



**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)
PADA PUSKESMAS GUMUKMAS JEMBER**

*ANALYSIS OF THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH
JOB MOTIVATION OF GOVERNMENT EMPLOYEES (PNS) IN PUSKESMAS
GUMUKMAS JEMBER*

SKRIPSI

Oleh:

Kartika Twidi Sugiarto

NIM. 120810201329

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2017



**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)
PADA PUSKESMAS GUMUKMAS JEMBER**

*ANALYSIS OF THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH
JOB MOTIVATION OF GOVERNMENT EMPLOYEES (PNS) IN PUSKESMAS
GUMUKMAS JEMBER*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memeroleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember

Oleh:

Kartika Twidi Sugiarto

NIM. 120810201329

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2017

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER–FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Kartika Twidi Sugiarto
NIM : 120810201329
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Puskesmas Gumukmas Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi mana pun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 11 Januari 2017

Yang menyatakan,

Materai

Kartika Twidi Sugiarto

NIM. 120810201329

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja
Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi
Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Puskesmas
Gumukmas Jember

Nama Mahasiswa : Kartika Twidi Sugiarto

NIM : 120810201329

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 1 Februari 2017

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Anggota

Drs. Markus Apriono MM.

NIP 196404041989021001

Drs. Sunardi, MM.

NIP 195304031985031001

Mengetahui,
Ketua Program Studi
S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M.

NIP. 197805252003122002

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA
PADA KARYAWAN PUSKESMAS GUMUKMAS JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Kartika Twidi Sugiarto

NIM : 120810201329

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

14 Februari 2017

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Drs. H. Budi Nurhardjo M.Si. : (.....)
NIP 195703101984031003

Sekretaris : Dra. Susanti Prasetivaningtivas M.Si. : (.....)
NIP 195703101984031003

Anggota : Drs. Hadi Wahyono, MM. : (.....)
NIP 195401091982031003

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Jember

Pas Foto

4 x 6

Dr. Muhammad Miqdad, S.E.,M.M.,Ak.,C.A.

NIP. 197107271995121001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan sebagai perwujudan rasa puji syukurku kepada
ALLAH SWT

Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., C.A. selaku Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Dr. Ika Barokah Suryaningsih S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Almarhum Ibunda “Suwarni” dan Ayahanda “Totok Sugiarto” tercinta, yang telah
memberikan kasih sayang, pengorbanan dan doanya selama ini

Saudaraku Tersayang Feny Saputri terima kasih atas motivasi, dukungan dan
doanya selama pelaksanaan hingga terselesaikannya skripsi ini

Guru-guruku dan dosen-dosenku yang telah memberikan ilmu dan membimbing
dengan penuh kesabaran

Almamater Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember yang kubanggakan

MOTTO

“Kebanyakan dari kita tidak mensyukuri apa yang sudah kita miliki, tetapi kita selalu menyesali apa yang belum kita capai.” (Schopenhauer)

“Hiduplah seperti pohon kayu yang lebat buahnya, hidup di tepi jalan dan dilempari orang dengan batu, tetapi dibalas dengan buah.” (Abu Bakar Sibli)

“Bagian terbaik dari hidup seseorang adalah perbuatan-perbuatan baiknya dan kasih sayangnya yang tidak diketahui orang lain.” (William Wordsworth)

RINGKASAN

Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Puskesmas Gumukmas Jember; Kartika Twidi Sugiarto, 120810201329; 2017; 113 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Sumber daya manusia merupakan salah satu penunjang keberhasilan suatu perusahaan. Manusia adalah penggerak untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Dengan semakin berkembangnya suatu teknologi dan tersedianya modal dan bahan yang memadai maka semakin mudahnya bagi organisasi mencapai tujuannya. Akan tetapi, jika tidak terpenuhinya sumber daya manusia maka akan sulit suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan tetap Puskesmas Gumukmas Jember. Data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer yang didapat dari jawaban responden yang telah mengisi angket. Dan data sekunder yang didapat dari sumber-sumber yang diperoleh seperti artikel, jurnal, internet dan sebagainya. Pengamatan dilakukan terhadap karyawan tetap atau PNS, dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sekaligus sebagai sampel adalah Pegawai Negeri Sipil sejumlah 22 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 37,5% responden di Puskesmas Gumukmas Jember menjawab sangat setuju dan 54,6% menjawab setuju, sehingga 92,1% karyawan Puskesmas Gumukmas Jember berpendapat bahwa kompensasi yang mereka dapatkan sudah sesuai dengan yang diharapkan. Sedangkan sisanya yakni 7,9% karyawan Puskesmas Gumukmas Jember menjawab dengan netral artinya menurut mereka kompensasi yang didapatkan kurang sesuai dengan apa yang mereka harapkan. lingkungan kerja di Puskesmas Gumukmas Jember menurut responden sangat baik hal ini dilihat dari sebanyak

27,8% responden di Puskesmas Gumukmas Jember menjawab sangat setuju dan 66,2% menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa lingkungan kerja Puskesmas Gumukmas Jember mampu membuat mereka merasa nyaman untuk bekerja. Sedangkan 6% karyawan menjawab netral artinya mereka berpendapat lingkungan kerja pada Puskesmas Gumukmas sudah baik, terdapat 13,6% karyawan yang merasa bahwa mereka kurang bisa beradaptasi pada temperatur di Puskesmas Gumukmas Jember. Motivasi kerja karyawan Puskesmas Gumukmas Jember cukup tinggi. Dari seluruh responden, 45,5% diantaranya memberi nilai 4 (setuju) dan 39,4% memberi nilai sangat setuju pada variabel motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa 84,9% karyawan yang bekerja di puskesmas tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja. Sedangkan 15,1% karyawan merasa memiliki motivasi yang kurang tinggi. Hal ini dapat dilihat pada indikator kedua dimana 22,7% karyawan merasa kurang terdorong untuk selalu bekerja keras dalam menunjukkan potensi yang dimiliki serta pada indikator ketiga 22,7% karyawan kurang terdorong untuk tetap bertanggung jawab melaksanakan tugas yang diberikan dalam kondisi dan situasi apapun. dari seluruh responden, 51,8% diantaranya memberi nilai 4 (setuju) dan 48,2% memberi nilai sangat setuju pada variabel kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Puskesmas Gumukmas Jember memiliki kinerja yang baik di perusahaan. Jadi semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan mempengaruhi lingkungan kerja dan dapat memotivasi karyawan yang akan berpengaruh kinerja para karyawannya.

SUMMARY

Analysis Of The Effect Of Compensation And Work Environment On Employee Performance Through Job Motivation Of Government Employees (PNS) In Puskesmas Gumukmas Jember; Kartika Twidi Sugiarto, 120810201329; 2017; 113 pages; Management Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Human resources is one of supporting the success of a company. Humans are the driving force to achieve the goals of an organization. With the development of a technology and the availability of adequate capital and materials, the more easy it is for the organization to achieve its objectives. However, if the non-fulfillment of human resources it will be difficult an organization in achieving its goals. This study aimed to determine the effect of compensation and working environment on the performance through employee motivation.

Research was conducted on permanent employees PHC Gumukmas Jember. The data used in this research is primary data gathered from respondents who had completed questionnaires. And secondary data obtained from sources obtained such as articles, journals, internet and so on. Data were collected for regular employees or civil servants, in this study, the population and at the same time as the sample is the number of Civil Servants 22 people. The analytical method used is path analysis (path analysis).

The results showed that as many as 37.5% of respondents in Puskesmas Gumukmas Jember answered strongly agree and 54.6% answered agree, so that 92.1% of employees PHC Gumukmas Jember found that they get the compensation has been as expected. While the rest of the 7.9% employee health center Jember Gumukmas answered with a neutral meaning according to their compensation earned less in line with what they expected. the working environment at the health center Gumukmas Jember according to respondents is very good it is seen from as many as 27.8% of respondents in Puskesmas Gumukmas Jember answered strongly agree and 66.2% answered agree. This shows that employees feel the work environment Gumukmas Jember Health

Center is able to make them feel comfortable to work. While 6% of employees answered neutral means they found the work environment on the health center Gumukmas is good, there are 13.6% of employees who feel that they are less able to adapt to the temperature in Puskesmas Gumukmas Jember. Employee motivation PHC Gumukmas Jember high enough. Of all respondents, 45.5% of them gave a value of 4 (agree) and 39.4% gave a very agree on work motivation. It shows that 84.9% of employees working in the health center has a high motivation to work. While 15.1% of employees feel they have less motivation high. This can be seen in the second indicator in which 22.7% of employees feel less compelled to always work hard to demonstrate its potential as well as the third indicator 22.7% of employees are less motivated to remain responsible for carrying out the tasks assigned in the conditions and circumstances. of all respondents, 51.8% of them gave a value of 4 (agree) and 48.2% gave a very agree on performance variables. This indicates that the health center employees Gumukmas Jember has a good performance in the company. So the higher the compensation given it will affect the working environment and can motivate employees that will affect the performance of its employees.

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan atas kehadiran ALLAH SWT, karena atas segala nikmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Puskesmas Gumukmas Jember.” Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tiada terhingga kepada:

1. Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., C.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Dr. Ika Barokah Suryaningsih S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Drs. Markus Apriono MM. selaku Dosen Pembimbing I dan Drs. Sunardi, MM. selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikiran serta perhatiannya guna memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan dan saran sehingga skripsi ini mampu terselesaikan.
4. Drs. H. Budi Nurhardjo M.Si, Dra. Susanti Prasetyaningtias M.Si, dan Drs. Hadi Wahyono, MM, selaku tim penguji, terima kasih atas kritik dan saran serta bimbingannya demi kesempurnaan penulisan skripsi ini.
5. Tatok Endhiarto, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Seluruh staf dan karyawan Puskesmas Gumukmas Jember sebagai objek penelitian yang telah memberikan banyak informasi yang dibutuhkan penulis.
7. Kedua orang tuaku tercinta, Almarhum Suwarni dan Bapak Totok Sugiarto terima kasih atas kasih sayang, segala pengorbanan dan doa dalam setiap langkahku serta saudaraku tercinta Feny Saputri terima kasih atas saran, dukungan dan doanya selama pelaksanaan hingga terselesaikannya skripsi ini.

8. Sahabat-sahabat terbaik yang aku miliki Faricha Kurniawati, Diana Kusuma Dewi, Dewi Mariatul, Aan Kurniawati, Rizky Fatmawati, Puji Esti Yuani, Rina Widayrahmi dan seluruh rekan-rekan Manajemen 2012 yang senantiasa memberikan bantuan dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Seluruh bapak dan ibu dosen beserta staf karyawan di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember.
10. Semua pihak yang telah membantu terselesainya skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan ini masih banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan daripada kemampuan penulis. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember, 11 Januari 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	x
PRAKATA.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Kajian Teoretis	6
2.1.1 Kompensasi	6
2.1.2 Lingkungan Kerja	10
2.1.3 Motivasi	15
2.1.4 Kinerja	21
2.2 Penelitian Terdahulu	23
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian	27
2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian	28
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	32

3.1 Rancangan Penelitian	32
3.2 Populasi Dan Sampel	32
3.3 Jenis dan Sumber Data	33
3.4 Metode Pengumpulan Data	33
3.5 Identifikasi Variabel	33
3.6 Definisi Operasional Variabel Dan Skala Pengukuran	34
3.7 Metode Analisis Data	38
3.8 Kerangka Pemecahan Masalah	46
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	48
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	48
4.1.1 Sejarah Puskesmas	48
4.1.2 Visi dan Misi Puskesmas	50
4.1.3 Lokasi Puskesmas	50
4.1.4 Rekapitulasi Karyawan di UPT. Puskesmas Gumukmas..	51
4.1.5 Kondisi Demografi dan Geografi Puskesmas	51
4.1.6 Tujuan Puskesmas	52
4.1.7 Fungsi Puskesmas	52
4.1.8 Peran Puskesmas	53
4.1.9 Kedudukan Puskesmas	54
4.1.10 Sarana Penunjang Puskesmas.....	54
4.1.11 Struktur Organisasi Puskesmas	56
4.1.12 Uraian Tugas dan Tanggung jawab Pegawai Puskesmas..	57
4.2 Karakteristik Responden.....	60
4.3 Analisis Deskriptif Item Angket Penelitian	62
4.4 Hasil Analisis Data	66
4.5 Pembahasan	78
4.6 Keterbatasan Penelitian.....	82
BAB 5 PENUTUP	84
5.1 Kesimpulan	84
5.2 Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA	86

