



**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MEUBEL
CV. SARI SOFA LUMAJANG**

*INFLUENCE OF MOTIVATION, COMPENSATION AND WORK
ENVIRONMENT TO PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN FURNITURE
COMPANY CV. SARI SOFA LUMAJANG*

SKRIPSI

Oleh

Norhayati

130810201272

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2017



**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MEUBEL
CV. SARI SOFA LUMAJANG**

*INFLUENCE OF MOTIVATION, COMPENSATION AND WORK
ENVIRONMENT TO PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN FURNITURE
COMPANY CV. SARI SOFA LUMAJANG*

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat guna
memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Oleh

Norhayati

NIM 130810201272

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2017**

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

SURAT PERNYATAAN

Nama : Norhayati
NIM : 130810201272
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Motivasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Meubel CV. Sari Sofa
Lumajang

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 bertanggungjawab 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, `17 April 2017

Yang menyatakan,

Norhayati

NIM : 130810201272

PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi :PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MEUBEL CV. SARI SOFA LUMAJANG

Nama Mahasiswa : Norhayati

NIM : 130810201272

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 21 April 2017

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. M. Syaharudin, M.M
NIP. 195509191985031003

Tatok Endhiarto S.E., M.Si
NIP. 196004041989021001

Menyetujui,
Ketua Program Studi
S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M.
NIP. 197805252003122002

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MEUBEL
CV. SARI SOFA LUMAJANG**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : NORHAYATI

NIM : 130810201272

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

4 Mei 2017

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

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Drs. Agus Priyono M.M, / : (.....)

NIP. 196010161987021001

Sekretaris : Prof. Dr. Istifada M.Si / : (.....)

NIP. 196610201990022001

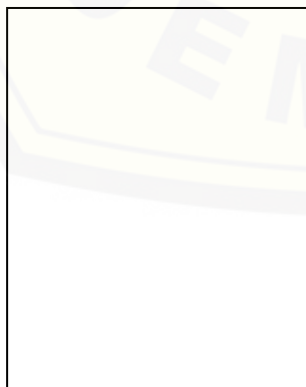
Anggota : Ema Desia Prajitasari S. E M M : (.....)

NIP. 197912212008122002

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Jember



Dr. Muhammad Miqdad, SE, M.M. Ak., CA.

NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada hamba-Nya untuk kemudahan pembuatan Skripsi ini.
2. Orang tua saya Ayah H. Urip dan Ibu Hj. Sriyatun yang telah memberikan kasih sayang, doa, dan cinta kasihnya yang tidak pernah lelah kepada penulis.
3. Para pengajar saya sejak SD, SMP, SMU yang telah banyak memberi ilmu bermanfaat buat saya. Serta Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang senantiasa membimbing dengan tulus dan memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman
4. Teman-teman Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2013 dan gengs nono terima kasih atas pemberian semangat serta doanya.
5. Almamater Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang kubanggakan.

MOTTO

“pekerjaan hebat tidak dilakukan dengan kekuatan, tapi dengan ketekunan dan kegigihan”

(Samuel Jhonson)





**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MEUBEL
CV. SARI SOFA LUMAJANG**

*INFLUENCE OF MOTIVATION, COMPENSATION AND WORK
ENVIRONMENT TO PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN FURNITURE
COMPANY CV. SARI SOFA LUMAJANG*

SKRIPSI

Oleh

Norhayati

130810201272

Pembimbing

Dosen Pembimbing 1

: Drs. Muhammad Syaharudin M.M

Dosen Pembimbing 2

: Tatok Endhiarto S.E.,M.SI

RINGKASAN

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MEUBEL CV. SARI SOFA LUMAJANG; Norhayati, 130810201272; 2017; 85 halaman; Program Studi Ilmu Ekonomi; Jurusan Ekonomi; Fakultas Ekonomi dan Bisnis; Universitas Jember.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Persoalan yang mendasar terkait dengan sumber daya manusia adalah bagaimana cara mengembangkan sumber daya manusia sehingga mampu menghadapi era yang sarat dengan kompetisi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian penjelasan (*explanatory research*), yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan suatu variabel dengan variabel lain dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini dilakukan di CV. Sari Sofa Lumajang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di CV. Sari Sofa Lumajang sebanyak 43 karyawan. Besar sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Analisis data menggunakan analisis Regresi Linier berganda, teknik ini digunakan untuk mengetahui pengaruh keseluruhan variabel bebas dengan variabel terikat.

Hasil dari penelitian ini adalah ada pengaruh secara parsial diperoleh nilai T hitung motivasi (X_1) sebesar 2.494 dan kompensasi (X_2) sebesar 2.102 serta lingkungan kerja (X_3) sebesar 2.529 lebih besar dari $t_{tabel} = 2.01954$, sehingga secara parsial motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) serta lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja. Hasil Uji F menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} = 22.170$ lebih besar nilai $F_{tabel} = 2.83$, artinya ada pengaruh secara bersama-sama motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) serta lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja dengan persamaan regresi $Y = 2.194 + 0.325X_1 + 0.253X_2 + 0.346X_3$. Sementara koefisien determinasi (R^2) setelah disesuaikan didapatkan nilai R adjustnya sebesar 0.409 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X_1) dan motivasi kerja (X_2) serta disiplin kerja (X_3) secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 40.9% terhadap kinerja (Y).

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara parsial dan simultan motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) serta lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) karyawan tetap di CV. Sari Sofa Lumajang

SUMMARY

The Influence Transformational Leadership Style, Motivation and Work Discipline on the Performance of Employees PT. Pandu Sata Utama Kalisat Branch Jember. Norhayati, 130810201272; 2017; 85 pages; Economics Study Program; Faculty of Economics; Economics and Business Faculty; University of Jember.

Human resources (HR) is one of the important assets of organizations that can mobilize other resources. The fundamental issue related to human resources is how to develop human resources so as to face competition era. This study aimed to determine the effect of motivation, compensation and work environment on the performance.

This research is categorized as research explanations (explanatory research), the research describes the relationship of a variable with another variable and examined the association between multiple variables through hypothesis testing. This research was conducted at CV. Sari Sofa Lumajang. The population in this study were as employees of CV. Sari Sofa Lumajang as many as 43 employees. The sample size in this study using saturated sample. Analisis data using multiple linear regression analysis, the technique is used to determine the overall effect of the independent variables with the dependent variable.

The results of this study there was partial effect obtained value T count motivation (X1) of 2494 and compensation (X2) of 2102 as well as the performance of work (X3) of 2529 is greater than table = 2.01954, resulting in partial motivation (X1) and work compensation (X2) and work environment (X3) influence performance. F test results showed that the value of $F = 22.170$ larger F_{table} value = 2.83, meaning that there is an influence jointly motivation (X1) and compensation (X2) and work environment (X3) on the performance by the regression equation $Y = 2.194 + 0.325 X_1 + 0.253 X_2 + 0.346 X_3$, while the coefficient of determination (R^2) after adjusting the value of R adjustnya obtained for 0.409 showed that motivation variable (X1) and compensation (X2) and work environment (X3) together accounted for 40.9% on performance (Y).

Based on the research results can be concluded that there was a partial effect and simultaneous motivation (X1) and compensation (X2) and work (X3) on the environment performance (Y) employees at CV. Sari Sofa Lumajang

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga terselesaikan Skripsi dengan judul “PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MEUBEL CV. SARI SOFA LUMAJANG”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis 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, tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan dari semua pihak, akhirnya penulisan skripsi ini mampu terselesaikan. Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, S.E M.M. Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M , selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Bapak Drs. M. Syaharudin, M.M, selaku Pembimbing I dan Bapak Tatok Endhiarto S.E, M.Si, yang telah memberikan ilmu, petunjuk, saran dan koreksi hingga terselesaikannya Skripsi ini.
4. Semangat untuk teman-teman seperjuangan jurusan manajemen angkatan 2013 terutama konsentrasi manajemen SDM angkatan 2013
5. Terima kasih untuk almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
6. Seluruh pihak yang telah banyak membantu memberikan bantuan dan dorongan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi penulis berharap semoga Skripsi ini bermanfaat dan memberikan pengetahuan tambahan bagi yang membacanya.

