



**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XII
BAGIAN PENGOLAHAN KARET KEBUN
KOTTA BLATER JEMBER**

*THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND WORK
ENVIRONMENT TO EMPLOYEE'S PERFORMANCE WITH WORK
MOTIVATION AS AN INTERVENING VARIABLE IN PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA XII RUBBER PROCESSING
DEPARTMENT PLANTATION KOTTA BLATER JEMBER*

SKRIPSI

Oleh

Nurul Khoiriah
NIM 120810201057

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2017



**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XII
BAGIAN PENGOLAHAN KARET
KEBUN KOTTA BLATER JEMBER**

*THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND WORK
ENVIRONMENT TO EMPLOYEE'S PERFORMANCE WITH WORK
MOTIVATION AS AN INTERVENING VARIABLE IN PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA XII RUBBER PROCESSING
DEPARTMENT PLANTATION KOTTA BLATER JEMBER*

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1) dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

Nurul Khoiriah
NIM 120810201057

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2017

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini ;

Nama : Nurul Khoiriah

NIM : 120810201057

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara XII bagian Pengolahan Karet Kebun Kotta Blater Jember**

Menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri. Apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan dan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini, Saya buat dengan sebenarnya.

Jember, 9 Juni 2016

Yang menyatakan,

Nurul Khoiriah

NIM 120810201057

PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara XII bagian Pengolahan Karet Kebun Kotta Blater Jember

Nama Mahasiswa : Nurul Khoiriah

NIM : 120810201057

Jurusan : S-1 Manajemen/ Reguler

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Persetujuan : 14 Juni 2016

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr.Sri Wahyu Lelly H. S., S.E., M.Si.

NIP 19740502 200003 2 001

Wiji Utami, SE, M.Si

NIP 19740120 200012 2 001

Ketua Prog. Studi
S1 Manajemen

Ika Barokah Suryaningsih, SE, MM.

NIP 19780525 200312 2 002

PENGESAHAN

Judul Skripsi

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA XII BAGIAN PENGOLAHAN
KARET KEBUN KOTTA BLATER JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh ;

Nama : Nurul Khoiriah

NIM : 120810201057

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal ;

.....

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Tim Penguji

1. Ketua : Drs. M. Syaharudin, M.Si (.....)
19550919 198503 1 003
2. Sekretaris : Dr. Sumani, M.Si. (.....)
19690114 200501 1 002
3. Anggota : Dra. Diah Yulisetiari, M.Si. (.....)
19610729 198603 2 001

FOTO

**4 x 6
cm**

Mengetahui/ Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi
Dekan,

Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si.
NIP. 19630614 199002 1 001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada ;

1. Bapak dan ibuku tercinta, Sutrisno dan Saenab, yang telah mendoakan dan memberi kasih sayang serta atas pengorbanannya selama ini.
2. Suamiku tercinta, Jefry Setyo Nugroho, yang selalu senantiasa memberi doa dan dukungan serta kasih sayang selama ini.
3. Saudaraku M. Yasin, terimakasih dukungannya.
4. Rekan atau kawanku seluruh manajemen 2012 F.E. – UNEJ.
5. Almamater yang aku banggakan UNIVERSITAS JEMBER.

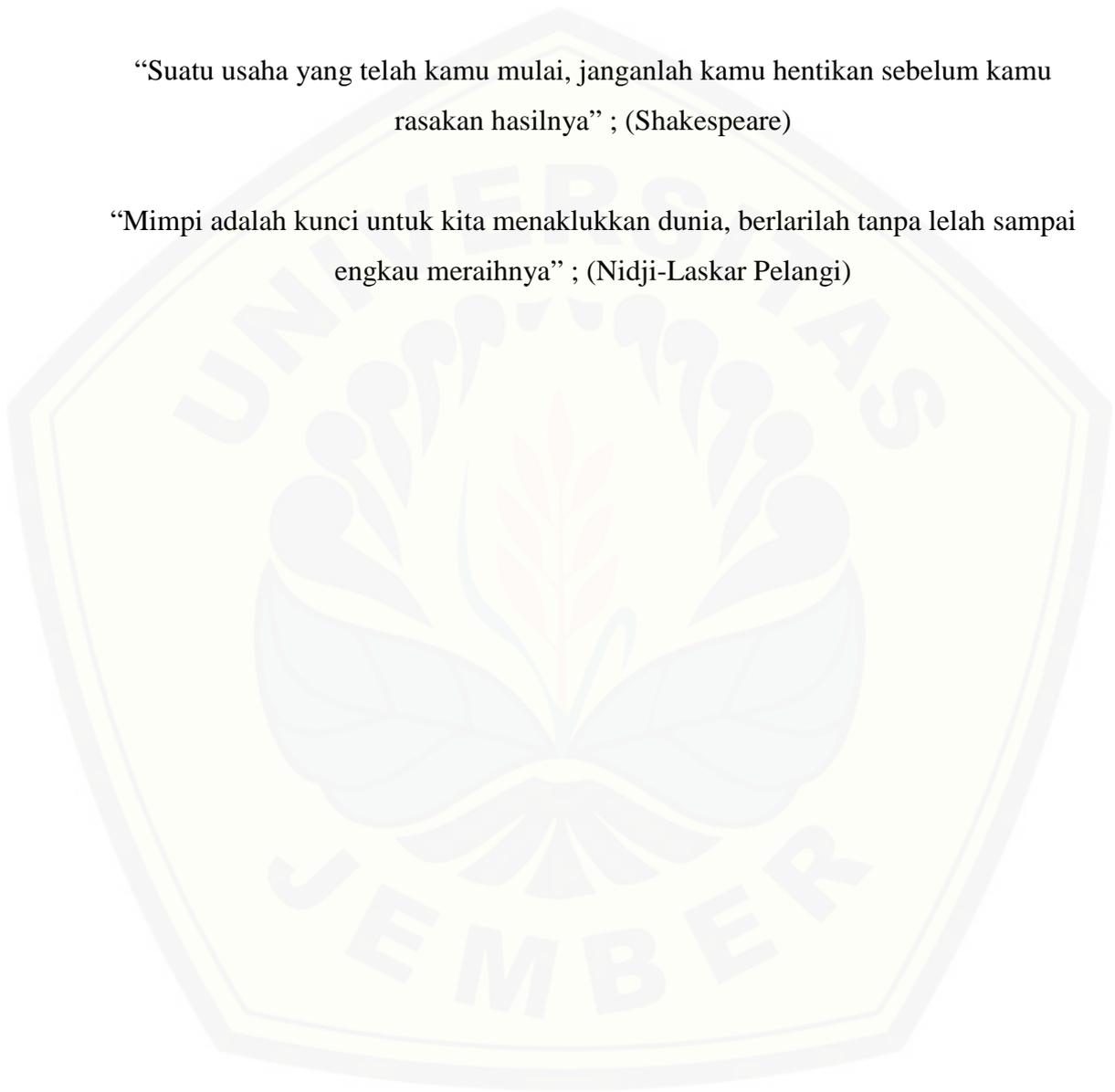


MOTTO

“Plan Your Work And Work Your Plan. Bekerjalah dengan rencana, kemudian kerjakan rencanamu” ; (Salma Shuha)

“Suatu usaha yang telah kamu mulai, janganlah kamu hentikan sebelum kamu rasakan hasilnya” ; (Shakespeare)

“Mimpi adalah kunci untuk kita menaklukkan dunia, berlarilah tanpa lelah sampai engkau meraihnya” ; (Nidji-Laskar Pelangi)





**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA XII BAGIAN PENGOLAHAN
KARET KEBUN KOTTA BLATER JEMBER**

*THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT TO
EMPLOYEE'S PERFORMANCE WITH WORK MOTIVATION AS AN
INTERVENING VARIABLE IN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XII RUBBER
PROCESSING DEPARTMENT PLANTATION KOTTA BLATER JEMBER*

SKRIPSI

Oleh

Nurul Khoiriah

NIM 120810201057

Pembimbing

Dosen Pembimbing I : Dr.Sri Wahyu Lelly H. S., S.E., M.Si

Dosen Pembimbing II : Wiji Utami, S.E., M.Si

RINGKASAN

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara XII bagian Pengolahan Karet Kebun Kotta Blater Jember; Nurul Khoiriah, 120810201057; 2017; 83 Halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Perkebunan Nusantara XII bagian Pengolahan Karet Kebun Kotta Blater Jember”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara XII bagian pengolahan karet kebun Kotta Blater Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT Perkebunan Nusantara XII bagian pengolahan karet kebun Kotta Blater Jember. Metode sampling yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus dengan jumlah responden sebanyak 34 orang. Variabel yang digunakan yaitu sebanyak 4 variabel. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja di PTPN XII Kebun Kotta Blater Jember; 2) Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN XII Kebun Kotta Blater Jember, dan; 3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN XII Kebun Kotta Blater Jember.

Kata kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

SUMMARY

The Influence of Compensation and Work Environment to Employee's Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in PT. Perkebunan Nusantara XII Rubber Processing Department Plantation Kotta Blater Jember; Nurul Khoiriah, 120810201057; 2017; 81 page; of management, the faculty of economics, University Jember .

This research entitled "The Influence of Compensation and Work Environment to employee's Performance with work motivation as an intervening variable in PT. Perkebunan Nusantara XII Rubber Processing Department Plantation Kotta Blater Jember Jember ". This study aimed to analyze the influence of compensation and work environment to employee's performance with work motivation as an intervening variable in PT. Perkebunan Nusantara XII rubber processing department plantation Kotta Blater Jember. The population in this research were all employees of PT Perkebunan Nusantara XII rubber processing department plantation Kotta Blater Jember. The sampling method used is saturated sample or census with the number of respondents as many as 34 people. Variables used as many as 4 variables. The analysis tool used is Path Analysis. The results showed that: 1) Compensation and work environment have a significant influence on work motivation in PTPN XII Plantation Kotta Blater Jember; 2) Compensation and work environment have a significant influence on the employee's Performance in PTPN XII Plantation Kotta Blater Jember, and; 3) Motivation significant influence on the employee's Performance in PTPN XII Plantation Kotta Blater Jember.

Keywords: Compensation, Work Environment, Work Motivation and Employee Performance

PRAKATA

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkat dan rahmatNya, karena tanpaNya tidak ada suatu hajatpun yang dapat terlaksana. Skripsi yang penulis ajukan merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang amat besar kepada ;

1. Dr. Mohammad Fathorozi, S.E, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE., MM. selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Dr. Sri Wahyu Lelly H. S., S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Wiji Utami, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang perhatian dan sabar memberikan segenap waktu dan pemikiran, bimbingan, semangat, juga nasehat yang sangat bermanfaat sehingga terselesaikan skripsi ini.
4. Drs. M. Syaharudin, M.Si, Dr. Sumani, M.Si., Dra. Diah Yulisetiari, M.Si., selaku Dosen Penguji terima kasih atas bimbingan dan masukan untuk perbaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah membimbing sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan studi.
6. Teristimewa Bapakku dan Ibu tersayang. Terima kasih teramat atas moril dan materil, juga semangat, doa, nasehat, kasih sayang, dan juga perhatian.
7. Teman-temanku Riana, Rita, Hesti, Nelis dan lainnya, terimakasih untuk doa dan bantuannya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kesalahan dari pihak pribadi. Demikian, semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi almamater tercinta, serta bagi setiap pembaca pada umumnya.

Jember, 5 Februari 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PEMBIMBING	viii
RINGKASAN	ix
SUMMARY	x
PRAKATA	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 Kompensasi	6
2.1.2 Lingkungan Kerja	11
2.1.3 Motivasi Karyawan	16
2.1.4 Kinerja Karyawan	22
2.2 Penelitian Terdahulu	26
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian	29
2.4 Pengaruh antar variabel dan pengembangan hipotesis	30
1. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan	30
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan	31
3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan	32
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	32
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	33
BAB 3. METODE PENELITIAN	35
3.1 Rancangan Penelitian	35
3.2 Populasi dan Sampel	36
3.2.1 Populasi	36
3.2.2 Sampel	36
3.3 Jenis Data dan Sumber Data	36
3.4 Metode Pengumpulan Data	37
3.5 Identifikasi Variabel	37

