



PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA ASURANSI JiWA BERSAMA (AJB)
BUMIPUTERA 1912 JEMBER

*THE INFLUENCE OF MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT AND
COMPENSATION OF THE EMPLOYEES PERFORMANCE ON ASURANSI
JIWA BERSAMA (AJB) BUMIPUTERA 1912 JEMBER*

SKRIPSI

Oleh:

Riani Nitasari

NIM.120810201153

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS EKONOMI

2016



PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA ASURANSI JIWA BERSAMA (AJB)
BUMIPUTERA 1912 JEMBER

*THE INFLUENCE OF MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT AND
COMPENSATION OF THE EMPLOYEES PERFORMANCE ON ASURANSI
JIWA BERSAMA (AJB) BUMIPUTERA 1912 JEMBER*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Oleh:

Riani Nitasari

NIM.120810201153

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS EKONOMI

2016

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI

SURAT PERNYATAAN

Nama : Riani Nitasari
NIM : 120810201153
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
ASURANSI JIWA BERSAMA (AJB) BUMIPUTERA 1912
JEMBER

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

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

Jember, 04 Mei 2016

Yang menyatakan,

Riani Nitasari
NIM :120810201153

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA ASURANSI JIWA BERSAMA (AJB)
BUMIPUTERA 1912 JEMBER

Nama Mahasiswa : Riani Nitasari
NIM : 120810201153
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui Tanggal : 04 Mei 2016

Pembimbing I

Pembimbing II

Dra. Sudarsih, M.Si.

NIP. 19621212 199201 2 001

Wiji Utami, SE,M.Si

NIP. 19740120 200012 2 001

Menyetujui,
Ketua Program Studi
S1 Manajemen

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

NIP. 19780525 200312 2 002

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ASURANSI JIWA BERSAMA
(AJB) BUMIPUTERA 1912 JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Riani Nitasari

NIM : 120810201153

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal :

18 Mei 2016

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

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Dr.Purnamie Titisari, SE.,M.Si. : (.....)

NIP. 19750106 200003 2 001

Sekretaris : H.N. Ari Subagio, SE, M.Si : (.....)

NIP. 19731109 200003 1 002

Anggota : Drs. IKM. Dwi Payana, MS. : (.....)

NIP. 19511231 197903 1 017



Mengetahui/ Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Jember

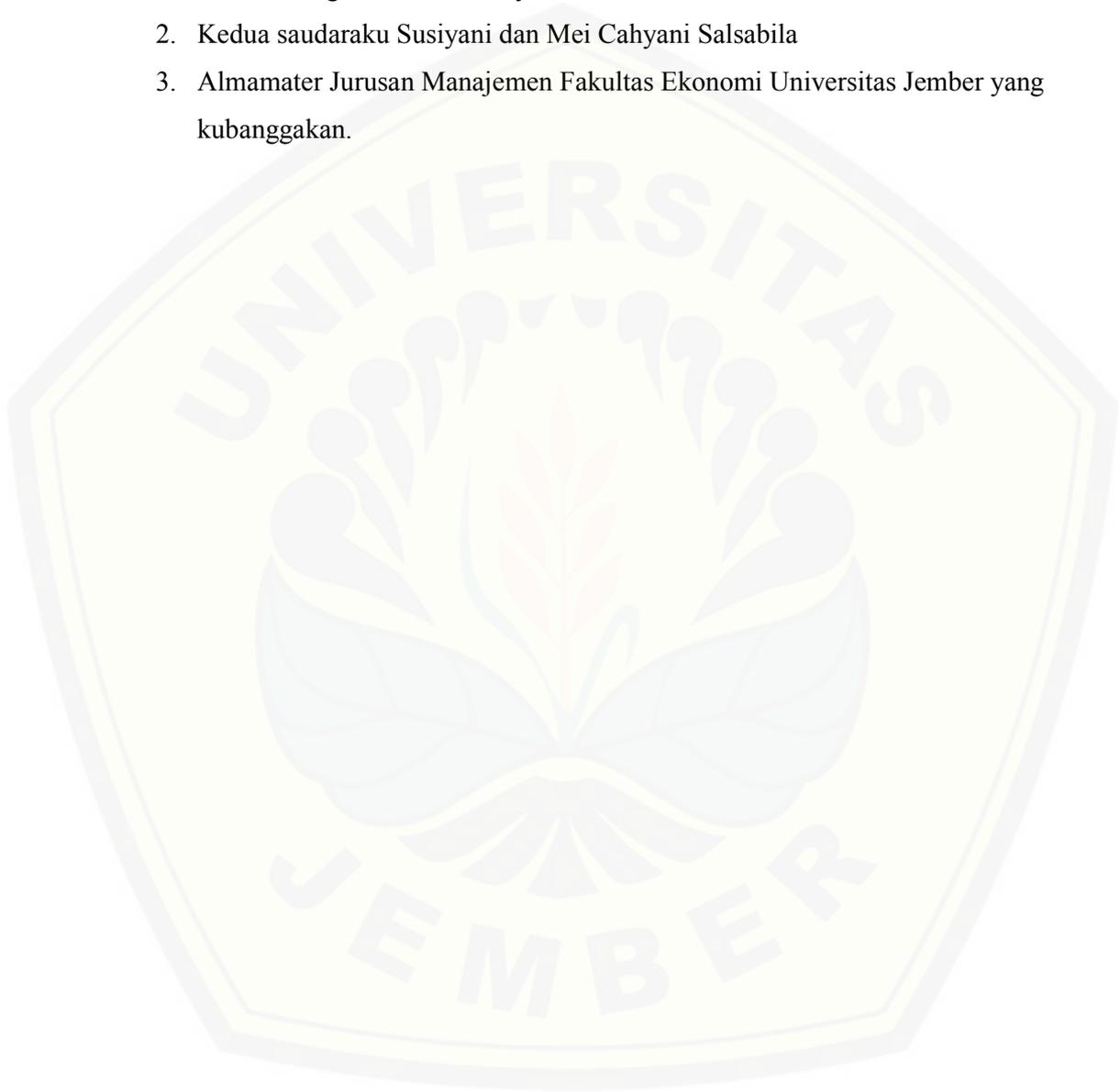
Dr. Moehammad Fathorazzi, M.Si

NIP. 196306141990021001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk :

1. Kedua orang tuaku Siti Mariyam dan Misidi
2. Kedua saudaraku Susiyani dan Mei Cahyani Salsabila
3. Almamater Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang kubanggakan.



MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan pasti ada kemudahan (jalan keluar).”

(QS. Al – Insyirah ayat 6)

“Hati yang penuh syukur merupakan sumber segala kebaikan”.

(Cicero)

“Kebaikan adalah satu-satunya investasi yang tidak akan pernah gagal”.

(Henry David Thoreau)

“Belajar dari masa lalu, hidup untuk masa kini, dan berharap
untuk masa yang akan datang”.

(Albert Eistein)

RINGKASAN

Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember; Riani Nitasari, 120810201153; 2016; 85 Halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.

AJB Bumiputera 1912 merupakan bentuk badan usaha mutual atau usaha bersama, jadi kepemilikan AJB Bumiputera 1912 tidak seperti perusahaan berbentuk perseroan terbatas (PT) yang kepemilikannya hanya oleh pemodal tertentu. Semua pemegang polis adalah pemilik perusahaan yang mempercayakan wakil-wakil mereka di Badan Perwakilan Anggota (BPA) untuk mengawasi jalannya perusahaan. Asas mutualisme ini kemudian dipadukan dengan idealisme dan profesionalisme pengelolaannya, merupakan kekuatan utama AJB Bumiputera 1912 sampai saat ini. AJB Bumiputera 1912 Jember bergerak dalam bidang jasa asuransi jiwa. Guna meningkatkan mutu pelayanan pada para konsumennya, AJB Bumiputera 1912 Jember berupaya menciptakan sumber daya manusia yang baik dan handal di dalam perusahaan guna mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Ketika perusahaan telah berkomitmen menjaga peningkatan kinerja karyawannya maka akan mendorong perusahaan untuk memperhatikan tingkat motivasi dari para karyawannya, serta menciptakan lingkungan kerja yang baik dan memperhatikan pemberian kompensasi yang tepat dan adil kepada para karyawannya. Sehingga akan membuat karyawan merasa lebih bersemangat dalam menyelesaikan semua pekerjaannya.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Jember. Jumlah karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember hanya berjumlah 56 orang maka populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi (sensus). Jenis penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research* yaitu penelitian yang mencoba menjelaskan suatu pokok permasalahan dan terdapat sebuah pengujian hipotesa serta melakukan analisis dari data yang diperoleh. Sumber data yang digunakan penelitian ini adalah data primer. Analisis data menggunakan Metode Analisis Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Jember, motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Jember, lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Jember serta kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Jember.

SUMMARY

The Influence Of Motivation, Work Environment and Compensation Of The Employees Performance on Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember. Riani Nitasari, 120810201153; 2016; 85 Pages; The Department Of Management, Faculty Of Economics, University Of Jember.

AJB Bumiputera 1912 is terms of business entity mutual or joint venture , so ownership AJB Bumiputera 1912 not just like everyone shaped limited company (PT) ownership only by financier certain. All holders policy is company owner who entrusted their representatives in representative board members (BPA) to supervise the way company .Mutualism principle is then integrated with idealism and professional management of company , is the main strength of ajb bumiputera 1912 until now . AJB Bumiputera 1912 Jember move in the service sector life insurance .In order to improve quality of service to the it has its consumers , AJB Bumiputera 1912 Jember trying to create human resources good and reliable in a company in order to reach a goal from the company itself . When the company has committed keep the increase in the performance employees so will encourage company to heed level the motive for employees , as well as to create a work environment where good and see compensation proper and fair to their employees .So that it will create employees felt encouraged in solve all their jobs .

The study is done to know and to analyze the influence of motivation work , work environment and compensation of the performance of employees at AJB Bumiputera 1912 Jember . Number of employees AJB Bumiputera 1912 Jember only has 56 people so population in this study act also as sample.This research in a research of the population (census). The kind of research this is explanatory research namely research who tried to explain the staple of a the problems and there is a testing is hypothesized and an analysis from of data. Data sources used this research is primary data .Analysis data using the method of analysis linear regression multiple.

This research result indicates that motivation work, work environment and compensation have had a positive impact and significant of the performance of employees at AJB Bumiputera 1912 Jember, motivation work have had a positive impact but insignificant of the performance of employees at AJB Bumiputera 1912 Jember, work environment have had a positive impact but insignificant of the performance of employees at AJB Bumiputera 1912 Jember and compensation have had a positive impact and significant of the performance of employees at AJB Bumiputera 1912 Jember.

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah kehadirat Allah SWT atas berkat rahmat, hidayah, dan karuniaNya yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ASURANSI JIWA BERSAMA (AJB) BUMIPUTERA 1912 JEMBER”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis. Oleh karena itu penulis menerima segala saran dan kritik yang berguna untuk perbaikan skripsi ini.

Penyusunan skripsi ini dapat berjalan sebagai mana mestinya karena adanya dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. Moehammad Fathorrazi, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Dr. Handriyono, M.Si selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Dra. Sudarsih M.Si dan Wiji Utami, SE.,M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah dengan sepenuh hati, sabar, dan pengertian memberikan banyak semangat dan nasehat yang membangun dan bermanfaat bagi penulis.
4. Dr.Purnamie Titisari, SE.,M.Si. selaku dosen penguji utama skripsi yang telah banyak memberikan masukan yang sangat bermanfaat.
H.N. Ari Subagio, SE, M.Si. dan Drs. IKM. Dwi Payana, MS. selaku dosen penguji anggota skripsi yang telah banyak memberikan kritik dan saran yang sangat bermanfaat.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah memberikan banyak ilmu dan seluruh Staf Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang banyak memberikan semangat tersendiri dalam penyelesaian skripsi.

6. Kedua Orang Tuaku, Ibu Siti Mariyam dan Bapak Misidi yang telah memberikan banyak sekali kasih sayang, cinta, doa, semangat, pengertian, perhatian dan segalanya selama perjalanan penyelesaian skripsi.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan serta staf Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember yang telah bersedia membantu dalam penyusunan skripsi.
8. Kakakku Susiyani, serta adikku Mei Cahyani S, Zarly Farzana T, Yusuf Ali N, dan keluarga besar tercinta yang selalu memberikan semangat, doa, dan kasih sayangnya selama perjalanan penyelesaian skripsi.
9. Motivatorku mas Andi Dwi Arisanto, yang selalu memberikan dukungan, wejangan, arahan, dan semangat untuk menyelesaikan kuliah dan motivasi yang memberikan inspirasi serta selalu mengingatkan untuk terus mensyukuri segala sesuatu yang terjadi. Sehingga mengajarkanku untuk selalu berfikir positif dan bertindak positif.
10. Teman - temanku Elda, Yuli Tria, Yuli Sri, Haibim, Asna, Emil, Riris, Indah, Ima, Heri, Ulfa, Musdalifah, Zahra, Ziza, Zabid, Anjung, Fatkhur, dan Mas Rizky terima kasih untuk semangat, masukan dan persahabatan selama ini.
11. Penghuni kos jawa 2b no 16, terutama kepada Imlia, mbak Anggi, mbak Nadia, mbak Widya, mbak Sisil, mbak Luluk, Yulinta, Dian, dan Yuris yang memberikan bantuannya selama di Jember.
12. Teman-teman seperjuangan jurusan Manajemen angkatan 2012 Fakultas Ekonomi Universitas Jember, semoga kesuksesan menyertai kalian.