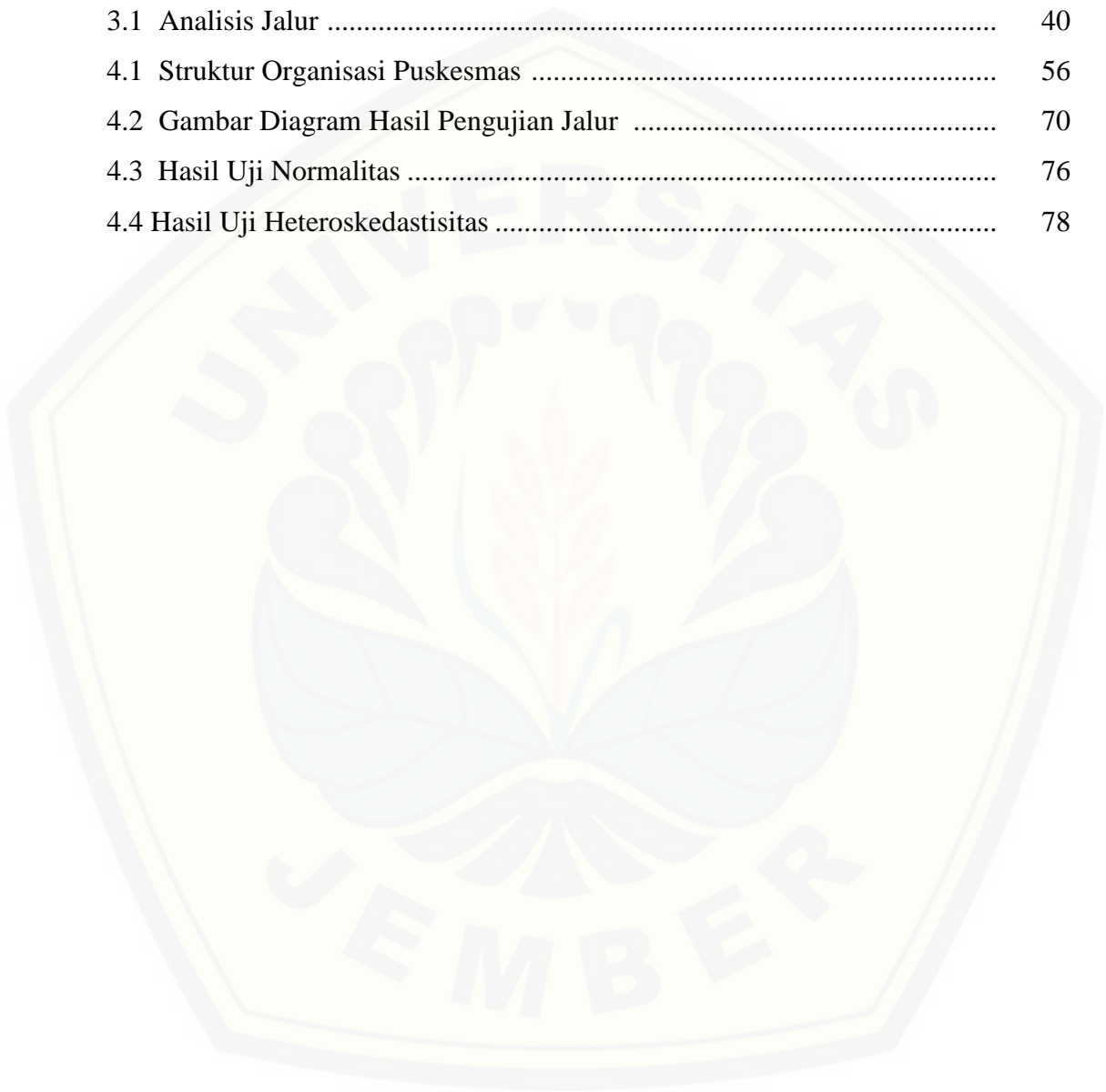
LAMPIRAN..... 89

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	26
4.1 Rekapitulasi Karyawan DiUpt Puskesmas Gumukmas	51
4.1 Rekapitulasi Respon Berdasarkan Jenis Kelamin	60
4.3 Rekapitulasi Respon Berdasarkan Umur	61
4.4 Rekapitulasi Respon Berdasarkan Lama Bekerja	61
4.5 Rekapitulasi Respon Berdasarkan Pendidikan.....	62
4.6 Analisis deskriptif variabel kompensasi (X1).....	63
4.7 Hasil Analisis Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	63
4.8 Hasil Analisis Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja	65
4.9 Hasil Analisis Berdasarkan Variabel Kinerja	66
4.10 Rekapitulasi Perhitungan Validitas	67
4.11 Rekapitulasi Perhitungan Reabilitas	68
4.12 Koefisien Jalur Pengaruh Langsung	69
4.13 Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung	69
4.14 Hasil Perhitungan Uji t.....	71
4.19 Uji Multikolinearitas	76

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual.....	28
3.1 Analisis Jalur	40
4.1 Struktur Organisasi Puskesmas	56
4.2 Gambar Diagram Hasil Pengujian Jalur	70
4.3 Hasil Uji Normalitas	76
4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	78



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kuosioner Penelitian	89
2. Identitas Responden	90
3. Daftar kuosioner	91
4. Tabulasi Data Responden	93
5. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	95
6. Uji Instrumen Penelitian	100
7. Analisis Jalur (<i>path analysis</i>)	106
8. Uji Asumsi Klasik	108
9. R Tabel	111
10. T Tabel	112

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu faktor penunjang kunci keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Betapa majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan. Namun jika tanpa sumber daya manusia yang maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan.

Beberapa cara dapat dilakukan perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah salah satunya dengan memberikan balas jasa yang seimbang dengan kinerja sumber daya tersebut. dalam hal ini, agar sumber daya manusia atau tenaga kerja di perusahaan tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerjanya serta memberikan prestasi-prestasi untuk perusahaan itu. Balas jasa yang diberikan untuk karyawan dapat berupa kompensasi. Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena di dalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional, dan dapat dipertanggungjawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan, serta efisiensi dan efektivitas produksi.

Perusahaan biasanya merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Bila kompensasi yang diberikan secara besar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat kompensasi absolut menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, martabat dan “harga” mereka. Oleh karena itu, bila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, kinerja karyawan, dan motivasi mereka itu bisa turun secara dramatis.

Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Di samping itu, kompensasi (dalam bentuk pengupahan dan balas jasa lainnya) sering merupakan komponen-komponen biaya yang paling besar dan penting. Bila pengupahan dan penggajian tidak diadministrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya. Bahkan bila karyawan tidak keluar, mereka mungkin menjadi tidak puas terhadap perusahaan dan menurunkan produktivitas mereka.

Didalam kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2001:2), kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Selain itu, motivasi merupakan faktor pendorong yang menimbulkan predisposisi tertentu untuk berperilaku. Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi di mana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Sikap mental karyawan yang

pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Konsep motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi tentang prestasi kerja individual. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual.

Kinerja merupakan penampilan kerja karyawan itu sendiri dan taraf potensi karyawan dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan dan organisasi. Pengertian kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Jadi kinerja merupakan hasil atau output dari suatu proses. Jika output tersebut berasal dari kerja karyawan, maka hal itu dinamakan kinerja karyawan.

Puskesmas sebagai salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat memiliki peran yang sangat berperan penting dalam mempercepat peningkatan pengembangan derajat kesehatan masyarakat. Puskesmas berdiri tahun 1968 ketika dilangsungkan Rapat Kerja Kesehatan Nasional (Rakerkesnas) I di Jakarta, dimana dibicarakan upaya pengorganisasian sistem pelayanan kesehatan di tanah air, karena pelayanan kesehatan tingkat pertama pada waktu itu dirasakan kurang menguntungkan dan dari kegiatan-kegiatan seperti BKIA, BP, dan P4M (Pencegahan, Pemberantasan, Pembasmian penyakit menular) dan sebagainya masih berjalan sendiri-sendiri dan tidak saling berhubungan.

Puskesmas Gumukmas adalah unit pelaksana teknis Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan disatu atau sebagian wilayah kecamatan. Puskesmas Gumukmas merupakan salah satu puskesmas yang masih dalam tahap pengajuan akreditasi. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan kerjasama antar karyawan dan kepala puskesmas serta program-program yang dijalankan agar semua dapat berjalan sesuai dengan harapan.

Puskesmas Gumukmas selalu berupaya memiliki karyawan yang berdedikasi tinggi agar dapat memberikan pelayanan kesehatan terbaik kepada masyarakat dan berupaya memiliki karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik. Namun berdasarkan pernyataan kepala Puskesmas Gumukmas serta

pengamatan langsung pada objek yang diteliti diketahui bahwa kinerja karyawan Puskesmas Gumukmas dinilai belum optimal, hal ini ditunjukkan dari karyawan kurang cepat dan tanggap dalam merespon keluhan pengunjung, tugas yang diselesaikan tidak tepat waktu, dan pelayanan yang kurang maksimal. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor di antaranya peralatan dan fasilitas puskesmas yang tersedia masih belum lengkap, kebisingan di jam tertentu yang disebabkan oleh keluarga pasien, dan kondisi lingkungan sekitar puskesmas cenderung kurang aman. Disisi lain, pihak Puskesmas juga sedang berupaya melakukan perbaikan seperti melakukan renovasi pada ruang kerja, dan membangun fasilitas umum seperti musola. Upaya lain yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan faktor-faktor yang berperan di dalamnya seperti memberikan kompensasi yang layak, memotivasi karyawan, dan memperhatikan kondisi lingkungan kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti mengangkat penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Puskesmas Gumukmas Jember”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Puskesmas Gumukmas Jember?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Puskesmas Gumukmas Jember?
- c. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Puskesmas Gumukmas Jember?
- d. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Puskesmas Gumukmas Jember?
- e. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Puskesmas Gumukmas Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Puskesmas Gumukmas Jember.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Puskesmas Gumukmas Jember.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Puskesmas Gumukmas Jember.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Puskesmas Gumukmas Jember.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Puskesmas Gumukmas Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak berikut ini.

- a. Bagi puskesmas, hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan pemikiran bagi pihak manajemen terutama manajemen sumber daya manusia dalam mengkaji kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi pihak akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang bagaimana pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) terhadap kinerja karyawan serta dapat digunakan sebagai bahan pengembangan penelitian lebih lanjut.
- c. Bagi peneliti, Sebagai sarana pengembangan teori pengetahuan yang selama ini di dapat dalam bangku kuliah untuk diterapkan dan dikembangkan di dunia nyata dan sebagai syarat menempuh Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. (Sedarmayanti 2010: 239). Menurut Marwansyah (2010:269), kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2009:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dari definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu pendapatan atau imbalan balas jasa yang diterima oleh karyawan baik berupa uang (finansial) maupun non finansial atas apa yang dikerjakan mereka untuk tujuan bersama suatu organisasi atau perusahaan.

Sistem imbalan atau kompensasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi (Sondang P. Siagian, 2009: 253).

a. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Nawawi (2001:316-317), jenis-jenis kompensasi dibedakan menjadi 3, yaitu:

1) Kompensasi langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Kompensasi langsung disebut juga upah dasar yakni upah atau gaji tetap yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (*salary*) atau upah mingguan atau upah setiap jam dalam bekerja (*hourly wage*)

2) Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan/manfaat lainnya bagi pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya THR, Tunjangan Hari Natal dan lain-lain. Disamping contoh diatas dalam variasi yang luas itu maka dapat pula berupa pemberian jaminan kesehatan, liburan, cuti dan lain-lain.

3) Insentif

Insentif adalah penghargaan/ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Misalnya dalam bentuk pemberian bonus. Di samping itu berarti insentif dapat pula diberikan dalam bentuk barang.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Rachmawati (2008:144) tujuan perusahaan memberikan kompensasi pada karyawannya:

1) Mendapatkan karyawan yang berkualitas

Perusahaan saling bersaing untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta perusahaan.

2) Mempertahankan karyawan yang sudah ada

Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang berpotensi dan berkualitas untuk tetap bekerja pada perusahaan. Hal ini untuk mencegah tingkat perputaran karyawan yang tinggi dan kasus pembajakan karyawan oleh perusahaan lain dengan iming-iming gaji yang tinggi.

3) Adanya keadilan

Perusahaan harus mempertimbangkan pemberian kompensasi yang adil. Adanya administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawan.

4) Perubahan sikap dan perilaku

Kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta mempengaruhi

produktivitas kerja.

5) Efisiensi biaya

Program kompensasi yang rasional membantu perusahaan untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Sehingga dengan upah yang kompetitif, perusahaan dapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat.

6) Administrasi legalitas

Pemberian kompensasi harus mengikuti peraturan pemerintah yang diatur dalam undang-undang. Sehingga pemberian kompensasi di setiap perusahaan merata, sesuai dengan peraturan pemerintah.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi

Walaupun dalam penentuan gaji itu dilibatkan sejumlah besar negoisasi dan dugaan, namun ada faktor-faktor tertentu yang diakui sangat mempengaruhi keputusan akhir mengenai jumlah gaji/upah dalam nilai uang. Menurut Hana (2009:16-17) faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut:

1) Permintaan dan penawaran tenaga kerja

Untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi, sedangkan jumlah tenaga kerja langka, gaji atau upah cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran melimpah, gaji atau upah cenderung rendah.

2) Serikat-serikat buruh

Dalam struktur hubungan ekonomi, serikat-serikat buruh umumnya mencoba untuk mempengaruhi segi penawaran. Lemah atau kuatnya serikat karyawan mencerminkan kemampuan organisasi karyawan tersebut untuk menggunakan kekuatan pengaruh mereka pada penentuan tingkat kompensasi. Semakin kuat penentuan tingkat kompensasi. Semakin kuat kekuatan serikat berarti semakin kuat posisi perundingan karyawan dalam penetapan tingkat upah mereka.