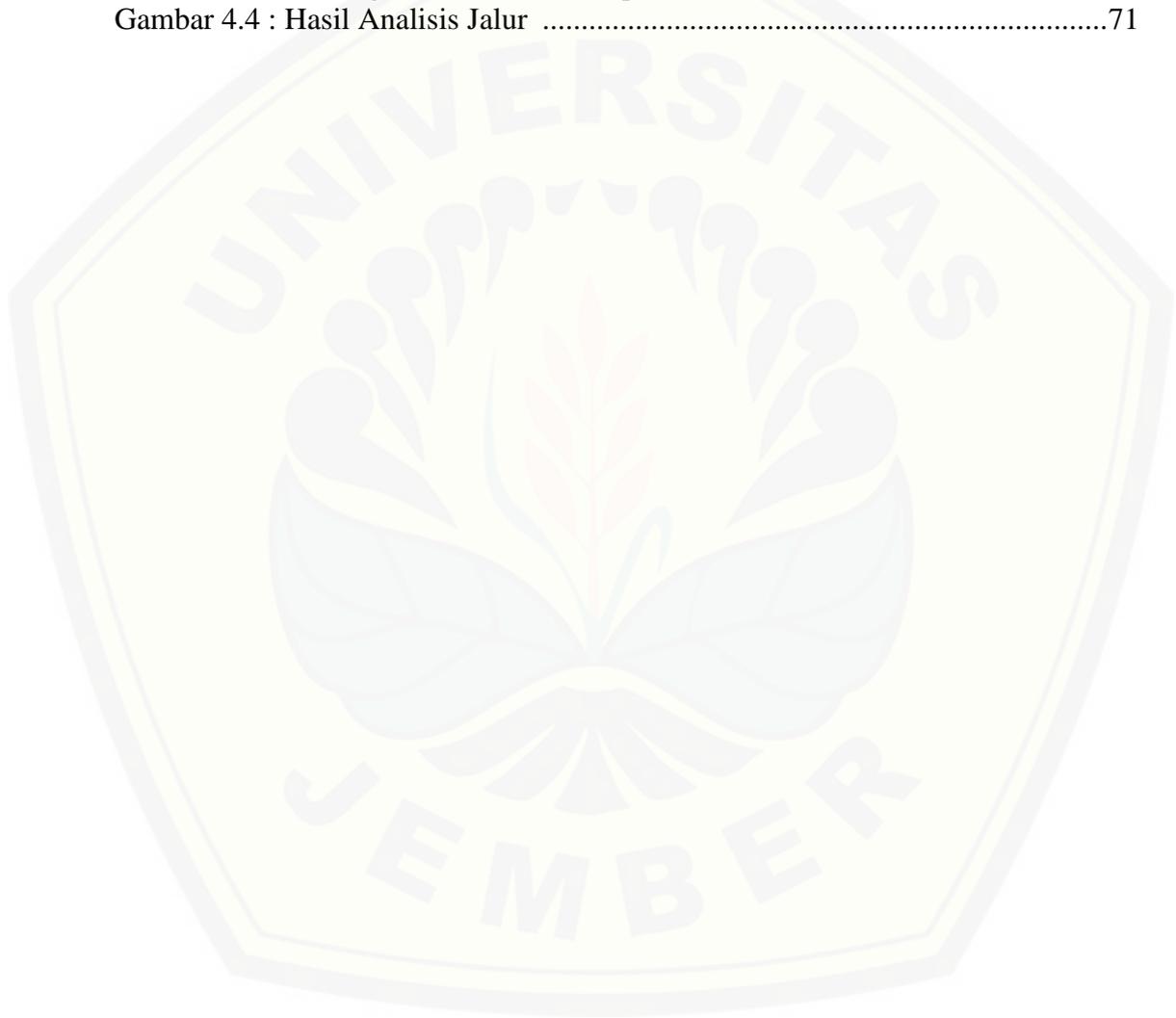
3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran	38
3.6.1 Definisi Operasional Variabel	38
3.6.2 Skala Pengukuran	42
3.7 Metode Analisis Data	42
3.7.1 Uji Instrumen	42
3.7.2 Analisis Jalur	44
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	46
3.7.4 Uji Hipotesis (Uji t)	47
3.7.5 Model <i>Trimming</i>	48
3.8 Kerangka Pemecahan Masalah	49
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	51
4.1 Hasil Penelitian	51
4.1.1 Gambaran PTPN XII Kebun Kotta Blater	51
4.1.2 Karakteristik Responden	55
4.1.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	58
4.1.4 Uji Instrument	63
A. Uji Validitas	63
B. Uji Reliabilitas	64
C. Uji Normalitas	64
4.1.5 Analisis Data	65
A. Analisis Jalur	65
B. Uji Asumsi Klasik	66
C. Uji Hipotesis (Uji t)	71
D. Perhitungan Koefisien Jalur	72
4.2 Pembahasan	73
4.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan	74
4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Karyawan	75
4.2.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	76
4.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	77
4.2.5 Pengaruh Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan	78
4.3 Keterbatasan Penelitian	79
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	80
5.1 Kesimpulan	80
5.2 Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN	87

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian terdahulu	28
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	55
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	56
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	57
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi	57
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja	58
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	59
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	60
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas	62
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	64
Tabel 4.12 Hasil Analisis Jalur	65
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas	68

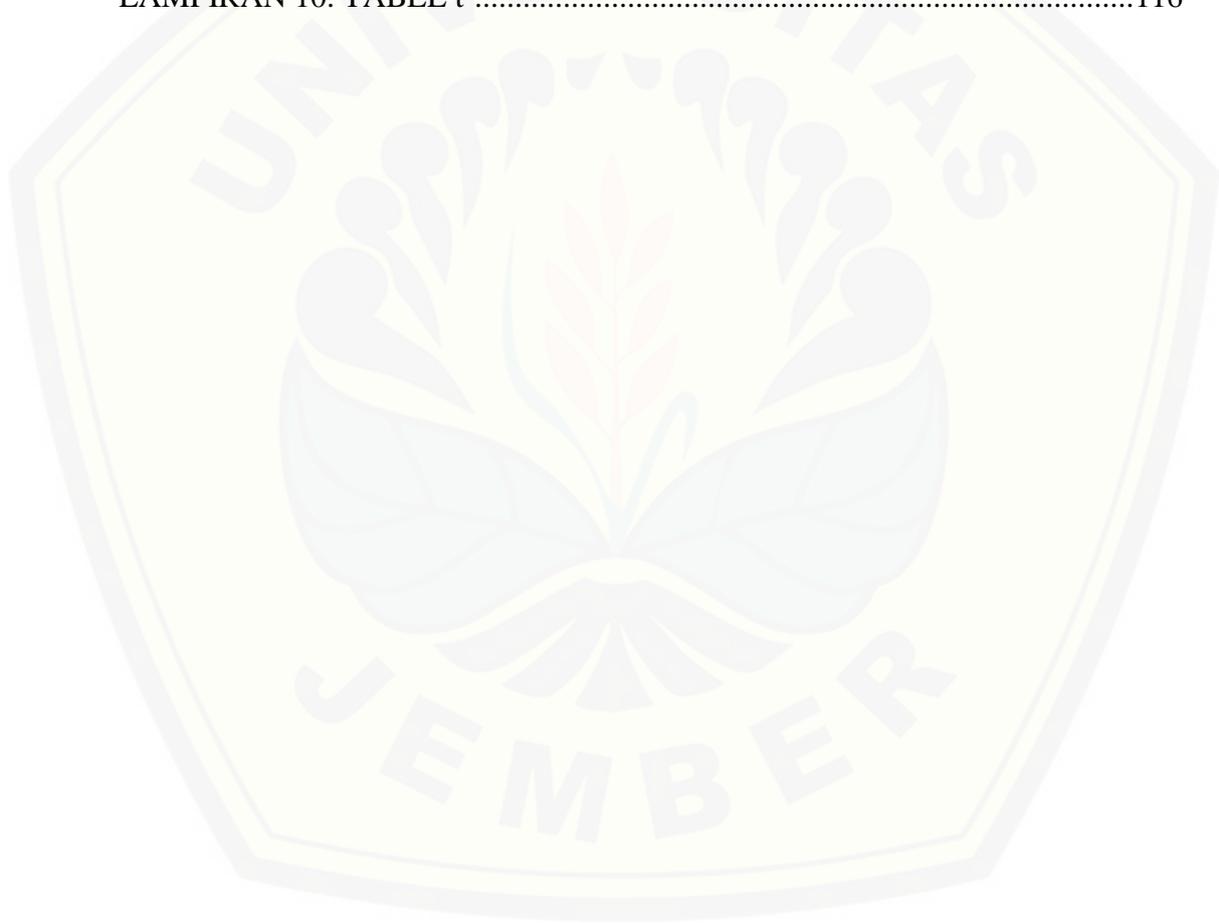
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual Penelitian	30
Gambar 3.1 : Metode Analisis Jalur	44
Gambar 3.2 : Kerangka Pemecahan Masalah	48
Gambar 4.1 : Struktur organisasi PTPN XII Kebun Kotta Blater	51
Gambar 4.2 : Hasil uji normalitas model persamaan 1	66
Gambar 4.3 : Hasil uji normalitas model persamaan 2	67
Gambar 4.4 : Hasil Analisis Jalur	71



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN 1. KOESIUNER PENELITIAN	87
LAMPIRAN 2. REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN	91
LAMPIRAN 3. HASIL DISTRIBUSI FREKUENSI	96
LAMPIRAN 4. HASIL UJI VALIDITAS	100
LAMPIRAN 5. HASIL UJI RELIABILITAS	102
LAMPIRAN 6. HASIL UJI NORMALITAS DATA	104
LAMPIRAN 7. HASIL ANALISIS JALUR $X \rightarrow Z$	105
LAMPIRAN 8. HASIL ANALISIS JALUR $X \rightarrow Y$	109
LAMPIRAN 9. HASIL ANALISIS JALUR $Z \rightarrow Y$	113
LAMPIRAN 10. TABEL t	116



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan maupun organisasi, sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi (Hariandja, 2002:2). Hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan maupun organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan salah satunya mengelola SDM dengan baik yang nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja seorang karyawan berperan penting bagi perusahaan maupun organisasi karena member kontribusi untuk tercapainya tujuan perusahaan. Setiap karyawan yang masuk dalam sebuah organisasi pasti memiliki tujuan tersendiri. Kebanyakan karyawan bekerja untuk mendapatkan kompensasi yang layak, merasa nyaman dengan lingkungan tempat karyawan bekerja dan mendapat motivasi dalam bekerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung. Kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodic karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan/sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi (Ruky,2001:10), dan kompensasi langsung meliputi gaji, bonus / insentif, komisi, selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan kompensasi tak langsung meliputi tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan.

Pemberian kompensasi pada karyawan merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan maupun organisasi, karena dengan adanya pemberian kompensasi yang tinggi tentu akan mempengaruhi karyawan untuk termotivasi dalam bekerja dan

akan berdampak pada kualitas kinerja karyawan. Pemberian kompensasi ini diharapkan dapat menambah kontribusi karyawan kepada organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Selain untuk kepentingan tujuan organisasi, pemberian kompensasi ini diharapkan karyawan dapat memenuhi semua kebutuhan pribadinya dan dapat meningkatkan kesejahteraan hidupnya.

Kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Parlinda (2003 : 138) lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik atau nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu pekerjaan atau perbuatan (Nawawi, 2003: 351). Hal ini menunjukkan bahwa seseorang harus memiliki hal yang mendorong dirinya untuk melakukan sesuatu dengan baik, hal ini di tunjukan dengan adanya pemberian kompensasi yang tinggi bagi karyawan pada suatu organisasi. Dengan adanya pemberian kompensasi tinggi ini tentu seorang karyawan akan termotivasi dalam mengerjakan tugasnya dengan lebih baik lagi.

Kinerja karyawan ini sering kali menjadi permasalahan yang ada dalam organisasi, dimana seorang karyawan terkadang tidak memberikan kinerjanya secara maksimal begitu saja, hal ini bisa di pengaruhi karena tidak terpenuhinya keinginan karyawan. Keinginan itu bisa berupa pemberian kompensasi secara layak, lingkungan kerja yang nyaman, dan memiliki motivasi kerja. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara, bahkan dapat ditingkatkan dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.

Faktor kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan motivasi, namun dibalik semua itu terdapat kelemahan yang harus ditinjau oleh pemimpin misalnya semakin tingginya persaingan sehingga para karyawan dipacu sedemikian rupa sampai melampaui kemampuan fisik dan mental. Hal ini dikarenakan system kompensasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi (Siagian, 2011:253).

Kompensasi berupa gaji yang diberikan oleh PT. Perkebunan Nusantara XII dirasa masih kurang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari para karyawan. Hal ini sangat berbanding terbalik dengan pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai dan bau tidak sedap dari getah karet yang akan diolah sangat mengganggu proses kerja karyawan. Sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII. Setelah dilakukan wawancara dengan salah satu karyawan kantor bagian produksi karet, diketahui bahwa terjadi penurunan jumlah produksi karet pada tahun 2015. Hal ini sangat janggal mengetahui bahwa produksi karet dari tahun 2012 sampai 2014 selalu mengalami kenaikan. Uraian diatas sangat menarik untuk diteliti sehingga penulis akan meneliti penelitian yang berjudul pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara XII bagian pengolahan karet kebun kotta blater Jember.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan berbagai rumusan masalah sebagai berikut.

- a. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PTPN XII bagian Pengolahan Karet Kebun Kotta Blater Jember?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PTPN XII bagian Pengolahan Karet Kebun Kotta Blater Jember?
- c. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN XII bagian Pengolahan Karet Kebun Kotta Blater Jember?
- d. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN XII bagian Pengolahan Karet Kebun Kotta Blater Jember?
- e. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN XII bagian Pengolahan Karet Kebun Kotta Blater Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara XII adalah sebagai berikut.

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PTPN XII bagian Pengolahan Karet Kebun Kotta Blater Jember.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PTPN XII bagian Pengolahan Karet Kebun Kotta Blater Jember.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PTPN XII bagian Pengolahan Karet Kebun Kotta Blater Jember.

- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN XII bagian Pengolahan Karet Kebun Kotta Blater Jember.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PTPN XII bagian Pengolahan Karet Kebun Kotta Blater Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara langsung dan tidak langsung bagi.

- a. Pihak perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kompensasi

Menurut Dessler (2007:46) kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang dibeikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Hasibuan (2012:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, sebagai balas jasa atau imbalan atas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan untuk kepentingan perusahaan.

Menurut Sofyandi (2008: 160) kompensasi pada umumnya bisa dibedakan menjadi dua jenis, yaitu.

a. Kompensasi Langsung (*Direct compensation*)

Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dia lakukan untuk perusahaan. Contohnya: gaji, insentif, bonus, tunjangan jabatan.

b. Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*)

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentunya pemberian kompensasi ini tidak berkaitan langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya: tunjangan, fasilitas, dan pelayanan yang diberikan perusahaan.

A. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Hasibuan (2012: 127-129) bahwa factor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut.