Semoga Allah selalu memberikan Hidayah dan Rahmat kepada semua pihak yang telah tulus ikhlas membantu. Penulis menyampaikan penghargaan dan terimakasih yang sebesar-besarnya. Semoga Skripsi ini bermanfaat dan memberikan pengetahuan bagi yang membacanya, Amin.

Jember, 04 Mei 2016

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	ix
PRAKATA.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Kajian Teoritis.....	9
2.1.1 Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Motivasi	9
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	14
2.1.4 Kompensasi	17
2.1.5 Kinerja Karyawan	19
2.1.6 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	23
2.1.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	23
2.1.8 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.....	24

2.2 Penelitian Terdahulu	25
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian	30
2.4 Hipotesis Penelitian.....	31
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	32
3.1 Rancangan Penelitian	32
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	32
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	33
3.4 Populasi dan Sampel	34
3.5 Identifikasi Variabel.....	34
3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel.....	34
3.6.1 Definisi Operasional.....	34
3.6.2 Skala Pengukuran Variabel.....	39
3.7 Metode Analisis Data.....	40
3.7.1 Uji Instrumen	40
3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	42
3.7.3 Uji Asumsi Klasik.....	42
3.7.4 Uji Hipotesis	44
3.8 Kerangka Pemecahan Masalah	48
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	50
4.1 Hasil Penelitian	50
4.1.1 Gambaran Umum Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember	50
4.1.2 Struktur Organisasi AJB Bumiputera 1912 Jember.....	52
4.1.3 Uraian Tugas Karyawan.....	53
4.1.4 Aspek Ketenagakerjaan.....	56
4.2 Analisis Data.....	57
4.2.1 Deskripsi Karyawan	57
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	60
4.3 Uji Instrumen	64
4.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	67
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	68

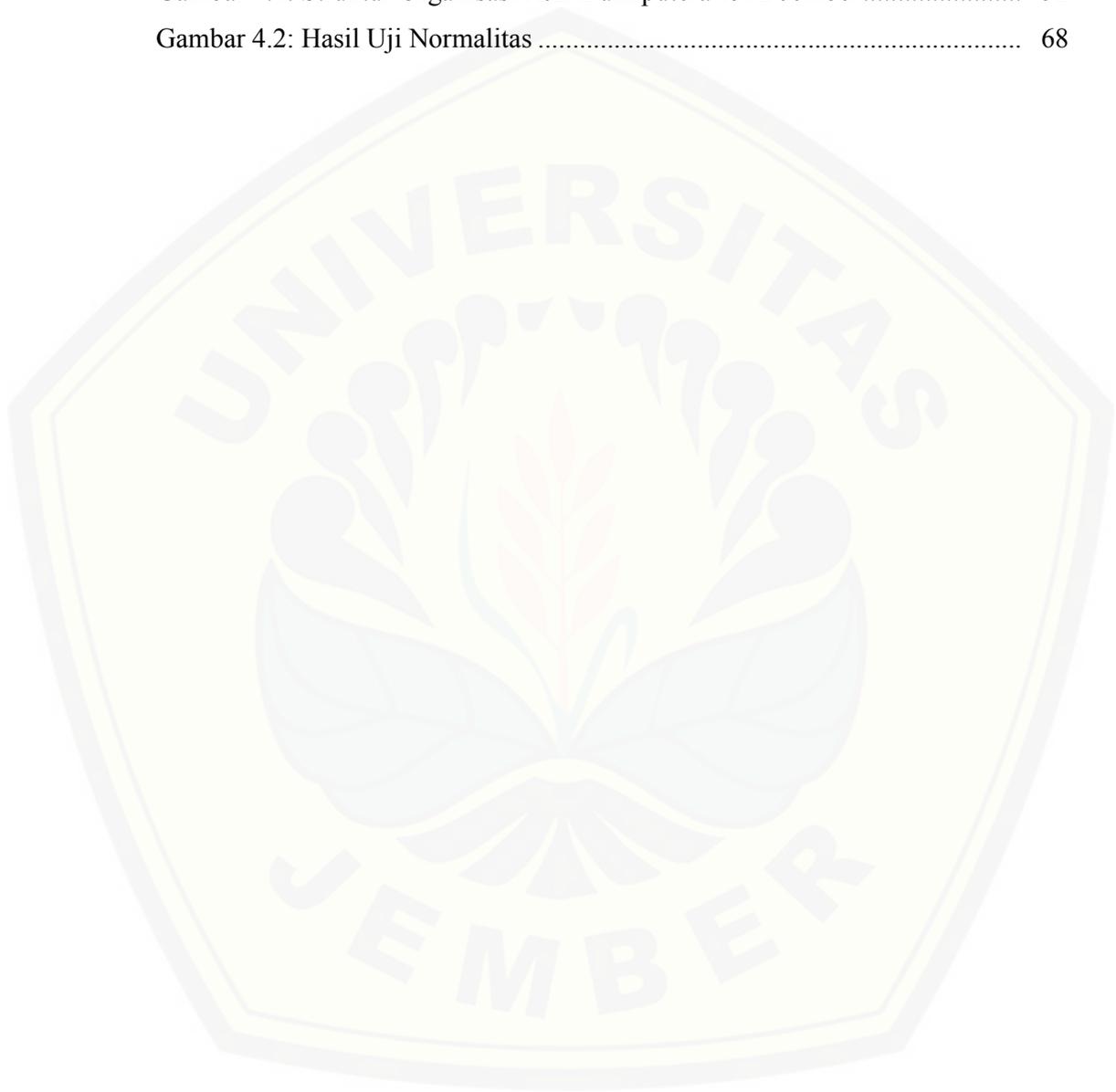
4.6 Hasil Uji Hipotesis	70
4.7 Pembahasan.....	73
4.7.1 Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	73
4.7.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	75
4.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	78
4.7.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	81
4.7.5 Keterbatasan Penelitian.....	82
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	83
5.1 Kesimpulan	83
5.2 Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN.....	88

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 4.1 Jumlah Karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember	56
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	58
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	59
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Responden Terhadap Variabel Indikator-Indikator Motivasi.....	60
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Responden Terhadap Variabel Indikator-Indikator Lingkungan Kerja.....	61
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Responden Terhadap Variabel Indikator-Indikator Kompensasi	62
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Responden Terhadap Variabel Indikator-Indikator Kinerja	63
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas	65
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas.....	66
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Data.....	66
Tabel 4.13 Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda.....	67
Tabel 4.14 <i>Collinearity Statistic</i>	69
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji <i>Glejser</i>	70
Tabel 4.16 Hasil Perhitungan Uji Hipotesis	70

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1: Kerangka Konseptual Penelitian.....	30
Gambar 3.1: Kerangka Pemecahan Masalah	48
Gambar 4.1: Struktur Organisasi AJB Bumiputera 1912 Jember.....	52
Gambar 4.2: Hasil Uji Normalitas	68



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN 1. Kuesioner Penelitian	88
LAMPIRAN 2. Rekapitulasi Hasil Kuesioner Penelitian.....	93
LAMPIRAN 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	106
LAMPIRAN 4. Hasil Uji Normalitas Data.....	113
LAMPIRAN 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	115
LAMPIRAN 6. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	117
LAMPIRAN 7. Tabel r	121
LAMPIRAN 8. Tabel t.....	124
LAMPIRAN 9. Tabel F	128

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dalam sebuah perusahaan. Pada umumnya perusahaan selalu memiliki strategi yang khusus/ tertentu dalam proses kegiatan yang dilakukannya sehingga dapat mencapai tingkat efisiensi dan efektifitas karyawan yang tinggi. Tidaklah mudah bagi perusahaan untuk mengatur karyawan apabila perusahaan tidak mempunyai manajemen yang kuat dan handal. Perusahaan menciptakan strategi pemberdayaan kinerja yang maksimal agar setiap karyawan membuat komitmen pribadi terhadap tujuan perusahaan yang direncanakan. Dalam mewujudkan hasrat karyawan untuk mempunyai semangat kerja yang tinggi maka perusahaan harus memberikan motivasi-motivasi tertentu kepada karyawan.

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan (Mathis, 2006:114). Motivasi kerja menjadi tolak ukur tingkat produktivitas yang dapat menghasilkan perkembangan dalam proses operasional/ aktivitas ekonomi. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan. Motivasi tidak hanya dalam diri seseorang saja, namun seorang manajer juga dapat memberikan motivasi pada karyawannya. Pemberian motivasi tersebut agar bawahannya bersemangat dalam bekerja, sehingga tugas-tugasnya dapat terselesaikan dengan baik. Motivasi yang diberikan seorang manajer diantaranya berupa penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan pelayanan yang diberikan kepada seorang karyawan tersebut.

Lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti kondisi tempat kerja yang nyaman, adanya program pelayanan karyawan, dan hubungan kerjasama yang baik akan mendorong kinerja seorang karyawan untuk lebih baik, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan target perusahaan dapat terus ditingkatkan karena ditunjang dengan kemampuan para karyawannya. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak menyenangkan akan menyebabkan menurunnya semangat kerja, meningkatnya kejenuhan, dan tingginya kesalahan dalam bekerja. Kondisi demikian ini mengakibatkan turunnya produktivitas kerja, karena karyawan merasa tidak nyaman dan tidak dapat berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas yang dibebankannya. Menurut Nitisemito (2002:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dalam hal ini segala sesuatu yang ada di sekitar lingkungan pekerja dapat berupa bentuk fisik dan bentuk non fisik yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Selain lingkungan kerja, kompensasi juga dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun (Samsudin, 2006: 187). Sedangkan menurut S.Mangkuprawira (dalam Danang, 2013:154), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan demikian kompensasi mengandung arti tidak sekedar hanya dalam bentuk finansial saja, seperti yang langsung berupa gaji, upah, komisi dan bonus, serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan dan sebagainya tetapi juga bentuk bukan finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk pekerjaan berupa tanggung jawab,

perhatian, kesempatan dan penghargaan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, pembagian kerja, status, dan kebijakan.

Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Menurut Bangun (2012:231) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan. Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja dapat ditinjau ke dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja baik. Demikian juga, hasil pekerjaan yang kualitasnya melebihi dari standar pekerjaan dapat dinilai dengan kinerja baik.

AJB Bumiputera 1912 adalah perusahaan asuransi terkemuka di Indonesia. Didirikan 104 tahun yang lalu untuk memenuhi kebutuhan spesifik masyarakat Indonesia, AJB Bumiputera 1912 telah berkembang untuk mengikuti perubahan kebutuhan masyarakat. Pendekatan modern, produk yang beragam, serta teknologi mutakhir yang ditawarkan didukung oleh nilai-nilai tradisional yang melandasi pendirian AJB Bumiputera 1912. AJB Bumiputera 1912 telah merintis industri asuransi jiwa di Indonesia dan hingga saat ini tetap menjadi perusahaan asuransi jiwa nasional terbesar di Indonesia. AJB Bumiputera 1912 adalah perusahaan asuransi mutual, dimiliki oleh pemegang polis Indonesia, dioperasikan untuk kepentingan pemegang polis Indonesia, dan dibangun berdasarkan tiga pilar mutualisme, idealism dan

profesionalisme. Setelah berjalan lebih dari seabad, AJB Bumiputera kini sudah mengkaryakan sekitar 30.000 pekerja, melindungi lebih dari 5,2 juta rakyat Indonesia, dengan jaringan kantor sebanyak 548 di seluruh pelosok Indonesia yang salah satunya adalah AJB Bumiputera 1912 Jember (www.bumiputera.com).

Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Jember, yang berlokasi di Jalan Jendral Ahmad Yani No.81 Jember. Agen merupakan pegawai asuransi yang bekerja di perusahaan asuransi yang memiliki kontrak kerja ketika mampu mendapatkan nasabah dan kegiatannya memberikan jasa, serta memasarkan jasa asuransi. Agen asuransi yang bekerja selama satu tahun atau lebih akan menjadi agen tetap di perusahaan AJB Bumiputera 1912 dan memiliki tanggung jawab dalam memasarkan jasa, serta produk asuransi demi berkembang pesatnya suatu perusahaan asuransi. Agen asuransi bekerja secara bebas tanpa adanya ikatan waktu atau jam kerja sehingga memungkinkan agen untuk memiliki banyak kegiatan di luar perusahaan AJB Bumiputera 1912. Adanya ketidakpuasan karyawan di dalam perusahaan seperti upah yang diperoleh setiap bulannya, ketidakpuasan atas supervisor yang diterima karena lebih mementingkan dirinya sendiri, ketidakpuasan dengan rekan kerja yang tidak searah, ketidakpuasan akan perkerjaannya saat visi misi tidak tercapai dan isi kerja yang meliputi setiap prosedur perusahaan yang membuat agen sulit beradaptasi. Banyaknya persaingan global juga dapat menyebabkan terjadinya masalah dalam perusahaan itu sendiri.