3) Kemampuan untuk membayar

Serikat-serikat buruh seringkali menuntut peningkatan kompensasi dengan dalih bahwa perusahaan yang bersangkutan makmur dan mampu membayar. Namun faktor-faktor pokok yang menentukan tingkat upah bagi masing-masing perusahaan berasal dari permintaan dan penawaran.

4) Produktivitas

Perusahaan harus memperoleh laba untuk menjaga kelangsungan hidup dan berkembang. Tanpa hal ini perusahaan tidak akan bisa lagi bersaing. Oleh karena itu perusahaan tidak dapat membayar para buruhnya melebihi kontribusi mereka kepada perusahaan mereka melalui produktivitas mereka.

5) Biaya hidup

Penyesuaian besarnya kompensasi, terutama yang berupa upah atau gaji, dengan biaya hidup karyawan beserta keluarganya sehari-hari, harus mendapatkan perhatian organisasi perusahaan. Namun demikian cukup sulit pula dalam pelaksanaannya karena biaya hidup seseorang sehari-hari sangat relatif sifatnya, karena tidak ada ukuran yang pasti seberapa besar hidup yang layak itu.

6) Pemerintah

Fungsi pemerintah untuk melindungi warganya dari tindakan sewenang-wenang majikan/pimpinan organisasi atau perusahaan, dalam pemberian balas jasa karyawan, jelas berpengaruh terhadap penentuan kompensasi. Karena perintah yang ikut menentukan upah minimum ataupun jumlah jam kerja karyawan, baik karyawan pria ataupun wanita, dewasa ataupun anak-anak pada batas umur tertentu.

d. Indikator Kompensasi

Indikator-indikator kompensasi menurut Simamora (2004:445) adalah sebagai berikut:

1) Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan bulanan atau tahunan.

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3) Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan dengan kepegawaian.

4) Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah subtransi dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Komaruddin (2001: 87) adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melakukan tugasnya. Menurut Sastrohadiwiryo (2005: 177) mengartikan bahwa makna lingkungan kerja sangat berpengaruh besar terhadap efektifitas kerja dan orientasi. Oleh karenanya maka lingkungan kerja akan memberikan suasana baru bagi seorang karyawan yang akan membawa pengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas dan pekerjaannya.

Dari definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan semua fasilitas yang ada di suatu lingkungan organisasi atau perusahaan agar karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik.

Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kekuatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001:12).

a. Jenis Lingkungan Kerja

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

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.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

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.

Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri (Nitisemito, 2000:171). Jadi lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:21) yang dikaitkan dengan kemampuan karyawan, adalah sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu:

- a) Cahaya langsung.
- b) Cahaya setengah langsung.
- c) Cahaya tidak langsung.
- d) Cahaya setengah tidak langsung.

2) Temperatur/suhu udara di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar. Jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara

bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu:

- a) Lamanya kebisingan
- b) Intensitas kebisingan
- c) Frekuensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, seperti pendengaran dapat makin berkurang.

- 6) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakketeraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal:

- (a) Konsentrasi bekerja.
- (b) Datangnya kelelahan.
- (c) Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap: mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

- 7) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

- 8) Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu di pelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan

penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuai musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).

2.1.3 Motivasi

Pengertian motivasi menurut *American Encyclodeia* dalam Hasibuan (2006:143) adalah pemberian daya penggerak dan menciptakan suatu kondisi yang dapat mendorong kemauan kerja seseorang, sehingga ia mampu bekerja dengan efektif dan terintegrasi untuk mencapai tujuan. Robbins (2003) menjelaskan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Winardi (2001) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia yang dapat dikembangkannya sendiri atas dikembangkan oleh kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar

imbalan moneter dan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil/kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Dari definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat memberikan dorongan bagi seseorang agar mau melakukan pekerjaan dengan efektif atas kehendaknya sendiri dan dapat meningkatkan kinerja seseorang dalam mencapai tujuan organisasi.

a. Tujuan-tujuan Motivasi Kerja

Hasibuan (2004:146) menjelaskan bahwa pada hakekatnya motivasi diberikan kepada karyawan memiliki tujuan untuk meningkatkan berbagai hal. Tujuan-tujuan tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

b. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Terdapat dua jenis motivasi menurut Hasibuan (2004:222) yaitu:

1) Motivasi positif

Motivasi positif, yaitu manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi negatif

Motivasi negatif yaitu manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut akan dihukum, namun untuk jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

c. Teori Motivasi

Menurut Hana (2009:42), teori motivasi yang dimaksudkan untuk menentukan apa yang terjadi, motivasi orang-orang dalam pekerjaannya. Motivasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi unsur pemimpin, sebab seorang pemimpin dikatakan berhasil dalam menggerakkan orang lain, apabila mampu menciptakan motivasi yang tepat bagi karyawan. Diantara berbagai teori motivasi menurut para ahli dijelaskan sebagai berikut:

1) Teori Kebutuhan (*Maslow Model's*)

Model Maslow ini sering disebut dengan model hierarki kebutuhan. Karena menyangkut kebutuhan manusia, maka teori ini digunakan untuk menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi agar individu tersebut termotivasi untuk kerja.

Kebutuhan tersebut antara lain:

a) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan akan rasa lapar, haus, perlindungan dan kebutuhan ragawi lainnya.

b) Kebutuhan akan keamanan

Kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.

c) Kebutuhan sosial

Kebutuhan akan kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik, dan persahabatan.

d) Kebutuhan penghargaan

Meliputi faktor rasa hormat internal, seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor hormat eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian

e) Kebutuhan aktualisasi diri

Dorongan untuk menjadi apa yang dia mampu, yaitu mencakup pertumbuhan mencapai potensinya dan pemenuhan diri.

2) Teori penguatan (*Reinforcement Theory*)

Teori penguatan ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$M = f (R \ \& \ C)$$

M = Motivasi

R = *Reward* (penghargaan) – primer/sekunder

C = *Consequens* (Akibat) – positif/negatif

Motivasi seseorang bekerja tergantung pada reward yang diterimanya dan punishment yang akan dialaminya nanti (Ishak, 2003:35-37). Penguatan adalah segala sesuatu yang digunakan seorang pemimpin untuk meningkatkan atau mempertahankan tanggapan khusus individu. Jadi menurut teori ini, motivasi seseorang bekerja tergantung pada penghargaan yang diterimanya dan akibat dari yang akan dialaminya nanti. Teori ini menyebutkan bahwa perilaku seseorang di masa mendatang dibentuk oleh akibat dari perilakunya yang sekarang.

Jenis *reinforcement* ada empat, yaitu:

- a) *Positive reinforcement* (penguatan positif), yaitu penguatan yang dilakukan ke arah kinerja yang positif;
- b) *Negative reinforcement* (penguatan negatif), yaitu penguatan yang dilakukan karena mengurangi atau menghentikan keadaan yang tidak disukai;
- c) *Extinction*, yaitu tidak mengukuhkan suatu perilaku, sehingga perilaku tersebut mereda atau punah sama sekali;
- d) *Punishment*, yaitu konsekuensi yang tidak menyenangkan dari tanggapan perilaku tertentu.

Reward adalah pertukaran (penghargaan) yang diberikan perusahaan atau jasa yang diberikan penghargaan, yang secara garis besar terbagi dua kategori,

yaitu: Gaji, keuntungan, liburan; Kenaikan pangkat atau jabatan, bonus, promosi, simbol (bintang) dan penugasan yang menarik.

Sistem yang efektif untuk pemberian *reward* (penghargaan) kepada para karyawan harus: Memenuhi kebutuhan pegawai; Dibandingkan dengan *reward* yang diberikan oleh perusahaan lain; Didistribusikan secara wajar dan adil; Dapat diberikan dalam berbagai bentuk; Dikaitkan dengan prestasi.

3) Teori Motivasi Higiene

Teori motivasi Higiene dikemukakan oleh Herzberg dalam Martoyo (2000:167) mengemukakan teori ini sebagai teori dua faktor. Faktor yang pertama adalah faktor yang mampu memanfaatkan dan mendorong untuk bekerja dengan baik. Faktor pertama disebut motivator yang terdiri atas:

- a) Prestasi (*achievement*)
- b) Pengakuan (*recognition*)
- c) Tanggung jawab (*responsibility*)
- d) Pengembangan (*advancement*)
- e) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)

Faktor kedua adalah faktor yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada pegawai dan disebut faktor lingkungan yang terdiri dari:

- a) Supervisi (*technical supervision*)
- b) Kondisi kerja (*working condition*)
- c) Gaji dan insentif (*wages and incentive*)
- d) Kebijakan dan administrasi organisasi (*organization policy and administration*)
- e) Hubungan antar pribadi (*interpersonal supervision*)

Faktor lingkungan tersebut tidak memberikan motivasi tetapi dapat menimbulkan kepuasan kerja. Bila faktor lingkungan tersebut memadai dalam suatu pekerjaan akan dapat membawa ketentraman pekerjaan, namun bila faktor-faktor ini tidak memadai, maka orang-orang akan tak terpuaskan. Faktor lingkungan ini menggambarkan hubungan dengan lingkungan tempat karyawan melaksanakan pekerjaan.

4) Teori Kebutuhan Mc. Clelland

Teori kebutuhan Mc. Clelland merupakan salah satu teori kontemporer artinya teori tersebut bukan teori yang dikembangkan baru-baru ini. Teori kebutuhan Mc. Clelland berfokus pada tiga kebutuhan, yaitu:

a) Kebutuhan prestasi

Dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar.

b) Kebutuhan kekuasaan

Kebutuhan untuk membuat orang-orang lain berperilaku dengan cara yang apabila orang-orang itu tanpa dipaksa tidak berperilaku demikian.

c) Kebutuhan afiliasi

Hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan karib.

5) Teori X dan Teori Y dari Mc. Gregor

Teori X dan Teori Y dari Mc. Gregor (2009, dalam Setyanti) bisa dipergunakan untuk menjelaskan pemberian motivasi pada bawahan. Untuk menerapkan teori ini, seorang *supervisor* (manajer) perlu melihat kebutuhan apa yang akan dicari karyawannya. Bila yang dirisaukan karyawan adalah gaji dan keamanan maka manajer perlu mengutamakan kebutuhan sekunder (kasih sayang) maka manajer (*supervisor*) perlu mengadakan hubungan yang baik (teori Y)

a) Asumsi Teori X

- (1) Karyawan rata-rata malas bekerja.
- (2) Karyawan tidak berambisi untuk mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindarkan tanggung jawab.
- (3) Karyawan lebih mementingkan dirinya sendiri.

b) Asumsi Teori Y

- (1) Karyawan rata-rata rajin bekerja. Pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan, bahkan banyak karyawan tidak betah karena tidak ada yang dikerjakan.
- (2) Dapat memikul tanggung jawab.
- (3) Berambisi untuk maju dalam mencapai prestasi.
- (4) Karyawan berusaha untuk mencapai sasaran organisasi.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi dipengaruhi 2 faktor menurut Pasolong (2010: 152), faktor yang mempengaruhi motivasi adalah faktor ekstern dan intern. Adapun faktor ekstern adalah kepemimpinan, lingkungan kerja, yang menyenangkan, komposisi yang memadai, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab dan peraturan yang berlaku. Sedangkan faktor intern adalah kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan terpenuhi, kelelahan, kebosanan, dan kepuasan kerja.

e. Indikator Motivasi

Beberapa indikator motivasi menurut George & Jones (2005:175) yakni:

1) Perilaku Karyawan

Kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

2) Usaha Karyawan

Hal ini berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Usaha keras yang dilakukan karyawan menandakan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

3) Kegigihan Karyawan

Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Kegigihan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

2.1.4 Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002:22). Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2005:50) 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 atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Sementara menurut Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa 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.

Dari definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan Hasil yang dicapai oleh seseorang dalam waktu tertentu dalam melakukan tugas dan pekerjaannya untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Berikut ini adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai didalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Mangkunegara (2005:13-14) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan (ability)

Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari :

- a. Kemampuan potensi(IQ).
- b. Kemampuan reality (knowledge and skill).

Maksudnya adalah pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (Motivation)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja , fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator (Robbins, 2006:260) yaitu :

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2 Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian tentang kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi yaitu Devynda Ayu Merysca (2013) dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan program pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Bank CIMB Niaga Tbk. Cabang Jember. Variabel penelitian yang digunakan meliputi Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2), Program pengembangan (X3), Motivasi kerja (Z), dan Kinerja karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Bank CIMB Niaga Tbk. Cabang Jember.

Pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden. Analisis data yang digunakan yaitu Analisis Jalur (*Path*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan program pengembangan terhadap motivasi kerja, ada pengaruh

lingkungan kerja, kompensasi, dan program pengembangan terhadap kinerja karyawan, dan ada pengaruh motivasi kerja sebagai variabel perantara terhadap kinerja karyawan.