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
Jika pencarian kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relative kecil. Sebaliknya jika pencarian kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi semakin relative besar.
2. Kemampuan dan kesediaan karyawan
Bila kemampuan dan kesediaan karyawan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar, tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.
3. Serikat buruh atau organisasi karyawan
Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi semakin besar, sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
4. Produktifitas kerja karyawan
Jika produktifitas kerja karyawan baik dan tinggi, maka kompensasi akan semakin besar, sebaliknya apabila produktifitas keernjanya buuk serta rendah, kompensasinya kecil.
5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres
Pemerintah dengan Undang-Undang Kepres besarnya batas upah/balas jasa minimum. Penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan karena pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya hidup / *Cost of Living*

Bila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi atau upah semakin tinggi. Tetapi sebaliknya karyawan yang biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi atau upah relatif kecil.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang mempunyai jabatan tinggi maka akan menerima kompensasi atau gaji yang lebih besar. Sebaliknya karyawan yang jabatannya lebih rendah akan memperoleh kompensasi atau gaji yang lebih kecil. Hal ini sangatlah wajar karena seseorang yang mendapatkan kewenangan dan tanggung jawab lebih besar harus mendapatkan kompensasi atau gaji yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji atau balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji atau kompensasinya lebih kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Bila kondisi perekonomian sedang maju (*Boom*) maka tingkat upah atau kompensasi semakin besar, karena akan mendekati *full employment*. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah atau kompensasi akan semakin kecil, karena terdapat pengangguran (*Disquieted unemployment*).

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Jika jenis dan sifat pekerjaan termasuk sulit/sukar dan mempunyai resiko (financial, keselamatannya) besar, maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar, karena meminta kecakapan serta keahlian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaan relatif mudah dan resikonya kecil, maka tingkat upah/balas jasanya relatif kecil.

B. Tujuan Kompensasi

Hasibuan (2012:121) mengemukakan beberapa tujuan kompensasi yaitu.

a. Ikatan kerja sama

Kompensasi adalah salah satu syarat terjalannya ikatan kerja sama formal antara pengusaha dan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan kerja

Balas jasa memungkinkan karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas karyawan

Program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

f. Disiplin

Pemberian balas jasa yang cukup besar akan membuat disiplin karyawan menjadi lebih baik. Mereka menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh serikat buruh

Program kompensasi yang baik, akan mengurangi pengaruh serikat buruh dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah akan dapat dihindari.

C. Sistem Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012: 123-124) ada beberapa patokan umum yang dijadikan pedoman dalam praktek sistem kompensasi, yaitu.

1. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, kompensasi itu besarnya ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, waktu, bulan. Sistem waktu ini administrasi pengupahannya relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian.

2. Sistem Hasil

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihaikan pekerja seperti perpotong, meter, liter, dan kilogram. Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak bisa diterapkan pada karyawan tetap dan jenis pekerjaannya yang tidak mempunyai standar fisik seperti bagi karyawan administrasi.

3. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaannya dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan ini cukup rumit, lama mengerjakannya serta berapa banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

D. Indikator Kompensasi

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Umar (2007 : 16) mengemukakan bahwa secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu.

1. Gaji

Gaji adalah imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2. Insentif

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktifitasnya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

3. Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena mmenuhi sasaran kinerja.

4. Asuransi

Asuransi merupakan penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

5. Tunjangan

Tunjangan merupakan semua pembayaran keuangan tidak langsung yang diterima oleh karyawan untuk melanjutkan pekerjaannya dengan perusahaan.

2.1.2 Lingkungan Kerja

A. Pengertian Lingkungan Kerja

Nitisemito (2002:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkup atau ruang yang ada ditempat seseorang tersebut bekerja dan secara

langsung dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental karyawan dalam bekerja. Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2001: 1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

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. 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). Jika pegawai menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya dan melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Dengan demikian, produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Sihombing (2004:134) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun nonfisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu di tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, dan luas ruang kerja. Sedangkan nonfisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

B. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayati (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni. (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja nonfisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayati (2001:21), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yakni.

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti. pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya. temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

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

b. Lingkungan Kerja Nonfisik

Menurut Sedarmayati (2001: 31), lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja nonfisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito (2002: 19-21) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

C. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Ishak dan Tanjung, 2003: 26).

Menurut Prawirosentono (2002:109) terdapat banyak manfaat dari penciptaan lingkungan kerja yaitu.

1. Menimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian.
2. Mengoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien.
3. Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahaan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisien kerja. Karena produktifitasnya meningkat dan naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis.
4. Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran oprasi suatu bisnis.

D. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayati (2009: 28) adalah sebagai berikut.

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang

kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar 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 disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. 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 dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan ditempat 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 yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk

menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM).

2.1.3 Motivasi Karyawan

A. Pengertian Motivasi Karyawan

Motivasi (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2008) adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang, sadar atau tidak untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau motivasi adalah usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu yang tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya. Sedangkan menurut Mulyasa (2003:112) motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Perilaku manusia dimulai dengan adanya motivasi. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka motivasi sangat penting dan dibutuhkan. Motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Menurut Marihot Tua E.H. (2009:320) motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah. Menurut Wibowo (2010:379) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Motivasi dapat disimpulkan menjadi suatu dorongan kebutuhan dan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan untuk memperoleh kepuasan dari apa yang dibutuhkannya. Motivasi karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan karena motivasi adalah hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas serta mampu meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi

motivasi yang paling baik adalah motivasi yang datang dari diri individu itu sendiri, karena dilakukan tanpa paksaan dan setiap individu memiliki motivasi yang berbeda-beda untuk mencapai tujuannya.

B. Teori Motivasi

Teori motivasi sebenarnya banyak pembahasan dan penjelasannya, seperti halnya dengan teorteori yang ada pada subbab sebelumnya. Namun ada beberapa teori yang terkenal dan sering diterapkan dalam organisasi ataupun perusahaan. Teori-teori tersebut antara lain sebagai berikut.

1. Teori Motivasi Kebutuhan Maslow

Motivasi secara mutlak menunjukkan perwujudan diri sebagai pemenuhan kebutuhan yang bercirikan pengembangan dan pertumbuhan individu. Dorongan yang dirangsang ataupun tidak, harus tumbuh sebagai subjek yang memenuhi kebutuhannya masing-masing yang harus dicapainya dan sekaligus sebagai subyek yang mencapai hasil untuk sasaran organisasi.

Penjelasan mengenai konsep teori kebutuhan Maslow (Robbins, 2008:214), mengacu pada lima kebutuhan pokok yang disusun secara hierarkis. Terdapat lima tingkatan motivasi secara hierarkis ini adalah sebagai berikut.

a. Kebutuhan yang bersifat fisiologis (*Physiological need*)

Kebutuhan manusia yang paling dasar mencakup dalam tiga hal pokok, yaitu pangan, sandang, dan papan. Bagi karyawan, kebutuhan akan gaji, uang lembur, bonus, dan fasilitas lainnya seperti, rumah, kendaraan, dan lain-lain menjadi motif dasar bagi seseorang untuk bekerja menjadi efektif dan dapat memberikan produktivitas yang tinggi bagi organisasi.

b. Kebutuhan keamanan dan keselamatan (*Safety Needing*)

Kebutuhan ini mengarah pada rasa kemanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatan, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Dia dapat bekerja dengan antusias dan penuh

produktifitas bila dirasakan ada jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya.

c. *Kebutuhan social (social needing)*

Kebutuhan akan kasih sayang dan kerjasama dalam kelompok kerja atau antar kelompok. Kebutuhan akan diikutsertakan, meningkatkan relasi dengan pihak-pihak yang diperlukan dan tumbuhnya rasa kebersamaan termasuk adanya sense of belonging dalam organisasi.

d. *Kebutuhan Penghargaan (Esteem Needing)*

Kebutuhan penghargaan meliputi perlunya pujian akan sebuah prestasi, otonomi, hadiah. Hal ini diakibatkan adanya faktor penghormatan diri seperti seperti harga diri, otonomi, dan prestasi serta adanya faktor penghormatan dari luar seperti status, pengakuan dan perhatian

e. *Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self-Actualization Needing)*

Kebutuhan ini merupakan puncak dari kebutuhan manusia setelah semua kebutuhannya dapat dipenuhi dan mendapatkan suatu keamanan. Kebutuhan ini berupa adanya dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya, yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan kebutuhan diri.

Teori Maslow ini beranggapan bahwa orang akan memuaskan kebutuhan yang mendasar terlebih dahulu sebelum mengarahkan perilaku dalam memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi, sehingga seorang manajer yang ingin memotivasi karyawan harus mengetahui berada dimana kebutuhan yang sudah terpuaskan. Karena kebutuhan yang sudah terpuaskan akan berhenti memotivasi seseorang.

2. Teori ERG

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer (Sopiah, 2008:173) yang berargumen bahwa ada 3 kelompok kebutuhan inti, yaitu.

a. *Existence* (Eksistensi)

Kelompok dari eksistensi memperhatikan tentang pemberian persyaratan keberadaan materil dasar yang mencakup butir-butir yang oleh maslow dianggap sebagai kebutuhan psikologis dan keamanan.

b. *Relatedness* (Keterhubungan)

Hasrat yang dimiliki untuk memelihara hubungan antara pribadi yang penting. Hasrat sosial dan status menuntut terpenuhinya interaksi dengan orang-orang lain.

c. *Growth* (Pertumbuhan)

Kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh yang kreatif dan produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan. Realisasi dari kebutuhan penghargaan dan perwujudan diri dari maslow.

3. Teori Kebutuhan McClelland

Teori kebutuhan McClelland adalah salah satu dari teori motivasi kontemporer. Teori kontemporer bukanlah teori yang dikembangkan baru-baru ini, melainkan teori yang menggambarkan kondisi pemikiran saat ini dalam menjelaskan motivasi karyawan (Robbins, 2008:223). Teori kebutuhan McClelland ini berfokus pada tiga kebutuhan yang didefinisikan sebagai berikut.

a. Kebutuhan berprestasi

Suatu dorongan atau keinginan untuk melebihi, mencapai standart-standart dan berusaha keras untuk berhasil mencapai tujuan.

b. Kebutuhan berkuasa

Suatu keinginan untuk berpengaruh dalam lingkungannya, memiliki karakter yang kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang ataupun untuk meningkatkan status dan prestise pribadi.

c. **Kebutuhan berafiliasi**

Suatu hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab, serta berinteraksi sosial dengan sesama demi menciptakan suatu tujuan.

4. **Teori Pengharapan**

Sejauh ini, salah satu dari penjelasan yang paling diterima secara luas mengenai motivasi adalah teori pengharapan (ekspektasi) dari Victor Vroom (Robbins, 2008:238). Teori ini berargumen bahwa karyawan dimotivasi untuk melakukan upaya lebih keras bila ia meyakini upaya itu akan menghasilkan penilaian kinerja yang lebih baik. Teori ini berfokus pada 3 hubungan.

a. **Hubungan upaya – kinerja**

Individu yang mengeluarkan sejumlah upaya tertentu itu akan memotivasi dalam meningkatkan kinerja.

b. **Hubungan kinerja – imbalan**

Sampai sejauh mana individu itu meyakini bahwa berkinerja pada tingkat tertentu akan mendorong tercapainya output yang diinginkan.

c. **Hubungan imbalan – sasaran pribadi**

Sampai sejauh mana imbalan-imbalan organisasi memenuhi sasaran atau kebutuhan pribadi individu serta potensi daya tarik imbalan tersebut bagi individu tersebut.

C. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2012:146) tujuan motivasi antara lain.

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktifitas karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Pemberian motivasi pada dasarnya adalah memberikan kepuasan kerja kepada karyawan dengan harapan karyawan akan bekerja dan mempunyai produktifitas yang lebih baik lagi didalam bekerja ynag pada akhirnya kinerja perusahaan juga akan semakin baik. Menurut Hughes (2009:390) motivasi merupakan keadaan jiwa yangmendorong, mengaktifkan, menggerakkan usaha dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk dengan kemauan keras bagi seseorang untuk berbuat sesuatu yang selalu terkait dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi dari masing-masing anggota.

Menurut Robbins (2008:17), motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan. Dimana dimensi dari motivasi kerja tersebut meliputi.

- a. Cara baru dan kreatif
- b. Menanggung resiko
- c. Memanfaatkan peluang
- d. Kerja sama
- e. Tanggungjawab
- f. Kemauan
- g. Program kerja dan
- h. Jabatan

D. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow (2002: 8) terdapat lima kebutuhan pokok yang menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu.

1. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula dengan kebutuhan paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologi dan intelektual.
3. Kebutuhan sosial, yakni kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan prestasi, yaitu kebutuhan seseorang untuk mendapatkan penghargaan dari lingkungan sekitar. Misalnya kebutuhan akan kedudukan dan promosi dibidang kepegawaian.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2.1.4 Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2006:67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Rivai (2005: 14) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sedangkan menurut

Simamora (2004: 339) lebih tegas menyebutkan bahwa kinerja (*performance*) mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Menurut Rita Swietenia (2009) manfaat kinerja pegawai antara lain adalah untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi, untuk menentukan target atau sasaran yang nyata, lalu untuk pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen yang berhubungan terhadap masalah-masalah yang berkaitan.

B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Gibson (2002:56), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut.

1. Atribut individu

Dengan adanya berbagai atribut individu yang melekat pada individu dan dapat membedakan individu yang satu dengan yang lainnya. Faktor ini merupakan kecakapan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan, terdiri dari.

- a. Karakteristik demografi. Misalnya. umur, jenis kelamin, dan lain-lain.
- b. Karakteristik kompetensi. Misalnya. bakat, kecerdasan, kemampuan, keterampilan, dan sebagainya.
- c. Karakteristik psikologi. Misalnya. nilai-nilai yang dianut seperti sikap dan perilaku.