Teori yang dikemukakan oleh Victor H. Vroom, yang menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung pada hubungan timbal-balik antara yang dia inginkan dan butuhkan dari hasil yang dikerjakan (Hasibuan, 2003). Sebagian besar orang termotivasi melakukan perilaku tertentu untuk mendapatkan hasil yang diharapkan yaitu prestasi kerja yang tinggi, prestasi kerja dengan hasil kerja yang lebih tinggi akan menghasilkan penghasilan yang berupa gaji, bonus ataupun hal lain yang diberikan

perusahaan asuransi AJB Bumiputera 1912 Jember, dan seberapa penting karyawan menilai penghasilan yang diberikan perusahaan kepadanya.

Karyawan asuransi sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat mungkin untuk terkena stres. Stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaannya selama berada di perusahaan AJB Bumiputera 1912. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan atasan, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, dan tugas-tugas yang saling bertentangan selama beraktifitas di perusahaan, merupakan contoh pemicu stres. Fakta yang terjadi pada perusahaan AJB Bumiputera 1912 mengalami beberapa masalah yang mempengaruhi stres kerja misalnya, adanya tuntutan tugas dimana ketika karyawan tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan baik maka ia akan merasa stres, adanya perubahan situasi bisnis dimana perusahaan asuransi saling bersaing dan membuat karyawan merasa tersaingi sehingga tidak mampu mendapatkan nasabah, kemajuan teknologi yang pesat membuat perusahaan menambah peralatan baru serta sistem baru yang menyebabkan karyawan harus mempelajari dari awal dan menyesuaikan diri dengan itu, serta adanya faktor persoalan keluarga yang dihadapi karyawan, masalah ekonomi yang diciptakan oleh karyawan yang tidak dapat mengelola keuangan mereka dan karakteristik kepribadian karyawan menentukan karyawan tersebut mudah mengalami stres atau tidak. Kepuasan kerja yang tinggi mengimplikasikan bahwa karyawan merasa senang dan nyaman dengan kondisi lingkungan perusahaan serta mendapat penghargaan dari jerih payah hasil kerjanya. Fakta kepuasan kerja yang terjadi pada karyawan AJB Bumiputera 1912 meliputi alasan-alasan yang dikemukakan karyawan seperti ketentraman kerja yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan untuk mendapatkan kepuasan saat bekerja di kantor, adanya perlengkapan kerja yang memadai saat karyawan mulai beraktivitas di kantor, serta kesehatan karyawan yang baik membuat kinerja jauh lebih baik, adanya keamanan kerja saat karyawan mulai beraktifitas di luar maupun di dalam

perusahaan, serta adanya interaksi sosial yang baik antara rekan sekantor, atasan, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Perusahaan asuransi AJB Bumiputera 1912 memotivasi karyawannya dengan memberikan gaji atau penghasilan, mengadakan kompetisi untuk memperbaiki hasil prestasi yang telah dicapai sebelumnya, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk pengembangan kariernya agar memperoleh kenaikan jabatan di perusahaan dengan mempertimbangkan prestasi, pencapaian target kerja, pengalaman kerja, serta jenjang karier, memberikan tunjangan hari raya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan, dan memberikan bonus kepada karyawan tergantung dari laba yang didapat perusahaan serta mengadakan acara makan bersama jika mencapai target yang optimal. Dengan adanya motivasi ini diharapkan karyawan akan bekerja lebih giat lagi untuk memenuhi visi personalia atau perusahaan. Adapun data perkembangan jumlah karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember terlihat adanya turnover intention dari tahun 2013-2016 yaitu dari 90 karyawan menjadi 56 karyawan. Dalam hal ini AJB Bumiputera 1912 Jember perlu memotivasi para karyawannya serta perbaikan lingkungan kerja dan kompensasi yang tepat dan adil supaya tidak terjadi turnover dan mempertahankan karyawan yang berkualitas sehingga target-target perusahaan tercapai dan meminimalkan kerugian.

Permasalahan seputar motivasi karyawan, lingkungan kerja dan kompensasi pada AJB Bumiputera 1912 Jember adalah bagaimana menumbuhkan motivasi yang tinggi dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta bagaimana cara menerapkan kompensasi yang baik untuk membuat karyawan merasa nyaman dan puas sehingga dapat memacu semangat kerja dan meraih kinerja yang diharapkan. Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini diberi judul **Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember, maka rumusan masalah yang dikemukakan adalah antara lain:

- a. Apakah motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Jember?
- b. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Jember?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Jember?
- d. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian tentang motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember, antara lain:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Jember.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Jember.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Jember.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini, antara lain:

a. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti tentang pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember.

b. Bagi akademisi

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan bagaimana cara mengaplikasikan teori yang telah dipelajari.

c. Bagi pihak perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pihak manajemen (instansi) yang dapat membantu sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui analisis motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Sumber Daya Manusia

Menurut Hadari Nawawi (dalam Sulistiyani & Rosidah,2003:9) sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam organisasi atau perusahaan, di samping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan terhadap manajemen manusia, pendekatan terhadap manusia didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi (Danang, 2013:4). Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Karyawan adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan dan dia bekerja untuk digaji. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja (Hasibuan,2003:10).

2.1.2 Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Mathis & Jackson (dalam Wilson, 2012:312) mengemukakan bahwa motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam

mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Sedangkan menurut Malayu SP. Hasibuan (dalam Danang, 2013:191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan keputusannya. Rangsangan timbul dari diri sendiri (internal) dan dari luar (eksternal lingkungannya). Rangsangan ini akan menciptakan motif dan motivasi yang mendorong orang bekerja untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya.

b. Proses timbulnya motivasi

Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan. Proses motivasi terdiri beberapa tahapan proses (Indriyo Gitosudarmo dalam Danang, 2013:192) sebagai berikut:

- 1) Apabila dalam diri manusia itu timbul suatu kebutuhan tertentu dan kebutuhan tersebut belum terpenuhi maka akan menyebabkan lahirnya dorongan untuk berusaha melakukan kegiatan.
- 2) Apabila kebutuhan belum terpenuhi maka seseorang kemudian akan mencari jalan bagaimana caranya untuk memenuhi keinginannya.
- 3) Untuk mencapai tujuan prestasi yang diharapkan maka seseorang harus didukung oleh kemampuan, keterampilan maupun pengalaman dalam memenuhi segala kebutuhannya.

- 4) Melakukan evaluasi prestasi secara formal tentang keberhasilan dalam mencapai tujuan yang dilakukan secara bertahap.
- 5) Seseorang akan bekerja lebih baik apabila mereka merasa bahwa apa yang mereka lakukan dihargai dan diberikan suatu imbalan atau ganjaran.
- 6) Dari gaji atau imbalan yang diterima kemudian seseorang tersebut dapat mempertimbangkan seberapa besar kebutuhan yang bisa terpenuhi dari gaji atau imbalan yang mereka terima.

c. Jenis-jenis teori motivasi

1. Teori ERG (*Existence, Relatedness, and Growth*) dari Alferder

Alferder (dalam Danang, 2013:194) mengungkapkan bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki, kebutuhan orang meningkat sejalan dengan terpenuhinya kebutuhan dibawahnya. Menurut ERG ada 3 kelompok kebutuhan yang utama:

a) Kebutuhan akan keberadaan (*existence needs*)

Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk juga kebutuhan fisiologis yang di dalamnya meliputi kebutuhan makan, minum, pakaian, perumahan dan keamanan.

b) Kebutuhan akan afiliasi (*relatedness needs*)

Kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antara individu dan juga hubungan bermasyarakat tempat kerja di perusahaan tersebut.

c) Kebutuhan akan pertumbuhan (*growth needs*)

Keinginan akan pengembangan potensi dalam diri seseorang untuk maju dan meningkatkan kemampuan pribadinya.

2. Teori Motivasi Prestasi dari Mc.Clelland

David Mc.Clelland (dalam Danang,2013:196) menyatakan bahwa seseorang bekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. Ada 3 jenis kebutuhan, yaitu:

a) Kebutuhan akan prestasi, ciri-cirinya:

1. Orang yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi memiliki rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan suatu tugas.
2. Orang yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi dan ia memiliki suatu keinginan besar untuk dapat berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Orang yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi memiliki keinginan untuk bekerja keras guna memperoleh tanggapan atau umpan balik atas pelaksanaan tugasnya.

b) Kebutuhan akan afiliasi, ciri-cirinya:

1. Mereka memiliki suatu keinginan dan mempunyai perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan di mana mereka bekerja.
2. Mereka cenderung berusaha membina hubungan sosial yang menyenangkan dan rasa saling membantu dengan orang lain.
3. Mereka memiliki suatu per harian yang sungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain.

c) Kebutuhan akan kekuasaan, ciri-cirinya:

1. Keinginan untuk memengaruhi secara langsung terhadap orang lain.
2. Keinginan untuk mengadakan pengendalian terhadap orang lain.
3. Adanya suatu upaya untuk menjaga hubungan pimpinan pengikut.
4. Mereka pada umumnya berusaha mencari posisi pimpinan.

3. Teori Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow (dalam Danang, 2013:193) terdiri dari:

a) Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*)

Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b) Kebutuhan rasa aman (*Safety needs*)

Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c) Kebutuhan sosial (*Social needs*)

Meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d) Kebutuhan penghargaan (*Esteem needs*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization needs*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang.

a. Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut Danang (2013:198) pemberian motivasi memiliki tujuan, antara lain:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

2.1.3 Lingkungan kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2007: 18) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Nitisemito (2002:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman, dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

b. Indikator lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1) Ruang gerak di tempat kerja

Ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas

2) Hubungan karyawan

Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan. Hubungan kerja yang baik dapat menciptakan hubungan yang harmonis dan efektif.

3) 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 terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

4) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

5) Kebisingan di tempat kerja

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

6) Bau tidak sedap di tempat kerja

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

7) 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 ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

2.1.4 Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Marihot Tua E.H. (dalam Danang, 2013:153), kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Pembayaran kompensasi tersebut ada yang dikaitkan langsung dengan kinerja seperti upah atau gaji, bonus, dan komisi sehingga sering disebut kompensasi langsung, dan ada yang tidak dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja pegawai seperti tunjangan-tunjangan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan (S.Mangkuprawira dalam Danang,2013:154). Dengan demikian kompensasi mengandung arti tidak sekedar hanya dalam bentuk finansial saja, seperti yang langsung berupa gaji, upah, komisi dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan social, uang cuti, uang pensiun, pendidikan dan sebagainya tetapi juga bentuk bukan finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk pekerjaan berupa tanggung jawab, perhatian, kesempatan dan penghargaan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, pembagian kerja, status dan kebijakan.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Suatu organisasi dalam memberikan sejumlah kompensasi kepada para karyawannya, tentu saja mempunyai maksud atau tujuan-tujuan tertentu, di mana tujuan tersebut merupakan konsekuensi yang harus dipikul oleh karyawan. Menurut T.Hani Handoko (dalam Danang,2013:155) tujuan-tujuan yang hendak dicapai melalui administrasi kompensasi adalah:

- 1) Memperoleh personalia yang *qualified*.
- 2) Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang.
- 3) Menjamin keadilan.
- 4) Menghargai perilaku yang diinginkan.
- 5) Mengendalikan biaya-biaya.
- 6) Memenuhi peraturan-peraturan legal.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penetapan Kompensasi

Istilah adil berarti bukan saja adil bagi masing-masing pegawai terhadap pegawai yang lainnya, berhubungan dengan sulitnya pekerjaan dan beratnya tanggung jawab, tetapi juga adil bagi perusahaan yang bersangkutan. Menurut Moekijat (dalam Danang, 2013:157) untuk tercapainya keadilan tersebut, maka ada beberapa faktor penting yang perlu diperhatikan dalam penetapan tingkat upah seorang pegawai, yaitu:

- 1) Pendidikan, pengalaman, dan tanggungan
- 2) Kemampuan perusahaan
- 3) Keadaan ekonomi
- 4) Kondisi-kondisi pekerjaan

d. Langkah-langkah Penentuan Kompensasi

Menurut Marihot Tua (dalam Danang, 2013:158) untuk penentuan kompensasi tersebut, ada beberapa langkah yang dapat digunakan, yaitu:

- 1) Menganalisis jabatan.
- 2) Mengevaluasi jabatan.
- 3) Melakukan survei gaji dan upah.
- 4) Menentukan tingkat gaji.

2.1.5 Kinerja

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik. Menurut Hasibuan (2001:160) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moeheriono,2012:96). Menurut Simamora (2006:339) bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Para pimpinan perusahaan sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun mereka tidaklah sama. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001 : 82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- 1) Kemampuan karyawan
- 2) Motivasi
- 3) Dukungan yang diterima
- 4) Keberadaan pekerjaan yang karyawan lakukan
- 5) Hubungan karyawan dengan organisasi.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Indikator kinerja karyawan menurut Wilson Bangun (2012:234) adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2) Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

3) Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak bisa selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain.

4) Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

5) Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan, melainkan mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan.

d. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai kerja karyawan. Apabila penilaian prestasi kerja dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar akan dapat membantu meningkatkan motivasi berprestasi sekaligus dapat meningkatkan loyalitas para anggota organisasi yang ada di dalamnya, dan apabila ini terjadi akan menguntungkan organisasi itu sendiri. Oleh karena itu penilaian kinerja perlu dilakukan secara formal dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi secara obyektif. Menurut Mangkunegara (2006:10) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja atau kinerja merupakan suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Penilaian kinerja karyawan dilakukan sebagai proses mengungkapkan kegiatan manusia dalam bekerja yang sifat dan bobotnya ditekankan pada perilaku manusia sebagai perwujudan dimensi kemanusiaan, sehingga penilaian yang dilakukan obyektif baik dari sisi kualitatif maupun kuantitatif. Menurut Hani Handoko (2001:135) ada enam metode penilaian kinerja karyawan:

- 1) *Rating scale*, evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai, yang membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja.
- 2) *Checklist*, yang dimaksudkan dengan metode ini adalah untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan kinerja karyawan. Penilai biasanya atasan langsung.
- 3) Metode peristiwa kritis (*critical incident method*), penilaian yang didasarkan catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja.
- 4) Metode peninjauan lapangan (*field review method*), dalam hal ini wakil ahli departemen personalia turun ke lapangan dan membantu penyelia dalam penilaian mereka.
- 5) Tes dan observasi prestasi kerja, metode ini digunakan apabila jumlah pekerjaan terbatas, penilaian prestasi kerja bisa didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan.
- 6) *Method Ranking*, penilai membandingkan satu dengan karyawan lain siapa yang paling baik dan menempatkan setiap karyawan dalam urutan terbaik sampai terjelek.

e. Manfaat Penilaian Kinerja

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi. Kebijakan-kebijakan organisasi menyangkut aspek individual dan aspek organisasional. Adapun secara terperinci manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

- 1) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- 2) Perbaikan kinerja.
- 3) Kebutuhan latihan dan pengembangan.
- 4) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja.

- 5) Untuk kepentingan penelitian kepegawaian.
- 6) Membantu diagnosis terhadap kesalahan disain pegawai.

2.1.6 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Teori pengharapan yang dikemukakan oleh Victor Vroom (dalam Wilson Bangun, 2012:323) bahwa motivasi seseorang mengarah pada suatu tindakan yang bergantung pada kekuatan pengharapan. Teori pengharapan dari Victor Vroom memberikan suatu pernyataan bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada kenaikan gaji serta promosi, dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya. Jadi jelaslah bahwa terdapat hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ragil Permansari pada tahun 2013 bahwa hasil penelitiannya menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 55,4%.

2.1.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan perasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri (Gouzali Saydam (2000 : 266). Lingkungan kerja yang memuaskan dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja di dalam perusahaan tersebut. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat mengurangi gairah dan semangat kerja dan menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan pada organisasi tersebut. Lingkungan kerja ini merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena lingkungan kerja ini akan berhubungan langsung dengan para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Jadi jelaslah bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja terhadap

kinerja karyawan, yang pastinya antara lingkungan kerja ini pun akan berpengaruh. Hal ini juga di dukung oleh penelitian Ferry Setiawan pada 2014 dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.1.8 Pengaruh kompensasi Terhadap Kinerja

Handoko (2001:155) menyatakan bahwa dapat disebut sebagai kompensasi adalah semua yang diterima karyawan yang bertujuan sebagai balas jasa atas apa yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut. Besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya nanti dalam pekerjaan yang akan mereka lakukan. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Dapat disimpulkan bahwa, apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin besar maka kinerja karyawan semakin meningkat, sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin rendah, maka kemungkinan besar kinerja karyawan juga menurun. Jadi pengamatan terhadap besar kompensasi karyawan menjadi tugas berat para pemimpin perusahaan, sebab apabila hal tersebut mengalami sebuah masalah maka dengan cepat akan mempengaruhi berjalannya perusahaan. Dalam hal ini jelaslah ada hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan pada tahun 2012 yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat dijadikan dasar gambaran penelitian berikutnya, walaupun ada perbedaan subyek, obyek, variabel yang digunakan maupun indikator yang diteliti. Penelitian pertama dilakukan oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan (2012) dengan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Dinas PU Provinsi Bali. Metode penelitiannya menggunakan *Structural Equation Modelling (SEM)*. Variabel-variabel yang digunakan antara lain variabel bebas (X) yang meliputi motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), kompetensi (X_3), dan kompensasi (X_4) dengan variabel terikat kepuasan kerja (Y_1) dan kinerja (Y_2). Hasil penelitian ini membuktikan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan.

Penelitian kedua dilakukan oleh Ragil Permansari (2013) dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Variabel-variabel yang digunakan antara lain variabel bebas (X) yang meliputi motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dengan variabel terikat kinerja (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin tinggi motivasi pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut. Secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dari perhitungan Koefisiensi determinasi

(R^2) motivasi dan lingkungan kerja keduanya mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 55,4%.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Ferry Setiawan (2014) dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Variabel-variabel yang digunakan meliputi variabel bebas (X) yaitu kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dengan variabel terikat kinerja (Y). Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan CV. Berkat Anugrah Provinsi Bali.

Penelitian keempat dilakukan oleh Daniel Surjosuseno (2015) dengan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UD Pabrik Ada Plastic. Teknik analisa yang digunakan adalah regresi linear berganda. Variabel-variabel yang digunakan yaitu variabel bebas (X) yang meliputi motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dan variabel terikat kinerja (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6.2 Penelitian Terdahulu

Nama (Tahun)	Objek Penelitian	Variabel yang Diteliti	Metode Analisis	Hasil dan Kesimpulan Penelitian
Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan (2012)	Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali.	Variabel bebas (X) = Motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), kompetensi (X_3), kompensasi (X_4). Variabel terikat = kepuasan kerja (Y_1) dan kinerja (Y_2).	<i>Structural Equation Modelling (SEM)</i>	Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan.
Ragil Permansari (2013)	PT. Anugrah Raharjo Semarang.	Variabel bebas (X) = Motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Variabel terikat = kinerja (Y)	Regresi linier berganda.	Secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dari perhitungan Koefisiensi determinasi (R^2) motivasi dan lingkungan kerja keduanya mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 55,4%.
Ferry Setiawan (2014)	CV. Berkat Anugrah Provinsi Bali.	Variabel bebas (X) = kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) Variabel terikat = kinerja (Y)	Regresi linier berganda.	Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.
Daniel Surjosuseno (2015)	UD.Pabrik Ada Plastic Surabaya	Variabel bebas (X) = motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dan variabel terikat = kinerja (Y).	Regresi linier berganda.	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sumber data: Diolah 2016

Penelitian terdahulu digunakan sebagai pembanding apabila sudah telah dilakukan suatu penelitian. Terdapat persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah antara lain: variabel dari

penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan pada tahun 2012 adalah variabel bebas (X) yang meliputi motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kompensasi (X_4) dengan variabel terikat kinerja (Y_2). Sedangkan perbedaannya adalah antara lain: terdapat penambahan variabel bebas yaitu kompetensi (X_3) dan variabel terikat kepuasan kerja (Y_1). Pada penelitian sekarang hanya menggunakan variabel bebas yaitu motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi dengan hanya variabel terikat kinerja. Metode analisis yang digunakan pada penelitian terdahulu yaitu dengan *Structural Equation Modelling (SEM)* dan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan regresi linier berganda dan objek penelitian terdahulu dilakukan pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan objek penelitiannya pada AJB Bumiputera 1912 Jember.

Selanjutnya persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu oleh Ragil Permansari pada tahun 2013 dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu persamaannya pada variabel bebas yang meliputi motivasi dan lingkungan kerja dengan variabel terikat kinerja serta penggunaan metode analisisnya yaitu menggunakan regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya yaitu pada penelitian terdahulu hanya menggunakan dua variabel bebas yaitu motivasi dan lingkungan kerja, namun pada penelitian yang akan dilakukan terdapat penambahan variabel bebas yaitu kompensasi. Objek penelitian terdahulu dilakukan pada PT. Anugrah Raharjo Semarang sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan objek penelitiannya pada AJB Bumiputera 1912 Jember.

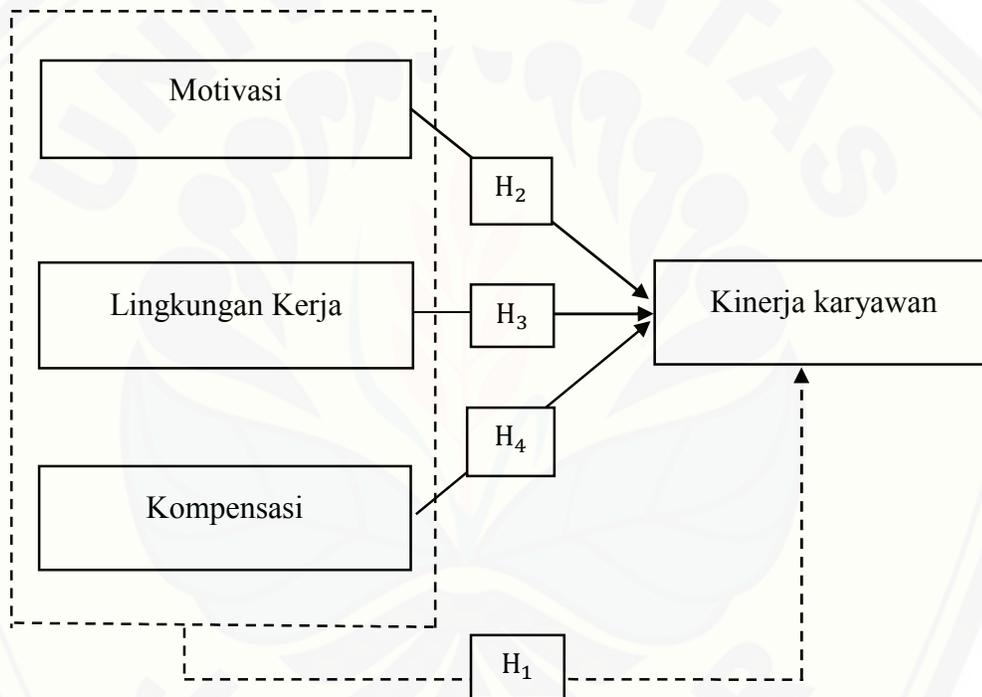
Selanjutnya persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu oleh Ferry Setiawan pada tahun 2014 dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu persamaannya pada variabel bebas yang meliputi kompensasi dan lingkungan kerja dengan variabel terikat kinerja serta penggunaan metode analisisnya yaitu menggunakan regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya yaitu pada penelitian terdahulu hanya menggunakan dua variabel bebas yaitu kompensasi dan lingkungan kerja, namun pada

penelitian yang akan dilakukan terdapat penambahan variabel bebas yaitu motivasi. Objek penelitian terdahulu dilakukan pada CV. Berkat Anugrah Provinsi Bali sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan objek penelitiannya pada AJB Bumiputera 1912 Jember.

Persamaan dan perbedaan yang terakhir antara penelitian terdahulu oleh Daniel Surjosuseno pada tahun 2015 dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu persamaannya pada variabel bebas yang meliputi motivasi dan lingkungan kerja dengan variabel terikat kinerja serta penggunaan metode analisisnya yaitu menggunakan regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya yaitu pada penelitian terdahulu hanya menggunakan dua variabel bebas yaitu motivasi dan lingkungan kerja, namun pada penelitian yang akan dilakukan terdapat penambahan variabel bebas yaitu kompensasi. Objek penelitian terdahulu dilakukan pada UD.Pabrik Ada Plastic Surabaya sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan objek penelitiannya pada AJB Bumiputera 1912 Jember.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi dengan kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember. Variabel bebas (*independent*) dalam penelitian ini adalah motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) sedangkan variabel terikat (*dependent*) adalah kinerja karyawan (Y). Pengaruh antara variabel-variabel penelitian tersebut dapat digambarkan dalam kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Data diolah

Keterangan :

—————> = Secara Parsial

- - - - -> = Secara Simultan

Dari kerangka konseptual pada gambar tersebut maka dapat disampaikan bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember.

2.4 Hipotesis

Dari permasalahan yang ada dalam penelitian ini, maka dapat diajukan hipotesis atau dugaan sebagai berikut:

- a. H_1 : Diduga motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Jember.
- b. H_2 : Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Jember.
- c. H_3 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Jember.
- d. H_4 : Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Jember.

BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan rencana dan gambaran (deskripsi) tentang komponen penelitian, sehingga rancangan penelitian digunakan sebagai petunjuk dalam melaksanakan penelitian. Karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory research*, yaitu penelitian untuk menguji hubungan antar variabel yang dihipotesis. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antara dua atau lebih variabel untuk mengetahui apakah suatu variabel disebabkan/dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya (Faisal, 2007:21).

