuesioner), dengan jumlah sampel sebanyak 58 responden. Penjelasan masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, diperoleh hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Utama Nusantara diperoleh nilai $t_{hitung} 9,849 > t_{tabel} 2,00575$ dan nilai sig. $0,000 < 0,005$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak artinya variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Banyak cara yang bisa ditempuh oleh perusahaan untuk membuat karyawannya memiliki kinerja yang baik, diantaranya adalah memberikan kompensasi yang sesuai. Kompensasi dinilai penting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, bila karyawan memandang kompensasinya tidak sesuai maka kinerjanya akan menurun.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumarauw, dkk (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero)

Wilayah Sulutenggo yang menyimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulittenggo. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sajangbati (2016) yang menyimpulkan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BNI Tbk Kantor Wilayah Manado.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Fauzi (2014) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda diperoleh hasil bahwa berdasarkan uji t yang dilakukan dapat diketahui bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda. Penelitian selanjutnya yang mengacu pada penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Sadzwina & Gilang (2015) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Hotel Kartika Chandra Jakarta) diperoleh hasil berdasarkan keseluruhan pemaparan analisis perhitungan statistik pada analisis deskriptif data penelitian variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kompensasi langsung dan tidak langsung termasuk kedalam kategori kurang baik. Dan kemudian penelitian oleh Riana, dkk. (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Kampung Baru Malakasari Tektora Waterpark Kabupaten Bandung diperoleh hasil penelitian deskriptif menyatakan bahwa kompensasi langsung dalam kategori baik, kompensasi tidak langsung dalam kategori baik dan kinerja dalam kategori baik. Sedangkan hasil analisis verivikatif menyatakan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 61,90% dan signifikan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai variabel motivasi diketahui memiliki nilai $t_{hitung} 7,977 > t_{tabel} 2,00575$ dan nilai sig. $0,000 < 0,005$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak artinya variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Secara teori dikatakan bahwa kinerja juga perlu didukung oleh motivasi yang kuat agar kemampuan yang dimiliki dapat dioptimalkan. Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu Setiawan (2015) menyatakan bahwa pengujian dengan t statistic menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Kemudian penelitian Prayogi & Nursidin (2018) yang menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Luthfi dkk. (2014) juga menyimpulkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu melalui variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan hubungan social dan kebutuhan pertumbuhan. Penelitian yang dilakukan oleh Sutrischastini & Riyanto (2015) juga menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul. Kemudian penelitian selanjutnya yang sejalan adalah penelitian yang dilakukan oleh Amalia & Fakhri (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti & Lesmana (2018) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hal yang sama juga disebutkan oleh Jufrizen (2017) dalam penelitiannya yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh variabel lingkungan kerja memiliki nilai $t_{hitung} -7,754 < t_{tabel} 2,00575$ dan nilai sig. $0,000 < 0,005$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a ditolak dan H_o diterima artinya variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada suatu instansi baik.

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta dukungan oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Hal tersebut sebagaimana penelitian yang sudah dilakukan oleh Wijaya (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin) diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Katini (2015) yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi berpengaruh sebesar 43,54% terhadap kinerja pegawai dan 56,44% dipengaruhi variabel lain. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Prilian, dkk (2014) juga menunjukkan hasil yang serupa bahwa adanya pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian secara simultan, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 38,183 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,78 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel X_1 (kompensasi),

X_2 (motivasi) dan X_3 (lingkungan kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Sumber daya manusia merupakan bagian dari keseluruhan manajemen sumber daya yang ada dan tersedia dalam suatu perusahaan. Kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja dinilai dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Sebagaimana menurut Gultom (2014) juga menyebutkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Budiman, dkk. (2015) diperoleh hasil bahwa kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial untuk variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Utama Nusantara, diperoleh hasil secara parsial yaitu berpengaruh secara signifikan. Hal ini berarti input yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan mempengaruhi output yang dihasilkan oleh karyawan yaitu berupa kinerja yang baik.
2. Kemudian pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan diketahui hal yang serupa yaitu adanya pengaruh yang signifikan. Hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan didorong oleh motivasi dari kinerja karyawan itu sendiri.
3. Selanjutnya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti lingkungan kerja bukan merupakan suatu hal yang dominan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
4. Secara simultan diperoleh hasil bahwa variabel X_1 (kompensasi), X_2 (motivasi) dan X_3 (lingkungan kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti mencoba memberikan saran sebagai masukan yaitu sebagai berikut:

1. Banyak cara yang bisa ditempuh oleh perusahaan untuk membuat karyawannya memiliki kinerja yang baik, diantaranya adalah memberikan kompensasi yang sesuai. Kompensasi dinilai penting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan tersebut.
2. Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Secara teori dikatakan bahwa kinerja juga perlu didukung oleh motivasi yang kuat agar kemampuan yang dimiliki dapat dioptimalkan.
3. Lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada suatu instansi baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta dukungan oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), 119–127.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*, 6(2), 42–50.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta. *KREATIF | Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100–124.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172–185.
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Ekbisi*, IX(1), 25–34.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS, Edisi 7*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(02), 176–184.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU PRESS.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kojongian, W. J., Lumanauw, B., & Sumarauw, J. (2016). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo. *Jurnal EMBA*, 4(4), 223–234.

- Luthfi, R. I., Susilo, H., & Riza, M. F. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya , Kantor Perwakilan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13(1), 1–8.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 1(1), 216–222.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Prilian, N. M. R., Indrawati, Y., & Mananda, I. G. S. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Mitra Global Holiday Jimbaran Bali. *Jurnal IPTA*, 2(1), 24–26.
- Rozarie, R. De. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV. Rozarie.
- Sajangbati, E. V. (2016). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) TBK. Kantor Wilayah Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(03), 461–471.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Edisi Revisi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43–53.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrischastini, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Kajian Bisnis*, 23(2), 121–137.
- Sunyoto, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for
- Sutrisno, E. (2009a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2009b). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pert)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wijaya, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 40–50.
- Yusuf, B., & Arif, M. N. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Syariah*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

SURAT PENGANTAR ANGKET

Hal : Permohonan menjadi responden penelitian

Lampiran : 1 (satu) set kuisioner

Medan,.....2019

**Kepada Yth, Bapak/Ibu Responden
Di PT. Sumber Utama Nusantara
Kota Medan**

Assalamu'alaikum Wr.Wb
Dengan Hormat,
Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nurhasanah

NPM : 1505160109

Saya mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER UTAMA NUSANTARA”**.

Untuk memenuhi penelitian tersebut saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk berpartisipasi mengisi kuisioner ini yang semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan skripsi saya. Atas partisipasi bapak/ibu untuk mengisi dan mengembalikan kuisioner ini saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Hormat Saya

NURHASANAH

KUISIONER PENELITIAN

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Bapak/Ibu diminta untuk memberikan tanggapan atas pernyataan yang ada pada angket ini sesuai dengan keadaan, pendapat, dan perasaan Bapak/Ibu bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.
2. Berilah tanda checklist (Ü) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban.

*No. Responden : _____ (*kosongkan)

IDENTITAS RESPONDEN

Jenis kelamin : Laki-laki / Perempuan

Usia : < 20 tahun 25-35 tahun > 35 tahun

Pendidikan terakhir : SMP SMA/SMK D-3
 S-1 S-2

KETERANGAN

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

DAFTAR PERNYATAAN

Kompensasi (X₁)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Upah dan Gaji						
1	Gaji yang diberikan kepada saya sesuai dengan standart yang berlaku					
2	Saya menerima gaji dan bonus sesuai dengan yang saya kerjakan					
Jaminan Sosial						
3	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan kepada karyawannya					
4	Perusahaan memberikan jaminan hari tua dan pension kepada karyawannya					
Penghargaan Interpersonal						
5	Perusahaan memberikan wewenang kepada karyawan untuk melakukan tugas dan tanggungjawabnya					
6	Perusahaan memberikan kebijakan yang sesuai dengan kemampuan karyawannya					
Promosi						
7	Perusahaan memberikan peningkatan karir berdasarkan standart tertentu					
8	Perusahaan menilai karyawan atas kemampuan yang dimilikinya					
Prestasi						
9	Perusahaan memberikan reward kepada bawahannya yang memiliki dedikasi serta loyalitas yang baik kepada karyawan					
10	Kepercayaan atasan kepada bawahan membuat bawahan bekerja dengan sungguh-sungguh.					
Pengembangan Diri						
11	Atasan memberikan pelatihan kepada karyawannya.					
12	Perusahaan memberikan buku saku untuk dipelajari oleh karyawannya					