2. Kemauan untuk bekerja

Dengan berbagai atribut yang melekat pada individu untuk menunjukkan adanya kesempatan yang sama untuk mencapai suatu prestasi. Untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan usaha dan kemauan untuk bekerja keras, karena kemauan merupakan suatu kekuatan pada individu yang memicu usaha kerja yang lebih terarah dalam melakukan suatu pekerjaan.

3. Dukungan organisasi

Dalam mencapai tujuan karyawan yang tinggi diperlukan adanya dukungan atas kesempatan dari organisasi/perusahaan. Hal ini untuk mengantisipasi keterbatasan baik dari karyawan maupun dari perusahaan. Misalnya, perlengkapan peralatan dan kelengkapan kejelasan dalam memberikan informasi.

C. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan umpan balik berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan umpan balik kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Menurut Simamora (2004:340), penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu.

Didalam organisasi modern, penilaian kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja dan memotivasi kinerja individu diwaktu berikutnya. Penilaian kinerja menjadi basis bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer dan kondisi kepegawaian lainnya. Menurut Handoko (2001: 235), penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah disepakati bersama, tentunya dalam peilaian

tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Handoko (2001:238) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu.

- a. Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target-target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
- b. Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
- c. Penilaian berdasarkan judgement yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan, keterampilan, kreatifitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

D. Indikator Kinerja

Menurut Mangkuprawira (2003:223) beberapa indikator kinerja antara lain adalah sebagai berikut.

1. Kualitas kerja, yaitu mengacu pada akurasi dan tingkat kesalahan meliputi keakuratan dan ketepatan.
2. Kuantitas kerja, yaitu mengacu pada jumlah produksi atau hasil, meliputi penyelesaian beban kerja sebagaimana ditugaskan.
3. Ketepatan waktu, yaitu mengacu pada penyelesaian tugas, dalam waktu yang diperkenankan, meliputi penyelesaian pekerjaan pada waktunya; penyelesaian tugas sebelum batas waktu.
4. Kehadiran, yaitu mengacu pada ketaatan pada jadwal kerja sebagaimana yang ditugaskan, meliputi kehadiran dan ketepatan waktu dalam kegiatan-kegiatan yang berkaitan pekerjaan.

5. Tanggungjawab, yaitu mengacu pada penyelesaian tugas, menerima tugas atau pekerjaan meliputi tanggungjawab dalam menyelesaikan tugas yang didelegasikan dengan senang hati.
6. Kerjasama, yaitu mengacu pada kerjasama dan komunikasi antara atasan dan rekan kerja, meliputi penawaran bantuan ataupun partisipasi dalam tim kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Farlen (2011) melakukan penelitian dengan tujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda berjumlah 71 karyawan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 karyawan menggunakan rumus slovin dengan teknik sampling yang digunakan adalah *Probability sampling* dan metode yang digunakan adalah *simple random sampling*. Alat analisis dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil menunjukkan adanya pengaruh dari motivasi kerja dan kemampuan kerja baik secara simultan maupun parsial.

Ansaruddin (2012) melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja bagian frontliner PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cab. Makassar Kartini dan Cab. Makassar Slamet Riyadi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian frontliner PT. Bank Mandiri Cab. Makassar Kartini dan Cab. Makassar Slamet Riyadi. Sampel pada penelitian ini adalah 32 orang karyawan dengan menggunakan sampling jenuh. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis koefisien determinasi (R^2) dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan variabel stress kerja yang merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi.

Ramadhani (2013) melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui gambaran mengenai kompensasi serta motivasi kerja karyawan dan sejauh mana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Aspek yang diteliti meliputi dua hal yaitu kompensasi dan motivasi kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan populasi berjumlah 37 orang responden. Teknik analisis yang digunakan adalah koefisien korelasi pearson dan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung berada pada kategori sedang. Hasil perhitungan korelasi sebesar 0,696 artinya terdapat hubungan yang cukup tinggi antara kompensasi dengan motivasi kerja karyawan. Hasil perhitungan analisis regresi sederhana didapat persamaan $Y = 10,713 + 0,789X$ dan $KD = 48,44$ artinya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 48,44% sedangkan sisanya 51,56% dipengaruhi faktor yang tidak diteliti. Saran yang diberikan sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan pemberian kompensasi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan karena kompensasi memiliki pengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja.

Prasetyo (2013) melakukan penelitian dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh bagaimana pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Jaya Abadi Furniture Jepara. Populasi yang ditetapkan adalah karyawan CV. Jaya Abadi Furniture Jepara, sampel yang diperoleh dengan menggunakan teknik *simple random sampling* adalah sebanyak 70 responden. Jenis data yang digunakan adalah data primer, yang diperoleh melalui kuesioner dan wawancara. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian adalah motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan arah positif, kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan arah positif, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan arah positif.

Afriansyah (2014) melakukan penelitian dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan konflik kerja terhadap kinerja. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) *Mail Processing Center* Semarang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *simple random sampling*, dengan jumlah sampel 66 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan konflik kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja.

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1.	Frans Farlen (2011)	Motivasi kerja (X1) Kemampuan Kerja (X2) Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	a. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan b. Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan c. Motivasi kerja dan Kemampuan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2.	Imran Rosyadi Ansaruddin (2012)	Stres Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Motivasi Kerja (Y)	Analisis Koefisien Determinasi (R^2) dan Analisis Regresi Linier Berganda	a. Stres kerja dan Lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan variabel stress kerja yang merupakan variabel paling dominan mempengaruhi.

dilanjutkan

Lanjutan Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

3.	Ayu Anisa Ramadhani (2013)	Kompensasi (X1) Motivasi (Y)	Analisis regresi sederhana	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja
4.	Roni Prasetyo (2013)	Motivasi Kerja (X1) Kepemimpinan (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	a. Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan b. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan c. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
5.	Ardy Afriansyah (2014)	Kompensasi (X1) Konflik Kerja (X2) Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	a. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja b. Konflik kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja

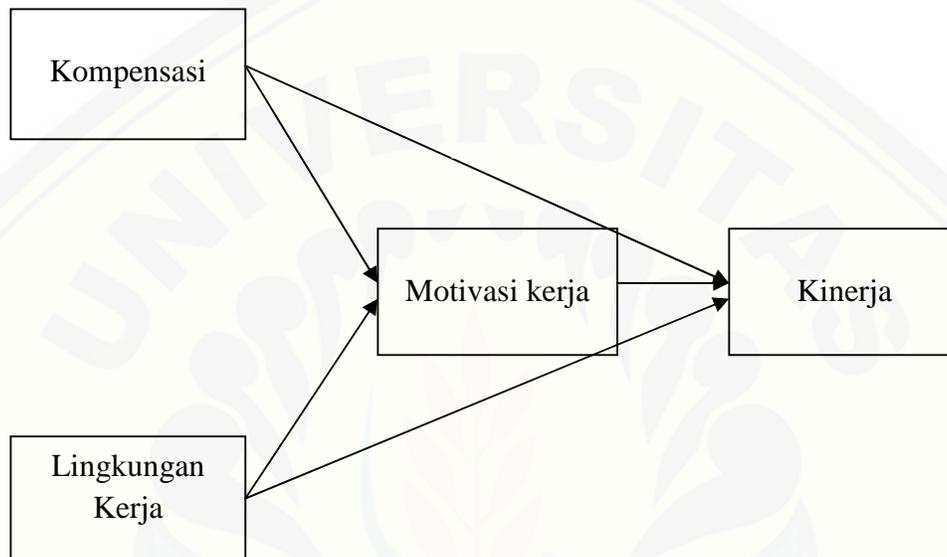
Sumber.data diolah dari berbagai referensi

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual menjelaskan variabel yang berkedudukan sebagai variabel eksogen, variabel endogen dan variabel intervening. Kerangka konseptual secara keseluruhan menggambarkan pengaruh langsung antara variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y). Selain pengaruh langsung, kerangka konseptual juga menggambarkan pengaruh tidak langsung antara variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap Motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel-variabel tersebut merupakan variabel terukur (*Measured variable*), oleh karena itu pengukurannya melalui instrumen-instrumen penelitian. Berdasarkan uraian tersebut, hubungan

pengaruh antar variabel dalam penelitian ini secara keseluruhan dapat dilihat pada gambar 2.1.

Untuk mempermudah, maka dikembangkan kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini yang disajikan dengan gambar berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

2.4 Pengaruh antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah.

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Saydam (2000:267), menyatakan bahwa kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja lebih baik. Karena itu, kompensasi merupakan hal yang dapat menimbulkan minat pada karyawan agar cenderung untuk melakukan kegiatan yang diharapkan oleh pimpinan atau dengan kata lain, kompensasi merupakan motif yang didesain untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Menurut Simamora

(2004:450) Organisasi memberdayakan kompensasi untuk memotivasi para karyawannya. Oleh karena itu, apabila kebutuhan dari karyawan sudah terpenuhi dengan pemberian kompensasi yang tepat, maka karyawan akan termotivasi melakukan pekerjaannya secara optimal. Dengan demikian maka perusahaan akan mencapai tujuan yang diinginkan. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Ramadhani (2013), yang menyatakan bahwa kompensasi akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya didalam sebuah perusahaan karena dengan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja, tanggungjawab serta kebutuhan maka lebih memberikan dorongan kepada karyawan untuk dapat berkerja lebih baik.

Dari pernyataan diatas dapat diketahui hipotesis, antara lain.

H₁ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PTPN XII bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Nitisemito (2002:184) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, mangkunegara (2006:94) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja yang ada di perusahaan. Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para karyawan dalam menyelesaikan beban tugasnya. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Ansaruddin (2012), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja akan mampu mempengaruhi motivasi kerja karyawannya didalam sebuah lingkungan kerjanya, karenanya karyawan akan lebih merasa sesuai didalam berkerja dan terdorong didalam melakukan banyak hal yang sesuai tugas dan tanggungjawabnya didalam perusahaan.

Dari pernyataan diatas dapat diketahui hipotesis, antara lain.

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PTPN XII bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja menurut Mahmudi (2005:179) kinerja tidak dapat dilepaskan dari kompensasi, kompensasi merupakan salah satu elemen penting dalam kinerja karyawan. Secara umum kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan atas balas jasa kerja mereka. Simamora (2004) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk financial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Dalam bentuk nonfinansial juga sangat penting bagi karyawan terutama untuk pengembangan karir mereka. Menurut Sentono (1999), kinerja karyawan akan baik bila digaji atau diberi upah sesuai perjanjian. Dengan demikian, pemberian kompensasi yang baik kepada karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Afriansyah (2014), yang menyatakan bahwa kompensasi akan memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan dalam suatu lingkungan kerjanya, karena dengan adanya kompensasi yang diberikan secara sesuai oleh perusahaan maka karyawan dapat lebih tenang dalam berkerja, dapat lebih berkerjasama secara aktif serta memberikan hasil yang lebih baik dalam berkerja.

Dari pernyataan diatas dapat diketahui hipotesis, antara lain.

H₃: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN XII bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

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. 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). Menurut Mangkunegara (2004:68), lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Prasetyo (2013), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang relatif sesuai dengan kebutuhan kerja dari karyawannya akan dapat lebih memberikan rasa nyaman dan semangat didalam berkerja, karyawan yang berkerjapun akan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan oleh atasannya.

Dari pernyataan diatas dapat diketahui hipotesis, antara lain.

H₄: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN XII bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember.

5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam suatu perusahaan atau organisasi ada motivasi yang diberikan kepada karyawan berupa material, akan tetapi masih belum cukup mempengaruhi kinerja karyawan. Sehubungan dengan hal itu, dalam meningkatkan kinerja karyawan hal yang perlu dilakukan oleh perusahaan berupa penciptaan kondisi-kondisi yang mendorong motivasi karyawan. Kondisi yang diberikan harus sesuai dengan keahlian dan tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan, yaitu penciptaan kondisi yang berbentuk insentif nonmaterial seperti pembinaan karir karyawan. Dengan adanya jenjang karir inilah perusahaan menegharapkan adanya suatu reaksi karyawannya agar dapat meningkatkan prestasi kerja dan disiplin yang tinggi sehingga diharapkan dapat menunjang kinerja karyawan. Menurut

Buchari (2000: 103), motivasi merupakan hal yang perlu dikembangkan pada diri karyawan agar dapat memperkuat usaha dalam mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Motivasi dan kemampuan kerja merupakan syarat pokok yang istimewa bagi manusia yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Farlen (2011) dan Prasetyo (2013), yang menyatakan bahwa motivasi karyawan akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawannya, dengan motivasi kerja karyawan dalam berkerja maka karyawan dapat lebih maksimal dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya di perusahaan.

Dari pernyataan diatas dapat diketahui hipotesis, antara lain.

H₅. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN XII bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid dengan tujuan penelitian (Arikunto,2010:12). Penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan suatu wawasan mengenai suatu objek penelitian. Wawasan tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas terkait pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Gambaran yang ditemukan dalam kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja diharapkan menjadi acuan untuk pelaksanaan kebijakan perusahaan terhadap pengelolaan karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research*. Singarimbun dan Effendi (2006: 4) menjelaskan *explanatory research* merupakan penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis yang dirumuskan atau sering sekali disebut sebagai penelitian penjelas. Penelitian ini memiliki tingkat yang tinggi karena tidak hanya mempunyai nilai mandiri maupun membandingkan tetapi juga berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan juga mengontrol suatu gejala dengan pendekatan kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2013: 14) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada sifat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu yang memiliki tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jika pendapat di atas dikaitkan dengan pelaksanaan penelitian, maka penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PTPN XII bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Kuncoro (2008:38) yang dimaksud populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara XII di bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember berjumlah 34 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut Arikunto(2010:131) yang dimaksud sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Subjek populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sedangkan jika subjek penelitian melebihi 100 maka dapat diambil 10% samapai 15% dari populasi yang ada. Jumlah karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara XII di bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember secara keseluruhan adalah 34 orang, sehingga sampel yang digunakan adalah jumlah keseluruhan. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Sampling jenuh (*sensus*) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013:122).