Dalam penelitian ini, objek yang dijadikan penelitian adalah AJB Bumiputera 1912 Jember. Pada objek tersebut akan dijelaskan pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini dibutuhkan sejumlah data yang relevan dengan masalah penelitian yang dilakukan. Jenis data dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif yang mengemukakan tentang motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi. Terdapat dua jenis sumber data yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya (Syaid,2011:5). Data primer dalam penelitian ini meliputi hasil dari wawancara dengan pihak AJB Bumiputera 1912 Jember dan penyebaran kuesioner.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang ada meliputi jurnal dan studi pustaka

(Syaid,2011:5). Data sekunder dalam penelitian ini digunakan sebagai pendukung dari data primer. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah bukti-bukti tulisan tentang ekonomi, manajemen, dan SDM (dokumentasi), jurnal, laporan yang terkait dengan penelitian ini, penelitian terdahulu dan instansi yang terkait dengan penelitian ini.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara atau teknik mengumpulkan data yang diperlukan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain:

a. Wawancara

Pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung dengan pihak yang berhubungan dengan objek penelitian. Dalam hal ini informasi atau keterangan diperoleh langsung dari responden atau reforman dengan cara tatap muka dan bercakap-cakap.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Data yang diperoleh berupa data ordinal yang ditransformasikan ke data interval sehingga diperoleh nilai/skor dari masing-masing jawaban yang diberikan oleh responden.

c. Studi Pustaka

Suatu kegiatan mengumpulkan data dengan menggunakan buku atau literatur dan internet, serta mempelajari dan memahami materi yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2006,134) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada didalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember yang berjumlah 56 karyawan.

Apabila subjek populasi kurang dari 100 lebih baik diambil seluruhnya, sedangkan subjek lebih dari 100 maka diambil 10% sampai 15% dari populasi (Arikunto, 2006:131). Jumlah karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember hanya berjumlah 56 orang maka populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi (sensus).

3.5 Identifikasi Variabel

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah diajukan, maka variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Variabel bebas (*Independent Variable*), variabel dalam penelitian ini diberi notasi (X), yaitu motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kompensasi (X_3).
- b. Variabel terikat (*Dependent Variable*), variabel dalam penelitian ini diberi notasi (Y), yaitu Kinerja Karyawan (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan faktor-faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini definisi variabel operasional dijelaskan sebagai berikut:

- a. Variabel Motivasi (X_1)

Motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk bertindak. Karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember perlu motivasi untuk memuaskan sejumlah

kebutuhan yang melekat dalam dirinya. Berikut ini adalah indikator yang akan digunakan (Danang, 2013:194) :

1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya

2) Kebutuhan rasa aman (*Safety needs*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3) Kebutuhan sosial (*Social needs*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4) Kebutuhan penghargaan (*Esteem needs*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization needs*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan

perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya

b. Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember bekerja baik lingkungan fisik maupun lingkungan psikis. Menurut Sedarmayanti (2009:28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1) Ruang gerak di tempat kerja

Ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

2) Hubungan Karyawan

Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan. Hubungan kerja yang baik dapat menciptakan hubungan hubungan yang harmonis dan efektif.

3) 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 terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

4) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

5) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

6) Bau tidak sedap di tempat kerja

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

7) 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 ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

c. Variabel Kompensasi (X_3)

Kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember sebagai balas jasa atas hasil kerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan. Dalam hal ini AJB Bumiputera 1912 Jember memberikan kompensasi berupa gaji tetap dan insentif (bonus). Bonus pada dasarnya merupakan tambahan penghasilan yang diberikan kepada karyawannya, yang besarnya pemberian bonus ini biasanya didasarkan pada keberhasilan prestasi yang diperlihatkan oleh karyawan tersebut melebihi prestasi rata-rata yang ditentukan. Tujuan pemberian bonus kepada karyawan adalah pendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan. Adapun indikator-indikator kompensasi menurut Simamora (2004:445) antara lain:

1) Upah dan gaji

Ketentuan yang diberikan kepada karyawan:

- a) Dibayar secara periodik.
- b) Mempunyai jaminan yang pasti.
- c) Berdasarkan kesepakatan.

2) Insentif

Ketentuan upah insentif yang diberikan kepada karyawan:

- a) Diberikan kepada karyawan berprestasi.
- b) Pendukung prinsip adil.

3) Tunjangan

Tambahan *benefit* yang ditawarkan pada pekerja, misalnya tunjangan hari raya, makan siang gratis, dan jasa kesehatan.

4) Fasilitas operasional

Fasilitas yang diberikan perusahaan untuk menunjang atau mempermudah dan memperlancar suatu usaha, misalnya AC, mesin, dan kendaraan.

d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari suatu proses yang didapati oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya yang diukur dan dinilai berdasarkan kriteria yang berlaku terhadap karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Bangun (2012:234) adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dalam siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 2) Kualitas, tingkat dimana hasil yang dicapai berdasarkan syarat-syarat ketentuan.
- 3) Ketepatan waktu, tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal sehingga tidak menghambat pekerjaan lain.
- 4) Kehadiran, keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
- 5) Kemampuan bekerja sama, kemampuan seorang karyawan untuk bekerja bersama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan suatu tugas.

3.7 Skala Pengukuran

Pengukuran variabel X_1 (motivasi), variabel X_2 (lingkungan kerja), X_3 (kompensasi), dan Y (kinerja karyawan) yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert. Skala likert merupakan skala yang populer di kalangan peneliti karena penerapannya yang mudah dan sederhana dalam penafsiran. Menurut Sugiyono (2009: 132) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Untuk setiap item dalam daftar pertanyaan menggunakan kriteria:

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

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

Uji instrumen penelitian dilakukan dengan pengujian validitas dan uji reliabilitas, pengujian ini mengenai butir-butir kuesioner melalui skor data yang telah diperoleh dari jawaban responden. Jika butir-butir kuesioner telah dinyatakan valid dan reliable, selanjutnya dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel X terhadap Y baik secara parsial ataupun secara simultan.

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,2010:90) .

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

Keterangan:

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

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikan *product moment pearson's*. suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikan $< 0,05$.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Priyatno,2010:97). 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 (α) yang digunakan adalah metode *Cronbach* (Priyatno,2010:97) yaitu:

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

Keterangan:

- α = koefisien reliabilitas
- r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel
- k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60

c. Uji Normalitas Data

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

- 1) Jika signifikansi > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal
- 2) Jika signifikansi < 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal

3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linier berganda adalah suatu model di mana variabel tak bebas (Y) tergantung pada dua atau lebih variabel bebas (X_1, X_2, X_3). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel tak bebas, apakah masing-masing variabel bebas berhubungan secara positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel tak bebas apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi linear berganda (Firdaus, 2004:70) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja
X_1	= Motivasi
X_2	= Lingkungan kerja
X_3	= Kompensasi
a	= Konstanta
b	= Koefisien regresi
e	= <i>error</i> / variabel pengganggu

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model regresi linier berganda, maka langkah selanjutnya yang dilakukan apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbised Estimator*). 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 multikolinearitas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

a) Uji Normalitas Model

Uji normalitas model 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 Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian dari asumsi untuk membuktikan bahwa variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan lainnya. Adanya multikolinearitas dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel independen. Gejala multikolinearitas juga dapat dideteksi dengan melihat besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan kriteria (Latan, 2013:61), sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi terdapat masalah multikolinieritas.
- 2) Jika nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berarti varians dalam model tidak sama, sehingga estimator yang diperoleh tidak efisien. Hal tersebut disebabkan varians yang tidak minimum. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *glejser*. Uji *glejser* dilakukan dengan cara meregresikan antara

variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Heteroskedastisitas dianggap tidak terjadi jika nilai signifikansi *glejser test* > 0,05. Menurut Priyatno (2010:93), apabila hasil regresi absolut terdapat seluruh variabel bebas mempunyai nilai t hitung yang tidak signifikan maka dapat dikatakan bahwa model penelitian lolos dari adanya heteroskedastisitas.

3.8.4 Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (Priyatno, 2010:144). Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel X1, X2 dan X3 secara simultan terhadap variabel Y. Rumus yang akan digunakan adalah:

$$F = \frac{R^2/(k - 1)}{(1 - R^2)(N - k)}$$

Keterangan:

F = pengujian secara simultan

R² = koefisien determinasi

k = banyaknya variabel

n = banyaknya sampel

Kriteria pengambilan keputusan:

Formulasi hipotesis uji F:

- 1) Ho : b₁, b₂, b₃ = 0, artinya motivasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompensasi (X3) secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada AJB Bumiputera 1912 Jember.

2) H_a : $b_1, b_2, b_3 \neq 0$, artinya motivasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada AJB Bumiputera 1912 Jember.

3) *Level of significance* 5%.

4) Membandingkan nilai F hitung dengan F tabel kriteria uji F.

a) Jika F hitung > F tabel maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh dari variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

b) Jika F hitung < F tabel maka H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh dari variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

b. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Koefisien determinasi (R^2) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y (Priyatno, 2010:146).

$$R^2 = \frac{\sum Y^2 - b^1 \sum X_1 Y - b^2 \sum X_2 Y - b^3 \sum X_3 Y - b^4 \sum X_4 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi berganda

Y = Variabel terikat (dependent)

X = Variabel bebas (Independent)

b = Koefisien regresi linear

c. Uji t

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember. Rumusnya adalah (Priyatno, 2010:142):

$$t = \frac{bi}{Se (bi)}$$

Keterangan:

t = test signifikan dengan angka korelasi

bi = koefisien regresi

Se (bi) = standard error dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji t:

1) Ho1 : $b_1 = 0$, artinya motivasi (X1) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada AJB Bumiputera 1912 Jember.

Ha1: $b_1 \neq 0$, artinya motivasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada AJB Bumiputera 1912 Jember.

Ho2: $b_2 = 0$, artinya lingkungan kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada AJB Bumiputera 1912 Jember.

Ha2: $b_2 \neq 0$, artinya lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada AJB Bumiputera 1912 Jember.

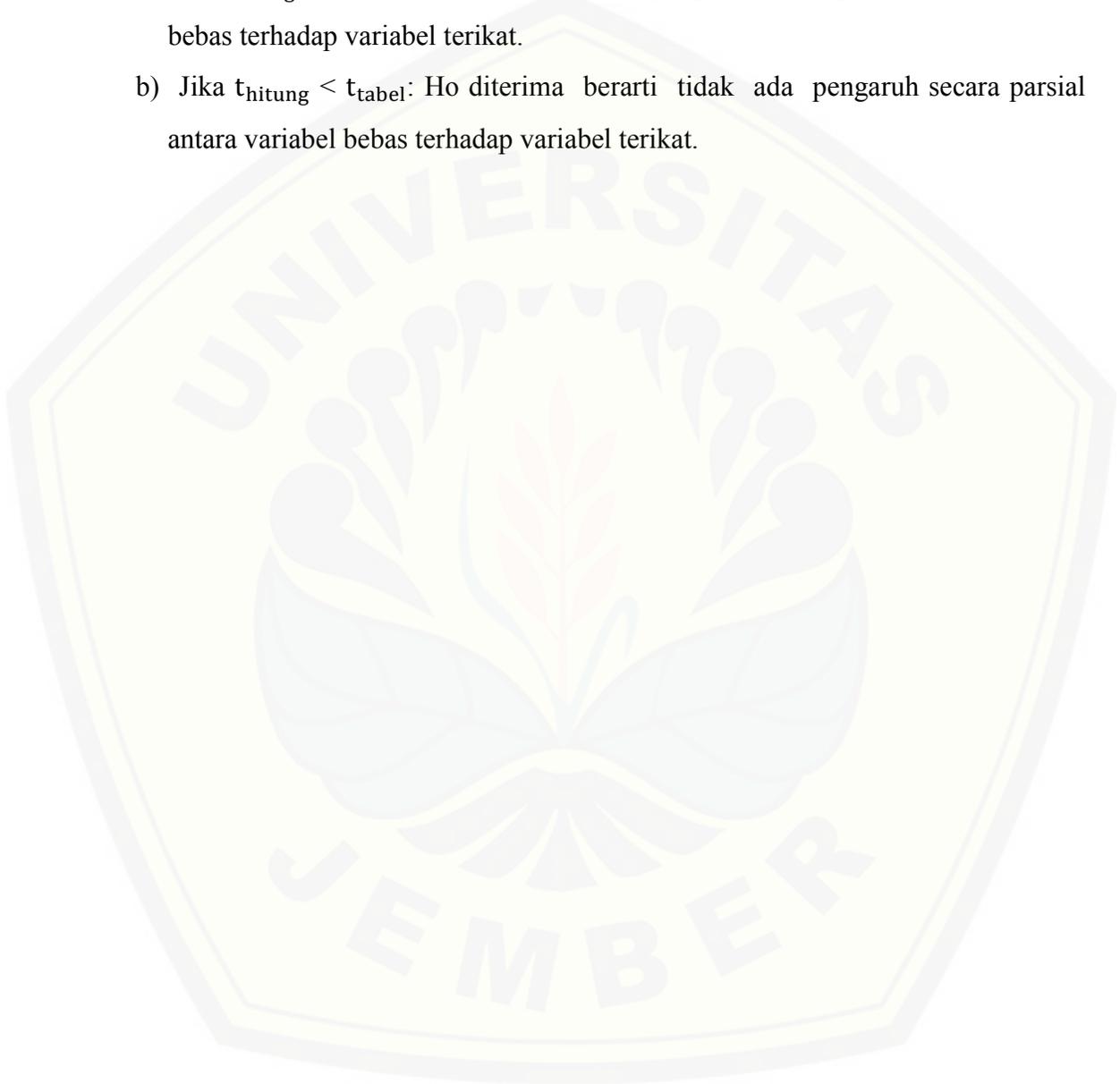
Ho3: $b_3 = 0$, artinya kompensasi (X3) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada AJB Bumiputera 1912 Jember.

Ha3: $b_3 \neq 0$, artinya kompensasi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada AJB Bumiputera 1912 Jember.