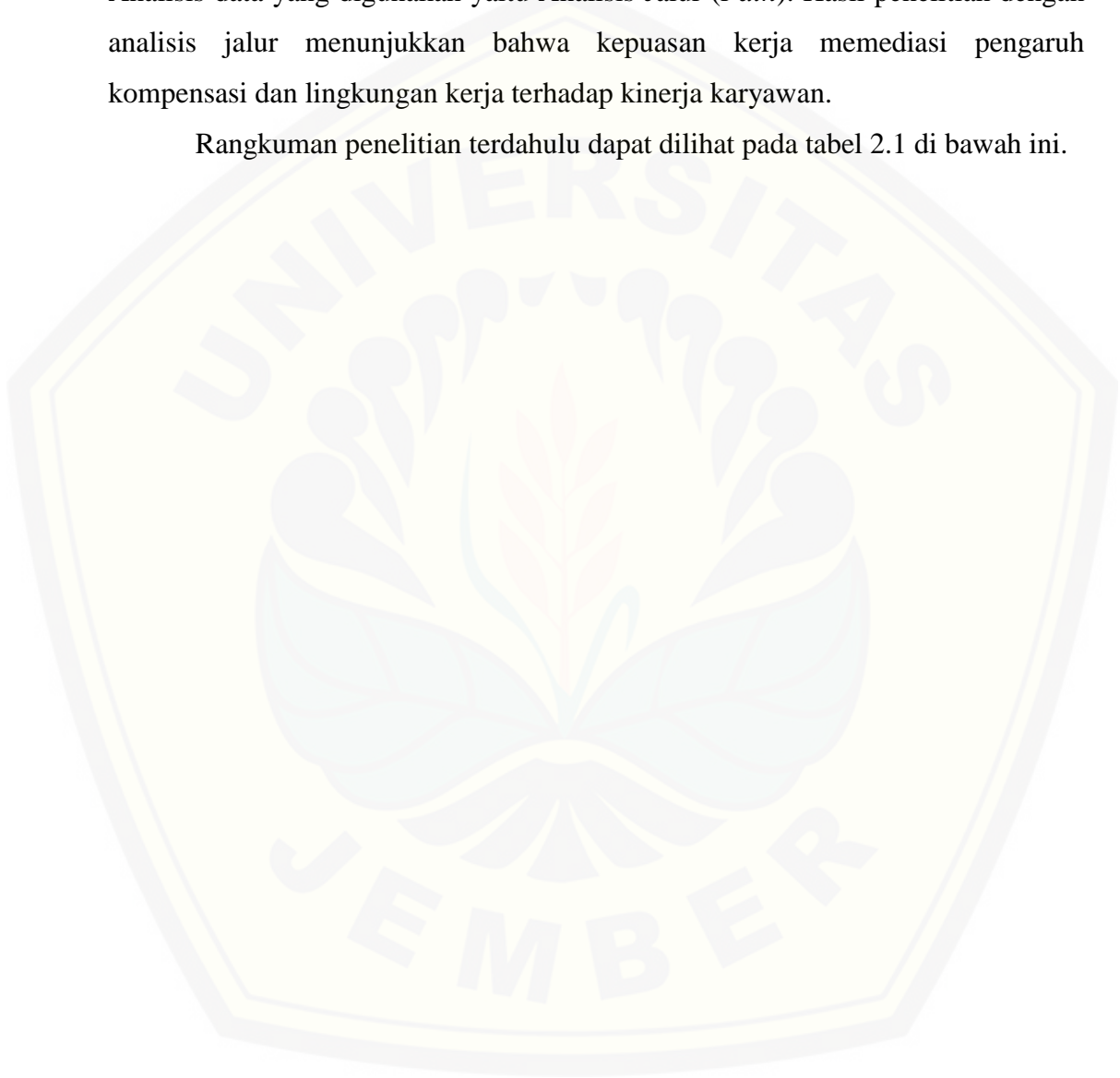
Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Agung Setiawan (2014) yang bertujuan untuk menemukan pengaruh variabel kompensasi, lingkungan kerja, pelatihan, motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan pada karyawan sentral shop banyuwangi. Variabel dalam penelitian ini antara lain kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), pelatihan (X3), motivasi (X4), kepuasan kerja (Z) dan kinerja (Y). Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan tingkat signifikansi (α) = 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Ni Komang Ayu Rustini (2015) yang bertujuan untuk untuk mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja pada komitmen organisasi dan implikasinya pada kinerja pengelola anggaran. Variabel penelitian yang digunakan meliputi kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), komitmen organisasi (X3) dan kinerja pengelola anggaran (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah pejabat pengelola anggaran pada seluruh SKPD yaitu: Pengguna Anggaran (PA), Pejabat Penatausahaan Keuangan (PPK) dan Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK). Analisis data yang digunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kompensasi dan lingkungan kerja pada komitmen pengelola anggaran terhadap organisasi.

Penelitian lain dilakukan oleh Rojikin (2015) yang bertujuan mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Y Yogyakarta. Variabel penelitian yang digunakan meliputi Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Y1), dan Kinerja Karyawan (Y). Populasi dalam penelitian

ini adalah sebagian karyawan tetap PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta dengan menggunakan tehnik *propotional random sampling* berjumlah 149 karyawan. Metode pengambilan data menggunakan angket (Kusioner) yang dibagikan kepada karyawan yang dijadikan sampel penelitian. Analisis data yang digunakan yaitu Analisis Jalur (*Path*). Hasil penelitian dengan analisis jalur menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Rangkuman penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 2.1 di bawah ini.



Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Variabel-Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Kesimpulan
1	Devynda Ayu Merysca (2013)	Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2), Program pengembangan (X3), Motivasi kerja (Z), dan Kinerja karyawan (Y)	Analisa jalur (<i>path analysis</i>)	Ada pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan program pengembangan terhadap motivasi kerja, ada pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan program pengembangan terhadap kinerja karyawan, dan ada pengaruh motivasi kerja sebagai variabel perantara terhadap kinerja karyawan
2	Agung Setiawan (2014)	kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), pelatihan (X3), motivasi (X4), kepuasan kerja (Z) dan kinerja (Y)	Analisis jalur (<i>path analysis</i>)	Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan

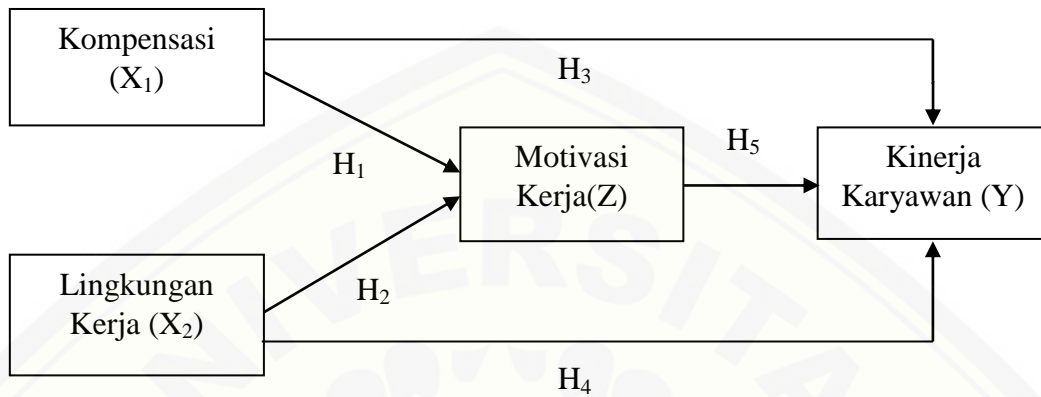
				terhadap kinerja, motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan
				terhadap kinerja, kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
3	Ni Komang Ayu Rustini (2015)	kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), komitmen organisasi (X3) dan kinerja pengelola anggaran (Y)	Analisis Jalur (<i>path analysis</i>)	Terdapat pengaruh positif kompensasi dan lingkungan kerja pada komitmen pengelola anggaran terhadap organisasi
4	Rojikin (2015)	Kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z) Kinerja karyawan (Y)	analisis jalur (<i>path analysis</i>)	Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Sumber: Devynda Ayu Merysca (2013), Agung Setiawan (2014), Ni Komang Ayu Rustini (2015), Rojikin (2015)

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu kerangka yang menggambarkan hubungan antara variabel-variabel penelitian. Kerangka konseptual pada penelitian ini menunjukkan pengaruh antara variabel bebas kompensasi sebagai X1 dan lingkungan kerja sebagai X2 terhadap kinerja karyawan melalui variabel

intervening motivasi. Untuk mengetahui pengaruh pada masing-masing variabel tersebut digunakan alat analisis yaitu *path analysis* (analisis jalur). Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual (Sumber: Data Diolah, 2016)

2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual maka penulis mengajukan hipotesis penelitian.

2.4.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja karyawan Pegawai Negeri Sipil

Salah satu cara untuk memotivasi karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang layak bagi karyawan. Kompensasi menurut Sihotang (2007 :220) kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan.

Pemberian kompensasi sangat penting dilakukan dan hendaknya jumlahnya sesuai dengan hasil kerja yang diberikan, kesesuaian kompensasi yang diperoleh dapat menjadi salah satu penyebab meningkatnya motivasi kerja dalam diri karyawan.

Malayu S.P. Hasibuan (2006:125), menyatakan bahwa kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Kompensasi diketahui terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Jika

perbandingan kedua kompensasi ditetapkan sedemikian rupa maka motivasi karyawan akan lebih baik

Dengan kata lain, naiknya kompensasi maka akan berdampak pada meningkatnya motivasi kerja. Hal ini didukung pula dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh ada pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan program pengembangan terhadap motivasi kerja Devynda Ayu Merysca (2013) yang menyebutkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan program pengembangan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan kajian teoritis dan kajian empiris yang dikemukakan, maka peneliti mengajukan hipotesis pertama sebagai berikut:

1 = Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Pegawai Negeri Sipil pada Puskesmas Gumukmas Jember.

2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pegawai Negeri Sipil

Lingkungan kerja yang nyaman dapat menjadikan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Sedarmayanti (2001) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok. Arnold dan Feldman (2003:90), yang menyatakan bahwa, kondisi kerja yang menjadi faktor motivasi kerja pegawai seperti temperatur, ventilasi, kelembaban, penerangan, ventilasi kebersihan tempat kerja, kebisingan, rencana kerja, dan peralatan serta perlengkapan yang memadai. Selain itu lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan) juga berpengaruh pada motivasi kerja.

Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja. Hal ini didukung pula dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Devynda Ayu Merysca (2013) yang menyebutkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan program pengembangan terhadap kinerja karyawan, dan ada pengaruh motivasi kerja sebagai variabel perantara terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kajian teoritis dan kajian empiris yang dikemukakan, maka peneliti mengajukan hipotesis kedua sebagai berikut:

2 = Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Pegawai Negeri Sipil pada Puskesmas Gumukmas Jember.

2.4.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi mempunyai peranan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Menurut Marwansyah (2010:269), kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2001:94), pengertian kinerja itu adalah pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu.

Dengan kompensasi yang sesuai maka karyawan lebih bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung pula dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agung Setiawan (2014) yang menyebutkan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan kajian teoritis dan kajian empiris yang dikemukakan, maka peneliti mengajukan hipotesis ketiga sebagai berikut:

3 = Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pegawai Negeri Sipil pada Puskesmas Gumukmas Jember.

2.4.4 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Negeri Sipil

Menurut Bambang (1991:122), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001:12).

Hal ini didukung pula dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rojikin (2015) yang menyebutkan bahwa Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kajian

teoritis dan kajian empiris yang dikemukakan, maka peneliti mengajukan hipotesis keempat sebagai berikut:

4 = Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pegawai Negeri Sipil pada Puskesmas Gumukmas Jember.

2.4.5 Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Negeri Sipil

Mangkunegara (2005,61) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut Hadari Nawawi (2001:351) menyatakan bahwa, dari segi psikologis kenyataan menunjukkan bahwa bergairah atau bersemangat dan sebaliknya tidak bergairah atau tidak bersemangat seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan sehingga tercapai tujuan bersama. Hal ini didukung pula dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agung Setiawan (2014) yang menyebutkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja. Berdasarkan kajian teoritis dan kajian empiris yang dikemukakan, maka peneliti mengajukan hipotesis kelima sebagai berikut:

5 = Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pegawai Negeri Sipil pada Puskesmas Gumukmas Jember.

BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto 2006:12). Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, penelitian ini merupakan penelitian penjelasan yang menurut Masri Singarimbun dan Sofian Effendi (2006:5), Penelitian Penjelasan (*Ekspanatory research*) merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian penjelasan ini bertujuan untuk menguji hipotesis antara variabel satu dengan variabel lainnya. Menurut Sugiyono, (2003:14) Penelitian kuantitatif, adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Dari definisi tersebut, maka penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Puskesmas Gumukmas Jember.

3.2 Populasi dan Sampel

Pengertian populasi menurut Suharsimi (2006:130) adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada di dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2006:134). Menurut Sugiyono (2006:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, demikian juga menurut Arikunto (2002:109) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Adapun jumlah karyawan Puskesmas Gumukmas adalah 74 orang yang terdiri dari 22 karyawan PNS, 5 karyawan kontrak, dan 47 karyawan magang mandiri. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sekaligus sebagai sampel adalah Pegawai Negeri Sipil sejumlah 22 orang

3.3 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis dan sumber data antara lain sebagai berikut:

a. Data primer

Data primer itu data yang diperoleh dari hasil wawancara dan pengisian angket. Sumber data primer dalam penelitian didapat dari jawaban responden yang telah mengisi angket.

b. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari pihak lain yang berupa data olahan yang memperkuat data primer. Sumber data sekunder adalah sumber-sumber yang diperoleh seperti artikel, jurnal, internet dan sebagainya.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Wawancara

Adalah metode yang dilakukan untuk memperoleh data dengan cara bertanya jawab dengan responden.

b. Kuesioner

Adalah suatu teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang berhubungan langsung dengan penelitian ini.

c. Studi pustaka

Adalah metode pengumpulan data dengan cara menggunakan literatur dari buku, internet, jurnal, artikel dan lain-lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

d. Observasi

Adalah metode pengumpulan data melalui pengamatan secara langsung atau peninjauan secara cermat dan mencatat secara sistematis gejala-gejala atau fenomena-fenomena yang terjadi di lokasi penelitian.