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:14) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Umar (2003 : 56), data primer merupakan data yang diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti sebagai obyek penulisan. Data ini diperoleh melalui kuesioner dan dokumentasi. Sumber data primer adalah objek penelitian yaitu responden, dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden mengenai kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII di bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut.

1. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang diberikan kepada subjek yang diteliti untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti (Kusumah, 2011: 78). Dengan demikian, penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan tertulis kepada seluruh karyawan tetap di PTPN XII di bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember dengan tujuan untuk memperoleh informasi mengenai data pribadi pegawai dan informasi yang terkait dengan penelitian. Pengumpulan data dengan kuesioner dilakukan pada saat jam istirahat kerja dan pulang kerja karyawan.

2. Dokumentasi

Dokumentasi yang dilakukan dimaksudkan untuk memperoleh data berdasarkan sumber data yang ada di PTPN XII di bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember berupa data profil perusahaan dan struktur organisasi perusahaan. Menurut Arikunto (2010:158), dokumentasi adalah mencari dan mengumpulkan data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, dan sebagainya.

3.5 Identifikasi Variabel

Singarimbun dan Effendi (2006:42) menyatakan bahwa variabel sebagai segala sesuatu yang menjadi objek pengamatan penelitian. Sesuai dengan kerangka konseptual, maka variabel-variabel didalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut.

- a. Eksogen atau *independent variable* yaitu variabel bebas atau variabel yang tidak terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kompensasi sebagai variabel bebas pertama (X_1), dan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas kedua (X_2)
- b. Endogen atau *dependent variable* yaitu variabel yang terikat pada variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

- c. Perantara atau *intervening variable* yaitu variabel antara/penyela pada variabel bebas dan variabel terikat, sehingga variabel bebas tidak langsung mempengaruhi perubahan variabel terikat. Variabel *intervening* pada penelitian ini adalah Motivasi Kerja (Z).

3.6 Definisi Operasional variabel dan Skala Pengukuran

3.6.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dibuat untuk menyamakan persepsi antara peneliti dan pembaca atau pengguna hasil penelitian (Hasan, 2005:151). Menurut Singarimbun dan Efendi (2006: 46), definisi operasional atau mengoperasionalkan variabel adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, dengan membaca definisi operasional dalam penelitian maka diketahui baik buruknya variabel tersebut. Dalam penelitian ini definisi operasional variabel dijelaskan sebagai berikut.

- a. Variabel *independent* atau variabel bebas (X) adalah .
1. Kompensasi (X_1), Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, sebagai balas jasa atau imbalan atas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan untuk kepentingan perusahaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Umar (2007: 16) adalah sebagai berikut.
 - 1) Gaji
Gaji adalah imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan.
 - 2) Bonus
Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja. Bonus yang diterima berupa uang dan penerimaannya setiap 1 (satu) tahun sekali.
 - 3) Asuransi

Asuransi merupakan penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti. Asuransi yang diterima karyawan PTPN XII berupa asuransi kerja dan asuransi kesehatan.

4) Tunjangan

Tunjangan merupakan semua pembayaran keuangan tidak langsung yang diterima oleh karyawan untuk melanjutkan pekerjaannya dengan perusahaan. Tunjangan yang diterima karyawan PTPN XII adalah Tunjangan Hari Tua.

2. Lingkungan Kerja (X_2), yaitu segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja di PTPN XII Jember dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayati (2009: 28) adalah sebagai berikut.

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang tetapi tidak menyilaukan.

2) Sirkulasi udara di tempat kerja

Sirkulasi udara ditempat kerja dibutuhkan untuk memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja, adanya tanaman diruang kerja dapat mengganti udara kotor menjadi udara segar.

3) Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan ditempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

5) Keamanan di tempat kerja

Keamanan kerja yang ada di PTPN XII adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM).

b. Variabel *intervening* atau variabel perantara adalah Motivasi Kerja (Z), yaitu kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan di PTPN XII Jember yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Terdapat enam hal yang menjadi indikator dalam motivasi kerja menurut Maslow (2002: 8), meliputi.

1) Kebutuhan fisik

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula dengan kebutuhan paling dasar.

2) Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologi dan intelektual.

3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4) Kebutuhan akan prestasi

Kebutuhan akan prestasi yaitu kebutuhan seseorang untuk mendapatkan penghargaan dari lingkungan sekitar. Kebutuhan akan kedudukan dan promosi dibidang kepegawaian.

5) Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan

menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

- c. Variabel *dependent*, yaitu variabel terikat adalah Kinerja (Y), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan di PTPN XII Jember dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Variabel ini diukur dengan beberapa indikator menurut Mangkuprawira (2003: 223), meliputi.

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mengacu pada akurasi dan tingkat kesalahan meliputi keakuratan dan ketepatan.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah mengacu pada jumlah produksi atau hasil, meliputi penyelesaian beban kerja sebagaimana ditugaskan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah mengacu pada penyelesaian tugas, dalam waktu yang diperkenankan, meliputi penyelesaian pekerjaan pada waktunya; penyelesaian tugas sebelum batas waktu.

4) Kehadiran

Kehadiran adalah mengacu pada ketaatan pada jadwal kerja sebagaimana yang ditugaskan, meliputi kehadiran dan ketepatan waktu dalam kegiatan-kegiatan yang berkaitan pekerjaan.

5) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah mengacu pada penyelesaian tugas, menerima tugas atau pekerjaan meliputi tanggungjawab dalam menyelesaikan tugas yang didelegasikan dengan senang hati.

6) Kerja sama

Kerja sama adalah mengacu pada kerjasama dan komunikasi antara atasan dan rekan kerja, meliputi penawaran bantuan ataupun partisipasi dalam tim kerja.

3.6.2 Skala Pengukuran Variabel

Teknik pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Maholtra (2003:62), data yang dihasilkan dari instrument penelitian berskala likert merupakan data ordinal, yaitu dengan variabel yang akan diukur, kemudian variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument pernyataan atau pertanyaan. Kriteria dalam skala likert yang digunakan bersifat ordinal, yaitu berupa angka-angka yang mengandung arti tingkatan (Maholtra, 2003:62) .

- | | |
|--------------------------------|----------|
| a. Jawaban sangat setuju | skor . 5 |
| b. Jawaban setuju | skor . 4 |
| c. Jawaban cukup setuju | skor . 3 |
| d. Jawaban tidak setuju | skor . 2 |
| e. Jawaban sangat tidak setuju | skor . 1 |

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen

A. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%, dengan menggunakan rumus (Priyatno, 2010:70), yaitu.

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan.

- r = Koefisien korelasi
 X = Skor pertanyaan
 Y = Skor total
 n = Jumlah sampel

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikansi *product moment pearson's*. suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikansi $< 5\%$.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulang dua kali atau lebih (Priyatno, 2010:75). Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran kendali terhadap subjek yang sama.

Pengujian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan reliabilitas metode alpha () yang digunakan adalah metode *Cronbach* (Priyatno, 2010:75), yakni.

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan.

= koefisien reliabilitas

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistic *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$.

C. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apabila data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan alpha () sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara silmultan variabel-variabel tersebut

juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Priyatno, 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*)

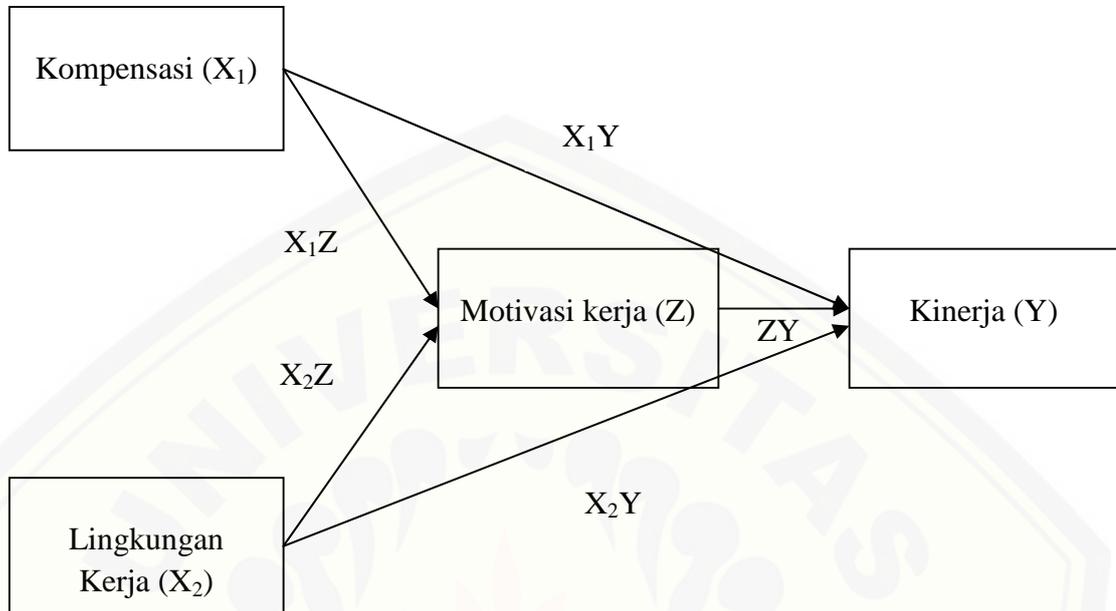
Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi linier yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara (Sarwono, 2006: 147). Manfaat *path analysis* adalah perluasan dari persamaan regresi linier sederhana atau berganda yang diperlukan pada jalur hubungan (*network*) variabel-variabel yang melibatkan lebih dari satu persamaan.

Menurut Sarwono (2006: 150), analisis jalur sebaiknya digunakan untuk kondisi yang memenuhi persyaratan sebagai berikut.

- 1) Semua variabel berskala interval
- 2) Pola hubungan antar variabel bersifat linier
- 3) Variabel-variabel residualnya tidak berkorelasi dengan sebelumnya dan tidak berkorelasi satu dengan lainnya
- 4) Model hanya bersifat searah

Untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dan menguji hipotesis dalam penelitian ini secara sistematis, maka alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*), dengan *path analysis* akan dilakukan estimasi pengaruh kausal antar variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Signifikansi model tampak berdasarkan koefisien beta () yang signifikan terhadap jalur.



Gambar 3.1 Metode Analisis Jalur

Keterangan.

X_1Z .koefisien jalur pengaruh signifikan langsung kompensasi terhadap motivasi.

X_2Z .koefisien jalur pengaruh signifikan langsung lingkungan kerja terhadap motivasi.

X_1Y .koefisien jalur pengaruh signifikan langsung kompensasi terhadap kinerja.

X_2Y .koefisien jalur pengaruh signifikan langsung lingkungan kerja terhadap kinerja.

ZY .koefisien jalur pengaruh signifikan langsung motivasi terhadap kinerja.

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

$$Z = 0 + X_1Z + X_2Z \dots\dots\dots(\text{persamaan 1})$$

$$Y = 0 + X_1Y + X_2Y + ZY \dots\dots(\text{persamaan 2})$$

Dimana.

X_1 : Kompensasi

X_2 : Lingkungan kerja

Z : Motivasi

Y : Kinerja

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model analisis jalur, maka langkah selanjutnya yang dilakukan adalah melihat apakah model yang dikembangkan bersifat *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE). Metode ini mempunyai kriteria bahwa pengamatan harus mewakili variasi minimum, konstanta, dan efisien. Asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain data berdistribusi normal, tidak ada multikolinieritas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

A. Uji Normalitas Model

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah mutlak regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik. (Latan, 2013:42).

Dasar pengambilan keputusan antara lain.

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

B. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian dari asumsi untuk membuktikan bahwa variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan lainnya. Adanya multikolinieritas dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel independen. Gejala multikolinieritas juga dapat dideteksi dengan melihat bersama *variance inflation faktor* (VIF). Latan (2013: 61), menyatakan bahwa indikasi multikolinieritas pada umumnya terjadi

jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

C. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot* model tersebut (Latan, 2013: 39). Dasar pengambilan keputusan antara lain.

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (*point-point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (*bergelombang*, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.4 Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis t (*uji t*) digunakan untuk mengetahui sigifikansi hubungan dari persepsi karyawan tentang kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan PTPN XII Kebun Kotta Blater Jember. Menurut Priyatno (2010:129) rumusnya adalah.

$$t = \frac{b_i}{se(b_i)}$$

Keterangan.

t .test signifikan dengan angka korelasi

b_i .koefisien regresi

$se(b_i)$.*standart error* dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji hipotesis.

- 1) Menentukan hipotesis

$H_0 : b_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

$H_a : b_i \neq 0$, artinya ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

- 2) Menentukan tingkat signifikansi (*Level of significance*)

Level of significance 5%

- 3) Menentukan t hitung

- 4) Menentukan t tabel

Table distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ atau 0,025 (uji 2 sisi)

- 5) Kriteria pengujian.