Motivasi (X₂)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kebutuhan Fisik						
1	Perusahaan memberikan fasilitas pengembangan diri terhadap karyawan					
2	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada perusahaan					
Kebutuhan Keamanan						
3	Perusahaan menerapkan standart SOP K3 yang baik kepada karyawan					
4	Perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi jiwa kepada karyawan					
Kebutuhan Akan Cinta Kasih						
5	Perusahaan memberikan perhatian kepada pengembangan karyawan					
6	Perusahaan mendengarkan keluhan dan saran karyawan					
Kebutuhan Harga Diri						
7	Saya merasa senang dihargai oleh perusahaan					
8	Perusahaan peduli kepada bawahannya					
Kebutuhan Aktualisasi Diri						
9	Perusahaan memberikan wewenang kepada karyawan untuk mengekspresikan keinginannya					
10	Perusahaan tidak membatasi karyawan yang ingin memberikan saran, masukan atau metode yang sesuai dengan tanggungjawabnya					
Kebutuhan Penghargaan						
11	Perusahaan memberikan <i>reward</i> yang menarik kepada karyawan berprestasi					
12	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki masa kerja diatas 5 tahun keatas					

Lingkungan Kerja (X₃)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Lingkungan Kerja Fisik						
Penerangan:						
1	Penataan cahaya diruangan kerja sudah baik sehingga tidak mengganggu aktivitas bekerja					
2	Penerangan di tempat kerja, dapat membuat saya bekerja dengan baik.					
Kebisingan:						
3	Suara bising dapat mengganggu kenyamanan dalam bekerja					
4	Saya ikut serta menjaga ketenangan ruangan pekerjaan pada saat bekerja					
Suhu Udara:						
5	Sirkulasi udara ditempat kerja sudah cukup baik untuk saya melakukan pekerjaan.					
6	Ventilasi udara yang kurang baik akan dapat menghambat pekerjaan saya.					
Ruang Gerak Yang diperlukan:						
7	Tata ruang kerja yang nyaman sangat membantu karyawan dalam bekerja.					
8	Saya dapat bekerja dengan leluasa di tempat kerja.					
Pewarnaan:						
9	Pemilihan warna di dalam ruangan kerja cukup baik.					
10	Warna dinding pada ruangan kerja sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk kerja					
Keamanan:						
11	Saat ini perusahaan telah memberikan keamanan yang baik kepada para pegawainya					
12	Keamanan yang diberikan perusahaan dapat memberikan rasa nyaman kepada pegawai saat menjalankan tugasnya					

Kinerja Karyawan (Y)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kesetiaan						
1	Karyawan menunjukkan dedikasi yang baik kepada perusahaan					
2	Karyawan tidak menyebarkan informasi terkait perusahaan					
Hasil Kerja						
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan					
4	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
Tanggung Jawab						
5	Saya datang selalu tepat waktu					
6	Jam kerja yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan tugas yang dibebani					
Kejujuran						
7	Saya bekerja secara transparan dan sesuai dengan prosedur perusahaan					
8	Setiap biaya pengeluaran perusahaan harus dicatat dengan baik dan benar.					
Kerjasama						
9	Sesama karyawan memiliki kerjasama dan kepedulian yang sangat tinggi					
10	Beberapa pekerjaan yang di diskusikan kepada rekan kerja menjadikan pekerjaan lebih mudah					
Kepemimpinan						
11	Saya selalu menjalin hubungan baik kepada semua karyawan.					
12	Atasan memberikan pengarahan yang baik kepada karyawan					

X1.8	Pearson Correlation	.929**	.802**	.265*	.538**	.859**	.853**	.737**	1	.918**	.804**	.229	.561**	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.044	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.084	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.9	Pearson Correlation	.857**	.882**	.236	.574**	.873**	.868**	.728**	.918**	1	.822**	.294*	.596**	.901**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.075	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.025	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.10	Pearson Correlation	.711**	.943**	.398**	.669**	.800**	.797**	.793**	.804**	.822**	1	.361**	.669**	.908**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.005	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.11	Pearson Correlation	.154	.325*	.849**	.723**	.399**	.337**	.509**	.229	.294*	.361**	1	.753**	.564**
	Sig. (2-tailed)	.248	.013	.000	.000	.002	.010	.000	.084	.025	.005		.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.12	Pearson Correlation	.456**	.629**	.588**	.921**	.748**	.685**	.733**	.561**	.596**	.669**	.753**	1	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Total	Pearson Correlation	.807**	.889**	.517**	.813**	.913**	.894**	.867**	.885**	.901**	.908**	.564**	.829**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.955	12