2) *Level of significane 5%.*

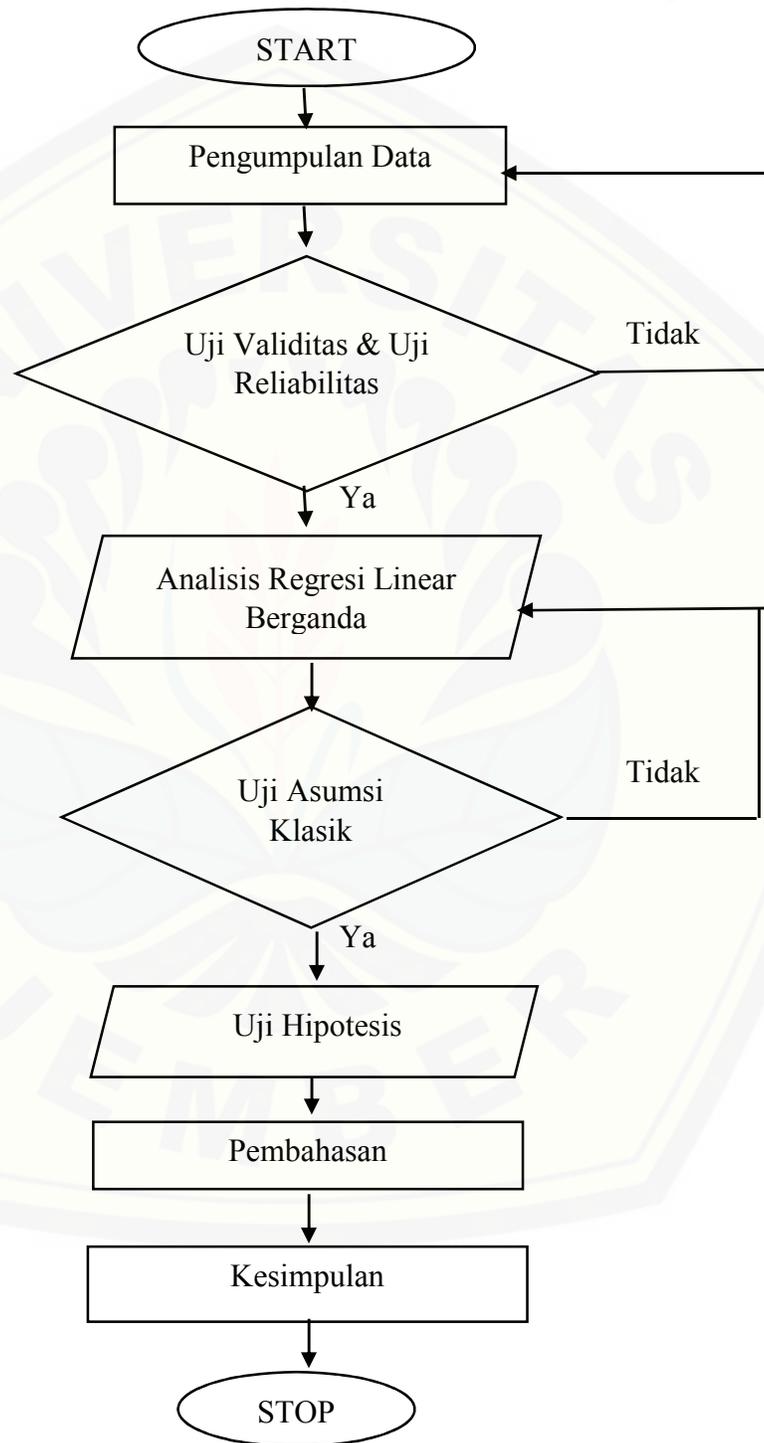
3) Kriteria pengambilan keputusan

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$: H_0 ditolak berarti ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$: H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.



3.9 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3.9. Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

1. Start, merupakan tahap awal atau persiapan sebelum melakukan penelitian.
2. Pengumpulan data, merupakan tahap pencarian data-data yang diperlukan untuk mendukung suatu penelitian. Data ini diperoleh dari pihak AJB Bumiputera 1912 Jember.
3. Uji Validitas dan Uji reliabilitas
 - a. Uji validitas, untuk mengetahui layak tidaknya suatu instrument untuk digunakan.
 - b. Uji reliabilitas, untuk mengetahui konsistensi dan stabilitas dari nilai hasil skala pengukuran tertentu.
4. Analisis regresi linier berganda, untuk menghitung pengaruh secara parsial maupun simultan terhadap variabel bebas dan variabel terikat.
5. Uji Asumsi Klasik, Uji ini meliputi uji normalitas data, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Jika terjadi data berdistribusi tidak normal, multikolinieritas dan heteroskedastisitas, maka harus kembali menguji model regresi linier berganda.
6. Uji Hipotesis, pengujian hipotesis dilakukan dengan beberapa macam alat uji, yaitu uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hal ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dan simultan.
7. Pembahasan, pada tahap ini dilakukan pembahasan mengenai hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan.
8. Kesimpulan, mengambil kesimpulan dari data-data yang diperoleh dari pembahasan hasil analisis data.
9. Stop, penyelesaian akhir dari hasil penelitian.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Jember.
- b. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Jember. Hal ini dikarenakan karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Jember sebagian besar didominasi oleh agen yang statusnya sebagai karyawan kontrak. Karena karyawan kontrak hanya bekerja pada jangka waktu tertentu dan kurang memiliki komitmen pada perusahaan sehingga semangat dan motivasi kerjanya rendah.
- c. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Jember. Hal ini dikarenakan karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Jember sebagian besar didominasi oleh agen yang setiap harinya lebih sering bekerja di luar kantor daripada di dalam kantor. Sehingga, lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan atau berpengaruh sangat kecil terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Jember.
- d. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Jember.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

a. Bagi pihak manajemen

Penelitian ini menemukan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember, dengan nilai masing-masing β 0,167, 0,142, dan 0,346. Jika dilihat dari besar koefisien beta, maka variabel yang pengaruh paling tinggi terhadap kinerja adalah variabel kompensasi. Disarankan kepada pengambil keputusan di AJB Bumiputera 1912 Jember sebagai berikut:

1. Hendaknya menerapkan sistem kompensasi yang tepat. Dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai dan adil dengan beban kerja masing-masing karyawan serta memberikan tunjangan dan insentif sesuai prestasi kerja karyawan. Diharapkan dengan adanya pemberian kompensasi yang sudah memenuhi ketentuan, kinerja karyawan juga bisa semakin meningkat karena kompensasi mempengaruhi kinerja.
2. Hendaknya meningkatkan motivasi para karyawan guna mencapai kinerja yang lebih baik terutama dalam hal memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tepat, dan akurat sesuai dengan tujuan yang ditetapkan atau memberikan sanksi yang tegas bagi karyawan yang kurang disiplin dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat. Sehingga, karyawan memiliki sikap professional dalam bekerja.
3. Hendaknya juga perlu meningkatkan lingkungan kerja walaupun pengaruhnya kurang berarti atau sangat kecil terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja terutama hubungan/interaksi yang harmonis antar karyawan di lingkungan AJB Bumiputera 1912 Jember perlu ditingkatkan seperti meningkatkan koordinasi antar bidang/sub bidang dengan sekali waktu mengadakan pertemuan para atasan dan staf yang sifatnya informal, dan mengadakan kegiatan

sosial/kekeluargaan lainnya diluar tugas kedinasan agar tercipta suasana kerja yang nyaman sehingga memberikan dampak pada kepuasan kerja para karyawan yang nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja.

- b. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel baru atau mengganti dengan variabel lain untuk lebih melengkapi hasil dari penelitian ini sehingga diperoleh nilai koefisien regresi yang lebih tinggi serta lebih mengeksplorasi fenomena yang ada, dan sebaiknya dalam pengambilan sampel lebih difokuskan pada agen supaya tidak terjadi perbedaan persepsi antar karyawan terhadap indikator-indikator variabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Anak N.B.D. 2012. *Pengaruh Motivasi, lingkungan kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2 Agustus 2012.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Duwi, Priyatno. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan, Edisi Pertama*: Yogyakarta: Gava Media.
- Faisal. 2007. *Format-format Penelitian Sosial*. Jakarta: CV. Rajawali
- Firdaus, Muhammad. 2000. *Ekonometrika Suatu Pendekatan Aplikatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Gouzali Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia, jilid kesatu*. Jakarta, PT. Toko Gunung Agung.
- Handoko, T. Hani. 2001, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Perusahaan dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta

- Mangkunegara, AA.Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. Jackson, John H. 2006. *Human Resource Management, Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Robert L. Jackson, John H. 2001. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono, Griffin.2013.*Perilaku Organisasi,Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta:Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex.2002. *Manajemen Personalia*.Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Permansari, Ragil.2013.*Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang*. Jurnal Manajemen. Volume 2 No.2. Universitas Negeri Semarang.
- Samsudin, Sadili, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Penerbit Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- _____.2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Setiawan, Ferry. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Berkat Anugrah Provinsi Bali*. Jurnal: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi ketiga, Cetakan kedua*, Yogyakarta: Penerbitan STIE YKPN.
- _____. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Penerbitan STIE YKPN
- Sugiyono.2009.*Statistika Untuk Penelitian*.Bandung:Alfabeta.

Sulistiyani, Ambar & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Graha Ilmu.

Sumarni, Murti & Soeprihanto, John. 2003. *Pengantar Bisnis*. Yogyakarta:Liberty

Surjosuseno, Daniel. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Bagian Produksi UD.Pabrik Ada Plastic Surabaya*. Jurnal AGORA Volume. 3, No. 2.

Sunyoto, Danang.2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:CAPS.

Syaid, Syekh.2011. *Pengantar Statistik Ekonomi dan Sosial*. Jakarta:Gaung Persada.

http://www.bumiputera.com/company_profile [03 Mei 2016]



LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL

UNIVERSITAS NEGERI JEMBER

FAKULTAS EKONOMI

JURUSAN MANAJEMEN

Yth. Bapak/ Ibu Karyawan
AJB Bumiputera 1912 Jember
Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Negeri Jember, maka saya:

Nama : Riani Nitasari

NIM : 120810201153

Jurusan: Manajemen SDM / S1

Bermaksud melakukan penelitian dengan menggali informasi dari bapak/ ibu. Saya mohon dengan hormat kepada Bapak/ Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner yang terlampir berikut. Kuesioner ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana pengaruh motivasi ,lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember. Kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan studi dan sama sekali tidak ada sangkut pautnya dengan status Bapak/ Ibu dalam pekerjaan. Kami akan menjaga kerahasiaan jawaban Bapak/ Ibu.

Atas bantuan dan kesediaan Bapak/ Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

Riani Nitasari

I. IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden:.....(diisi oleh peneliti)

Nama :

Jenis kelamin* : Pria Wanita

Usia :Tahun

Pendidikan Terakhir* : SMP SMA Diploma Sarjana

Lama Bekerja* : Antara 1 bulan sampai 1 tahun

Antara 1 tahun sampai 2 tahun

Lebih dari 2 tahun

* Berilah tanda *Check list* (\checkmark) pada jawaban yang sesuai dengan Bapak/Ibu/Saudara/i

II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Berilah tanda check list (\checkmark) pada jawaban yang Anda anggap paling sesuai dengan kondisi dalam kurun waktu 2 bulan terakhir.
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Adapun makna dari jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS) = skor 5

Setuju (S) = skor 4

Netral (N) = skor 3

TidakSetuju (TS) = skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS)= skor 1

KUESIONER**Variabel Kinerja (Y)**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standart.					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya sesuai dengan yang ditentukan.					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standart.					
4	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.					
5	Saya melakukan koordinasi dan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama.					

Variabel Motivasi Kerja (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Gaji saya dapat memenuhi kebutuhan pokok makan, minum dan kebutuhan rumah saya.					
2	Saya bekerja mendapat jaminan asuransi keselamatan.					
3	Saya berhubungan baik dengan rekan kerja dalam bekerja.					
4	Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan. dan kesempatan promosi jika memenuhi persyaratan.					
5	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk mengembangkan ketrampilan dan berkeaktivitas dalam bekerja.					

Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa tata letak ruang dan suasana kerja di dalam perusahaan menyenangkan dengan fasilitas pekerjaan memadai/baik.					
2	Hubungan saya dengan karyawan lain sangat harmonis dan saling menghormati.					
3	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan.					
4	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja.					
5	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari kebisingan.					
6	Adanya AC dan pewangi ruangan membantu menghilangkan bau-bauan tidak sedap yang mengganggu di ruang kerja sehingga merasa betah dalam bekerja.					
7	Keamanan gedung dan lingkungan kantor dalam perusahaan sudah terjamin dengan adanya petugas keamanan/satpam.					

Variabel Kompensasi (X₃)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mendapatkan upah atau gaji sesuai dengan kesepakatan.					
2	Saya mendapatkan insentif sesuai dengan prestasi kerja dan diberikan secara adil.					
3	Saya mendapatkan jaminan pekerjaan dari perusahaan (seperti: fasilitas transportasi, jaminan kesehatan, dan jaminan perusahaan lainnya).					
4	Perusahaan memberikan fasilitas untuk mendukung dan melancarkan operasional perusahaan.					