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

- 6) Membandingkan t hitung dengan t table

- 7) Kesimpulan

3.7.5 Model *Trimming*

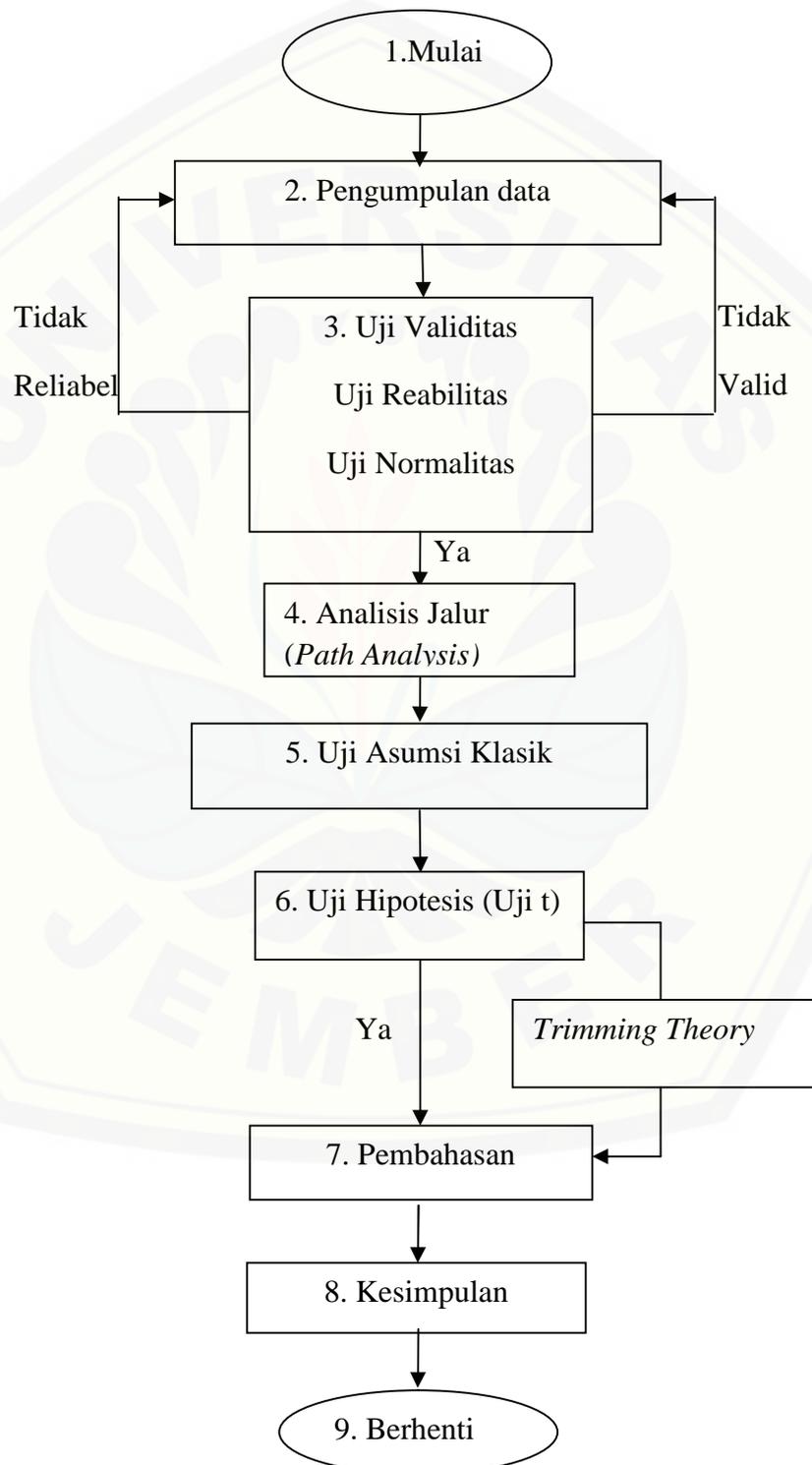
Model *trimming* adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Jadi model *trimming* terjadi ketika koefisien jalur diuji keseluruhan ternyata ada variabel yang tidak signifikan (Sarwono, 2006: 150). Walaupun ada satu, dua atau lebih variabel yang tidak signifikan, peneliti perlu memperbaiki analisis jalur yang telah dihipotesiskan. Langkah-langkah pengujian analisis jalur dengan model *trimming* adalah sebagai berikut (Sarwono, 2006:150) .

1. Merumuskan persamaan struktural;
2. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi;
 - a. Membuat gambar diagram jalur secara lengkap.
 - b. Menghitung koefisien regresi untuk setiap sub struktur yang telah dirumuskan.
3. Menghitung koefisien jalur secara simultan;
4. Menghitung secara individual;
5. Menguji kesesuaian antar model analisis jalur;
6. Merangkum kedalam tabel;

7. Memakai dan menyimpulkan

3.8 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



1. pertanyaan tertulis dan wawancara responden. Kuesioner dimaksudkan untuk mendapatkan informasi dan data yang dibutuhkan.
2. Uji instrument
 - 1) Uji validitas, untuk mengetahui layak tidaknya suatu instrument untuk digunakan
 - 2) Uji realibilitas, untuk mengetahui konsisten dan stabilitas dari nilai hasil skala pengukuran tertentu.
 - 3) Uji normalitas, untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak.
3. Analisis jalur (*Path Analysis*), untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen.
4. Uji asumsi klasik, diantaranya yaitu uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas model.
5. Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.
 - a. Apabila perhitungan uji t terdapat jalur yang tidak signifikan maka harus melakukan perhitungan ulang dengan menghilangkan jalur yang menurut pengujian tidak signifikan (*Trimming Theory*)
 - b. Tetapi apabila perhitungan uji t terbukti signifikan maka dapat dilakukan pembahasan dari hasil pengolahan data
6. Pembahasan. Melakukan pembahasan dari hasil pengolahan data.
7. Kesimpulan. Mengambil suatu kesimpulan dari hasil penelitian berdasarkan analisis yang telah dilakukan.
8. Berhenti. Penyelesaian atau berakhirnya penelitian dilakukan.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut .

- a. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan di PTPN XII Kebun Kotta Blater Jember. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan dan mencukupi dari karyawannya maka akan meningkatkan kinerja karyawannya.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan di PTPN XII Kebun Kotta Blater Jember. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang sesuai dan nyaman untuk sebuah proses kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawannya.
- c. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN XII Kebun Kotta Blater Jember. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi yang relatif sesuai dengan beban kerja dan tanggungjawab kerja karyawan di perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- d. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN XII Kebun Kotta Blater Jember. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja memberikan jaminan kepada karyawannya dalam berkerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- e. Motivasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN XII Kebun Kotta Blater Jember. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja karyawan yang didasari atas dasar kesesuaian didalam berkerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

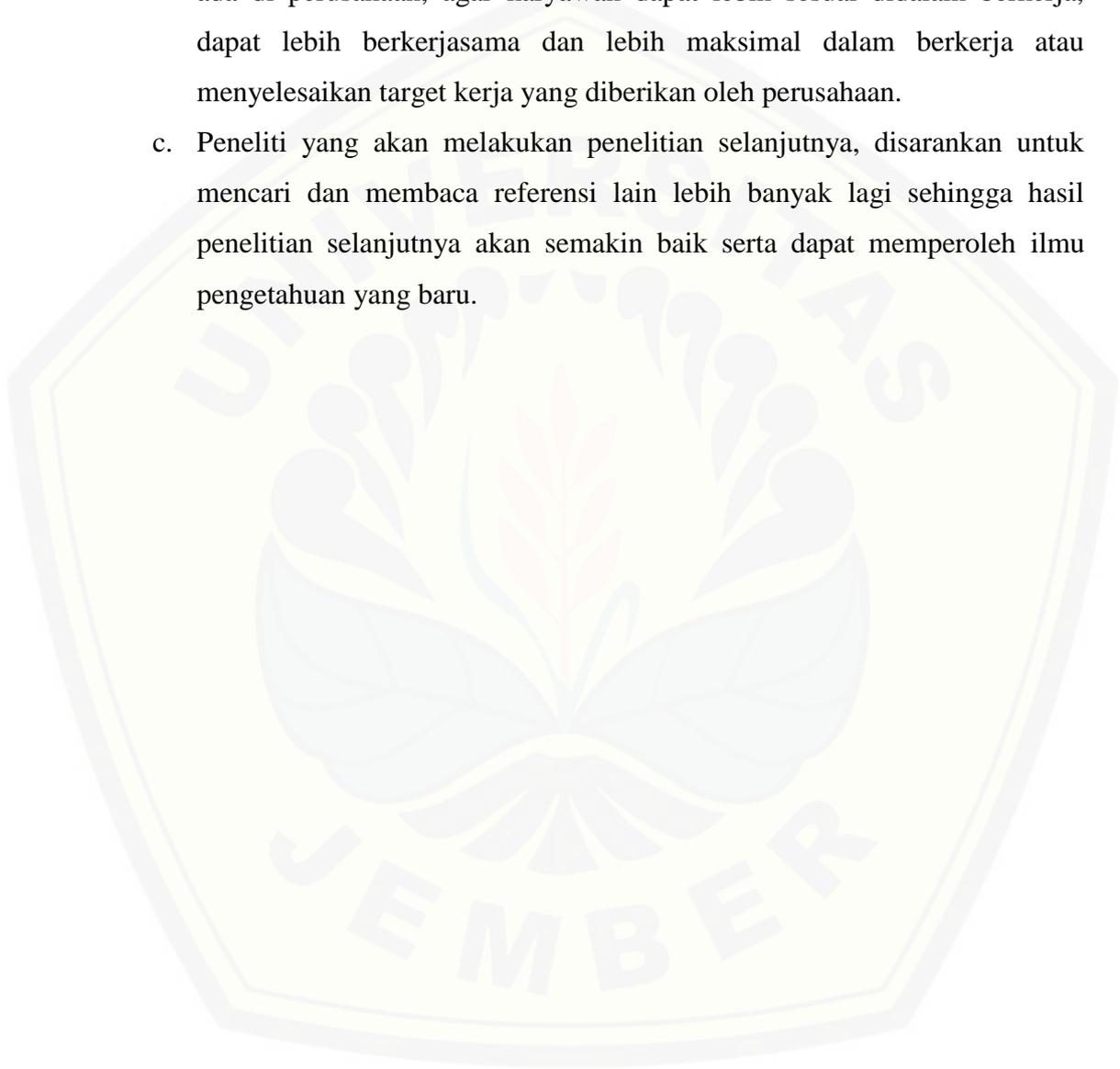
5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan .

- a. Pihak Pimpinan PTPN XII Kebun Kotta Blater Jember dihimbau lebih memperhatikan dan meningkatkan kompensasi yang diberikan kepada karyawannya, agar karyawan yang ada dapat lebih terdorong dalam

berkerja dan lebih maksimal didalam menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan atau perusahaan.

- b. Pihak Pimpinan PTPN XII Kebun Kotta Blater Jember dihimbau lebih memperhatikan, mengevaluasi dan meningkatkan lingkungan kerja yang ada di perusahaan, agar karyawan dapat lebih sesuai didalam berkerja, dapat lebih berkerjasama dan lebih maksimal dalam berkerja atau menyelesaikan target kerja yang diberikan oleh perusahaan.
- c. Peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya, disarankan untuk mencari dan membaca referensi lain lebih banyak lagi sehingga hasil penelitian selanjutnya akan semakin baik serta dapat memperoleh ilmu pengetahuan yang baru.



DAFTAR PUSTAKA

- A.S. Munandar. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok. Penerbit Universitas Indonesia (UIPRES).
- Abraham H. Maslow. 2002. *Motivation and Personality*. Jakarta.
- Achmad Kuncoro, Engkos, dan Riduwan. 2008. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Buchari, Zainun. 2000. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.
- Depdiknas. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Gramedia Pustaka Indonesia.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks.
- Gibson. 2002. *Organisasi Perilaku-struktur-proses*. Terjemahan, Edisi V. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hadi, Sutrisno. 1991. *Analisa Butir Untuk Instrument Angket, Test, dan Skala Rating*. Jogjakarta. Penerbit Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-15*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Harianjda, MARIHOT T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

- Hasan, Iqbal. 2005. *Pokok-pokok Materi Statistik I (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hermawan, Asep. 2009. *Penelitian Bisnis*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hughes, Ginnet, Curphy. 2009. *Leadership: Enhancing The Lesson of Experience*. 6th Edition. McGraw-Hill International Edition.
- Ishak, Arep dan Tanjung, Henri. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Kelana Kusuma Dharma. 2011. *Metodologi Penelitian Keperawatan; Panduan Melaksanakan dan Menerapkan Hasil Penelitian*. Cetakan Pertama. Jakarta: CV. Trans Info Media.
- Latan, dan Selva Temalagi. 2013. *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*. Bandung: Alfabeta.
- Luthans, Fred. 2003. *Organization Behaviour*. (Alih bahasa Nurdin Sobali). Jakarta: Erlangga.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Edisi 1. Yogyakarta: Penerbit Buku UPP AMP YKPN.
- Maholtra, Naresh, K. 2003. *Marketing Research An Applied Prientation*. Prentice Hall, London
- Mangkunegara A.P. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik*. Cetakan Ke-2. Ghalia. Indonesia.

Marihot, Tua Efendi Hariandja. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grafindo.

Marzuki. 1986. *Metode Research*. Yogyakarta: BPE UII.

Maslow, Abraham. 2002. *Motivation and Personality*. Jakarta.

Mathis dan Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Salemba Emban Patria.

Manullang, Belferik. 2010. *Pendidikan Karakter Dalam Pembangunan Bangsa*. Medan: Pascasarjana Unimed.

Mulyasa, E. 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.

Nitisemito, Alex S. 2002. *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Pustaka Utama Grafiti.

Parlinda, Vera dan Wahyuddin, M. 2003. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Daerah Air Minum Surakarta. *Jurnal Data Saing*. Vol 4, No.2. Hal 135-143.

Prawirosentono, Suyadi. 2002. *Filosofi Baru Tentang Manajemen Mutu Terpadu Abadi 21 Studi Kasus dan Analisis*. Jakarta. Bumi Aksara.