Jember, 28 Maret 2017

Penulis

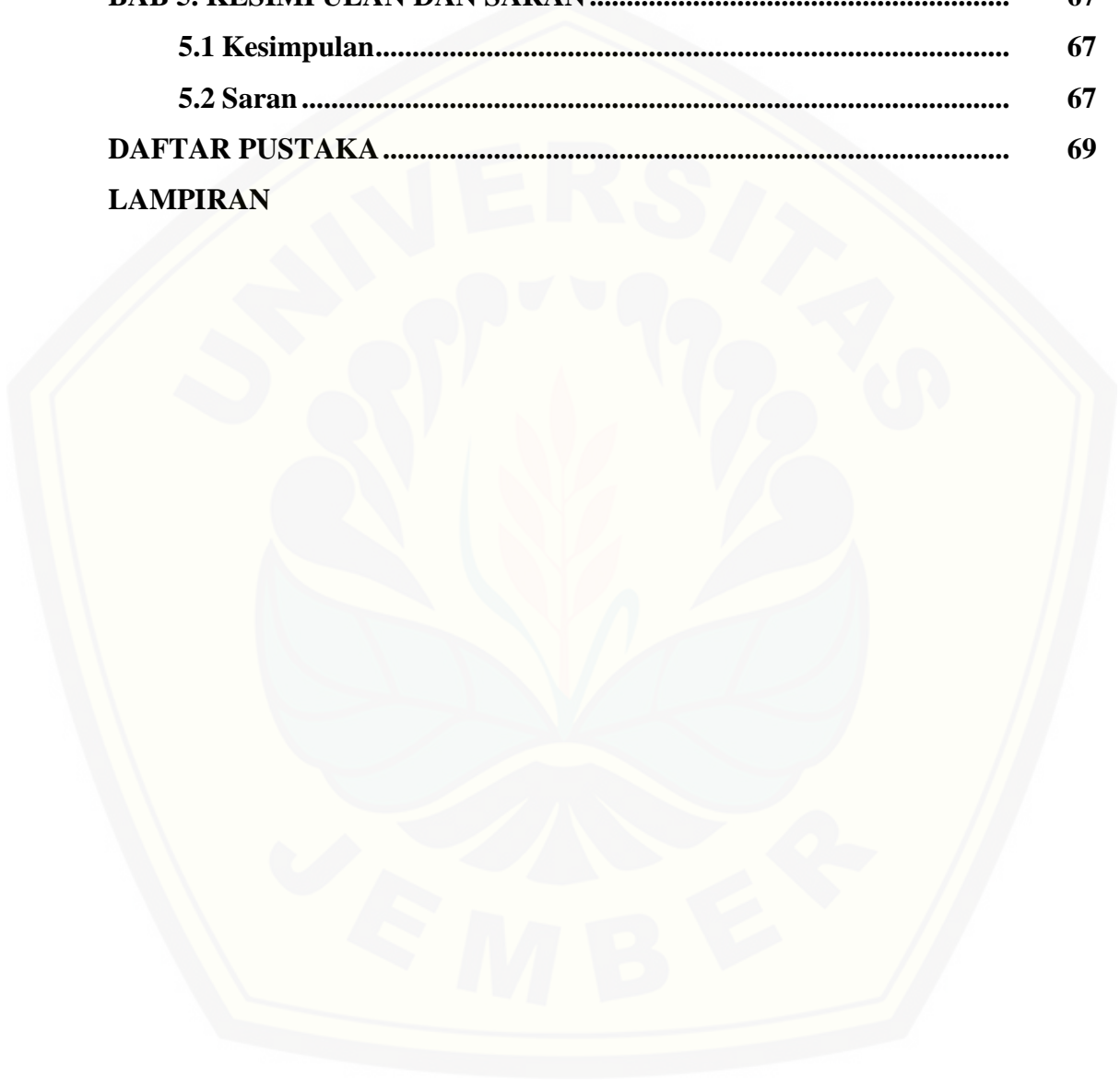


DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PERNGESAHAN.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PEMBIMBING	viii
RINGKASAN	ix
<i>SUMMARY</i>	x
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	5
1.3 Tujuan penelitian.....	6
1.4 Manfaat penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Pengertian Motivasi	7
2.1.2 Teori Motivasi.....	8

2.1.3 Indikator Motivasi	10
2.2 Konsep Kompensasi	11
2.2.1 Pengertian Kompensasi	11
2.2.2 Indikator Kompensasi	15
2.3 Konsep Lingkungan Kerja	17
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	17
2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja	23
2.4 Konsep Kinerja	24
2.4.1 Pengertian Kinerja	24
2.4.2 Indikator Kinerja	25
2.5 Penelitian terdahulu	26
2.6 Kerangka konseptual	31
2.7 Pengembangan Hipotesis Penelitian.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1 Rancangan Penelitian.....	34
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	34
3.3 Jenis dan Sumber Data	34
3.4 Teknik Pengumpulan Data	35
3.5 Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel	35
3.6 Skala Pengukuran Variabel	38
3.7 Uji Instrumen Penelitian.....	40
3.8 Uji Asumsi Klasik	41
3.9 Analisis Data	42
3.10 Kerangka Pemecahan Masalah Penelitian	44
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	46
4.1 Gambaran Umum Penelitian.....	46
4.1.1 Sejarah Singkat	46
4.1.2 Struktur organisasi	47
4.2 Deskripsi Responden	47
4.3 Deskripsi Variabel	50

4.4 Uji Instrumen Data.....	56
4.5 Uji Asumsi Klasik	57
4.6 Analisis Data.....	59
4.7 Pembahasan.....	62
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	67
5.1 Kesimpulan.....	67
5.2 Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	

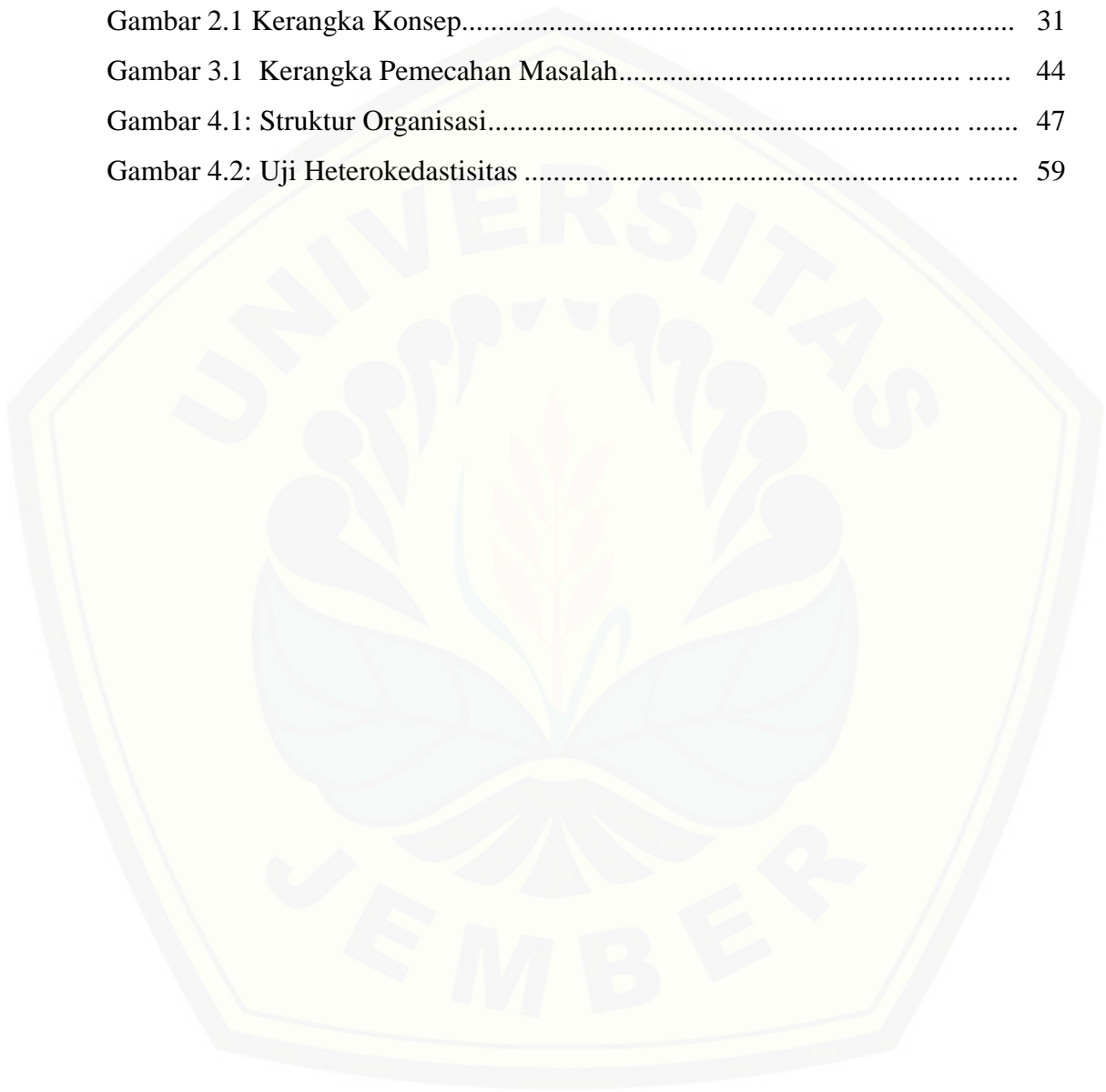


DAFTAR TABEL

Tabel 2.1: Penelitian terdahulu	30
Tabel 4.1.Distribusi Frekuensi Umur Responden	47
Tabel 4.2.Distribusi frekuensi Jenis Kelamin Responden	47
Tabel 4.3.Distribusi frekuensi Pendidikan Responden	47
Tabel 4.4 Distribusi frekuensi Masa Kerja Responden.....	49
Tabel 4.5 Distribusi frekuensi status pernikahan Responden	49
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Motivasi kerja	50
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap kompensasi	52
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap lingkungan kerja	53
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Kinerja	55
Tabel 4.10 : Validitas Instrumen	56
Tabel 4.11: Reliabilitas Intrumen.....	57
Tabel 4.12 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	58
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	58
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	60

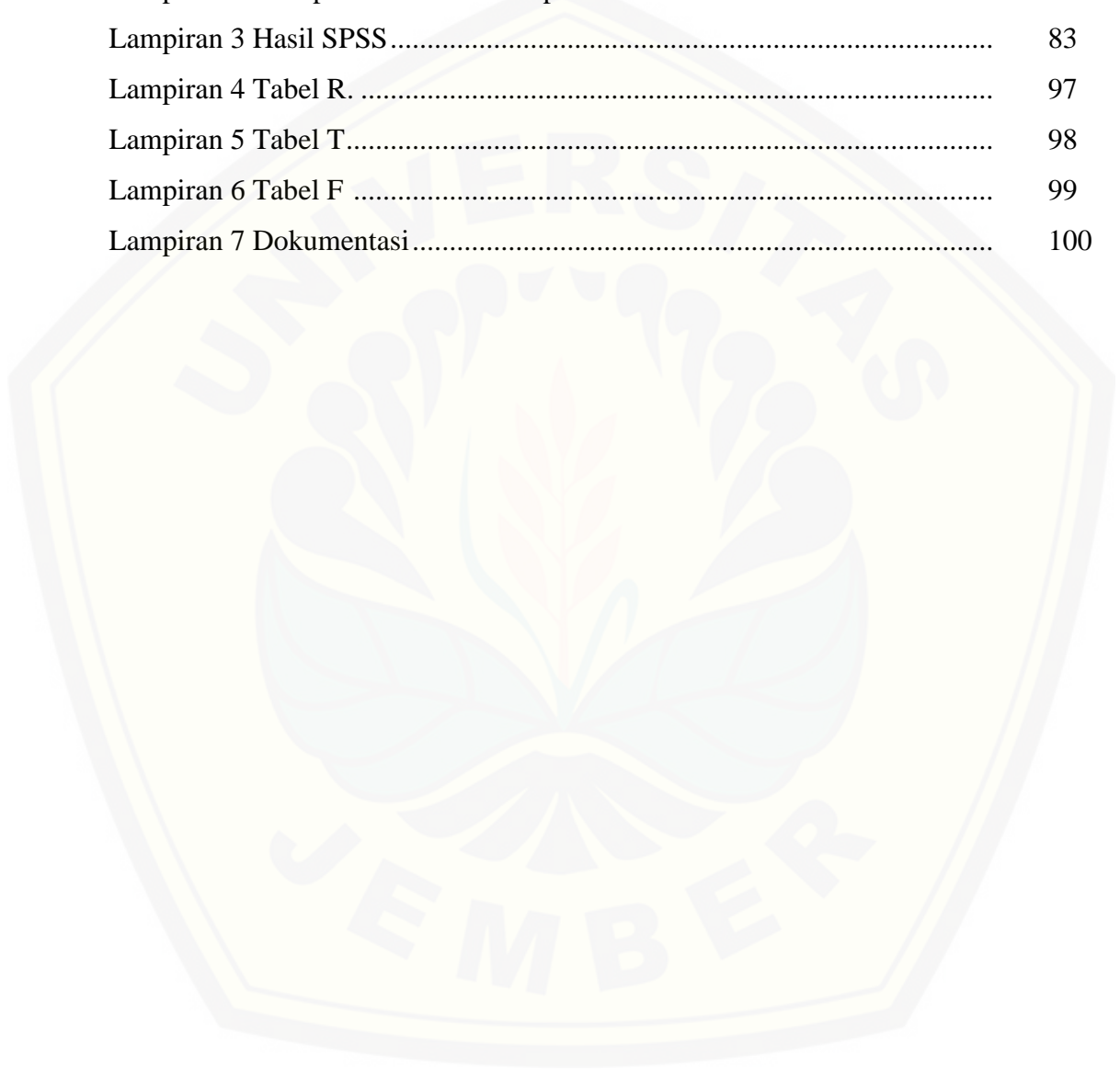
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep.....	31
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	44
Gambar 4.1: Struktur Organisasi.....	47
Gambar 4.2: Uji Heterokedastisitas	59