X2.8	Pearson Correlation	.899**	.377**	-.041	-.062	.349**	.276*	.686**	1	.384**	.151	-.142	.265*	.542**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.759	.644	.007	.036	.000		.003	.258	.288	.044	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.9	Pearson Correlation	.346**	.982**	.122	.410**	.426**	.589**	.336**	.384**	1	.353**	.369**	.339**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.362	.001	.001	.000	.010	.003		.007	.004	.009	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.10	Pearson Correlation	.058	.382**	.836**	.493**	.449**	.445**	.197	.151	.353**	1	.418**	.369**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.667	.003	.000	.000	.000	.000	.138	.258	.007		.001	.004	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.11	Pearson Correlation	-.198	.363**	.472**	.917**	.362**	.443**	-.016	-.142	.369**	.418**	1	.401**	.563**
	Sig. (2-tailed)	.136	.005	.000	.000	.005	.001	.908	.288	.004	.001		.002	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.12	Pearson Correlation	.221	.333*	.288*	.437**	.958**	.621**	.395**	.265*	.339**	.369**	.401**	1	.717**
	Sig. (2-tailed)	.096	.011	.028	.001	.000	.000	.002	.044	.009	.004	.002		.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Total	Pearson Correlation	.479**	.743**	.487**	.641**	.781**	.766**	.572**	.542**	.744**	.675**	.563**	.717**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	12

X3.8	Pearson Correlation	.859**	.786**	.228	.386**	.852**	.850**	.731**	1	.870**	.618**	.190	.670**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.085	.003	.000	.000	.000		.000	.000	.153	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X3.9	Pearson Correlation	.752**	.902**	.181	.523**	.833**	.827**	.605**	.870**	1	.600**	.387**	.669**	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.175	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.003	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X3.10	Pearson Correlation	.429**	.765**	.504**	.590**	.606**	.631**	.517**	.618**	.600**	1	.325*	.548**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.013	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X3.11	Pearson Correlation	.079	.392**	.651**	.785**	.419**	.378**	.206	.190	.387**	.325*	1	.621**	.559**
	Sig. (2-tailed)	.554	.002	.000	.000	.001	.003	.121	.153	.003	.013		.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X3.12	Pearson Correlation	.574**	.694**	.429**	.747**	.827**	.744**	.663**	.670**	.669**	.548**	.621**	1	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Total	Pearson Correlation	.754**	.889**	.461**	.726**	.908**	.884**	.747**	.873**	.885**	.770**	.559**	.869**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	12

Y.8	Pearson Correlation	.966**	.173	.153	.315*	.505**	.268*	.810**	1	.462**	.017	.182	-.111	.603**
	Sig. (2-tailed)	.000	.194	.252	.016	.000	.042	.000		.000	.902	.171	.409	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y.9	Pearson Correlation	.497**	.727**	.349**	.663**	.554**	.638**	.587**	.462**	1	.198	.382**	.344**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.000	.000	.000	.000	.000		.137	.003	.008	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y.10	Pearson Correlation	.017	.361**	.917**	.412**	.287*	.337**	.162	.017	.198	1	.910**	.403**	.602**
	Sig. (2-tailed)	.902	.005	.000	.001	.029	.010	.225	.902	.137		.000	.002	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y.11	Pearson Correlation	.163	.343**	.990**	.573**	.491**	.473**	.382**	.182	.382**	.910**	1	.365**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.222	.008	.000	.000	.000	.000	.003	.171	.003	.000		.005	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y.12	Pearson Correlation	-.051	.405**	.328*	.605**	.224	.415**	.031	-.111	.344**	.403**	.365**	1	.471**
	Sig. (2-tailed)	.702	.002	.012	.000	.091	.001	.819	.409	.008	.002	.005		.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Total	Pearson Correlation	.598**	.571**	.725**	.815**	.762**	.727**	.748**	.603**	.784**	.602**	.758**	.471**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	12