LAMPIRAN 2
REKAPITULASI HASIL
KUESIONER PENELITIAN

FREQUENCY TABLE**Frekuensi Jenis Kelamin Responden****Statistics**

Jenis Kelamin

N	Valid	56
	Missing	0

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	19	33.9	33.9	33.9
Valid Perempuan	37	66.1	66.1	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Frekuensi Usia Responden**Statistics**

Usia

N	Valid	56
	Missing	0

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 30 tahun	1	1.8	1.8	1.8
Valid 30 - 50 tahun	53	94.6	94.6	96.4
> 50 tahun	2	3.6	3.6	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Frekuensi Jenjang Pendidikan Responden**Statistics**

Pendidikan

N	Valid	56
	Missing	0

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	SMP	2	3.6	3.6	3.6
	SMA	23	41.1	41.1	44.6
	Diploma	15	26.8	26.8	71.4
	Sarjana	16	28.6	28.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Frekuensi Lama Bekerja**Statistics**

Lama Bekerja

N	Valid	56
	Missing	0

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang dari 1 tahun	1	1.8	1.8
	1 - 2 tahun	7	12.5	14.3
	Lebih dari 2 tahun	48	85.7	100.0
	Total	56	100.0	100.0

DISTRIBUSI FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN**Variabel Motivasi (X1)****Statistics**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
N	Valid	56	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0	0

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	12.5	12.5	12.5
	Setuju	46	82.1	82.1	94.6
	Sangat Setuju	3	5.4	5.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Netral	27	48.2	48.2	51.8
	Setuju	23	41.1	41.1	92.9
	Sangat Setuju	4	7.1	7.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	3	5.4	5.4	5.4
Setuju	40	71.4	71.4	76.8
Sangat Setuju	13	23.2	23.2	100.0
Total	56	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	11	19.6	19.6	19.6
Setuju	41	73.2	73.2	92.9
Sangat Setuju	4	7.1	7.1	100.0
Total	56	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	4	7.1	7.1	7.1
Setuju	39	69.6	69.6	76.8
Sangat Setuju	13	23.2	23.2	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Variabel Lingkungan Kerja (X2)**Statistics**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7
N	Valid	56	56	56	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	4	7.1	7.1	7.1
Setuju	42	75.0	75.0	82.1
Sangat Setuju	10	17.9	17.9	100.0
Total	56	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	2	3.6	3.6	3.6
Setuju	38	67.9	67.9	71.4
Sangat Setuju	16	28.6	28.6	100.0
Total	56	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	2	3.6	3.6	3.6
Setuju	32	57.1	57.1	60.7
Sangat Setuju	22	39.3	39.3	100.0
Total	56	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	6	10.7	10.7	10.7
Setuju	34	60.7	60.7	71.4
Sangat Setuju	16	28.6	28.6	100.0
Total	56	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	7	12.5	12.5	12.5
Setuju	38	67.9	67.9	80.4
Sangat Setuju	11	19.6	19.6	100.0
Total	56	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	2	3.6	3.6	3.6
Setuju	26	46.4	46.4	50.0
Sangat Setuju	28	50.0	50.0	100.0
Total	56	100.0	100.0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	4	7.1	7.1	7.1
Setuju	40	71.4	71.4	78.6
Sangat Setuju	12	21.4	21.4	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Variabel Kompensasi (X3)**Statistics**

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4
N	Valid	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	7	12.5	12.5	12.5
Setuju	35	62.5	62.5	75.0
Sangat Setuju	14	25.0	25.0	100.0
Total	56	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	3	5.4	5.4	5.4
Setuju	36	64.3	64.3	69.6
Sangat Setuju	17	30.4	30.4	100.0
Total	56	100.0	100.0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Tidak Setuju	7	12.5	12.5	12.5
Netral	22	39.3	39.3	51.8
Setuju	24	42.9	42.9	94.6
Sangat Setuju	3	5.4	5.4	100.0
Total	56	100.0	100.0	

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	3.6	3.6	3.6
Netral	6	10.7	10.7	14.3
Valid Setuju	38	67.9	67.9	82.1
Sangat Setuju	10	17.9	17.9	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Variabel Kinerja (Y)**Statistics**

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
N Valid	56	56	56	56	56
Missing	0	0	0	0	0

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Netral	5	8.9	8.9	8.9
Valid Setuju	45	80.4	80.4	89.3
Sangat Setuju	6	10.7	10.7	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	4	7.1	7.1	7.1
Setuju	40	71.4	71.4	78.6
Sangat Setuju	12	21.4	21.4	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	23	41.1	41.1	41.1
Setuju	27	48.2	48.2	89.3
Sangat Setuju	6	10.7	10.7	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Tidak Setuju	16	28.6	28.6	28.6
Netral	15	26.8	26.8	55.4
Setuju	19	33.9	33.9	89.3
Sangat Setuju	6	10.7	10.7	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	1	1.8	1.8	1.8
Setuju	35	62.5	62.5	64.3
Sangat Setuju	20	35.7	35.7	100.0
Total	56	100.0	100.0	



REKAPITULASI HASIL KUESIONER

Motivasi (X1)					Total	Lingkungan Kerja (X2)							Total	Kompensasi (X3)				Total	Kinerja (Y)					Total
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
4	3	4	3	4	18	3	4	4	3	4	4	4	26	4	4	3	3	14	3	3	3	4	4	17
4	5	5	4	5	23	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	19	4	4	5	4	5	22
4	4	4	4	5	21	4	4	5	4	4	5	4	30	4	4	3	4	15	4	5	4	4	5	22
4	4	4	3	4	19	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	4	18	4	5	4	4	5	22
5	5	4	4	5	23	4	5	4	4	4	5	5	31	4	5	4	5	18	4	5	4	4	5	22
3	4	4	3	3	17	3	3	4	3	3	3	3	22	3	3	2	3	11	4	4	3	4	4	19
4	3	5	4	4	20	4	5	5	5	3	4	4	30	4	4	2	2	12	4	4	3	3	5	19
3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	3	3	13	4	4	4	3	4	19
4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	5	5	5	32	4	4	3	4	15	4	4	3	2	5	18
4	3	5	4	4	20	5	5	3	4	3	5	4	29	3	4	4	5	16	5	5	4	4	5	23
4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
3	4	4	5	5	21	4	5	5	5	5	5	4	33	4	4	4	5	17	5	4	4	4	5	22
4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	5	5	30	4	4	3	4	15	4	4	3	2	4	17
4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	5	4	30	4	4	3	4	15	4	4	3	2	4	17
4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	5	4	30	4	4	3	4	15	4	4	3	2	4	17
4	4	3	4	4	19	4	4	5	5	4	5	3	30	4	4	3	4	15	4	4	3	2	5	18
4	3	4	4	4	19	4	4	5	4	3	4	4	28	4	4	3	4	15	4	4	3	2	4	17
4	3	5	4	5	21	5	5	4	4	4	5	4	31	5	5	3	5	18	4	4	4	2	4	18
3	4	4	3	3	17	4	4	4	3	4	4	4	27	4	4	2	2	12	4	4	4	3	5	20
4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	4	4	18	4	4	4	3	4	19
4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	2	3	12	3	3	4	4	4	18
4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	5	4	30	4	4	3	4	15	4	4	3	2	4	17
5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16	4	5	5	4	4	22
4	3	4	3	4	18	4	4	4	5	4	5	4	30	5	5	4	4	18	4	4	4	3	4	19
4	4	5	4	5	22	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	4	4	17	4	5	4	3	4	20
4	3	4	4	4	19	4	4	4	5	4	5	4	30	5	5	4	4	18	4	4	4	3	4	19
4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	4	15	4	4	3	4	4	19
4	3	4	4	4	19	4	4	5	4	4	5	4	30	4	4	4	4	16	4	4	3	2	4	17
4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	5	5	32	4	4	3	4	15	4	4	3	3	4	18
4	3	5	5	3	20	4	4	5	5	5	5	5	33	5	5	4	4	18	4	4	3	3	4	18
4	4	3	4	4	19	4	4	4	3	3	4	4	26	4	4	3	4	15	4	4	3	3	5	19
4	3	5	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	19
4	3	4	4	4	19	5	5	4	3	3	4	4	28	5	5	4	4	18	4	4	4	4	4	20
4	3	5	3	4	19	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	4	4	18	4	4	4	3	4	19
4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	4	4	18	4	4	4	4	4	20
4	3	4	4	4	19	4	4	4	5	4	5	4	30	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	19
4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	4	4	18	4	4	4	4	4	20

Dilanjutkan

Motivasi (X1)					Total	Lingkungan Kerja (X2)							Total	Kompensasi (X3)				Total	Kinerja (Y)					Total
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
5	4	4	4	3	20	4	5	5	4	4	4	5	31	5	5	4	4	18	5	5	4	5	5	24
4	3	4	4	4	19	4	4	5	3	3	3	3	25	4	4	3	4	15	4	4	3	2	4	17
4	3	4	3	4	18	4	4	3	4	4	4	3	26	4	4	3	4	15	4	4	3	2	4	17
3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	2	4	12	3	3	4	3	4	17
4	3	4	4	4	19	4	4	5	4	4	5	4	30	4	4	3	4	15	4	4	3	2	4	17
4	2	5	4	5	20	3	5	5	5	4	5	4	31	4	4	3	5	16	5	4	5	2	5	21
4	3	4	4	5	20	5	4	4	4	4	5	4	30	4	4	3	4	15	4	5	3	2	4	18
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	3	3	13	3	4	3	5	4	19
4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	5	4	30	4	4	4	4	16	4	4	3	2	4	17
4	3	4	4	4	19	4	4	5	4	5	4	5	31	4	4	3	4	15	4	4	4	4	5	21
4	4	4	3	5	20	5	5	4	5	5	4	5	33	4	4	4	5	17	4	5	4	5	5	23
4	5	5	4	4	22	4	4	5	5	5	5	4	32	4	5	4	4	17	4	4	3	4	5	20
3	3	4	3	4	17	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	2	4	12	3	3	4	3	4	17
3	2	3	4	4	16	3	3	4	4	4	4	4	26	4	4	2	3	13	4	5	4	5	3	21
4	4	5	4	5	22	5	4	4	5	5	5	5	33	4	4	4	5	17	4	5	4	5	5	23
4	3	4	5	5	21	4	5	5	5	5	5	4	33	4	4	4	5	17	5	4	4	4	5	22
4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	4	4	29	4	5	5	4	18	4	4	5	4	4	21
4	4	5	4	5	22	4	5	4	4	4	4	4	29	4	5	5	4	18	4	4	5	4	5	22
4	3	4	4	4	19	4	4	5	4	4	5	4	30	4	4	3	4	15	4	4	3	2	4	17



LAMPIRAN 3
HASIL UJI VALIDITAS DAN
RELIABILITAS

HASIL UJI VALIDITAS**Variabel Motivasi (X1)**

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Skor_total
X1.1	Pearson Correlation	1	.319*	.146	.128	.134	.569**
	Sig. (2-tailed)		.016	.283	.347	.326	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X1.2	Pearson Correlation	.319*	1	.043	-.020	.116	.600**
	Sig. (2-tailed)	.016		.754	.886	.393	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X1.3	Pearson Correlation	.146	.043	1	.088	.228	.513**
	Sig. (2-tailed)	.283	.754		.518	.091	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X1.4	Pearson Correlation	.128	-.020	.088	1	.278*	.496**
	Sig. (2-tailed)	.347	.886	.518		.038	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X1.5	Pearson Correlation	.134	.116	.228	.278*	1	.620**
	Sig. (2-tailed)	.326	.393	.091	.038		.000
	N	56	56	56	56	56	56
Skor_total	Pearson Correlation	.569**	.600**	.513**	.496**	.620**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56

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

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

Variabel Lingkungan Kerja (X2)

		Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Skor_T otal
X2.1	Pearson Correlation	1	.539**	-.076	.239	.232	.337*	.436**	.563**
	Sig. (2-tailed)		.000	.577	.076	.085	.011	.001	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.2	Pearson Correlation	.539**	1	.128	.321*	.187	.279*	.409**	.602**
	Sig. (2-tailed)	.000		.347	.016	.167	.037	.002	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.3	Pearson Correlation	-.076	.128	1	.294*	.265*	.329*	.135	.462**
	Sig. (2-tailed)	.577	.347		.028	.049	.013	.320	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.4	Pearson Correlation	.239	.321*	.294*	1	.649**	.597**	.379**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.076	.016	.028		.000	.000	.004	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.5	Pearson Correlation	.232	.187	.265*	.649**	1	.457**	.581**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.085	.167	.049	.000		.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.6	Pearson Correlation	.337*	.279*	.329*	.597**	.457**	1	.385**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.011	.037	.013	.000	.000		.003	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.7	Pearson Correlation	.436**	.409**	.135	.379**	.581**	.385**	1	.711**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.320	.004	.000	.003		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
Skor_T otal	Pearson Correlation	.563**	.602**	.462**	.774**	.744**	.745**	.711**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56

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

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

Variabel Kompensasi (X3)**Correlations**

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Skor_Total
X3.1	Pearson Correlation	1	.782**	.544**	.273*	.788**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.042	.000
	N	56	56	56	56	56
X3.2	Pearson Correlation	.782**	1	.691**	.251	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.062	.000
	N	56	56	56	56	56
X3.3	Pearson Correlation	.544**	.691**	1	.564**	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	56	56	56	56	56
X3.4	Pearson Correlation	.273*	.251	.564**	1	.676**
	Sig. (2-tailed)	.042	.062	.000		.000
	N	56	56	56	56	56
Skor_Total	Pearson Correlation	.788**	.831**	.896**	.676**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56