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	72
Lampiran 2 Tablasi Resnponden.....	76
Lampiran 2 Rekaputasi Jawaban Responden.....	79
Lampiran 3 Hasil SPSS.....	83
Lampiran 4 Tabel R.	97
Lampiran 5 Tabel T.....	98
Lampiran 6 Tabel F	99
Lampiran 7 Dokumentasi.....	100



BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting. Sumber daya manusia ini merupakan penggerak utama atas kelancaran jalannya perusahaan. Sumber daya manusia adalah karyawan yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan (Werther dan Davis dalam Sutrisno, 2009:1). Setiap perusahaan selalu menginginkan para karyawan untuk dapat bekerja dengan baik, karena hal ini akan berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan itu sendiri. Hal utama yang dituntut oleh perusahaan dari karyawan adalah kinerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu diperlukan manajemen karyawan yang baik mencapai kinerja yang diharapkan.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Hariandja (2007:2) kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan semua tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja karyawan dalam perusahaan sangat berkaitan dengan beberapa faktor yang mempengaruhi salah satunya adalah motivasi. Setiap manajer dalam level apapun akan senantiasa dituntut untuk berbuat sesuatu yang dapat mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya termotivasi, sehingga anggota perusahaan tersebut dapat memberikan kinerja yang memuaskan, karena mereka melakukan tugasnya dengan perasaan gembira, dalam suasana kegairahan yang

tinggi, dan tidak tertekan (Ardana,dkk, 2009: 29). Penelitian dilakukan oleh Anas (2015) menjelaskan tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa faktor-faktor motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi dalam bekerja harus diperhatikan oleh perusahaan agar dapat mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan sehingga karyawan mempunyai semangat kerja dalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah direncanakan dan pada akhirnya perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan, ketrampilan dan kecakapan dalam bekerja.

Faktor kinerja berikutnya adalah kompensasi. Pengembangan atau peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan membayarkan kompensasi menurut kondisi pasar, aman, mengandung nilai-nilai kekeluargaan, dan mampu memenuhi kebutuhan keluarga karyawan tersebut (Aityan dan Gupta, 2011:4). Masalah kompensasi merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan. Tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun perusahaan. Bila perusahaan tidak memperhatikan kompensasi bagi karyawannya maka akan semakin besar kemungkinan bagi perusahaan untuk kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Faktor kinerja selanjutnya adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito dalam (Sariyathi, 2007:66) lingkungan kerja merupakan semua yang ada pada lingkungan pekerja yang mampu mempengaruhi diri dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja dalam perusahaan mempunyai pengaruh penting untuk kelancaran produksi dengan lingkungan yang sesuai, sehingga mampu memuaskan karyawan dalam melaksanakan kegiatan, tapi juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Manusia dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, apabila ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dalam melaksanakan kegiatannya merasa aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menimbulkan akibat dalam jangka panjang.

Dewasa ini, perkembangan teknologi yang pesat dan tingkat pertumbuhan ekonomi yang tinggi dan perkembangan tingkat permintaan yang kompleks mengakibatkan timbulnya berbagai cabang industri yang hanya semata-mata menjawab kebutuhan masyarakat. Salah satu hasil industri yang kini banyak meningkatkan sektor perekonomian adalah industri meubel. Industri meubel yang semakin bertambah sehingga membawa pengaruh menguatnya pasaran hasil meubel didalam negeri. Kabupaten Lumajang merupakan salah satu daerah agrobis di wilayah Jawa Timur dengan tingkat industri meubel menembus pasar internasional. Sehingga potensi investasi perindustrian dan perdagangan dominan berbasis hasil olahan dari komoditi pertanian dan perkayuan. Tercatat jumlah sentra industri yang berbasis hasil olahan dari pertanian di kabupaten lumajang mencapai 55 sentra yang menyerap 5.753 tenaga kerja dari total 110 industri dan 9.972 tenaga kerja di kabupaten lumajang. Industri meubel menjadi menjadi salah satu mata pencaharian utama bagi sebagian besar masyarakat Lumajang.

Meubel CV. Sari Sofa Lumajang ini merupakan salah satu perusahaan yang ada di Lumajang dengan tenaga kerja yang cukup besar dengan kegiatan usahanya yang membutuhkan ketrampilan dibidang pertukangan. CV. Sari Sofa Lumajang ini memproduksi meja, kursi, dipan, bufet, almari dan berbagai macam furniture yang berbahan dasar kayu. Pengerjaannya dikerjakan dengan oleh tenaga tenaga yang profesional dibidangnya. Meubel CV. Sari Sofa Lumajang melayani pemesanan sesuai dengan permintaan pemesan, dengan cara pemesan memberikan gambaran/konsep barang yang akan dipesan. Produk unggulan dari Meubel ini adalah meja dan kursi yang memiliki tingkat kualitas dan presisi yang tinggi. Selain itu Meubel CV. Sari Sofa Lumajang mendatangkan langsung tenaga dari Jepara diantaranya. Sasaran pasar dari Meubel CV. Sari Sofa Lumajang adalah seluruh segmen pasar, baik dari bawah, menengah dan atas, semua tergantung permintaan pemesan dan dalam rangka memenuhi segala permintaan segman pasar. Berdasarkan hasil wawancara dengan Pemilik Meubel CV. Sari Sofa Lumajang Bapak Ahmadi menjelaskan bahwa penjualannya sangatlah fluktuatif. Pada tahun 2013 tingkat pertumbuhan penjualan mencapai 8.9%, pada tahun 2014 meningkat sebesar 9.4%, pada tahun 2015 sebesar 8.7% dan pada tahun 2016

mengalami penurunan menjadi 6.4%. Keadaan ini dimungkinkan karena beberapa hal, seperti kondisi persaingan, rendahnya minat beli konsumen dan sebagainya.

Keberhasilan Meubel CV. Sari Sofa Lumajang berkaitan erat dengan peranan karyawannya. Jika karyawan dapat bekerja dengan kaulitas yang terbaik sesuai dengan permintaan konsumen maka tidak menutup kemungkinan CV. Sari Sofa Lumajang menjadi produk yang *go internasional*. Upaya untuk meningkatkan penjualan produk menuntut pelaku usaha melakukan pengelolaan manajemen dengan baik, sehingga akan dapat menguasai pangsa pasarnya. Suatu perusahaan akan dapat menguasai pangsa pasar yang luas apabila memiliki *performance* yang baik dalam arti luas termasuk dalam melakukan efisiensi sumber-sumber ekonomi yang dimiliki perusahaan agar tetap bertahan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di Meubel CV. Sari Sofa Lumajang berbanding terbalik dengan prestasi yang selama ini diperoleh terutama dalam hal penjualan dan pasar. Sejauh ini kinerja karyawan sangat fluktuatif, hal ini ditandai dengan banyaknya pemesanan konsumen yang tidak bisa dikerjakan dengan tepat waktu, pemesanan dikerjakan tidak sesuai dengan permintaan konsumen, jumlah produk yang dihasilkan semakin menurun, adanya komunikasi yang kurang baik sesama karyawan. Keadaan ini bukan tanpa sebab melainkan dipengaruhi oleh rendahnya motivasi kerja karyawan, minimnya kompensasi yang diberikan serta lingkungan yang kurang nyaman dalam bekerja.

Motivasi kerja karyawan Meubel CV. Sari Sofa Lumajang digambarkan dengan beberapa keadaan seperti tidak maksimalnya jam kerja untuk kegiatan bekerja, seringnya menunda pekerjaan, lebih suka kerja lembur. Rendahnya motivasi kerja karyawan akan berdampak pada pencapaian kinerja perusahaan. Semakin baik motivasi yang dimiliki karyawan maka memungkinkan akan semakin baik kinerjanya. upaya untuk meningkatkan motivasi kerja yang baik dengan memberikan pengarahan kepada karyawan.

Meubel CV. Sari Sofa Lumajanag dalam memberikan kompensasi kepada para karyawan terlebih dahulu dengan melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil. Sistem tersebut umumnya berisi kriteria penilaiansetiap pegawai yang ada misalnya mulai dari jumlah pekerjaan

yang bisa diselesaikan, kecepata kerja, komunikasi dengan karyawan lain, perilaku, pengetahuan atas pekerjaan, dan lain sebagainya. Kompensasi yang selama ini terjadi di Meubel CV. Sofa Lumajang adalah dengan pemberian komisi kepada karyawan yang terlibat dalam penjualan, memberikan upah setiap bulan sesuai dengan hari kerja, memberikan uang tunai setiap hari raya, uang lembur diberikan setengah dari upah harian. Pemberian kompensasi yang layak kepada karyawan berdampak pada kinerjanya, dengan kompensasi yang layak maka karyawan akan semangat dalam bekerja sehingga memungkinkan pencapaian kinerja akan semakin baik.