LAMPIRAN SPSS RESPONDEN ANGKET

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	30	51.7	51.7	51.7
Perempuan	28	48.3	48.3	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 20 tahun	31	53.4	53.4	53.4
25-35 tahun	22	37.9	37.9	91.4
> 35 tahun	5	8.6	8.6	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	19	32.8	32.8	32.8
D-3	20	34.5	34.5	67.2
S-1	19	32.8	32.8	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	11	19.0	19.0	19.0
KS	12	20.7	20.7	39.7
S	25	43.1	43.1	82.8
SS	10	17.2	17.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	15	25.9	25.9	25.9
KS	4	6.9	6.9	32.8
S	26	44.8	44.8	77.6
SS	13	22.4	22.4	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.7	1.7	1.7
KS	21	36.2	36.2	37.9
S	24	41.4	41.4	79.3
SS	12	20.7	20.7	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	5.2	5.2	5.2
KS	27	46.6	46.6	51.7
S	19	32.8	32.8	84.5
SS	9	15.5	15.5	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	9	15.5	15.5	15.5
KS	13	22.4	22.4	37.9
S	24	41.4	41.4	79.3
SS	12	20.7	20.7	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	9	15.5	15.5	15.5
KS	11	19.0	19.0	34.5
S	28	48.3	48.3	82.8
SS	10	17.2	17.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	3.4	3.4	3.4
KS	17	29.3	29.3	32.8
S	32	55.2	55.2	87.9
SS	7	12.1	12.1	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	9	15.5	15.5	15.5
KS	12	20.7	20.7	36.2
S	27	46.6	46.6	82.8
SS	10	17.2	17.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	8	13.8	13.8	13.8
KS	12	20.7	20.7	34.5
S	25	43.1	43.1	77.6
SS	13	22.4	22.4	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	15	25.9	25.9	25.9
KS	6	10.3	10.3	36.2
S	24	41.4	41.4	77.6
SS	13	22.4	22.4	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X1.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	20	34.5	34.5	34.5
S	27	46.6	46.6	81.0
SS	11	19.0	19.0	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X1.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	5.2	5.2	5.2
KS	27	46.6	46.6	51.7
S	19	32.8	32.8	84.5
SS	9	15.5	15.5	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	13	22.4	22.4	22.4
KS	13	22.4	22.4	44.8
S	23	39.7	39.7	84.5
SS	9	15.5	15.5	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	10	17.2	17.2	17.2
KS	3	5.2	5.2	22.4
S	31	53.4	53.4	75.9
SS	14	24.1	24.1	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	8.6	8.6	8.6
KS	12	20.7	20.7	29.3
S	24	41.4	41.4	70.7
SS	17	29.3	29.3	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	6	10.3	10.3	10.3
KS	16	27.6	27.6	37.9
S	25	43.1	43.1	81.0
SS	11	19.0	19.0	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	7	12.1	12.1	12.1
KS	13	22.4	22.4	34.5
S	27	46.6	46.6	81.0
SS	11	19.0	19.0	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	9	15.5	15.5	15.5
KS	3	5.2	5.2	20.7
S	40	69.0	69.0	89.7
SS	6	10.3	10.3	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.7	1.7	1.7
KS	15	25.9	25.9	27.6
S	33	56.9	56.9	84.5
SS	9	15.5	15.5	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	10	17.2	17.2	17.2
KS	13	22.4	22.4	39.7
S	26	44.8	44.8	84.5
SS	9	15.5	15.5	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	9	15.5	15.5	15.5
KS	5	8.6	8.6	24.1
S	30	51.7	51.7	75.9
SS	14	24.1	24.1	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	8	13.8	13.8	13.8
KS	10	17.2	17.2	31.0
S	23	39.7	39.7	70.7
SS	17	29.3	29.3	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X2.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	8.6	8.6	8.6
KS	12	20.7	20.7	29.3
S	30	51.7	51.7	81.0
SS	11	19.0	19.0	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X2.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	6.9	6.9	6.9
KS	17	29.3	29.3	36.2
S	26	44.8	44.8	81.0