Priyatno, Dwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. MediaKom, Yogyakarta

- Rita Swietenia. 2009. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Disiplin Kerja serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pertanahan Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, No. 26, Th. XVI, pp. 96-116.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat
- Ruky, Achmad S, 2001. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*. Edisi Pertama. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sentono, Prawiro. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Siagian, Sondang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihombing, Umberto. 2004. Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Keputusan Kerja Pamong Praja. *Skripsi*.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Penerbit STIE YKPN.
- Singarimbun, M. dan Effendi, S. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Cetakan Kedelapanbelas. Jakarta. Penerbit Pustaka LP3ES.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Suwatno. dan Priansa D. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Timpe, A. Dale. 1993. *Kinerja Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, Gramedia.

Umar, Husein. 2007. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada Indra Bas.

Victor H. vroom. *Work and Motivation*. Dikutip tidak langsung oleh Malayu S.P. Hasibuan. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara. 2007.

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.

LAMPIRAN 1. KUISIONER PENELITIAN

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu Karyawan

PTPN XII Kotta Blater

Dengan hormat,

Pada kesempatan ini perkenankan peneliti memohon bantuan kepada Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner yang peneliti sertakan. Melalui penelitian ini, peneliti ingin mengetahui dan menganalisis **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara XII di Bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember.**

Kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu sepenuhnya dijamin, dan data yang saya peroleh dari jawaban kuesioner akan diolah dan dianalisa semata-mata hanya dipergunakan untuk kepentingan penelitian dan tidak untuk dipublikasikan. Peneliti mengucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu mengisi kuesioner ini.

Terimakasih atas partisipasinya.

Hormat saya,

Nurul Khoiriah

NIM.120810201057

LEMBAR KUESIONER

1. Identitas Responden

Nomer responden :(diisi oleh peneliti)

Jenis kelamin : Pria
 Wanita

Umur :tahun

Lama bekerja :tahun

Pendidikan terakhir :

2. Petunjuk pengisian

a. Pernyataan-pernyataan berikut ini mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada

b. Berilah tanda *checklist* () pada salah satu jawaban yang telah disediakan, sesuai dengan apa yang anda alami dan rasakan selama bekerja.

Setiap jawaban pada masing-masing pertanyaan akan diberikan skor sebagai berikut:

sangat setuju / SS : skor 5

setuju / S : skor 4

cukup / CS : skor 3

tidak setuju / TS : skor 2

sangat tidak setuju/ STS : skor 1

PERNYATAAN

a. Kompensasi

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya menerima gaji rutin dan tetap setiap bulan sesuai jadwal yang ditentukan					
2	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja					
3	Saya merasa aman dengan adanya asuransi kesehatan yang diberikan oleh perusahaan					
4	Tunjangan yang diberikan mendorong saya untuk dapat memberikan potensi terbaik bagi perusahaan					

b. Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Penerangan yang ada di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan					
2	Terdapat tanaman di ruang kerja untuk mengganti udara kotor menjadi udara segar					
3	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin					
4	Lingkungan kerja karyawan bebas dari bau-bauan yang tidak sedap					
5	Adanya petugas keamanan/satpam di lingkungan kerja, membuat saya tenang dalam bekerja					

C. Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Gaji yang saya terima telah memenuhi kebutuhan sehari-hari					
2	Adanya jaminan/asuransi kerja ditempat kerja, membuat saya tenang dalam bekerja					
3	Saya merasa senang karena karyawan diperusahaan ini bisa menerima saya sebagai partner yang baik					
4	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan					
5	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja					

d.Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi					
2	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan pada hari itu juga, tidak menunggu hari esok					
4	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan					
5	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal					
6	Saya mengutamakan kerja sama					

	dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
--	--	--	--	--	--	--



NO	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4
7	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
8	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4
9	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
11	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5
14	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5
15	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5
22	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
26	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5
27	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5

NO	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	1	1	1	1	1	1	1	3,016103	2,928719	1	1	
3	2,775057	2,701976	1	2,653711	1	2,775057	1	4,716489	2,928719	2,734646	2,675374	
4	1	2,701976	1	1	1	1	1	3,016103	2,928719	1	1	
5	1	1	1	1	1	1	1	3,016103	2,928719	1	1	
6	1	1	1	2,653711	1	1	2,675374	3,016103	4,553546	1	1	
7	1	1	1	1	1	1	2,775057	1	3,016103	2,928719	1	2,675374
8	2,775057	2,701976	1	1	1	1	1	2,675374	1	2,928719	1	1
9	1	2,701976	1	1	1	1	1	1	3,016103	2,928719	1	1
10	1	1	1	1	1	1	1	2,675374	3,016103	2,928719	2,734646	1
11	1	1	1	2,653711	1	2,775057	1	4,716489	1	1	2,675374	
12	1	1	1	1	1	1	1	1	3,016103	2,928719	1	1
13	2,775057	2,701976	2,775057	1	2,734646	2,775057	2,675374	3,016103	4,553546	1	2,675374	
14	1	1	1	1	2,734646	2,775057	2,675374	4,716489	2,928719	2,734646	2,675374	
15	1	1	1	2,653711	1	1	1	3,016103	2,928719	1	1	
16	1	1	2,775057	1	1	1	1	3,016103	2,928719	1	1	
17	1	2,701976	1	2,653711	1	1	2,675374	3,016103	4,553546	2,734646	1	
18	1	1	1	1	1	1	1	3,016103	2,928719	1	1	
19	1	1	1	1	1	1	1	3,016103	2,928719	1	1	
20	1	1	1	1	1	1	1	3,016103	2,928719	1	1	
21	1	2,701976	1	2,653711	2,734646	1	2,675374	3,016103	4,553546	1	2,675374	
22	1	1	1	1	1	1	1	2,675374	3,016103	2,928719	1	2,675374
23	1	1	1	1	1	1	1	3,016103	2,928719	1	1	
24	1	1	1	1	1	1	1	3,016103	2,928719	1	1	
25	1	1	1	1	2,734646	1	1	3,016103	2,928719	1	1	
26	2,775057	1	2,775057	2,653711	1	1	1	4,716489	4,553546	1	2,675374	
27	2,775057	1	2,775057	2,653711	1	1	1	3,016103	2,928719	1	1	
28	1	1	1	1	2,734646	1	1	3,016103	4,553546	2,734646	1	
29	1	1	1	1	1	1	1	3,016103	2,928719	1	1	
30	1	2,701976	2,775057	2,653711	2,734646	1	2,675374	4,716489	4,553546	2,734646	1	
31	2,775057	1	1	1	1	1	1	3,016103	2,928719	1	1	
32	1	1	2,775057	2,653711	2,734646	1	1	4,716489	4,553546	2,734646	1	
33	1	1	1	1	1	1	1	3,016103	2,928719	1	1	
34	1	1	1	1	1	2,775057	1	3,016103	2,928719	1	2,675374	

LAMPIRAN 3. HASIL DISTRIBUSI FREKUENSI

FREQUENCIES VARIABLES=X.1.1 X.1.2 X.1.3 X.1.4 X.2.1 X.2.2 X.2.3 X.2.4 X.2.5 Z.1 Z.2 Z.3 Z.4 Z.5 Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6

/ORDER=ANALYSIS.

X.1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	24	70.6	70.6	70.6
5	10	29.4	29.4	100.0
Total	34	100.0	100.0	

X.1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	28	82.4	82.4	82.4
5	6	17.6	17.6	100.0
Total	34	100.0	100.0	

X.1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	25	73.5	73.5	73.5
5	9	26.5	26.5	100.0
Total	34	100.0	100.0	

X.1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	23	67.6	67.6	67.6
5	11	32.4	32.4	100.0
Total	34	100.0	100.0	

X.2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	29	85.3	85.3	85.3
5	5	14.7	14.7	100.0
Total	34	100.0	100.0	

X.2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	28	82.4	82.4	82.4
5	6	17.6	17.6	100.0
Total	34	100.0	100.0	

X.2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	31	91.2	91.2	91.2
	5	3	8.8	8.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X.2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	25	73.5	73.5	73.5
	5	9	26.5	26.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X.2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	28	82.4	82.4	82.4
	5	6	17.6	17.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Z.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	28	82.4	82.4	82.4
	5	6	17.6	17.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Z.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	26	76.5	76.5	76.5
	5	8	23.5	23.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Z.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	28	82.4	82.4	82.4
	5	6	17.6	17.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Z.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	70.6	70.6	70.6
	5	10	29.4	29.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Z.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	27	79.4	79.4	79.4
	5	7	20.6	20.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	28	82.4	82.4	82.4
	5	6	17.6	17.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	25	73.5	73.5	73.5
	5	9	26.5	26.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.9	2.9	2.9
	4	27	79.4	79.4	82.4
	5	6	17.6	17.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.9	2.9	2.9
	4	25	73.5	73.5	76.5
	5	8	23.5	23.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	27	79.4	79.4	79.4
5	7	20.6	20.6	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	25	73.5	73.5	73.5
5	9	26.5	26.5	100.0
Total	34	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4. HASIL UJI VALIDITAS

Correlations

		X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	XT.1
X.1.1	Pearson Correlation	1	.643**	.749**	.612**	.864**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34
X.1.2	Pearson Correlation	.643**	1	.594**	.768**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34
X.1.3	Pearson Correlation	.749**	.594**	1	.504**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.000
	N	34	34	34	34	34
X.1.4	Pearson Correlation	.612**	.768**	.504**	1	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002		.000
	N	34	34	34	34	34
XT.1	Pearson Correlation	.864**	.864**	.779**	.806**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34

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

Correlations

		X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5	XT.2
X.2.1	Pearson Correlation	1	.718**	.833**	.711**	.880**	.833**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X.2.2	Pearson Correlation	.718**	1	.801**	.745**	.841**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X.2.3	Pearson Correlation	.833**	.801**	1	.642**	.886**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X.2.4	Pearson Correlation	.711**	.745**	.642**	1	.670**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X.2.5	Pearson Correlation	.880**	.841**	.886**	.670**	1	.944**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34
XT.2	Pearson Correlation	.833**	.834**	.858**	.702**	.944**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34

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

Correlations

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	ZT
Z.1	Pearson Correlation	1	.698**	.762**	.643**	.573**	.826**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
Z.2	Pearson Correlation	.358**	1	.621**	.640**	.662**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
Z.3	Pearson Correlation	.762**	.621**	1	.778**	.729**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
Z.4	Pearson Correlation	.340**	.640**	.770**	1	.604**	.044**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
Z.5	Pearson Correlation	.573**	.662**	.729**	.604**	1	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34
ZT	Pearson Correlation	.356**	.816**	.874**	.844**	.781**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34

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

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	YT
Y.1	Pearson Correlation	1	.594**	.411*	.132	.851**	.897**	.761**
	Sig. (2-tailed)		.000	.016	.457	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
Y.2	Pearson Correlation	.654**	1	.104	.605**	.706**	.637**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000		.559	.002	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
Y.3	Pearson Correlation	.411*	.104	1	.263	.476**	.440*	.599*
	Sig. (2-tailed)	.016	.559		.100	.004	.009	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
Y.4	Pearson Correlation	.132	.605**	.263	1	.457**	.262	.597**
	Sig. (2-tailed)	.457	.002	.100		.005	.150	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
Y.5	Pearson Correlation	.851**	.706**	.476**	.457**	1	.557**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.005		.001	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
Y.6	Pearson Correlation	.897**	.637**	.440**	.262	.557**	1	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009	.150	.001		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
YT	Pearson Correlation	.761**	.751**	.599**	.597**	.805**	.804**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34

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

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

LAMPIRAN 5. HASIL UJI RELIABILITAS

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X.1.1 X.1.2 X.1.3 X.1.4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	4

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X.2.1 X.2.2 X.2.3 X.2.4 X.2.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.943	5

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Z.1 Z.2 Z.3 Z.4 Z.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	5

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	6

LAMPIRAN 6. HASIL UJI NORMALITAS DATA

NPART TESTS

/K-S(NORMAL)=X.1 X.2 Z Y

/MISSING ANALYSIS.

One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompensasi	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja Karyawan PTK di Lini Cagar Budaya Kebun Citta Platar Jember	Kinerja Karyawan PTK di Lini Cagar Budaya Kebun Citta Platar Jember
N		J4	J4	J4	J4
Normal Parameters ^a	Mean	1.5314	1.3909	1.4623	2.0803
	Std. Deviation	.25522	.26633	.22734	.25837
Most Extreme Differences	Absolute	.132	.139	.157	.150
	Positive	.132	.139	.157	.150
	Negative	-.130	-.113	-.131	-.126
Kolmogorov-Smirnov Z		1.156	1.175	1.206	1.136
Asymp. Sig. (2-tailed)		.157	.138	.112	.126

a. Test distribution is Normal.

LAMPIRAN 7. HASIL ANALISIS JALUR X → Z

DESCRIPTIVES VARIABLES=X.1 X.2 Z Y

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	34	1.00	4.00	1.5314	.65522
Lingkungan kerja	34	1.00	4.00	1.3909	.66693
Motivasi kerja karyawan PTPN XII di bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember	34	1.00	4.00	1.4623	.62764
Kinerja karyawan PTPN XII di bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember	34	1.60	4.00	2.0803	.55837
Valid N (listwise)	34				

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
/DEPENDENT Z
/METHOD=ENTER X.1 X.2
 /SCATTERPLOT=(*SRESID , *ZPRED)
 /RESIDUALS NORM(ZRESID) .