Lingkungan kerja di Meubel CV. Sari Sofa Lumajang menunjukkan lingkungan yang kurang nyaman, hal ini dikarenakan karyawan bekerja dalam satu ruangan/ gudang. Keadaan ini jelas mengganggu kenyamanan dalam bekerja seperti suara bising mesin kayu, polusi udara akibat serpihan kayu, bau yang ditimbulkan saat melakukan sepet kayu, dan sebagainya. Keadaan ini seharusnya menjadi perhatian serius bagi CV. Sari Sofa Lumajang untuk meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif dengan mengklasifikasikan para pekerja sesuai agar bekerja lebih maksimal. Jika karyawan tidak bisa bertahan bekerja dengan kondisi tersebut maka akan berdampak pada kinerjanya, dengan kata buruknya lingkungan kerja karyawan dimungkinkan akan menyebabkan kinerja menurun.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut yaitu :

- a. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Meubel CV. Sari Sofa Lumajang?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Meubel CV. Sari Sofa Lumajang?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Meubel CV. Sari Sofa Lumajang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah-masalah diatas adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Meubel CV. Sari Sofa Lumajang
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Meubel CV. Sari Sofa Lumajang
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Meubel CV. Sari Sofa Lumajang

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak, antara lain :

- a. Bagi instansi
Memberikan informasi tentang seberapa besar pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Meubel CV. Sari Sofa Lumajang
- b. Bagi akademisi
Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi dasar atau acuan bagi penelitian yang sejenis.
- c. Bagi peneliti selanjutnya
Memperoleh pengalaman dan menambah pengetahuan praktis yang berharga bagi peneliti, serta diharapkan dapat menjadi bekal untuk memasuki dunia kerja.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2009: 141) motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang artinya dorongan atau mengarahkan. Motivasi ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Robbins (2001:166) menyatakan definisi dari motivasi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan perusahaan yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. Menurut Sutrisno (dalam Suwadi, 2012:17) menyatakan bahwa motivasi adalah pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya yaitu kebutuhan dan keinginan tersebut

Pendapat lain menurut Siagian (2007: 285) mengatakan motivasi adalah segala sesuatu yang menjadi pendorong tingkah laku yang menuntut atau mendorong orang untuk memenuhi suatu kebutuhan. Motivasi merupakan masalah yang kompleks pada perusahaan atau instansi, karena motivasi setiap karyawan atau sumber daya manusia berbeda satu sama lain. Manusia merupakan makhluk yang unik baik secara fisik maupun mental. Untuk itu seorang pimpinan harus mengetahui motivasi karyawannya, sebab faktor ini penting untuk mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia, yang akhirnya untuk mencapai tujuan instansi. Menurut Rivai (2009:837) mengatakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Manusia dalam suatu kegiatan tertentu bukan saja berbeda dalam kemampuannya, namun juga berbeda dalam kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Mangkunegara (2016:93), motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap

lingkungannya, sedangkan motivasi adalah salah kondisi yang mennggerakkan agar mampu mencapai tujuan motifnya.

2.2.2 Teori Motivasi

Menurut Ishak dan Hendrik (2003:222-230) teori-teori motivasi dikelompokkan atas:

1. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori ini berdasarkan interview yang telah dilakukan oleh Herzberg. Penelitian yang dilakukan dengan menginterview sejumlah orang. Herzberg tiba pada suatu keyakinan bahwa dua kolompok faktor yang mempengaruhi perilaku adalah :

a. Hygiene Factor

Faktor ini berkaitan dengan konteks kerja dan arti lingkungan kerja bagi individu. Faktor-faktor higinis yang dimaksud adalah kondisi kerja, dasar pembayaran (gaji), kebijakan perusahaan, hubungan antar personal dan kualitas pengawasan.

b. Satisfier factor

Merupakan faktor pemuas yang dimaksud berhubungan dengan isi kerja dan definisi bagaimana seseorang menikmati atau merasakan pekerjaannya. Faktor yang dimaksud adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan kesempatan untuk berkembang. Menurut teori ini faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi adalah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan dan pertumbuhan. Sedangkan faktor hygiene adalah kebijaksanaan perusahaan, supervisi, kondisi pekerjaan, status, keamanan, upah dan gaji.

2. Teori Pengharapan

Salah satu penjelasan yang paling diterima secara luas mengenai motivasi ada teori pengharapan (ekspektasi) dari Victor Vroom. Teori ini berargumen bahwa kekuatan dari kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu bergantung pada kekuatan pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh

output tertentu dan tergantung pada daya tarik output itu bagi individu tersebut. Teori pengharapan mengatakan karyawan dimotivasi untuk melakukan upaya lebih keras bila ia meyakini upaya itu akan menghasilkan penilaian kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, teori tersebut berfokus pada 3 hubungan, yaitu :

- a. Hubungan upaya – kinerja. Probabilitas yang dipersepsikan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah upaya tertentu itu akan mendorong kinerja.
- b. Hubungan kinerja – imbalan. Sampai sejauh mana individu itu meyakini bahwa ber kinerja pada tingkat tertentu akan mendorong tercapainya output yang diinginkan.
- c. Hubungan imbalan – sasaran pribadi. Sampai sejauh mana imbalan-imbalan perusahaan memenuhi sasaran atau kebutuhan pribadi individu serta potensi daya tarik imbalan tersebut bagi individu tersebut.

3. Teori Motivasi Kebutuhan Maslow

Maslow menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Hipotesis Maslow mengatakan bahwa lima jenjang kebutuhan yang ada dalam diri manusia terdiri dari :

- a. Fisiologis, antara lain kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lain.
- b. Keamanan, antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c. Sosial, antara lain kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima dengan baik, persahabatan.
- d. Penghargaan, antara lain mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi.
- e. Aktualisasi diri, merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan kebutuhan diri.

4. Teori ERG Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer yang berargumen bahwa ada 3 kelompok kebutuhan inti, yaitu:
 - a. Existence (Eksistensi)

Kelompok eksistensi memperhatikan tentang pemberian persyaratan keberadaan materil dasar kita, mencakup butir-butir yang oleh Maslow dianggap sebagai kebutuhan psikologis dan keamanan.
 - b. Relatedness (keterhubungan)

Hasrat yang kita miliki untuk memelihara hubungan antar pribadi yang penting. Hasrat sosial dan status menuntut terpenuhinya interaksi dengan orang-orang lain dan hasrat ini sejalan dengan kebutuhan sosial Maslow dan komponen eksternal pada klasifikasi penghargaan Maslow.
 - c. Growth (pertumbuhan)

Hasrat intrinsik untuk perkembangan pribadi, yang mencakup komponen intrinsik dari kategori penghargaan Maslow dan karakteristik-karakteristik yang tercakup pada aktualisasi diri.

2.2.3 Indikator Motivasi

Teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan yang diungkapkan Maslow. Menurut Maslow dalam Robbins (2006:167) mengatakan bahwa didalam diri semua manusia ada lima jenjang kebutuhan yaitu:

- a. Fisiologis, antara lain kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lain.
- b. Keamanan, antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c. Sosial, antara lain kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima dengan baik, persahabatan.
- d. Penghargaan, antara lain mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi.
- e. Aktualisasi diri, merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan kebutuhan diri.

Abin Syamsuddin Makmun (2013) mengemukakan bahwa untuk memahami motivasi individu dapat dilihat dari beberapa indikator, diantaranya: (1) durasi kegiatan; (2) frekuensi kegiatan; (3) persistensi pada kegiatan; (4) ketabahan, keuletan dan kemampuan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan; (5) devosi dan pengorbanan untuk mencapai tujuan; (6) tingkat aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan; (7) tingkat kualifikasi prestasi atau produk (output) yang dicapai dari kegiatan yang dilakukan; (8) arah sikap terhadap sasaran kegiatan. Indikator-indikator motivasi kerja McClelland's yaitu; (1) upah yang adil dan layak; (2) kesempatan untuk maju; (3) pengakuan sebagai individu; (4) keamanan bekerja; (5) tempat kerja yang baik; (6) penerimaan oleh kelompok; (7) perlakuan yang wajar; (8) pengakuan atas prestasi (Hasibuan, 2005:163)

2.3 Kompensasi

2.3.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Simamora dalam (Badriyah, 2015:54) mendefinisikan bahwa Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan – imbalan financial (financial reward) yang diterima oleh orang – orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Sedangkan Menurut Rachmawati (2008:144) Kompensasi adalah salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pada karyawan. Menurut Dessler dalam Badriyah (2015: 85) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan salah satu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari dipekerjaan pegawai itu. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Hasibuan dalam (Badriyah, 2015:118). Menurut Mutiara Pangabean dalam Subekhi (2012:176) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan

Menurut Panggabean dalam Sutrisno (2009:182), kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu;

1. Kompensasi langsung (*Financial*) adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yaitu berupa gaji, tunjangan, dan insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.
 - a. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan pasti.
 - b. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawannya telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
 - c. Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar atau mencapai target.
2. Kompensasi tidak langsung (*Non financial*) adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yaitu benefit dan services (tunjangan pelayanan). Benefit dan services adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti uang pensiun, olah raga dan darma wisata (*family gathering*).

Tujuan diadakan pemberian kompensasi menurut T. Hani Handoko dalam Badriyah (2015:156) tujuan kompensasi yaitu :

1. Memperoleh SDM yang berkualitas
Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsive terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.
2. Mempertahankan karyawan yang ada
Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

3. Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

4. Penghargaan terhadap perilaku yang di inginkan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang di inginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.

5. Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar dibawah atau diatas standar.

6. Mengikuti aturan hukum

System gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

7. Memfasilitasi pengertian

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para karyawan.

8. Meningkatkan efisiensi administrasi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat system informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut menurut Hasibuan dalam Badriyah (2015: 129):

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Serikat Buruh/Perusahaan Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktifitas Kerja Karyawan

Jika produktifitas kerja karyawan baik dan layak dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktifitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah semakin kecil.

7) Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi/gaji yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat wewenang dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula

8) Pendidikan dan Pengalaman Karyawan

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

9) Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur.

10) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakan. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaan) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah

2.3.2 Indikator Kompensasi

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi karyawan menurut Simamora (2006:54) adalah sebagai berikut :

1. Upah dan gaji

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

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan ke karyawan.

4. Fasilitas

Fasilitas adalah kenikmatan seperti mobil perusahaan, tempat parkir khusus atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

Nalendra (2008:20) menyatakan indikator kompensasi terdiri dari: a. Gaji pokok. Imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan. b. Tunjangan. Unsur-unsur balas jasa yang diberikan dalam nilai rupiah secara langsung kepada karyawan individual dan dapat diketahui secara pasti. c. Bonus. Dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas dan semangat kerja karyawan. Penentuan besarnya pemberian bonus adalah berdasarkan kebijakan perusahaan, tidak ada ketetapan yang pasti mengenai bonus yang diberikan.

Menurut Noe dalam Aulia dan Troena (2013: 4) menyatakan bahwa indikator kompensasi finansial terbagi menjadi empat, yaitu:

1. Upah dan gaji

Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.

2. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi maka dan mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

3. Tunjangan

Imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan, dan rabat untuk produk-produk perusahaan.

Hasibuan (2012:86) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji
2. Upah
3. Upah insentif
4. Asuransi
5. Fasilitas kantor

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan organisasi kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut Sedarmayanti (2009:21) definisi 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.

Sedarmayanti (2009:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti (2009: 22) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut (Analisa, 2011:22):

a. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap pegawai didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

b. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat pegawai sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

c. Udara

Di dalam ruangan kerja pegawai dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan.

d. Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para pegawai dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja pegawai sehingga kinerja pegawai bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

e. Ruang gerak

Suatu organisasi sebaiknya pegawai yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Pegawai tidak mungkin

dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat pegawai bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para pegawai tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

f. Keamanan

Rasa aman bagi pegawai sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman pegawai tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja pegawai tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga pegawai merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

g. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih pegawai akan merasa senang sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedamayanti (2009:31) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama pegawai dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang pegawai dengan pegawai lain dan dengan

pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat pegawai merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja pegawai akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat. Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku pegawai, yaitu (Analisa, 2011:25):

- a. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2011:27) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah : 1. Penerangan / cahaya di tempat kerja 2. Temperatur / suhu udara di tempat kerja 3.Kelembaban di tempat kerja 4.Sirkulasi udara di tempat kerja 5.Kebisingan di tempat kerja 6.Bau tidak sedap di tempat kerja 7.Tata warna di tempat kerja 8.Dekorasi di tempat kerja 9.Musik di tempat kerja 10. Keamanan di tempat kerja

Berikut ini akan diuraikan masing – masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia, yaitu :

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna untuk mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak

menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur di Tempat Kerja

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

3. Kelembaban di Tempat Kerja

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

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

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

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, maka akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6. Bau – Bauan di Tempat Kerja

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

7. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

8. Dekorasi di Tempat Kerja

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

9. Musik di Tempat Kerja

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

10. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaan dari keamanan itu sendiri. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM)

2.4.2 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti: (2004:46) adalah Sebagai berikut:

1. Lingkungan Fisik

- a) Pewarnaan
- b) Penerangan
- c) Udara

- d) Suara bising
 - e) Ruang gerak
 - f) Keamanan
 - g) Kebersihan
2. Non fisik
- a) Struktur kerja
 - b) Tanggung awab kerja,
 - c) Perhatian dan dukungan pemimpin
 - d) Kerjasama antar kelompok
 - e) Kelancaran komunikasi

2.5 Kinerja

2.5.1 Pengertian Kinerja

Menurut Rivai (2005:309) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Siagian (2007:301) mengatakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi atau kemampuan karyawan yang mencakup unsur-unsur keandalan, prakarsa, inovasi, ketelitian, hasil kerja, kehadiran, sikap, kerja sama, kerapian, mutu pekerjaan dan lain-lain. Kinerja (*performance*) menunjuk pada prestasi karyawan terhadap tugas yang diberikan. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja baik manakala karyawan tersebut memiliki prestasi yang baik dalam pelaksanaan tugas yang diembannya. Dalam pengertian tersebut, nampak jelas bahwa kinerja berkaitan dengan pencapaian (*achievement*) suatu pelaksanaan tugas. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001:147) *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika.

Menurut Sjafri (2007:155) Kinerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik yaitu personal individu dan faktor ekstrinsik yaitu kepemimpinan, faktor sistem, tim, situasional, dan konflik. Uraian rincian faktor-faktor tersebut sebagai berikut :

- 1) Faktor Personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan .
- 2) Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan tem leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan .
- 3) Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh perusahaan, proses perusahaan dan kultur kinerja dalam perusahaan.
- 5) Faktor Situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
- 6) Konflik, meliputi konflik dalam diri individu/konflik peran, konflik antar individu, konflik antar kelompok/perusahaan.

2.5.2 Indikator Kinerja

Mitchel (dalam Sedarmayanti, 2001:51), menyebutkan beberapa indikator kinerja karyawan , yaitu sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja (*quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan perusahaan melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
- 2) Ketetapan waktu (*promptness*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.
- 3) Inisiatif (*initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab.
- 4) Keterampilan kerja (*capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

- 5) Komunikasi (*communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.6 Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu dapat dijadikan gambaran untuk penelitian selanjutnya, meskipun ada perbedaan variabel, penelitian, indikator, subyek, dan obyek. Penelitian terdahulu,

Penelitian Agus Pramono (2012) meneliti tentang Pengaruh kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Adi Mitra Pratama Semarang. Penelitian mengambil obyek pada PT. Adi Mitra Pratama Semarang, alasan pemilihan obyek disebabkan karena adanya tingkat absensi karyawan periode tahun 2008 - 2010 yang bertambah banyak menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Adi Mitra Pratama Semarang masih

tergolong rendah. Berdasarkan research problem tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 76 responden. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling yaitu cara pengambilan sampel pada populasi yang heterogen dengan menggunakan pertimbangan tertentu. Pada penelitian ini pengambilan sampel dilakukan bagi karyawan PT. Adi Mitra Pratama yang telah menjadi karyawan minimal selama 2 tahun dan statusnya sebagai karyawan tetap di perusahaan. Metode pengumpulan data menggunakan metode kuesioner, dan metode analisis data menggunakan regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Setiawan dan Dewi (2014) meneliti tentang Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkatanugrah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Berkat Anugrah yang berjumlah 32 orang responden. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner. Teknik analisis data yang dipergunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan CV. Berkat Anugrah.

Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al MusadiegGunawan dan Eko Nurtjahjono (2014) meneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dan untuk menjelaskan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa

motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.

Riska Meilinda, (2015) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tidar Foods Industries Kediri. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) Pengaruh variabel x secara parsial terhadap kinerja karyawan Tidar Foods Industries Kediri. (2) Pengaruh variabel x secara simultan terhadap kinerja karyawan Tidar Foods Industries Kediri. Penelitian ini menggunakan penelitian observasional, yaitu penelitian analitik korelasi sebab akibat. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini terpilih sebanyak 60 orang, teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah menggunakan teknik sampling sensus. Data yang terkumpul yang berasal dari data primer dianalisis secara deskriptif dan analisis statistik dengan menggunakan program SPSS (Statistical Program For Social Science). Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data disimpulkan bahwa: (1) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan. (2) Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Karyawan. (3) Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Dari penjelasan di atas maka disarankan kepada perusahaan bahwa : (1) Bagi Perusahaan, diharapkan dengan adanya penelitian ini, Tidar Foods Industries mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. (2) Bagi Peneliti Selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat diperluas kepada karyawan bagian lain, dan memasukkan variabel-variabel yang diteliti perlu diperluas, dan memasukkan dan memasukkan variabel lain selain variabel yang sudah dimasukkan dalam penelitian ini, seperti perusahaan perusahaan dan komunikasi.

Rr. Dewi Handayani (2016) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perpustakaan Institut Teknologi

Sepuluh November (ITS) Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan di Perpustakaan Institut Teknologi (ITS) Surabaya. Dalam penelitian ini, menggunakan total sampling sebanyak 38 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Berdasarkan analisis data disimpulkan bahwa motivasi kerja (X1) secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), dan lingkungan kerja (X2) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pada tingkat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikan 0,854 dan nilai α 0,05 ($\text{sig} > \alpha$), berarti bahwa variabel independen (motivasi dan lingkungan kerja) secara bersamaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) di Perpustakaan Institut Teknologi (ITS) Surabaya.

Lucky Wulan Analisa (2011) meneliti tentang Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang). Penelitian ini bertujuan untuk menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Perdagangan dan Industri Departemen (Disperindag) Semarang. Faktor-faktor tersebut adalah motivasi dan lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memberikan efek positif bagi perusahaan, karena tujuan perusahaan tercapai. pengujian hipotesis melakukan dengan spread angket sekitar 74 karyawan dari Disperindag Semarang. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas dan uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier ganda. Berdasarkan hasil perhitungan data analisis biaya yang digunakan, kesetaraan regresi yang diperoleh dari: $Y = 0.439 X1 + 0.260 X2$ Dengan menggunakan metode analisis regresi ganda, bisa disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) memiliki keduanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2: Ringkasan penelitian terdahulu

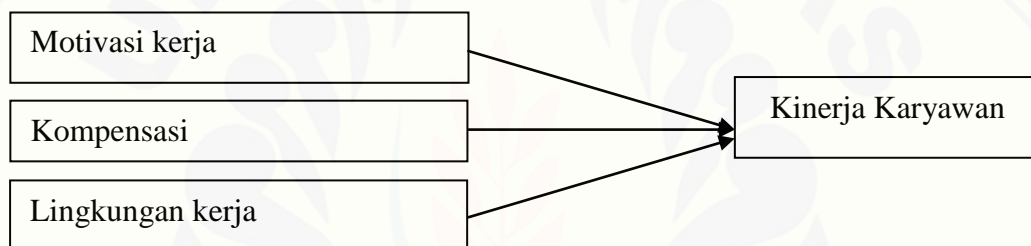
No	Peneliti (Tahun)	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Agus Pramono 2012	Pengaruh kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pt. Adi mitra pratama semarang	Regresi	Terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
2	Ferry Setiawan A. A. Sg. Kartika Dewi (2014)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada cv. Berkat anugrah	Regresi	Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan CV. Berkat Anugrah
3	Aldo Herlambang Gardjito Mochammad Al Musadieg Gunawan Eko Nurtjahjono (2014)	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)	Regresi	Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya
4	Riska Meilinda, (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tidar Foods Industries Kediri.	Regresi	Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.
5	Rr.Dewi Handayani (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November (ITS) Surabaya	Regresi	Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Lucky Wulan Analisa (2011)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang)	Regresi	simultan dan parsial baik motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Berbagai Jurnal

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah jumlah sampel, objek. Sementara persamaannya adalah keberadaan variabel bebas dan terikat, analisis data yang digunakan.