SS	11	19.0	19.0	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	11	19.0	19.0	19.0
KS	15	25.9	25.9	44.8
S	22	37.9	37.9	82.8
SS	10	17.2	17.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	15	25.9	25.9	25.9
KS	3	5.2	5.2	31.0
S	28	48.3	48.3	79.3
SS	12	20.7	20.7	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.7	1.7	1.7
KS	19	32.8	32.8	34.5
S	26	44.8	44.8	79.3
SS	12	20.7	20.7	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	8.6	8.6	8.6
KS	23	39.7	39.7	48.3
S	21	36.2	36.2	84.5
SS	9	15.5	15.5	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	8	13.8	13.8	13.8
KS	14	24.1	24.1	37.9
S	27	46.6	46.6	84.5
SS	9	15.5	15.5	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	8	13.8	13.8	13.8
KS	10	17.2	17.2	31.0
S	31	53.4	53.4	84.5
SS	9	15.5	15.5	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X3.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	6.9	6.9	6.9
KS	20	34.5	34.5	41.4
S	26	44.8	44.8	86.2
SS	8	13.8	13.8	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X3.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	7	12.1	12.1	12.1
KS	15	25.9	25.9	37.9
S	26	44.8	44.8	82.8
SS	10	17.2	17.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X3.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	9	15.5	15.5	15.5
KS	9	15.5	15.5	31.0
S	29	50.0	50.0	81.0
SS	11	19.0	19.0	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X3.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	10	17.2	17.2	17.2
KS	6	10.3	10.3	27.6
S	28	48.3	48.3	75.9
SS	14	24.1	24.1	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X3.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	3.4	3.4	3.4
KS	22	37.9	37.9	41.4
S	24	41.4	41.4	82.8
SS	10	17.2	17.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X3.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	6	10.3	10.3	10.3
KS	22	37.9	37.9	48.3
S	23	39.7	39.7	87.9
SS	7	12.1	12.1	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	13	22.4	22.4	22.4
KS	8	13.8	13.8	36.2
S	28	48.3	48.3	84.5
SS	9	15.5	15.5	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	6.9	6.9	6.9
KS	8	13.8	13.8	20.7
S	32	55.2	55.2	75.9
SS	14	24.1	24.1	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	6.9	6.9	6.9
KS	20	34.5	34.5	41.4
S	20	34.5	34.5	75.9
SS	14	24.1	24.1	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	10	17.2	17.2	17.2
KS	10	17.2	17.2	34.5
S	27	46.6	46.6	81.0
SS	11	19.0	19.0	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	8	13.8	13.8	13.8
KS	11	19.0	19.0	32.8
S	27	46.6	46.6	79.3
SS	12	20.7	20.7	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	6.9	6.9	6.9
KS	8	13.8	13.8	20.7
S	39	67.2	67.2	87.9
SS	7	12.1	12.1	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	6	10.3	10.3	10.3
KS	10	17.2	17.2	27.6
S	32	55.2	55.2	82.8
SS	10	17.2	17.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	12	20.7	20.7	20.7
KS	11	19.0	19.0	39.7
S	25	43.1	43.1	82.8
SS	10	17.2	17.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	11	19.0	19.0	19.0
KS	3	5.2	5.2	24.1
S	32	55.2	55.2	79.3
SS	12	20.7	20.7	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Y.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	6.9	6.9	6.9
KS	13	22.4	22.4	29.3
S	25	43.1	43.1	72.4
SS	16	27.6	27.6	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Y.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	6.9	6.9	6.9
KS	21	36.2	36.2	43.1
S	19	32.8	32.8	75.9
SS	14	24.1	24.1	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Y.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	6	10.3	10.3	10.3
KS	12	20.7	20.7	31.0
S	29	50.0	50.0	81.0
SS	11	19.0	19.0	100.0
Total	58	100.0	100.0	