3.5 Identifikasi Variabel

Berdasarkan kerangka konseptual, maka variabel-variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Variabel bebas atau *independent variabel* (X)

Adalah variabel variabel yang mempengaruhi yang menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2).

b. Variabel perantara atau *intervening variabel*(Z)

Adalah variabel yang menghubungkan antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel perantara dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (Z).

c. Variabel terikat atau *dependent variabel* (Y)

Adalah variabel yang di pengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

3.6.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan faktor-faktor atau variabel yang ada dalam penelitian. Berikut ini dijelaskan variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini:

a. Variabel bebas atau *independent variabel* (X) adalah:

1) Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada Karyawan Pegawai Negeri Sipil atas kontribusinya kepada perusahaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Simamora (2004:445) adalah sebagai berikut:

a) Upah dan gaji

Indikator ini menunjukkan persepsi karyawan perlu diberikan sejumlah uang atas hasil kerja dan kontribusinya pada organisasi.

b) Insentif

Indikator ini menunjukkan persepsi karyawan perlu diberikan tambahan kompensasi seperti bonus diluar gaji pokok sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai dan mendorong semangat kerja karyawan.

c) Tunjangan

Indikator ini menunjukkan persepsi karyawan perlu diberikan sejumlah tunjangan misalnya asuransi kesehatan, program pensiun. Hal ini dilakukan supaya karyawan tetap loyal pada perusahaan.

d) Fasilitas

Indikator ini menunjukkan persepsi karyawan perlu diberikan fasilitas-fasilitas yang dapat membantu dan mempermudah kegiatan operasional seperti mobil dinas.

2) Lingkungan kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan Pegawai Negeri Sipil itu bekerja yang dapat berupa alat perkakas atau fasilitas yang diberikan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (1996:22-30), indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Indikator ini menunjukkan persepsi karyawan mengenai intensitas cahaya yang cukup dalam ruang kerja, tidak terlalu terang ataupun tidak terlalu menyilaukan.

b) Temperatur/suhu udara di tempat kerja

Indikator ini menunjukkan persepsi karyawan mengenai temperatur atau suhu ruang kerja yang dapat memberikan kenyamanan saat bekerja.

c) Kelembaban di tempat kerja

Indikator ini menunjukkan persepsi karyawan kondisi kelembaban dalam ruang kerja dalam kondisi normal.

d) Sirkulasi udara di tempat kerja

Indikator ini menunjukkan persepsi karyawan perlu ruang kerja dengan sirkulasi udara yang cukup untuk mendukung suasana kerja yang nyaman.

e) Kebisingan di tempat kerja

Indikator ini menunjukkan persepsi karyawan perlu situasi yang tenang agar dapat fokus dalam menjalankan pekerjaannya.

f) Bau tidak sedap di tempat kerja

Indikator ini menunjukkan persepsi karyawan perlu tempat kerja yang bersih dan terhindar dari bau-bau yang kurang sedap yang dapat mengganggu konsentrasi kerja.

g) Tata warna di tempat kerja

Indikator ini menunjukkan persepsi karyawan perlu tempat kerja dengan warna yang tertata sehingga karyawan betah dalam bekerja.

h) Dekorasi di tempat kerja

Indikator ini menunjukkan persepsi karyawan perlu tempat kerja dengan dekorasi yang sesuai kebutuhan sehingga tidak mengganggu pandangan.

i) Keamanan di tempat kerja

Indikator ini menunjukkan persepsi karyawan perlu lingkungan kerja aman dan jauh dari sesuatu yang mengancam.

b. Variabel perantara atau *intervening variabel* (Z) adalah:

Motivasi kerja (Z), motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berasal dari diri seorang karyawan Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja menurut George & Jones (2005:175) yakni:

a) Perilaku Karyawan

Indikator ini menunjukkan persepsi karyawan perlu diarahkan agar karyawan bersedia untuk melaksanakan pekerjaannya dengan senang hati dan bekerja dengan baik.

b) Usaha Karyawan

Indikator ini menunjukkan persepsi karyawan yang termotivasi maka mereka akan bekerja dengan giat.

c) Kegigihan Karyawan

Indikator ini menunjukkan persepsi karyawan yang termotivasi maka mereka akan mampu bekerja dalam keadaan apapun bahkan dalam situasi yang sulit sekalipun.

c. Variabel terikat atau *dependent variabel* (Y) adalah:

Kinerja karyawan (Y), kinerja karyawan adalah hasil yang telah dicapai oleh Pegawai Negeri Sipil atas apa yang telah dikerjakan sesuai dengan persyaratan perusahaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut (Robbins, 2006:260), yaitu:

a) Kualitas.

Indikator ini menunjukkan persepsi kepala Puskesmas mengenai karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar kualitas kerja yang telah ditentukan.

b) Kuantitas.

Indikator ini menunjukkan persepsi kepala Puskesmas mengenai karyawan yang berupaya meningkatkan hasil kerjanya setiap waktu.

c) Ketepatan waktu.

Indikator ini menunjukkan persepsi kepala Puskesmas mengenai karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

d) Efektivitas.

Indikator ini menunjukkan persepsi kepala Puskesmas mengenai karyawan dalam menggunakan waktu kerja yang maksimal untuk bekerja dengan baik.

e) Kemandirian.

Indikator ini menunjukkan persepsi kepala Puskesmas mengenai karyawan bersedia melaksanakan tugas tanpa diperintah atau diawasi atasan.

3.6.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan aturan-aturan pemberian angka untuk berbagi objek sedemikian rupa sehingga angka ini mewakili kualitas atribut. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Terdapat cara untuk mengukur sikap, diantaranya adalah *self report*. *Self report* merupakan metode penilaian sikap dimana responden ditanya secara langsung tentang keyakinan atau perasaan mereka terhadap suatu objek atau kelas objek. Skala *likert summated ratings* merupakan *teknik self report* bagi pengukuran sikap dimana subyek diminta untuk mengidentifikasi tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap masing-masing pernyataan. Berikut ini merupakan format dari skala *likert* antara lain:

- a. Sangat Setuju (SS) : Skor 5
- b. Setuju (S) : Skor 4
- c. Netral (N) : Skor 3
- d. Tidak Setuju : Skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju : Skor 1

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji instrumen

a. Uji validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen (Arikunto, 2002 : 144). Suatu pokok uji dikatakan *valid* apabila memiliki koefisien korelasi yang tinggi antara skor butir soal dengan skor total. Rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson dalam Arikunto, (2002: 146) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \left\{ \frac{\sum x}{N} \right\} \left\{ \frac{\sum y}{N} \right\}}{\sqrt{\left\{ \frac{\sum x^2 - (\sum x)^2}{N} \right\} \left\{ \frac{\sum y^2 - (\sum y)^2}{N} \right\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : koefisien korelasi antara x dan y r_{xy}

N : Jumlah Subyek

X : Skor item

Y : Skor total

$\sum X$: Jumlah skor items

$\sum Y$: Jumlah skor total

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor total

(Suharsimi Arikunto, 2002 : 146)

Kesesuaian harga r_{xy} diperoleh dari perhitungan dengan menggunakan rumus diatas dikonsultasikan dengan tabel harga regresi moment dengan korelasi harga r_{xy} lebih besar atau sama dengan regresi tabel,

maka butir instrumen tersebut valid dan jika r_{xy} lebih kecil dari regresi tabel maka butir instrumen tersebut tidak valid.

b. Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2002: 154). Uji reabilitas diuji dengan menggunakan teknik Formula Alpha Cronbach dan dengan menggunakan program SPSS 23 for windows.

Rumus untuk mengukur reabilitas yaitu:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S^2_j}{S^2_x} \right)$$

Keterangan :

α = koefisien reliabilitas alpha

k = jumlah item

Sj = varians responden untuk item I

Sx = jumlah varians skor total

c. Uji normalitas data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas dengan menggunakan *kolmogrov-smirnov test* dengan derajat keyakinan α sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Prayitno, 2010:71). Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogorov-smirnov test* adalah:

a) Jika signifikan $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.

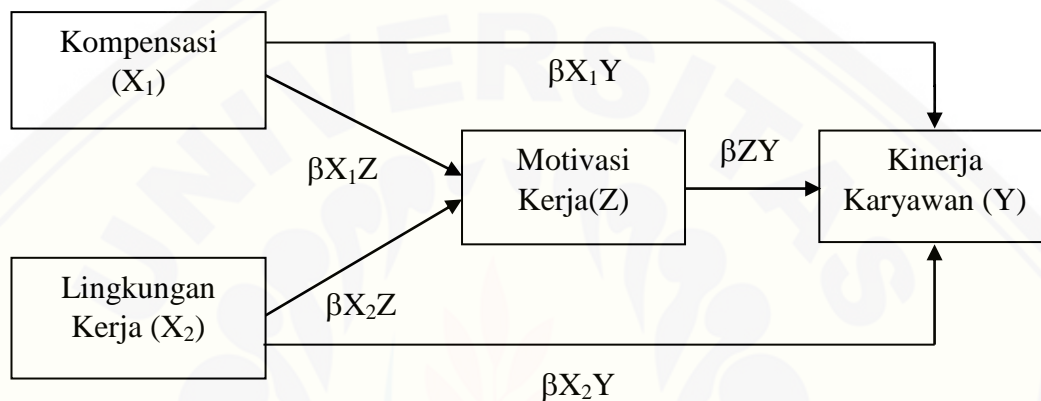
b) Jika signifikan $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.7.2 Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur (*Path Analysis*) merupakan pengembangan statistik regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus analisis jalur. Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (Sugiyono: 2009).

Manfaat analisis jalur adalah untuk mengetahui atau memprediksi nilai variabel endogen (Y) berdasarkan nilai variabel eksogen (X).

Model analisis jalur pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Analisis Jalur (Sumber: Data Diolah, 2016)

Keterangan:

β_{X_1Z} : Koefisien jalur pengaruh signifikan langsung kompensasi terhadap motivasi

β_{X_2Z} : Koefisien jalur pengaruh signifikan langsung lingkungan kerja terhadap motivasi.

β_{X_1Y} : Koefisien jalur pengaruh signifikan langsung kompensasi terhadap kinerja.

β_{X_2Y} : Koefisien jalur pengaruh signifikan langsung lingkungan kerja terhadap kinerja.

β_{ZY} : Koefisien jalur pengaruh signifikan langsung motivasi terhadap kinerja.

Model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan struktural berikut:

$$Z = \beta_0 + \beta_{X_1Z} \dots \dots \dots (\text{persamaan 1})$$

$$Y = \beta_0 + \beta_{X_1Y} + \beta_{X_2Y} + \beta_{ZY} \dots \dots \dots (\text{persamaan 2})$$

Keterangan:

X1 : Kompensasi

X2 : Lingkungan kerja

Z : Motivasi

Y : Kinerja

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Ada beberapa uji asumsi klasik menurut Ghozali (2005:91-110) adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas Model

Menurut Imam (2005:110) Uji normalitas model dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi, variabel pengganggu berdistribusi normal atau tidak. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat sebaran data pada kurva *normal probability plot* dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal artinya model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika titik-titik data menjauhi garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal artinya model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10 .

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengatasi masalah multikolinieritas menurut Erwan dan Dyah (2007:198) adalah dengan menghilangkan/mendrop salah satu atau beberapa variabel yang memiliki korelasi tinggi dalam model regresi. Cara lain bisa dengan menambah data penelitian, cara

ini bermanfaat jika masalah multikolinieritas akibat kesalahan sampel. Selanjutnya cara ketiga untuk menghilangkan masalah multikolinieritas adalah nilai variabel yang digunakan mundur satu tahun.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2005: 105) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas yaitu dengan melakukan uji glejser. Menurut Gujarati (2006:404) pengujian heteroskedastisitas dengan uji glejser dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel bebasnya, dengan kriteria pengambilan keputusan:

- 1) Jika signifikansi $> \alpha$ (0,05) maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika signifikansi $< \alpha$ (0,05) maka terjadi heteroskedastisitas.

3.7.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan yaitu uji t yang berguna untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independent secara parsial terhadap variabel dependent (Nugroho, 2005:54). Nilai t hitung bisa dilihat pada hasil regresi (SPSS) dan bisa juga menghitung secara manual.