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

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

Variabel Kinerja (Y)

		Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Skor_Tota I
Y1	Pearson Correlation	1	.537**	.266*	.070	.448**	.559**
	Sig. (2-tailed)		.000	.048	.606	.001	.000
	N	56	56	56	56	56	56
Y2	Pearson Correlation	.537**	1	.235	.345**	.291*	.656**
	Sig. (2-tailed)	.000		.081	.009	.029	.000
	N	56	56	56	56	56	56
Y3	Pearson Correlation	.266*	.235	1	.485**	.256	.706**
	Sig. (2-tailed)	.048	.081		.000	.057	.000
	N	56	56	56	56	56	56
Y4	Pearson Correlation	.070	.345**	.485**	1	.280*	.779**
	Sig. (2-tailed)	.606	.009	.000		.037	.000
	N	56	56	56	56	56	56
Y5	Pearson Correlation	.448**	.291*	.256	.280*	1	.612**
	Sig. (2-tailed)	.001	.029	.057	.037		.000
	N	56	56	56	56	56	56
Skor_Tota I	Pearson Correlation	.559**	.656**	.706**	.779**	.612**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56

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

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

HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel Motivasi (X1)

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

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

Cronbach's Alpha	N of Items
.705	6

Variabel Lingkungan Kerja (X2)

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

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

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	8

Variabel Kompensasi (X3)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	5

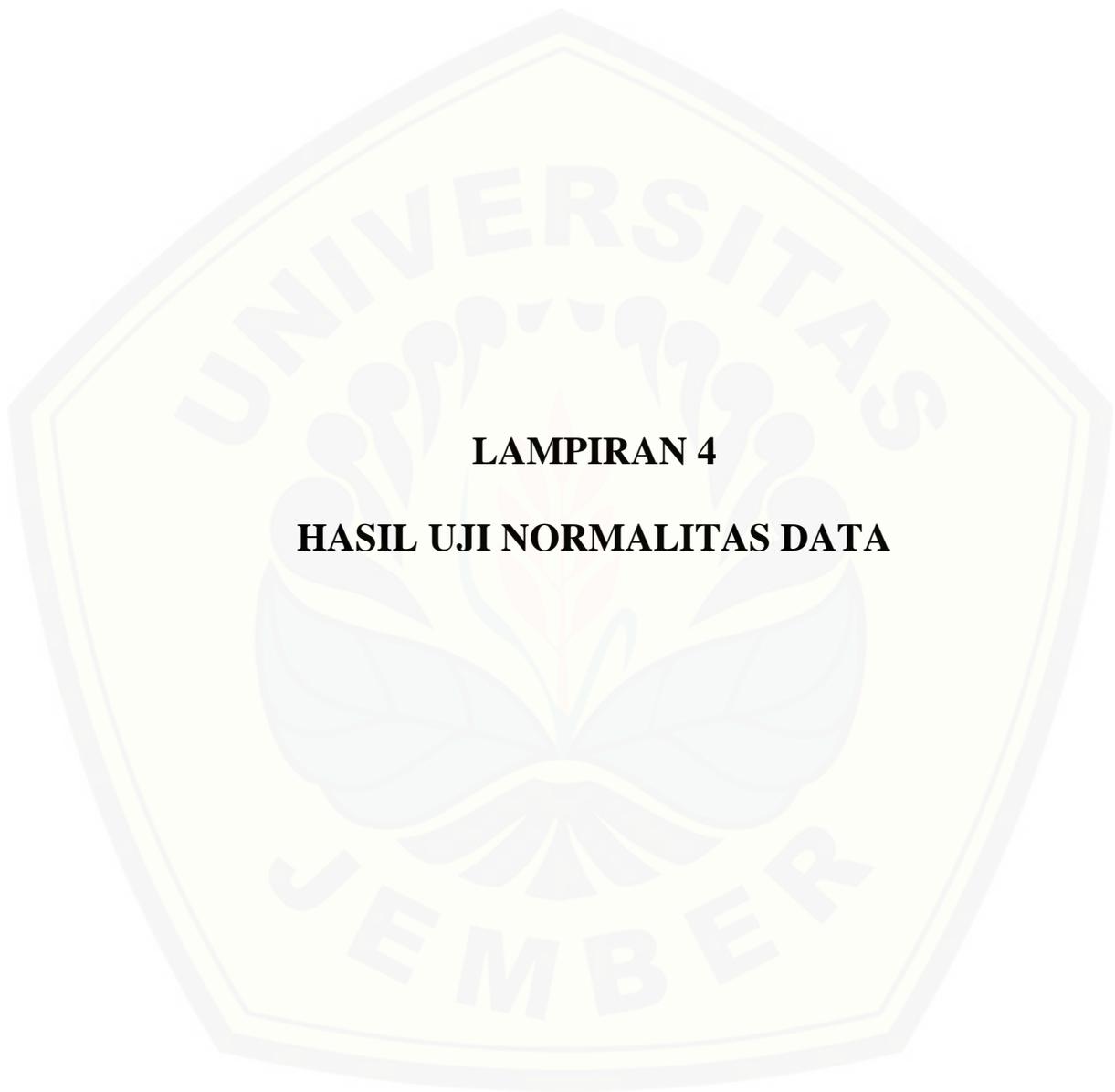
Variabel Kinerja (Y)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	6



LAMPIRAN 4

HASIL UJI NORMALITAS DATA

HASIL UJI NORMALITAS DATA

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi	Lingkungan Kerja	Kompensasi	Kinerja
N		56	56	56	56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	19.66	29.57	15.79	19.46
	Std. Deviation	1.493	2.529	2.078	2.149
Most Extreme Differences	Absolute	.178	.147	.174	.175
	Positive	.178	.147	.129	.175
	Negative	-.168	-.142	-.174	-.126
Kolmogorov-Smirnov Z		1.332	1.100	1.303	1.308
Asymp. Sig. (2-tailed)		.058	.178	.067	.065

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



LAMPIRAN 5
HASIL UJI ANALISIS REGRESI
LINIER BERGANDA

HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.527 ^a	.278	.236	1.878

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

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70.496	3	23.499	6.661	.001 ^b
	Residual	183.433	52	3.528		
	Total	253.929	55			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Coefficients^a

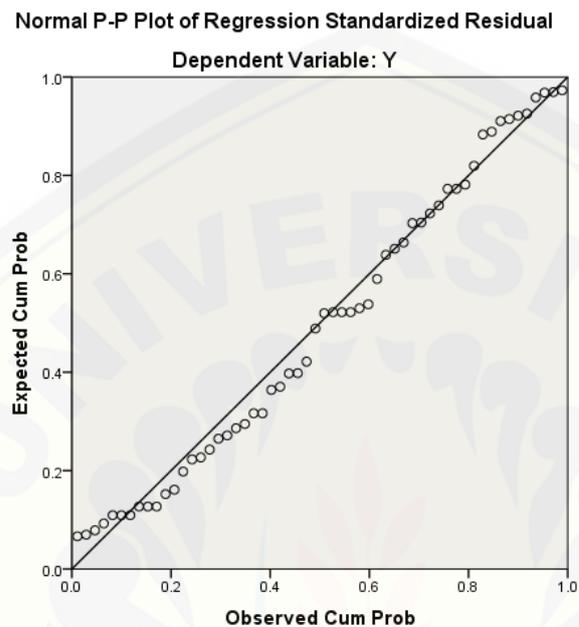
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.512	3.591		1.813	.076
	Motivasi	.167	.216	.116	.774	.442
	Lingkungan Kerja	.142	.131	.167	1.081	.285
	Kompensasi	.346	.153	.335	2.262	.028

a. Dependent Variable: Kinerja



LAMPIRAN 6

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

HASIL UJI ASUMSI KLASIK**Normalitas Model****Uji Multikolinearitas****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.527 ^a	.278	.236	1.878

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.512	3.591		1.813	.076	
	Motivasi	.167	.216	.116	.774	.442	.615
	Lingkungan Kerja	.142	.131	.167	1.081	.285	.582
	Kompensasi	.346	.153	.335	2.262	.028	1.574

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Heteroskedastisitas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.228 ^a	.052	-.002	.99598

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.841	3	.947	.955	.421 ^b
	Residual	51.583	52	.992		
	Total	54.424	55			

a. Dependent Variable: RES2

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

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.864	1.904		.454	.652
1 Motivasi	-.091	.115	-.137	-.798	.429
1 Lingkungan Kerja	.116	.070	.295	1.664	.102
1 Kompensasi	-.062	.081	-.129	-.762	.450

a. Dependent Variable: RES2





LAMPIRAN 7

TABEL r

Tabel r Product Moment

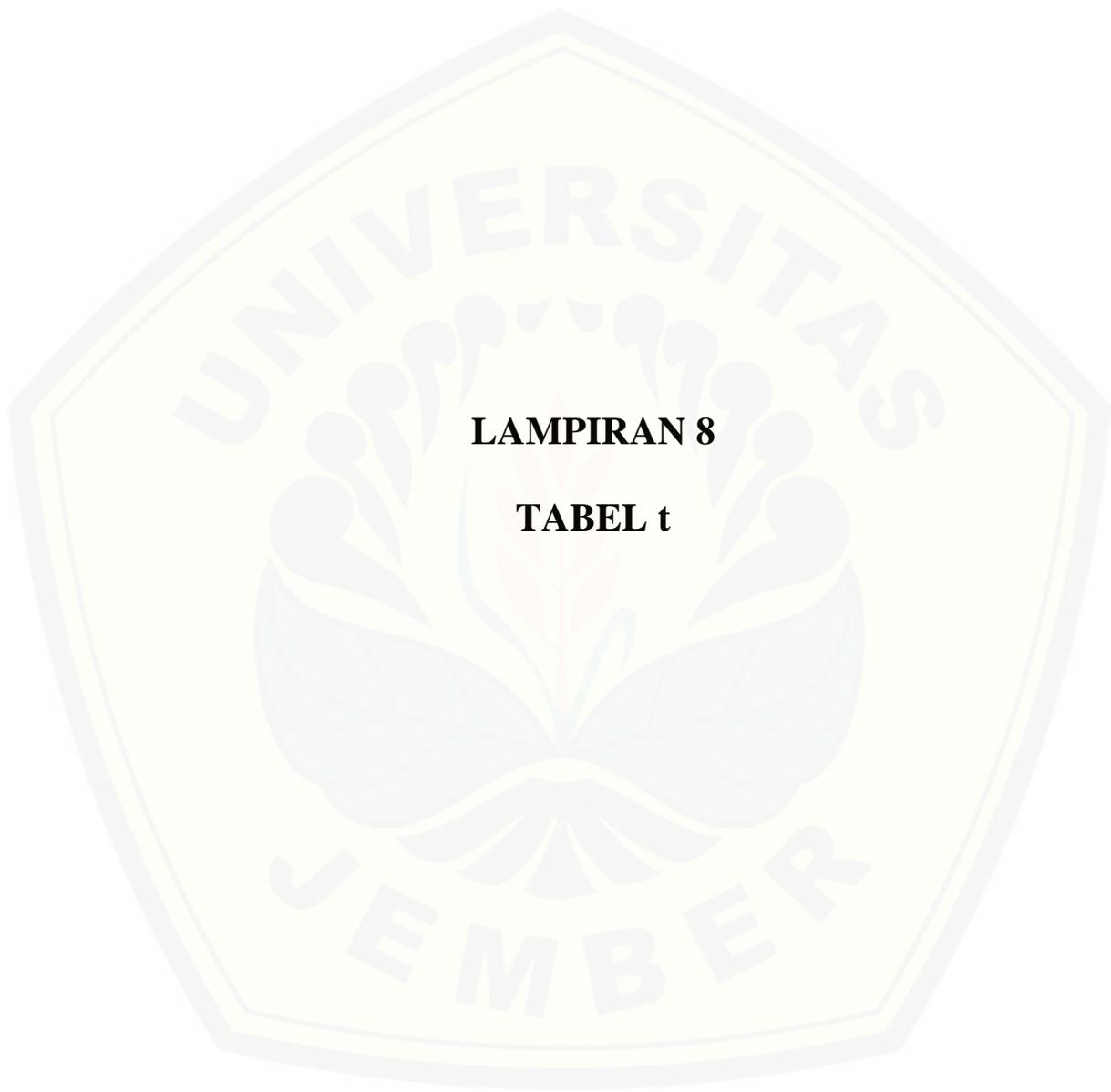
Pada Sig.0,05 (Two Tail)

N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13

Dilanjutkan

Lanjutan

27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126



LAMPIRAN 8

TABEL t

Tabel t

Titik Persentase Distribusi t

(df = 1 – 40)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		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	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499

df	Pr	(23-48)						
		0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41		0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42		0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43		0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44		0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45		0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46		0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47		0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48		0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891

		(49 – 60)						
df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
49		0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50		0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51		0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52		0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53		0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54		0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55		0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56		0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57		0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58		0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59		0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60		0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171



LAMPIRAN 9

TABEL F

Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05										
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97