HASIL SPSS Uji REGRESI LINEAR BERGANDA

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.824 ^a	.680	.662	4.32181	.680	38.183	3	54	.000	2.063

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2139.541	3	713.180	38.183	.000 ^b
	Residual	1008.614	54	18.678		
	Total	3148.155	57			

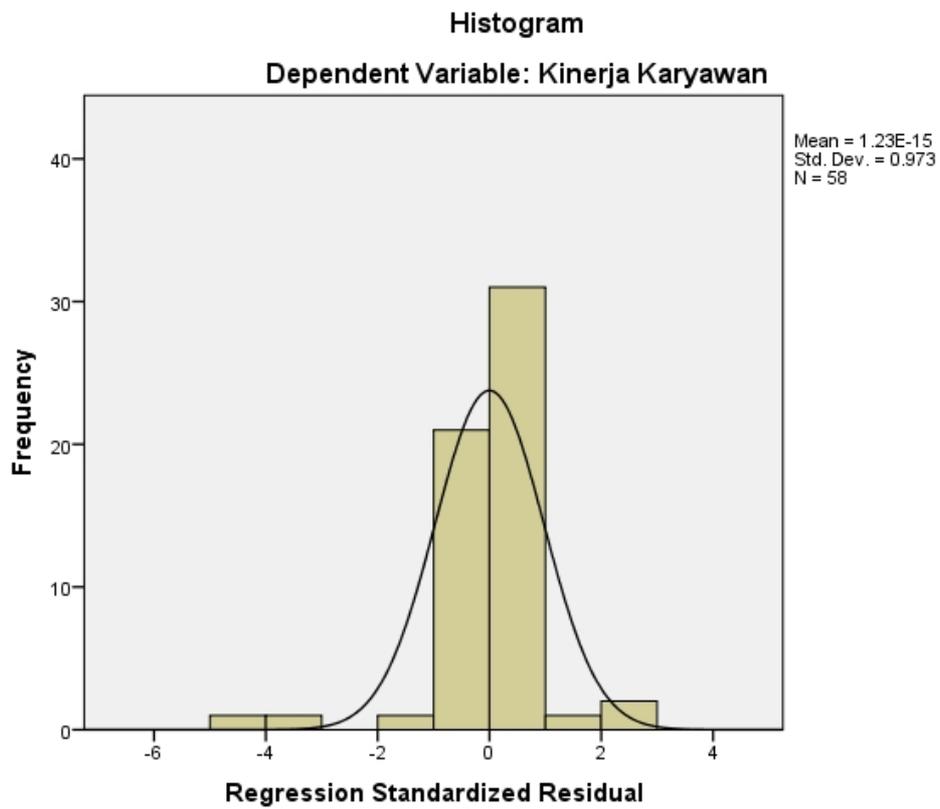
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi

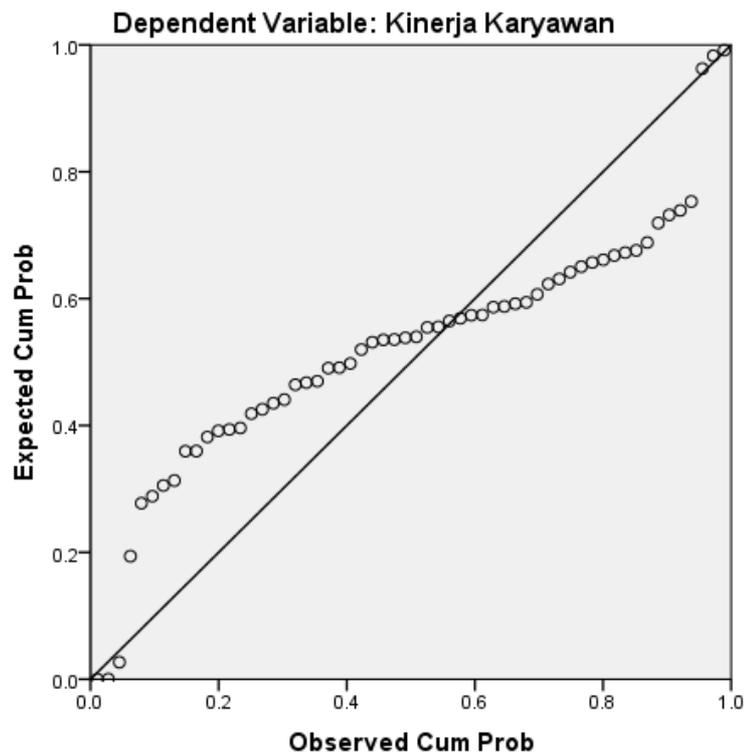
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.819	4.775		1.219	.228
	Kompensasi	.885	.090	1.072	9.849	.000
	Motivasi	.823	.103	.776	7.977	.000
	Lingkungan Kerja	-.838	.108	-.958	-7.754	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