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Motivasi kerja karyawan PTPN XII di bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember	1.4623	.62764	34
Kompensasi	1.5314	.65522	34
Lingkungan kerja	1.3909	.66693	34

Correlations

	Motivasi kerja karyawan PTPN XII di bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember	Kompensasi	Lingkungan kerja
Pearson Correlation	Motivasi kerja karyawan PTPN XII di bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember	.867	.834
	Kompensasi	1.000	.765
	Lingkungan kerja	.765	1.000
Sig. (1-tailed)	Motivasi kerja karyawan PTPN XII di bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember	.000	.000
	Kompensasi	.000	.000
	Lingkungan kerja	.000	.000
N	Motivasi kerja karyawan PTPN XII di bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember	34	34
	Kompensasi	34	34
	Lingkungan kerja	34	34

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan kerja, Kompensasi ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Motivasi kerja karyawan PTPN XII di bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	.822	.810	.27341

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

b. Dependent Variable: Motivasi kerja karyawan PTPN XII di bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.682	2	5.341	71.449	.000 ^a
	Residual	2.317	31	.075		
	Total	13.000	33			

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

b. Dependent Variable: Motivasi kerja karyawan PTPN XII di bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	114	.123	.928	.360			
	Kompensasi	.629	.113	.652	4.356	.000	.415	2.412
	Lingkungan kerja	.387	.111	.412	3.456	.001	.415	2.412

a. Dependent Variable: Motivasi kerja karyawan PTPN XII di bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kompensasi	Lingkungan kerja
1	1	2.857	1.000	.02	.01	.01
	2	.104	5.234	.92	.05	.19
	3	.038	8.639	.06	.94	.80

a. Dependent Variable: Motivasi kerja karyawan PTPN XII di bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember

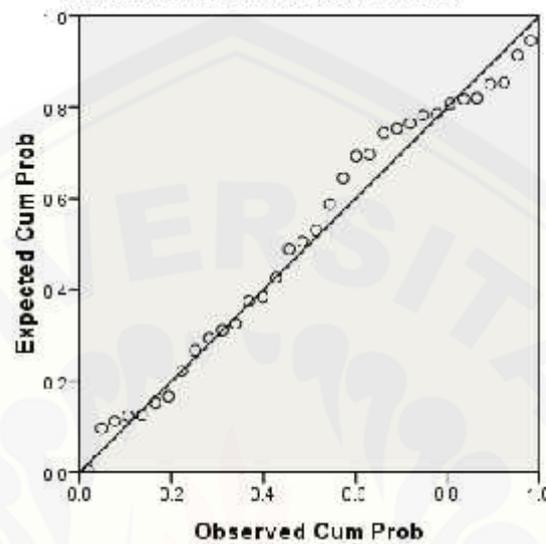
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.0300	3.7783	1.4623	.56895	34
Std. Predicted Value	-.760	4.071	.000	1.000	34
Standard Error of Predicted Value	.048	.200	.075	.030	34
Adjusted Predicted Value	1.0131	3.5211	1.4553	.54216	34
Residual	-.54400	.64915	.00000	.26500	34
Std. Residual	-1.990	2.374	.000	.969	34
Stud. Residual	-2.055	2.420	.010	1.024	34
Deleted Residual	-.58055	.67416	.00706	.29941	34
Stud. Deleted Residual	-2.176	2.643	.017	1.055	34
Mahal. Distance	.039	16.752	1.941	3.065	34
Cook's Distance	.000	.549	.049	.102	34
Centered Leverage Value	.001	.508	.059	.093	34

a. Dependent Variable: Motivasi kerja karyawan PTPN XII di bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember

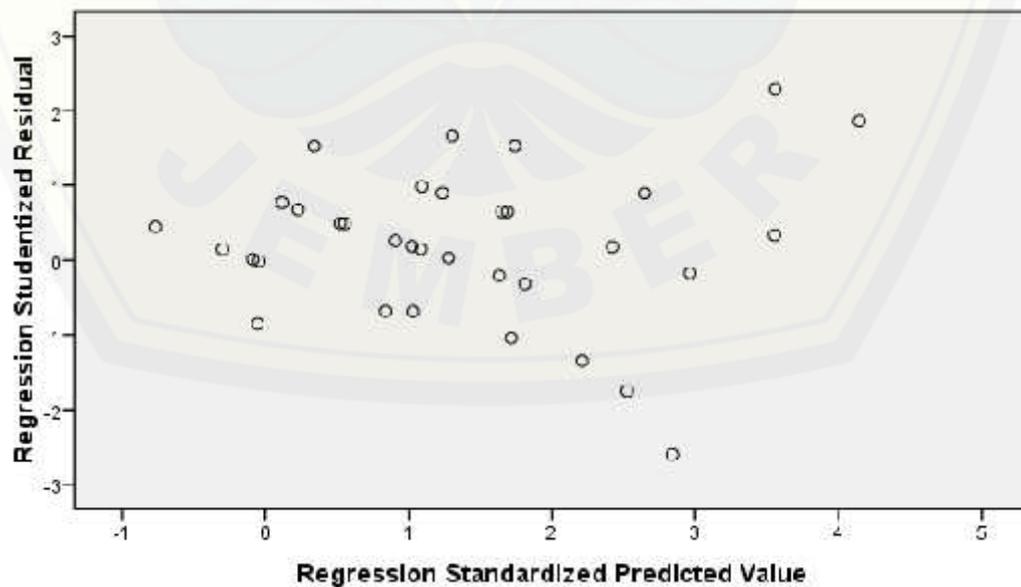
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Motivasi kerja karyawan PTPN XII di bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember



Scatterplot

Dependent Variable: Motivasi kerja karyawan PTPN XII di bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember



LAMPIRAN 8. HASIL ANALISIS JALUR X → Y

```
REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X.1 X.2
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)

/RESIDUALS NORM(ZRESID) .
```

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja karyawan PTPN XII di bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember	2.0803	.55837	34
Kompensasi	1.5314	.65522	34
Lingkungan kerja	1.3909	.66693	34

Correlations

	Kinerja karyawan PTPN XII di bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember	Kompensasi	Lingkungan kerja
Pearson Correlation			
Kinerja karyawan PTPN XII di bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember	1.000	.790	.763
Kompensasi	.790	1.000	.765
Lingkungan kerja	.763	.765	1.000
Sig. (1-tailed)			
Kinerja karyawan PTPN XII di bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember		.000	.000
Kompensasi	.000		.000
Lingkungan kerja	.000	.000	
N			
Kinerja karyawan PTPN XII di bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember	34	34	34
Kompensasi	34	34	34
Lingkungan kerja	34	34	34

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan kerja, Kompensasi ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan PTPN XII di bagian Produksi Karet Kebun Kota Blater Jember

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.685	.664	.32359

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

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan PTPN XII di bagian Produksi Karet Kebun Kota Blater Jember

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.042	2	3.521	33.629	.000 ^a
	Residual	3.246	31	.105		
	Total	10.288	33			

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

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan PTPN XII di bagian Produksi Karet Kebun Kota Blater Jember

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	986	.145			6.720	.000		
	Kompensasi	.424	.114	.498		3.178	.003	.415	2.412
	Lingkungan kerja	.320	.111	.382		2.836	.001	.415	2.412

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan PTPN XII di bagian Produksi Karet Kebun Kota Blater Jember

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kompensasi	Lingkungan kerja
1	1	2.857	1.000	.02	.01	.01
	2	.104	5.234	.92	.05	.19
	3	.038	8.639	.06	.94	.80

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan PTPN XII di bagian Produksi Karet Kebun Kota Blater Jember

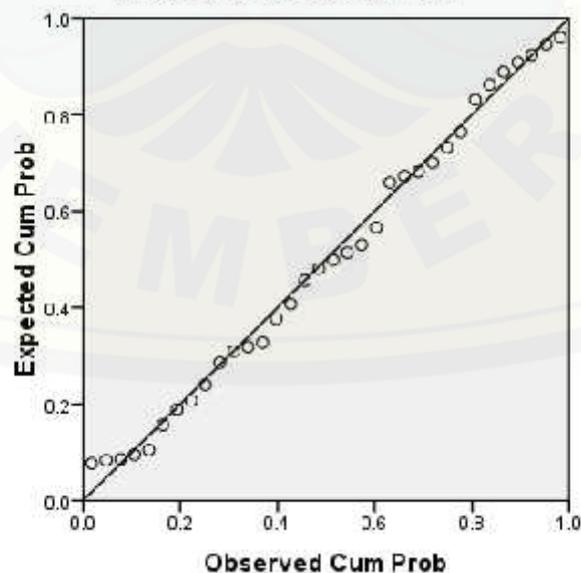
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.7299	3.3617	2.0803	.46196	34
Std. Predicted Value	-.758	4.073	.000	1.000	34
Standard Error of Predicted Value	.057	.237	.089	.036	34
Adjusted Predicted Value	1.7038	3.3172	2.0870	.46127	34
Residual	-.60977	.65432	.00000	.31363	34
Std. Residual	-1.884	2.022	.000	.969	34
Stud. Residua	-2.134	2.089	-.010	1.020	34
Deleted Residual	-.78173	.63828	-.00669	.34819	34
Stud. Deleted Residual	-2.272	2.217	-.008	1.052	34
Mahal. Distance	.039	16.752	1.941	3.065	34
Cook's Distance	.000	.428	.038	.081	34
Centered Leverage Value	.001	.508	.059	.093	34

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan PTPN XII di bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember

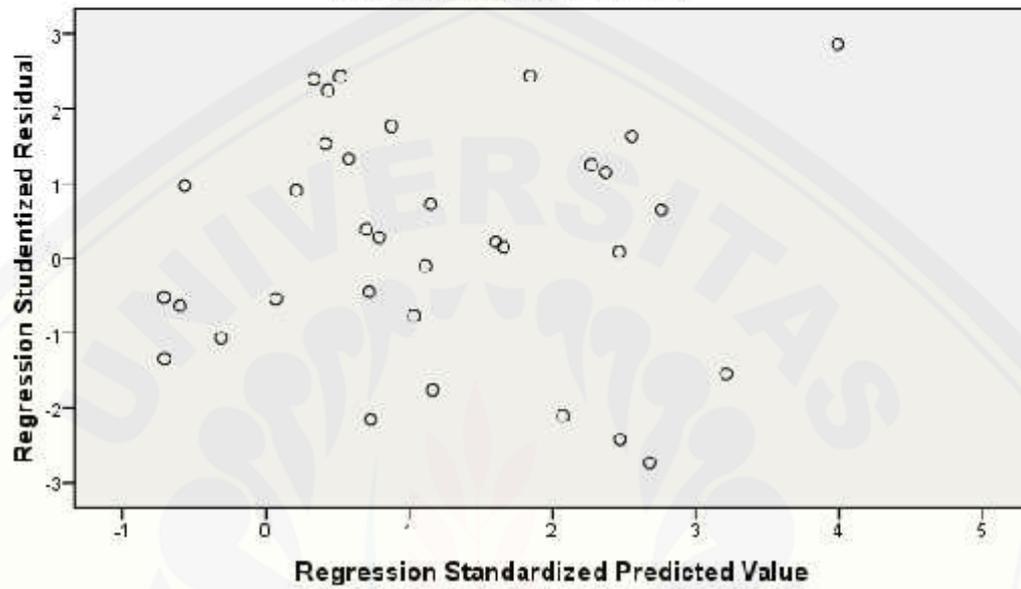
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja karyawan PTPN XII di bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja karyawan PTPN XII di bagian Produksi Karet
Kebun Kotta Blater Jember



LAMPIRAN 9. HASIL ANALISIS JALUR Z → Y

```

REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER Z
/SCATTERPLOT=( *SRESID , *ZPRED)

/RESIDUALS NORM(ZRESID) .

```

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja karyawan PTPN XII di bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember	2.0803	.55837	34
Motivasi kerja karyawan PTPN XII di bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember	1.4623	.62764	34

Correlations

		Kinerja karyawan PTPN XII di bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember	Motivasi kerja karyawan PTPN XII di bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember
Pearson Correlation	Kinerja karyawan PTPN XII di bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember	1.000	.763
	Motivasi kerja karyawan PTPN XII di bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember	.763	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja karyawan PTPN XII di bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember	.	.000
	Motivasi kerja karyawan PTPN XII di bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember	.000	.
N	Kinerja karyawan PTPN XII di bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember	34	34
	Motivasi kerja karyawan PTPN XII di bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember	34	34

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi kerja karyawan PTPN XII di bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan PTPN XII di bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.583	.569	.36636

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja karyawan PTPN XII di bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan PTPN XII di bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.993	1	5.993	44.653	.000 ^a
	Residual	4.295	32	.134		
	Total	10.288	33			

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja karyawan PTPN XII di bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan PTPN XII di bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember

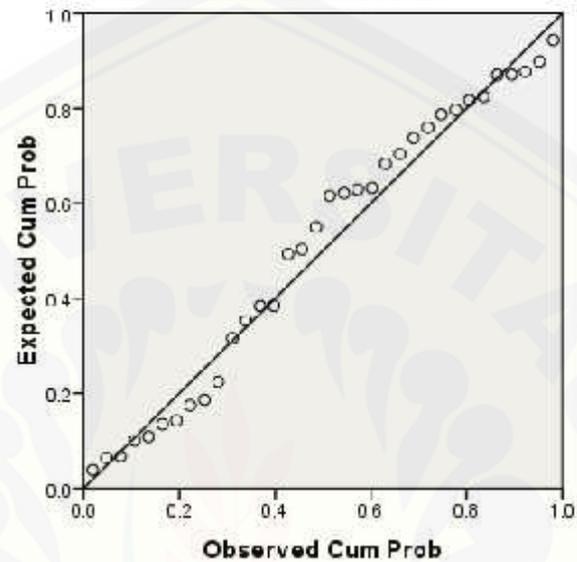
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.007	.131		3.740	.000
	Motivasi kerja karyawan PTPN XII di bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember	.678	.102	.763	3.602	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan PTPN XII di bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

**Dependent Variable: Kinerja karyawan PTPN XII di bagian Produksi Karet
Kebun Kotta Blater Jember**



LAMPIRAN 10. TABEL t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
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	1.39882	1.85955	2.30600	2.89846	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29881
10	0.69961	1.37219	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	2.97694	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	2.87944	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86393	3.57940
20	0.68696	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	3.42163
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	3.39524
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	3.34006
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