Menghitung rumus uji t menurut Sugiono (2009:84) sebagai berikut:

$$t = \frac{b}{S_b}$$

Dimana:

t = hasil t hitung

b = koefisien regresi variabel bebas

S_b = *standard error*

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- a. Apabila t hitung $>$ t tabel maka H₀ (Hipotesis nol) ditolak dan H_a diterima. Jadi variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara parsial.

b. Apabila t hitung $<$ dari t tabel maka H_0 (hipotesis nol) diterima dan H_a ditolak. Artinya semua variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Adapun tahapan uji signifikansi adalah sebagai berikut :

a. Merumuskan hipotesis

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_n = 0$ yang berarti variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_n \neq 0$ yang berarti variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

b. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi yang diharapkan adalah 95% dan toleransi kesalahan (α) = 5%.

c. Membandingkan nilai signifikansi dengan $\alpha = 5\%$

Untuk menentukan apakah hipotesis nol diterima atau ditolak dibuat ketentuan-ketentuan dibawah ini :

a. Apabila signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak yang artinya bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya,

b. Apabila signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima yang artinya bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

3.7.5 Model Trimming

Trimming theory terjadi ketika koefisien jalur diuji secara keseluruhan ternyata ada variabel yang tidak signifikan (Ridwan, 2008:127). Cara mengatasinya adalah dengan *triming theory* yaitu menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Menurut Ridwan (2008:128) pengujian analisis jalur menggunakan *triming theory* dapat dilakukan melalui langkah-langkah berikut ini :

1. Merumuskan persamaan struktural
2. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi
 - 1) Membuang gambar diagram jalur secara lengkap.

- 2) Menghitung koefisien regresi untuk setiap sub struktur yang telah dirumuskan.
3. Menghitung koefisien jalur secara simultan.
4. Menghitung secara individual.
5. Menguji kesesuaian antara model analisis jalur.
6. Merangkum ke dalam tabel.
7. Memakai dan menyimpulkan.

3.7.6 Perhitungan Jalur

Perhitungan jalur ini memberikan penjelasan tentang pengaruh Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara langsung dan tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui variabel Motivasi (Z). Pada masing-masing jalur perlu diuji signifikansinya. Jika terdapat jalur yang tidak signifikan maka dilakukan model trimming dengan cara menghilangkan jalur yang tidak signifikan, kemudian dihitung kembali koefisien jalurnya. Langkah-langkah dari perhitungan koefisien jalur adalah sebagai berikut:

- a. Menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE):
 - 1) Pengaruh variabel kompensasi (X_1) terhadap motivasi (Z). $DE_{X_1Z} = X_1 \rightarrow Z$
 - 2) Pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap motivasi (Z).
 $DE_{X_2Z} = X_2 \rightarrow Z$
 - 3) Pengaruh variabel kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).
 $DE_{X_1Y} = X_1 \rightarrow Y$
 - 4) Pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).
 $DE_{X_2Y} = X_2 \rightarrow Y$
 - 5) Pengaruh variabel motivasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y).
 $DE_{ZY} = Z \rightarrow Y$
- b. Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE)
 - 1) Pengaruh variabel kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui variabel motivasi (Z).
 $IE_{X_1YZ} = X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$

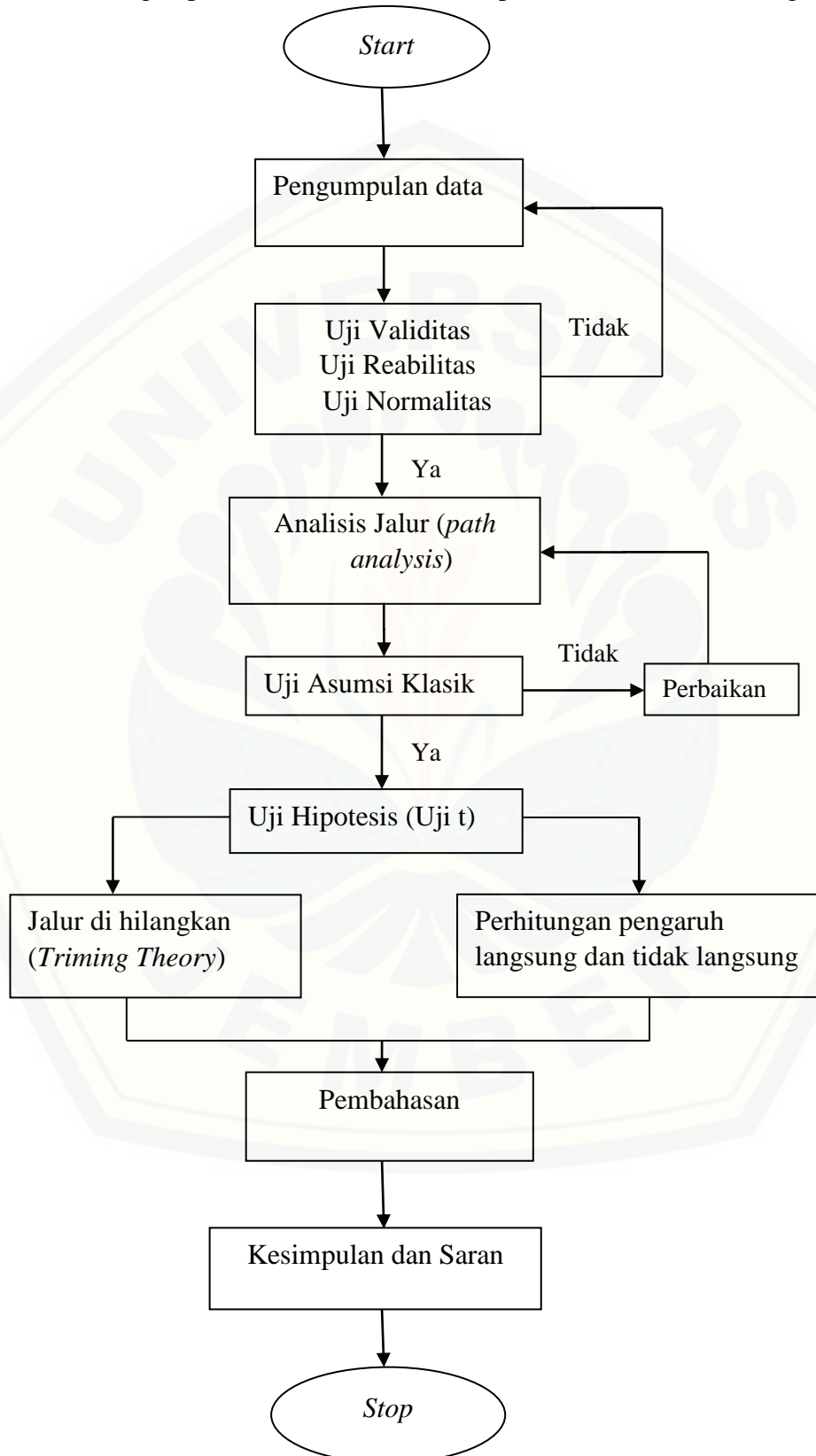
- 2) Pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui variabel motivasi (Z).

$$IE_{X_2YZ} = X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$$



3.8 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Keterangan :

1. *Start* adalah tahap awal dari sebuah penelitian.
2. Pengumpulan data adalah tahap pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para responden baik berupa data primer maupun data sekunder.
3. Uji validitas untuk menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau ketidakvalidan suatu instrumen.
Uji reabilitas untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.
4. Uji normalitas untuk mengetahui apakah data yang diperoleh normal atau tidak.
5. Analisis jalur (*path analysis*) untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat.
6. Uji asumsi klasik yaitu uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas. Dan uji normalitas model.
7. Uji hipotesis untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.
8. Pembahasan yaitu melakukan pembahasan dari hasil pengolahan data yang diperoleh.
9. Kesimpulan dan saran yaitu mengambil kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan.
10. *Stop* adalah akhir dari penelitian.

BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan terhadap 22 responden pada Puskesmas Gumukmas Jember maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Gumukmas Jember. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh Puskesmas Gumukmas Jember maka motivasi kerja karyawan akan meningkat.
- b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Gumukmas Jember. Artinya semakin baik lingkungan kerja di Puskesmas Gumukmas Jember maka motivasi kerja karyawan akan meningkat.
- c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Gumukmas Jember. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh Puskesmas Gumukmas Jember maka kinerja karyawan akan meningkat.
- d. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Gumukmas Jember. Artinya semakin baik lingkungan kerja di Puskesmas Gumukmas Jember maka kinerja karyawan akan meningkat.
- e. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Gumukmas Jember. Artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan Puskesmas Gumukmas Jember maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, saran yang ingin peneliti sampaikan antara lain:

- a. Saran kepada Puskesmas Gumukmas Jember diharapkan untuk selalu melakukan pengawasan terkait dengan motivasi kerja pegawai. Hal ini perlu

dilakukan karena motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu motivasi kerja memiliki pengaruh yang paling kecil yakni hanya sebesar 29,6% saja. Sehingga sebaiknya lembaga puskesmas memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi agar mereka selalu termotivasi untuk melakukan kinerja yang terbaik pada Puskesmas Gumukmas Jember.

- b. Puskesmas Gumukmas Jember juga diharapkan untuk selalu konsisten dalam memberikan kompensasi kepada pegawainya. Hal ini perlu dilakukan mengingat kompensasi merupakan faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Puskesmas Gumukmas Jember yakni sebesar 60,2%.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus.2005. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi Buku II*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Amalia, Kiki. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepribadian dan Kompensasi terhadap Kinerja Perawat Perempuan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Balung (RSD Balung)*.Jember: Universitas jember.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2003. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arnold dan Feldman. 2003.*Management Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Manajemen.
- Churchill, Gilbert A. 2005. “*Dasar-Dasar Riset Pemasaran*”. Jakarta: Erlangga.
- Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial*. Yogyakarta: Gava Media.
- George, J. M., & Jones, G. (2005). *Understanding and managing organizational behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: University Diponegoro.
- Harbani, Pasolong. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: CV Alfabeta.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke Tujuh, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ishak, Arep dan Tanjung. Henri. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: P.T Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Komaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Malayu S.P Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT. Haji Masagung.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi (2006). *Metode Penelitian Survey, Edisi Revisi*. Jakarta : LP3ES
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalian: Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 3*. Jakarta: Ghaila Indonesia.
- Prayitno dan Manullang, Belferik. 2010. *Pendidikan Karkter Dalam Pembangunan Bangsa*. Medan: Pascasarjana Unimed.
- Rachmawati, I.K. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Ridwan, Engkos dan Achmad Kuncoro. 2008. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Indeks Gramedia.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia.
- Sadili, Samsudin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo. 2005. *Manajemen Tenaga kerja Indonesia (pendekatan administrative dan operasional)*. Cetakan ketiga. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2001. *Tata Kerja dan Produktivitas*, Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Setyanti, Hana. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Jember: Universitas Jember.

Setyanti, Hana. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Jember: Universitas Jember.

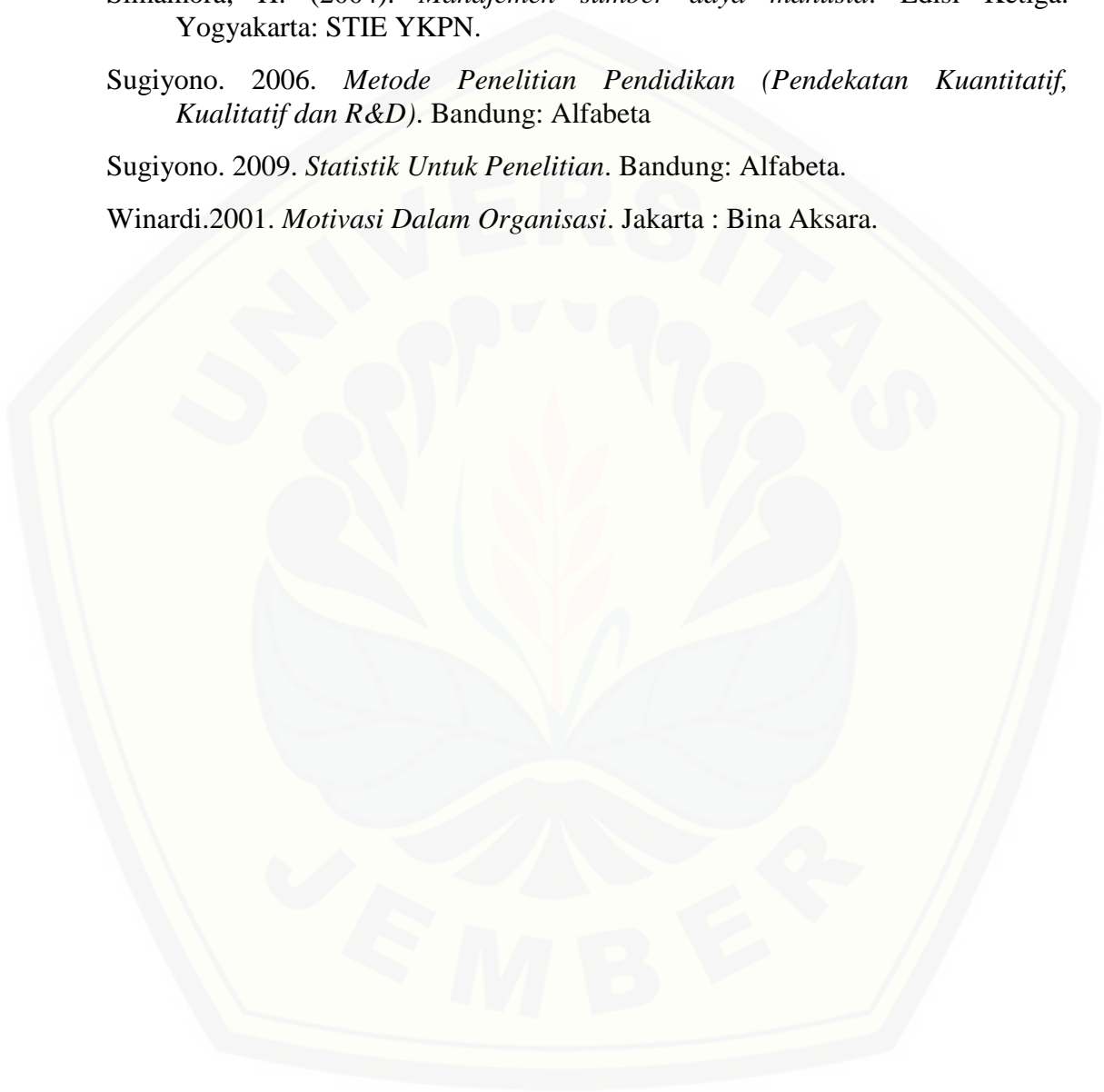
Sihotang.A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT PradnyaParamita.

Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2009. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Winardi.2001. *Motivasi Dalam Organisasi*. Jakarta : Bina Aksara.



Lampiran 1. Kuisioner Penelitian

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/Sdri

Puskesmas Gumukmas

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan skripsi sebagai salah satu syarat menyelesaikan program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember dan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1), maka saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Kartika Twidi Sugiarto

Nim : 120810201329

Fakultas/jurusan : Ekonomi Dan Bisnis/Manajemen

Perguruan tinggi : Universitas Jember

Jusul skripsi : Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Puskesmas Gumukmas Jember.

Memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi dan berkenan menjawab pertanyaan yang tertera dalam kuisioner penelitian. Peneliti menjamin atas kerahasiaan identitas pribadi dan jawaban yang Bapak/Ibu berikan.

Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu dalam menjawab kuisioner penelitian tersebut, saya tidak lupa menyampaikan ucapan terima kasih.

Jember, 02 Juni 2016

Hormat saya,

Kartika Twidi Sugiarto

NIM.120810201329

Lampiran 2. Identitas Responden

A. Identitas Responden

1. Nomor :(diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita (coret yang tidak perlu)
3. Umur : tahun
4. Jabatan :
5. Lama bekerja :
6. Pendidikan terakhir :
 - a. SMA/Sederajat
 - b. D3
 - c. S1
 - d. S2
 - e. S3

(lingkari yang sesuai)

B. Petunjuk Pengisian

1. Pernyataan berikut ini mohon diisi dengan jujur dan apa adanya sesuai dengan kenyataan yang ada.
2. Berilah tanda checklist (√) pada salah satu jawaban disetiap bulir pernyataan, sesuai dengan apa yang anda rasakan selama ini.
3. Terdapat 5 (lima) kategori jawaban, yaitu :
 - a. Sangat setuju (SS).
 - b. Setuju (S).
 - c. Netral (N).
 - d. Tidak setuju (TS).
 - e. Sangat tidak setuju (STS).
4. Apabila terdapat pernyataan yang kurang jelas atau kurang dimengerti, mohon tanyakan pada peneliti.

Lampiran 3. Daftar Kuesioner

a. Kompensasi

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan hasil kerja dan kontribusi saya pada perusahaan					
2.	Insentif yang diberikan oleh perusahaan dapat mendorong semangat kerja karyawan					
3.	Tunjangan yang diberikan membuat karyawan lebih loyal pada perusahaan					
4.	Fasilitas yang disediakan bagi karyawan sangat membantu dalam kegiatan operasional sehari-hari					

b. Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Penerangan cahaya ditempat kerja saya sudah memadai dan tidak menyilaukan.					
2.	Saya dapat beradaptasi dengan temperatur di tempat kerja.					
3.	Kelembaban ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya					
4.	Ruang kerja memiliki sirkulasi udara yang cukup					
5.	Kebisingan ditempat kerja bisa di atasi					

	dan tidak mengganggu konsentrasi kerja					
6.	Tempat kerja jauh dari aroma atau bau-bau yang kurang sedap					
7.	Tata warna di ruangan kerja cukup menarik sehingga membuat karyawan merasa betah bekerja					
8.	Penataan dekorasi sudah tepat dan membuat pandangan saya nyaman					
9.	Keamanan di tempat kerja saya terjamin					

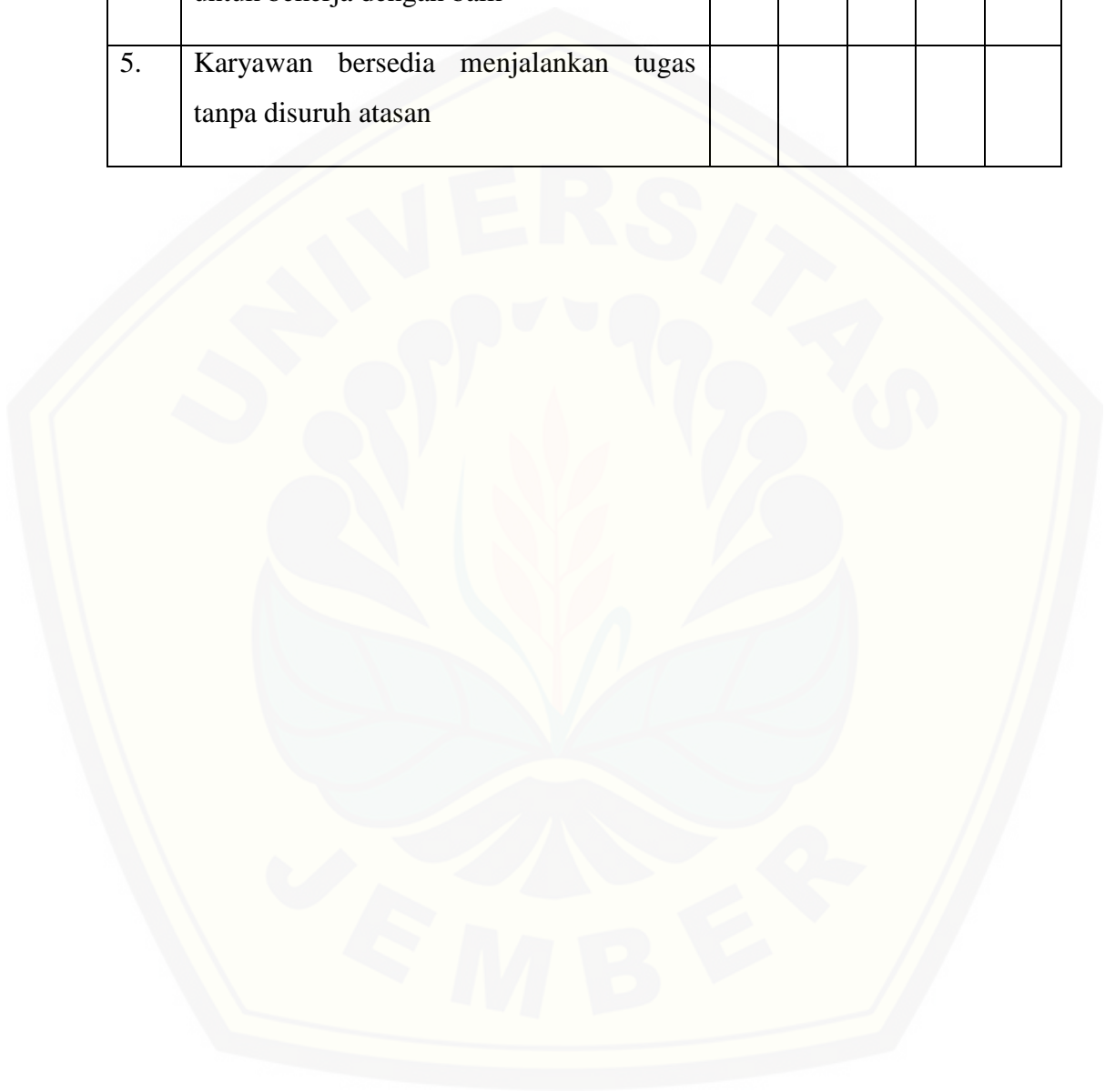
c. Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya senang melakukan pekerjaan dan selalu menjalankan tugas dengan baik.					
2.	Saya terdorong untuk selalu bekerja keras untuk menunjukkan potensi yang dimiliki.					
3.	Saya terdorong untuk tetap bertanggung jawab melaksanakan tugas yang diberikan dalam kondisi dan situasi apapun.					

d. Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Karyawan selalu berusaha bekerja sesuai standar kualitas yang ditetapkan					
2.	Hasil kerja karyawan meningkat dari waktu ke waktu					

3.	Karyawan selalu menyelesaikan tugas tepat waktu					
4.	Karyawan memaksimalkan waktu kerja untuk bekerja dengan baik					
5.	Karyawan bersedia menjalankan tugas tanpa disuruh atasan					



NO	TX2	Z1	Z2	Z3	TZ	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TY
1	41	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
2	38	5	5	4	14	5	5	5	4	5	24
3	45	5	4	5	14	5	5	5	5	5	25
4	35	5	4	4	13	4	4	4	4	5	21
5	37	5	3	3	11	4	4	4	4	4	20
6	37	4	4	4	12	4	4	4	5	4	21
7	42	5	4	3	12	4	5	4	5	5	23
8	37	5	5	5	15	4	4	5	5	4	22
9	34	4	4	4	12	5	5	4	5	4	23
10	35	4	4	4	12	5	4	4	4	4	21
11	45	4	4	4	12	4	4	4	4	5	21
12	37	5	4	4	13	4	5	4	5	4	22
13	35	5	4	3	12	4	4	4	5	4	21
14	36	4	3	3	10	4	4	5	4	4	21
15	35	5	4	4	13	5	5	5	5	4	24
16	35	5	5	4	14	5	5	4	4	4	22
17	40	4	4	5	13	4	5	4	4	5	22
18	34	4	3	3	10	4	4	4	4	4	20
19	36	4	4	4	12	4	5	5	5	4	23
20	40	5	4	5	14	5	5	4	5	5	24
21	45	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
22	36	4	3	5	12	5	5	4	4	5	23

Sumber : data diolah 2016

Lampiran 5. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

a. Kompensasi (X1)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	4,5	4,5	4,5
	4,00	6	27,3	27,3	31,8
	5,00	15	68,2	68,2	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	4,5	4,5	4,5
	4,00	13	59,1	59,1	63,6
	5,00	8	36,4	36,4	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	13,6	13,6	13,6
	4,00	15	68,2	68,2	81,8
	5,00	4	18,2	18,2	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	9,1	9,1	9,1
	4,00	14	63,6	63,6	72,7
	5,00	6	27,3	27,3	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

b. Lingkungan Kerja (X2)

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	13,6	13,6	13,6
	4,00	8	36,4	36,4	50,0
	5,00	11	50,0	50,0	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	13,6	13,6	13,6
	4,00	13	59,1	59,1	72,7
	5,00	6	27,3	27,3	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	4,5	4,5	4,5
	4,00	14	63,6	63,6	68,2
	5,00	7	31,8	31,8	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	16	72,7	72,7	72,7
	5,00	6	27,3	27,3	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	17	77,3	77,3	77,3
	5,00	5	22,7	22,7	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	4,5	4,5	4,5
	4,00	16	72,7	72,7	77,3
	5,00	5	22,7	22,7	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	13	59,1	59,1	59,1
	5,00	9	40,9	40,9	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	9,1	9,1	9,1
	4,00	17	77,3	77,3	86,4
	5,00	3	13,6	13,6	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	9,1	9,1	9,1
	4,00	17	77,3	77,3	86,4
	5,00	3	13,6	13,6	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

c. Motivasi Kerja (Z)

Z1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	8	36,4	36,4	36,4
	5,00	14	63,6	63,6	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Z2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	22,7	22,7	22,7
	4,00	12	54,5	54,5	77,3
	5,00	5	22,7	22,7	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Z3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	22,7	22,7	22,7
	4,00	10	45,5	45,5	68,2
	5,00	7	31,8	31,8	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

d. Kinerja (Y)

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	12	54,5	54,5	54,5
	5,00	10	45,5	45,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	9	40,9	40,9	40,9
	5,00	13	59,1	59,1	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	14	63,6	63,6	63,6
	5,00	8	36,4	36,4	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	10	45,5	45,5	45,5
	5,00	12	54,5	54,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	12	54,5	54,5	54,5
	5,00	10	45,5	45,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Lampiran 6. Uji Instrumen Penelitian

A. Uji Validitas Kompensasi

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TX1
X1.1	Pearson Correlation	1	,223	,337	,203	,618**
	Sig. (2-tailed)		,318	,126	,366	,002
	N	22	22	22	22	22
X1.2	Pearson Correlation	,223	1	,536*	,389	,748**
	Sig. (2-tailed)	,318		,010	,074	,000
	N	22	22	22	22	22
X1.3	Pearson Correlation	,337	,536*	1	,396	,793**
	Sig. (2-tailed)	,126	,010		,068	,000
	N	22	22	22	22	22
X1.4	Pearson Correlation	,203	,389	,396	1	,699**
	Sig. (2-tailed)	,366	,074	,068		,000
	N	22	22	22	22	22
TX1	Pearson Correlation	,618**	,748**	,793**	,699**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	
	N	22	22	22	22	22