2.7 Kerangka konseptual

Kinerja yang baik tentunya didukung oleh beberapa faktor yang membuat karyawan dapat bekerja maksimal pada perusahaan. Berdasarkan tinjauan pustaka tergambar bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja (Robbins dan Judge, 2009: 99). Dan juga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Daft, 2003:11). lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu dibuat kerangka konseptual dalam penelitian ini yang menggambarkan pengaruh langsung antara variable motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh dengan Kinerja karyawan. Adapun kerangka konseptual penelitian dapat diuraikan pada gambar 1



Gambar 1 : Kerangka Konseptual

2.8 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Menurut Arikunto, (2011:112) hipotesis adalah alternatif dugaan jawaban yang dibuat oleh penelitian bagi problematika yang diajukan penelitiannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang bersifat sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Dengan kedudukannya itu maka hipotesis dapat berubah menjadi kebenaran, akan tetapi juga dapat tumbang sebagai kebenaran.

2.8.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sudarwan (2004:15) motivasi kerja merupakan alasan-alasan, dorongan dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Oleh sebab itu, dalam rangka upaya meningkatkan kinerja perusahaan maka intervensi terhadap motivasi sangat

penting dan dianjurkan. Menurut Stoner (dalam *Notoatmodjo, 2009:125*) kinerja seorang tenaga kerja atau karyawan dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan dan faktor persepsi. Mangkunegara (2009:93) juga mendefinisikan motivasi yaitu kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan. Suatu motivasi individu dapat timbul dari dalam diri individu (motivasi instrinsik) dan dapat timbul dari luar diri individu (motivasi ekstrinsik), keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan prestasi kerja (kinerja). Hasil penelitian yang dilakukan oleh

Berdasarkan pada hasil penelitian Aldo dkk (2014) berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Penelitian Agus (2012) hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2.8.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson, (2013:113) salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka. Simamora (2004:450) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya karyawan juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk nonfinansial juga sangat penting bagi karyawan terutama untuk pengembangan karir mereka.

Berdasarkan hasil penelitian Setiawan dan Dewi (2014) berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan

signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan CV. Berkat Anugrah. Penelitian Agus (2012) hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2.8.3 Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan

Nitisemito dalam Khoiriyah (2009:24), mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Dimana lingkungan kerja terbagi menjadi dua hal, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Kedua hal ini sangat berpengaruh apa bila perusahaan tidak dapat mengelola dengan baik, maka karyawan akan merasa kurang nyaman atau puas dalam menjalankan aktifitas di tempat kerja.

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Aldo dkk (2014) berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Setiawan dan Dewi (2014) berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan CV. Berkat Anugrah. Penelitian Agus (2012) hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian dibuat untuk mengetahui latar belakang permasalahan yang sedang dihadapi, konsep dasar pemikiran yang dijadikan acuan, pendekatan-pendekatan yang digunakan, hipotesis atau dugaan sementara yang diajukan untuk menjawab permasalahan, teknik pengambilan atau pengumpulan data yang dipakai, dan analisis data statistik yang digunakan. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian penjelasan (*explanatory research*), karena penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal (sebab-akibat) antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data menggunakan statistik. Menurut Sugiyono (2008:7) “pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang didasarkan pada angka atau data kualitatif yang diangkakan”. Pada penelitian ini mencoba untuk menjelaskan pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Meubel CV. Sari Sofa Lumajang

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Meubel CV. Sari Sofa Lumajang adalah sebanyak 43 karyawan. Semua anggota populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel (*sampling*) pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi diambil sebagai sampel (Sugiyono, 2014:81).

3.3 Jenis dan Sumber Data

Teknik pengumpulan data sangat diperlukan guna memperoleh data yang bersifat akurat sehingga dapat mendukung keberhasilan dan pencapaian tujuan penelitian. Jenis data yang digunakan merupakan bentuk data kualitatif yang dikuantitatifkan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data

primer. Data primer adalah data yang langsung yang diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Teknik untuk mengumpulkan data primer dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner. Kuesioner berupa pernyataan tertutup diberikan kepada karyawan meubel CV. Sari Sofa Lumajang yang dijadikan sampel guna memperoleh tanggapan atau penilaian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner merupakan “Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Pada penelitian ini pengumpulan data menggunakan kuesioner. Tujuan penggunaan kuesioner adalah untuk mencapai jawaban responden yang bersifat objektif dan mencerminkan karyawan yang sesungguhnya suatu permasalahan penelitian.

3.5 Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

a. Identifikasi Variabel

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1) *Variable Independent* atau Variabel Bebas (X_1), (X_2) dan (X_3)

Variable independent atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi (x_1) kompensasi (x_2), dan lingkungan kerja (x_3). Variabel ini adalah variabel yang berkontribusi positif maupun negatif terhadap variabel yang terikat.

2) *Variable dependent* atau variabel terikat (Y)

Variable dependent atau variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Variabel inilah yang menjadi pengamatan utama dalam penelitian ini. Dikatakan sebagai variabel utama karena kinerja karyawan merupakan variabel yang dipengaruhi oleh motivasi (x_1) kompensasi (x_2), dan lingkungan kerja (x_3).

b. Definisi Operasional Variabel

Difinisi operasional variabel merupakan faktor – faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian. Berdasarkan pokok permasalahan yang ada, definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi (X_1).

Motivasi merupakan dorongan dari diri sendiri dalam melakukan pekerjaan yang diberikan Meubel CV. Sari Sofa Lumajang untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. Indikator motivasi mengacu pada pendapat Hasibuan (2005:163) adalah sebagai berikut:

- a) Upah yang adil dan layak besar kecilnya upah yang diterima karyawan CV. Sari Sofa Lumajang
- b) Kesempatan untuk maju. CV. Sari Sofa Lumajang memeberikan kesempatan karyawan untuk berkembang
- c) Pengakuan sebagai individu. CV. Sari Sofa Lumajang menghargai hasil kerja karyawan
- d) Keamanan bekerja. CV. Sari Sofa Lumajang mengasuransikan kecelakaan kerja
- e) Tempat kerja yang baik. CV. Sari Sofa Lumajang tempat yang baik dalam bekerja
- f) Penerimaan oleh kelompok. Karyawan mampu bekerja sama dengan kelompok
- g) Perlakuan yang wajar. CV. Sari Sofa Lumajang memperlakukan karyawan secara wajar
- h) Pengakuan atas prestasi. CV. Sari Sofa Lumajang memberikan pujian aas prestasi kerja karyawan

2. Kompensasi (X_2)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan dalam bentuk uang, barang yang diberikan Meubel CV. Sari Sofa Lumajang sebagai imbalan atas jasanya. Indikator kompensasi daam penelitian ini mengacu pada pendapat Simamora (2006:54) adalah sebagai berikut:

a) Upah dan gaji

Besarnya gaji yang diterima karyawan setiap bulan.

b) Insentif

Insentif adalah tambahan upah yang diberikan oleh perusahaan.

c) Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa ditanggung perusahaan.

d) Fasilitas

Fasilitas adalah kenikmatan yang diperoleh karyawan seperti kendaraan dll.

3. Lingkungan Kerja (X_3)

Lingkungan kerja adalah kondisi/keadaan disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja. Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti: 2004:46) adalah sebagai berikut:

3. Lingkungan Fisik

h) Penggunaan warna, yaitu kombinasi warna tempat kerja yang menarik

i) Penerangan/cahaya ditempat kerja, kondisi pencahayaan tempat kerja yang disediakan oleh Meubel CV. Sari Sofa Lumajangsangat mencukupi

j) Sirkulasi udara ditempat kerja, ketersediaan ventilasi yang memadai di tempat kerja

k) Suara bising, yaitu suara bising yang dapat mengganggu pekerjaan

l) Ukuran ruang kerja yaitu luas ruangan kerja

m) Keamanan kerja yaitu Meubel CV. Sari Sofa Lumajang dalam memberikan keamanan dalam bekerja

n) Kebersihan yaitu kebersihan lingkungan sekitar tempat kerja

4. Non fisik

f) Struktur kerja, pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja

g) Tanggung jawab kerja, karyawan mengerti tanggung jawab serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.

- h) Perhatian dan dukungan pemimpin, pimpinan memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka
- i) Kerja sama antar kelompok, kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- j) Kelancaran komunikasi, adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

4. Variabel Kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan meubel CV. Sari Sofa Lumajang atau sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan. Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Sedarmayanti, (2001:51) sebagai berikut:

- a) Kualitas kerja (*quality of work*)
Karyawan Meubel CV. Sari Sofa Lumajang menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standart yang ditetapkan.
- b) Ketetapan waktu (*promptness*)
Karyawan Meubel CV. Sari Sofa Lumajang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditentukan.
- c) Inisiatif (*initiative*)
Karyawan Meubel CV. Sari Sofa Lumajang memulai bekerja tanpa menunggu perintah dari pimpinan atau atasan.
- d) Keterampilan kerja (*capability*)
Karyawan Meubel CV. Sari Sofa Lumajang mampu menggunakan perlengkapan kerja yang telah disediakan dalam bekerja dengan baik.