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

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

Lingkungan Kerja

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	TX2
X2.1	Pearson Correlation	1	,708**	,454*	,549**	,486*	,464*	,485*	,356	,086	,715**
	Sig. (2-tailed)		,000	,034	,008	,022	,030	,022	,104	,704	,000
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
X2.2	Pearson Correlation	,708**	1	,566**	,356	,750**	,513*	,410	,439*	,439*	,788**
	Sig. (2-tailed)	,000		,006	,104	,000	,015	,058	,041	,041	,000
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
X2.3	Pearson Correlation	,454*	,566**	1	,449*	,733**	,502*	,609**	,664**	,486*	,798**
	Sig. (2-tailed)	,034	,006		,036	,000	,017	,003	,001	,022	,000
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
X2.4	Pearson Correlation	,549**	,356	,449*	1	,399	,606**	,528*	,587**	,371	,703**
	Sig. (2-tailed)	,008	,104	,036		,066	,003	,011	,004	,089	,000
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
X2.5	Pearson Correlation	,486*	,750**	,733**	,399	1	,685**	,652**	,634**	,634**	,869**
	Sig. (2-tailed)	,022	,000	,000	,066		,000	,001	,002	,002	,000
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
X2.6	Pearson Correlation	,464*	,513*	,502*	,606**	,685**	1	,635**	,551**	,551**	,796**
	Sig. (2-tailed)	,030	,015	,017	,003	,000		,001	,008	,008	,000
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
X2.7	Pearson Correlation	,485*	,410	,609**	,528*	,652**	,635**	1	,505*	,310	,746**

	Sig. (2-tailed)	,022	,058	,003	,011	,001	,001		,017	,160	,000
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
X2.8	Pearson Correlation	,356	,439*	,664**	,587**	,634**	,551**	,505*	1	,596**	,763**
	Sig. (2-tailed)	,104	,041	,001	,004	,002	,008	,017		,003	,000
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
X2.9	Pearson Correlation	,086	,439*	,486*	,371	,634**	,551**	,310	,596**	1	,627**
	Sig. (2-tailed)	,704	,041	,022	,089	,002	,008	,160	,003		,002
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
TX2	Pearson Correlation	,715**	,788**	,798**	,703**	,869**	,796**	,746**	,763**	,627**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22

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

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

Motivasi Kerja

Correlations

		Z1	Z2	Z3	TZ
Z1	Pearson Correlation	1	,494*	,103	,621**
	Sig. (2-tailed)		,019	,648	,002
	N	22	22	22	22
Z2	Pearson Correlation	,494*	1	,477*	,867**
	Sig. (2-tailed)	,019		,025	,000
	N	22	22	22	22
Z3	Pearson Correlation	,103	,477*	1	,766**
	Sig. (2-tailed)	,648	,025		,000
	N	22	22	22	22
TZ	Pearson Correlation	,621**	,867**	,766**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	
	N	22	22	22	22

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

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

Kinerja Karyawan

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TY
Y1	Pearson Correlation	1	,574**	,259	,100	,267	,698**
	Sig. (2-tailed)		,005	,245	,658	,230	,000
	N	22	22	22	22	22	22
Y2	Pearson Correlation	,574**	1	,245	,354	,388	,813**
	Sig. (2-tailed)	,005		,273	,106	,074	,000
	N	22	22	22	22	22	22
Y3	Pearson Correlation	,259	,245	1	,311	,069	,590**
	Sig. (2-tailed)	,245	,273		,160	,760	,004
	N	22	22	22	22	22	22
Y4	Pearson Correlation	,100	,354	,311	1	-,083	,533*
	Sig. (2-tailed)	,658	,106	,160		,712	,011
	N	22	22	22	22	22	22
Y5	Pearson Correlation	,267	,388	,069	-,083	1	,522*
	Sig. (2-tailed)						
	N	22	22	22	22	22	22

	Sig. (2-tailed)	,230	,074	,760	,712		,013
	N	22	22	22	22	22	22
TY	Pearson Correlation	,698**	,813**	,590**	,533*	,522*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,004	,011	,013	
	N	22	22	22	22	22	22

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

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

B. Uji Reliabilitas Kompensasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	22	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	22	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,679	4

Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	22	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	22	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,899	9

Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	22	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	22	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,618	3

Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	22	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	22	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,622	5

Lampiran 7. Analisis Jalur

Pengaruh Langsung (*Direct Effect*) dan Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Kompensasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,602 ^a	,362	,295	1,22027

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16,072	2	8,036	5,397	,014 ^b
	Residual	28,292	19	1,489		
	Total	44,364	21			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,088	3,856		,023	,982
	Kompensasi	,368	,161	,418	2,278	,034
	Lingkungan Kerja	,167	,074	,413	2,252	,036

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,912 ^a	,832	,804	,70588

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	44,349	3	14,783	29,669	,000 ^b
	Residual	8,969	18	,498		
	Total	53,318	21			

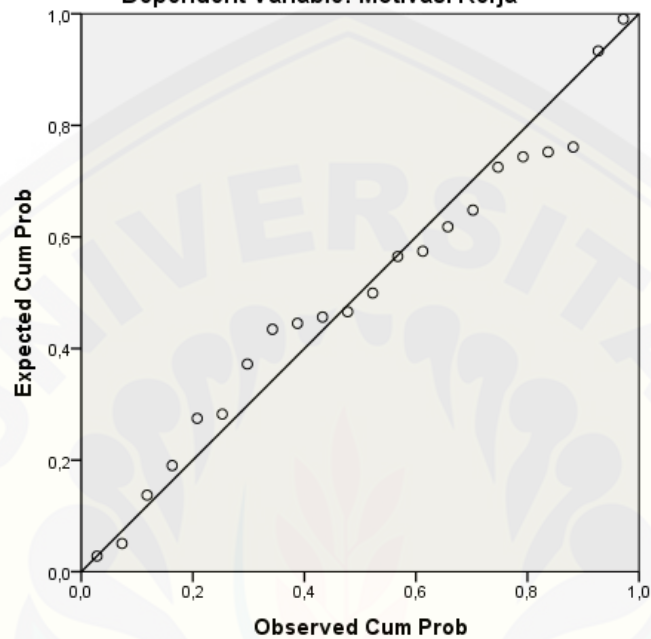
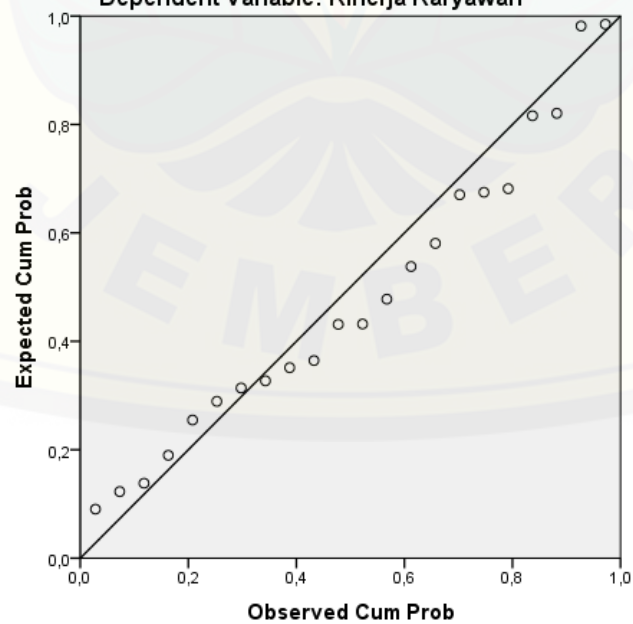
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,554	2,231		1,145	,267
	Kompensasi	,581	,105	,602	5,511	,000
	Lingkungan Kerja	,151	,048	,343	3,145	,006
	Motivasi Kerja	,325	,133	,296	2,446	,025

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 8. Uji Asumsi Klasik**A. Uji Normalitas****Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual****Dependent Variable: Motivasi Kerja****Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual****Dependent Variable: Kinerja Karyawan**

B. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,554	2,231		1,145	,267		
	Kompensasi	,581	,105	,602	5,511	,000	,784	1,276
	Lingkungan Kerja	,151	,048	,343	3,145	,006	,787	1,270
	Motivasi Kerja	,325	,133	,296	2,446	,025	,638	1,568

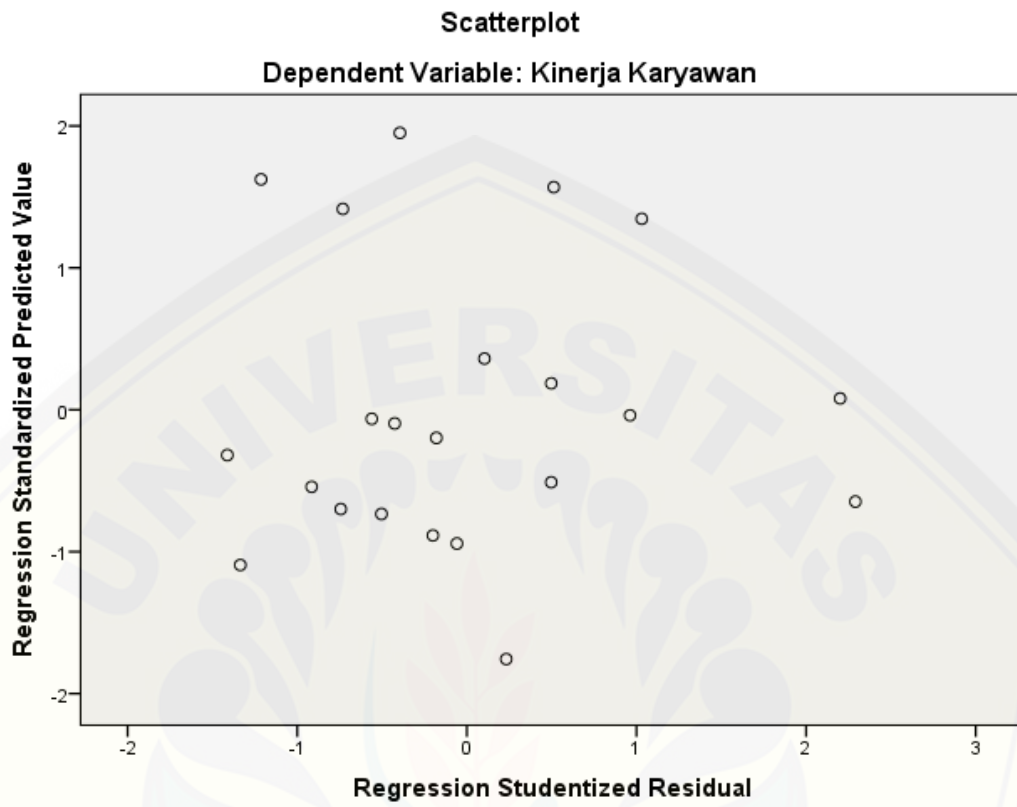
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
1	1	3,983	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,008	22,019	,00	,42	,41	,00
	3	,007	24,640	,18	,03	,02	,82
	4	,003	38,257	,82	,55	,57	,18

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

C. Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 9. R Tabel

Pada tingkat signifikansi 0,05 atau 5% untuk uji 2 arah

Df = n-2	R tabel	Df = n-2	R tabel	Df = n-2	R tabel
1	0.997	34	0.329	67	0.237
2	0.95	35	0.325	68	0.235
3	0.878	36	0.32	69	0.234
4	0.811	37	0.316	70	0.232
5	0.754	38	0.312	71	0.23
6	0.707	39	0.308	72	0.229
7	0.666	40	0.304	73	0.227
8	0.632	41	0.301	74	0.226
9	0.602	42	0.297	75	0.224
10	0.576	43	0.294	76	0.223
11	0.553	44	0.291	77	0.221
12	0.532	45	0.288	78	0.22
13	0.514	46	0.285	79	0.219
14	0.497	47	0.282	80	0.217
15	0.482	48	0.279	81	0.216
16	0.468	49	0.276	82	0.215
17	0.456	50	0.273	83	0.213
18	0.444	51	0.271	84	0.212
19	0.433	52	0.268	85	0.211
20	0.423	53	0.266	86	0.21
21	0.413	54	0.263	87	0.208
22	0.404	55	0.261	88	0.207
23	0.396	56	0.259	89	0.206
24	0.388	57	0.256	90	0.205
25	0.381	58	0.254	91	0.204
26	0.374	59	0.252	92	0.203
27	0.367	60	0.25	93	0.202
28	0.361	61	0.248	94	0.201
29	0.355	62	0.246	95	0.2
30	0.349	63	0.244	96	0.199
31	0.344	64	0.242	97	0.198
32	0.339	65	0.24	98	0.197
33	0.334	66	0.239	99	0.196

Lampiran 10. t Tabel

Pengujian Dua Arah

$$df = 22 - k$$

$$= 22 - 4$$

$$= 18$$

Pr	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
df							
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.7062	31.8205	63.6567	318.308
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.3271
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.2145
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496

24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688