3.6 Skala Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan teknik pengukuran skala likert. Skala likert digunakan alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi karyawan atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014:93). Skala likert variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian

indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Kriteria pengukuran dalam penelitian ini adalah:

1. Jawaban sangat setuju diberi skor 5
2. Jawaban setuju diberi skor 4
3. Jawaban cukup setuju diberi skor 3
4. Jawaban tidak setuju diberi skor 2
5. Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1

Setelah pemberian skor ditransformasikan ke dalam skala interval. Salah satu cara yang dapat digunakan adalah dengan menggunakan MSI (*Method of Succesive Interval*) yaitu melakukan transformasi data ordinal menjadi data interval. Jawaban responden yang menggunakan skala likert diadakan *scoring* yakni pemberian *numerical* 1, 2, 3, 4 dan 5 setiap skor yang diperoleh akan mempunyai tingkat pengukuran ordinal. Nilai *numerical* tersebut kemudian dianggap objek yang selanjutnya melalui proses transformasi ditempatkan kedalam interval. Kuncoro dan Riduwan (2007) menjelaskan langkah-langkah MSI sebagai berikut:

- a. Menentukan frekuensi setiap responden (skala pilihan jawaban).
- b. Menentukan proporsi setiap respon dengan membagi frekuensi dengan jumlah responden.
- c. Menjumlahkan proporsi secara berurutan untuk setiap responden sehingga diperoleh proporsi kumulatif.
- d. Menentukan nilai Z untuk masing-masing proporsi.
- e. Hitung Scala Value (interval rata-rata) untuk setiap kategori melalui persamaan berikut:

$$\text{Scala} = \frac{\text{kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{Daerah dibawah batas atas} - \text{daerah di bawah batas bawah}}$$

- f. Hitung Score (nilai hasil transformasi) untuk setiap kategori melalui persamaan:

$$\text{Score} = \text{Scala Value} + \left| \text{scala Value}_{\min} \right| + 1$$

3.7 Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan instrumen. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat menggali data atau informasi yang diperlukan. Arikunto (2011: 135) menyatakan bahwa sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu menggali apa yang diinginkan dan mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pada penelitian ini, digunakan validitas *Pearson* berdasarkan rumus korelasi *product moment*. Adapun kriteria pengujiannya adalah apabila $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka instrumen tidak valid sedangkan apabila $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$ instrumen valid (Ghozali, 2013:47). Nilai r_{hitung} dapat diperoleh berdasarkan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

- r = Koefisien Korelasi
- n = Jumlah sampel
- X = Skor tiap butir
- Y = Skor Total

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dan dilakukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama pada waktu yang berlainan. Suatu kuesioner disebut mempunyai reliabilitas tinggi atau dipercaya jika kuesioner itu stabil dan dapat diandalkan sehingga penggunaan kuesioner tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa (Ghozali 2013:48). Sesuai yang disyaratkan oleh Nunnally (dalam Ghozali 2013:48) bahwa suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,70.

Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan melihat koefisien *Cronbach Alpha* yang dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

α = koefisien *Cronbach Alpha*

X = Jumlah butir pernyataan

r = rata-rata korelasi diantara butir-butir pernyataan

3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari: uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Keseluruhan uji asumsi klasik diproses dengan menggunakan program SPSS v.16 *for windows*.

3.8.1 Uji normalitas data

Menurut Imam Ghozali (2013: 110) tujuan dari uji normalitas adalah sebagai berikut: “Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogrov-smirnov* test dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogrov-smirnov* test sebagai berikut:

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

3.8.2 Uji multikolinearitas

Menurut Imam Ghozali (2013: 91) Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas / variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel

ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara variabel bebasnya sama dengan nol. Untuk mengukur ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* (TOL) dan *variance inflationfactors* (VIF) dari masing-masing variabel. Jika nilai TOL < 0,10 atau TOL > 10 dan nilai VIF >10 maka terjadi multolinearitas dan sebaliknya.

3.8.3 Uji heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2013: 105) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya yaitu :

- a. Heteroskedastisitas terjadi jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point) yang membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit).
- b. Heteroskedastisitas tidak terjadi jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

3.9 Analisis Data

3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi, variabel yang mempengaruhi disebut *independent variabel* (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut *dependent variabel* (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat satu variabel terikat, maka disebut regresi sederhana, sedangkan jika variabel bebasnya lebih dari satu, maka disebut persamaan regresi berganda. Untuk mengetahui pengaruh motivasi (x_1) kompensasi (x_2), dan lingkungan kerja (x_3) dan kinerja (Y) karyawan Meubel CV. Sari Sofa Lumajang, digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut (Ghozali, 2013:277) :

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

Keterangan :

- a = bilangan konstanta
- b_1 = Koefisien Regresi variabel motivasi
- b_2 = Koefisien Regresi variabel kompensasi
- b_3 = Koefisien Regresi variabel lingkungan kerja
- X_1 = Motivasi
- X_2 = Kompensasi
- X_3 = Lingkungan kerja
- Y = kinerja karyawan
- e_i = Faktor pengganggu

3.9.2 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun uji hipotesis tersebut terdiri dari :

a. Uji parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dimana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel, menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima, sedangkan jika t hitung lebih kecil t tabel, maka hipotesis yang diajukan ditolak. Nilai t hitung dapat diketahui apabila hasil regresi dan nilai t tabel di dapat melalui sig. $\alpha=0,05$

Pengambilan keputusan :

1. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha=0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
2. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha= 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai t dari koefisien dengan rumus sebagai berikut :

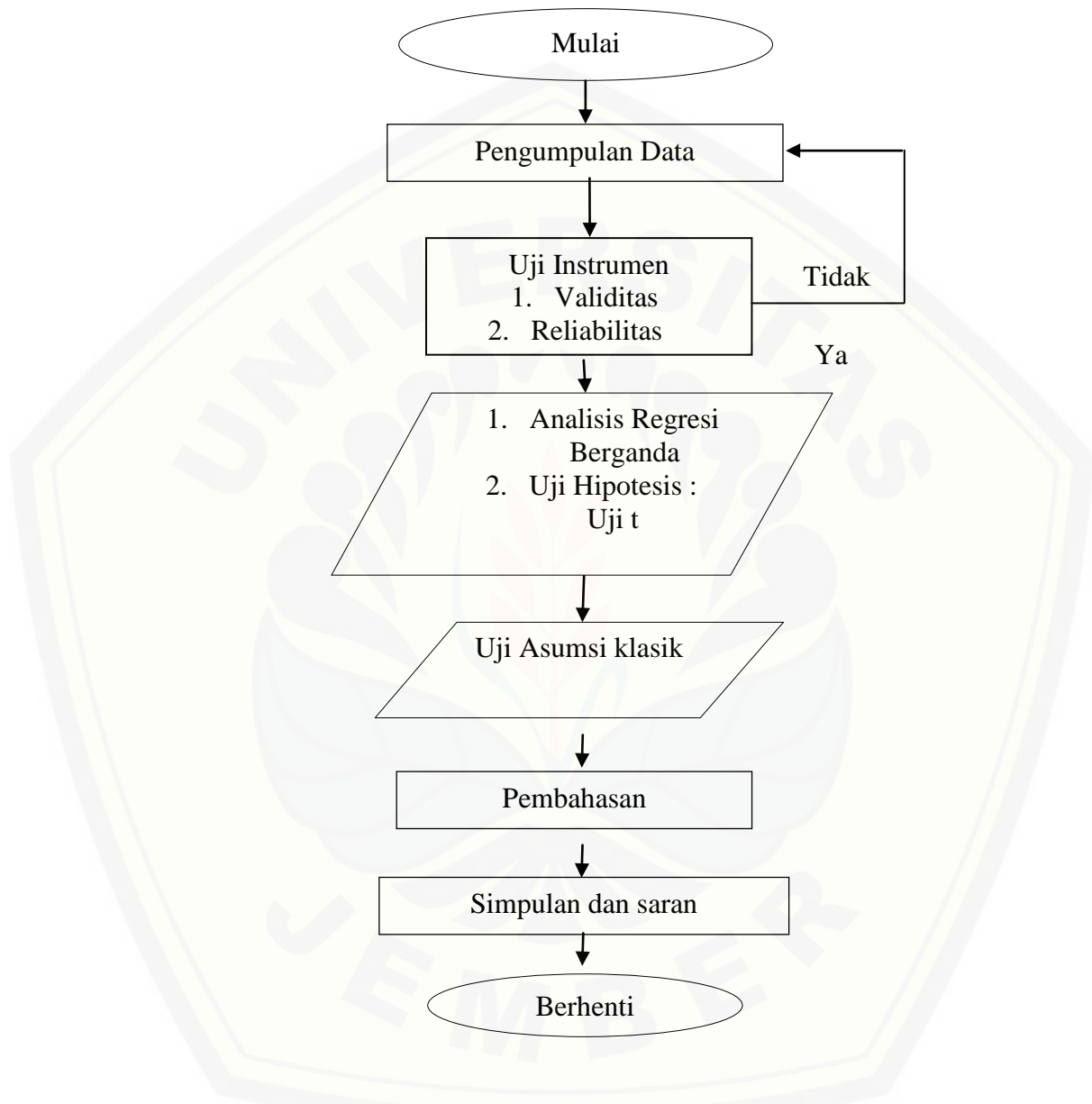
$$t = \frac{b}{s(b)}$$

Keterangan :

- t : Hasil t hitung
- s : *standart error* variabel bebas
- b : Koefisien regresi variabel independen

3.10 Kerangka Pemecahan Masalah

Untuk mengetahui secara ringkas alur pemecahan masalah dalam penelitian ini, dapat digambarkan pada gambar 2 :



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

- a. Mulai merupakan permulaan dan persiapan penelitian terhadap masalah yang diteliti.
- b. Melakukan pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner pada responden guna memperoleh tanggapan atau penilaian.
- c. Melakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk mendapatkan data yang akurat dan mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi. Data yang sudah valid kemudian dilanjutkan dengan analisis data sementara data yang tidak valid akan dilakukan pengumpulan data kembali.
- d. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengambil seberapa besar pengaruh hubungan masing-masing variabel X_1 , X_2 , X_3 terhadap variabel Y .
- e. Uji Hipotesis yang terdiri dari Uji t. Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja.
- f. Melakukan uji asumsi klasik. Uji ini merupakan uji prasyarat regresi sehingga uji ini harus memenuhi asumsi dari regresi.
- g. Melakukan pembahasan. Pembahasan merupakan penjelasan dari hasil penelitian disesuaikan dengan teori dan implikasi dalam objek penelitian.
- h. Menarik kesimpulan dan memberikan saran. Menyimpulkan hasil penelitian berupa penerimaan atau penolakan hipotesis.
- i. Berhenti menunjukkan berakhirnya kegiatan penelitian.



BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Meubel CV. Sari Sofa Lumajang. Hal ini memberikan pemahaman bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan semakin meningkat kinerjanya sehingga tujuan perusahaan akan mudah dicapai.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Meubel CV. Sari Sofa Lumajang. Hal ini memberikan pemahaman bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan akan mudah dicapai
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Meubel CV. Sari Sofa Lumajang. Hal ini memberikan pemahaman bahwa semakin baik lingkungan kerja karyawan maka akan semakin meningkat kinerjanya sehingga tujuan perusahaan akan mudah dicapai.

5.2 Saran

Hasil penelitian ini kiranya peneliti dapat memberikan saran, diantaranya:

- a. Pimpinan perlu memberikan perhatian lebih kepada karyawan terutama berkaitan dengan kesejahteraan karyawan, mempedulikan tingkat kebutuhan karyawan pada perusahaan. Pimpinan perlu memberikan apresiasi atas hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan agar menimbulkan motivasi dalam bekerja. Pimpinan juga perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan agar kenyamanan dalam bekerja dapat tercapai.
- b. Bagi penelitian selanjutnya, hendaknya menambahkan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pemberian insentif dan budaya kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, Alif Furqoni dan Eka Afnan Troena. 2013. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Universitas Brawijaya Hotel Kota Malang [*Skripsi*]. Universitas Brawijaya
- Alex, S., Nitisemito, 2001. *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Anas, Muhammad. 2010. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Perbenihan Tanaman Hutan Sulawesi . *Jurnal Motivasi terhadap Kinerja*, h:1-17.
<http://www.scribd.com/doc/54450708/jurnalkinerja-pegawai>.
- Aityan, S. dan Gupta, T.K.P., 2011. Challenges of Employee Loyalty in Corporate America. *Business and Economics Journal*.
- Ardana , Komang dkk.2009. *Perilaku Keorganisasian*.Yogyakarta: Graha Ilmu
- Arikunto, S. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka. Setia.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Bengkulu: PT Rineka Cipta
- Djati, S. Pantja dan M. Khusaini. 2003. Kajian terhadap kepuasan kompensasi, komitmen organisasi, dan prestasi kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 25-41
- Daft, Richard L. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Erlangga
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 7*, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN.
- Hadari Nawawi, et.al. 2006. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta : UGM Press.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo

- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*., Yogyakarta : ANDI.
- Khoiriyah, Lilik. 2009. Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. AJI BALI JAYA WIJAYA SURAKARTA. *Skripsi*, S1, UMS, Dipublikasikan.
- Makmun, Abin Syamsuddin. 2003. *Psikologi Pendidikan*. Bandung : PT Rosda. Karya Remaja
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu , 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, Sjafri. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor:Ghalia Indonesia
- Mardiana, 2005, *Manajemen Produksi*, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Mathis, Robert L., dan John Harold Jackson, 2013, *Human Resources Management*, Thomson Learning.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Sariyathi, Ni Ketut. 2007. "Prestasi Kerja Karyawan". *Buletin studi ekonomi. Volume 12 Nomor*
- Riduwan, dan Engkos Achmad Kuncoro. 2008. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung : Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, PT. Raja. Jakarta. Indeks
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi, Edisi 8*. Prentice Hall, Jakarta.
- Robbins. P.S.,2002, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Edisi kelima* , Penerbit. Erlangga, Jakarta
- Robbins, 2006, *Perilaku Organisasi* , Jakarta :Indeks
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior. 13 Three Edition*, USA: Pearson International Edition, Prentice -Hall.
- Siagian, Sondang,2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi.Aksara
- Sihombing, Umberto. 2004. *Pengaruh Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja Pamong Belajar*, <http://www.depdiknas.go.id>. Diakses: 11- 05-2005.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Subekhi, Akhmad, Mohammad Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya. Manusia*. Prestasi Pustaka Jakarta. Jakarta.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Mangkuprawira, Sjafrli. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor:Ghalia Indonesia
- Mardiana, 2005, *Manajemen Produksi*, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Mathis, Robert L., dan John Harold Jackson, 2013, *Human Resources Management*, Thomson Learning.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta :RinekaCipta
- Sariyathi, Ni Ketut. 2007. "PrestasiKerjaKaryawan". *Buletinstudiekonomi. Volume 12 Nomor*

- Riduwan, danEngkosAchmadKuncoro.2008. *Cara Menggunakandan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*.Bandung :Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari TeoriKePraktik*. PT. Raja GrafindoPersada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, PT. Raja.Jakarta. Indeks
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teorike Praktik*. Jakarta: Raja GrafindoPersada
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi, Edisi 8*. Prentice Hall, Jakarta.
- Robbins. P.S.,2002, *Prinsip-prinsip Perlaku Organisasi. Edisikelima* ,Penerbit. Erlangga, Jakarta

Lampiran 1 KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MEUBEL
CV. SARI SOFA LUMAJANG**

I. IdentitasPeneliti

Nama : Norhayati
NIM : 130810201272
Fakultas/ Jurusan : Ekonomi / Manajemen

II. Pengantar

Kuesioner penelitian ini digunakan untuk keperluan penyusunan skripsi dalam menyelesaikan pendidikan Strata 1/S-1 pada Fakultas Ekonomi, Universitas Jember. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Meubel CV. Sari Sofa Lumajang. Peneliti memohon dengan hormat atas keikhlasan dan kesediaan Saudara untuk mengisi kuesioner tersebut. Kerahasiaan jawaban Saudara tidak akan mempengaruhi citra anda sebagai karyawan Meubel CV.Sari Sofa Lumajang.

Peneliti mengucapkan terima kasih atas bantuan Saudara/i dalam menjawab kuesioner penelitian ini dan mohon maaf apabila ada yang tidak berkenan.

Hormat saya,

Norhayati
130810201272

KUESIONER

A. Karakteristik Responden

1. Nomor responden : _____ (Diisi Peneliti)
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Lama Bekerja :
6. Status pernikahan :

B. Petunjuk pengisian kuesioner

1. Pernyataan berikut mohon diisi dengan jujur sesuai dengan keadaan yang sebenarnya
2. Berilah tanda centang (\checkmark) pada jawaban yang telah disediakan dan dianggap paling sesuai. Terdapat Lima (5) pilihan jawaban, yaitu:

- Sangat setuju = SS
 Setuju = S
 Cukup Setuju = CS
 Tidak Setuju = TS
 Sangat Tidak Setuju = STS

3. Pastikan saudara tidak melewatkan kuesioner yang tersedia.

motivasi (x_1) kompensasi (x_2), dan lingkungan kerja (x_3).

Motivasi Kerja (X_1)

No	Pernyataan	SS	TS	CS	TS	STS
1	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan pekerjaan					
2	Perusahaan memberikan saya kesempatan untuk berkembang					
3	Perusahaan menerima pekerjaan saya dengan baik					
4	Saya bekerja karena dijamin keselamatan atas kecelakaan kerja					
5	Saya disediakan tempat kerja yang baik					
6	Saya diterima dengan baik oleh karyawan lainnya					
7	Karyawan memiliki beban pekerjaan yang sama					
8	Perusahaan memberikan penghargaan atas					

pekerjaan saya					
----------------	--	--	--	--	--

Kompensasi (X₂)

No	Pernyataan	SS	TS	CS	TS	STS
1	Saya mendapat gaji setiap bulan sesuai dengan pekerjaan saya					
2	Saya mendapat uang tambahan dari perusahaan jika mencapai target					
3	Saya diasuransikan oleh perusahaan atas pekerjaan saya					
4	Saya mendapatkan fasilitas kendaraan dari perusahaan					

Lingkungan (X₃)

No.	Pernyataan	SS	TS	TS	STS
Fisik					
1	Ruangan kerja saya memiliki kombinasi warna yang menarik sehingga nyaman berada didalamnya				
2	Saya berkerja diruangan yang memiliki pencahayaan cukup				
3	Ruangan kerja saya memiliki sirkulasi udara yang baik sehingga nyaman dalam bekerja				
4	Ruangan kerja saya jauh dari kebisingan yang ditimbulkan oleh lingkungan sekitar tempat saya bekerja.				
5	Ruangan kerja saya memiliki ukuran yang luas untuk bekerja sehingga leluasa dalam bekerja				
6	Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman				
7	Ruangan kerja saya terjamin kebersihannya setiap hari				
Non Fisik					
1	Saya diberi pekerjaan sesuai dengan struktur kerja dalam CV. Sari Sofa Lumajang				
2	Saya bertanggung jawab jika harapan perusahaan tidak sesuai dengan pekerjaan saya				
3	Saya mendapatkan pengarahan dari pimpinan setiap bekerja				
4	Saya mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya				
5	Saya selalu terbuka menyampaikan permasalahan baik kepada pimpinan atau karyawan lainnya				

Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	TS	CS	TS	STS
1	Saya selalu menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standart yang ditetapkan.					
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditentukan					
3	Saya selalu memulai bekerja tanpa menunggu perintah dari pimpinan atau atasan					
4	Saya mampu menggunakan peralatan bekerja dengan baik					



Lampiran 2 Tabulasi Responden

No	Umur		JenisKelamin		Pendidikan		Lama Kerja		Status Pernikahan	
	Kode	Kategori	Kode	Kategori	Kode	Kategori	Kode	Kategori	Kode	Kategori
1	2	33-43 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	2	5-10 tahun	1	Menikah
2	1	22-32 tahun	2	Perempuan	3	SMA	1	<5 tahun	2	TidakMenikah
3	2	33-43 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	2	5-10 tahun	1	Menikah
4	3	44-54 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	3	>10 tahun	1	Menikah
5	2	33-43 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	2	5-10 tahun	1	Menikah
6	3	44-54 tahun	1	Laki-laki	1	SD	3	>10 tahun	1	Menikah
7	1	22-32 tahun	2	Perempuan	3	SMA	1	<5 tahun	2	TidakMenikah
8	1	22-32 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	1	<5 tahun	2	TidakMenikah
9	2	33-43 tahun	2	Perempuan	2	SMP	2	5-10 tahun	2	TidakMenikah
10	2	33-43 tahun	2	Perempuan	1	SD	2	5-10 tahun	2	TidakMenikah
11	1	22-32 tahun	1	Laki-laki	1	SD	2	5-10 tahun	2	TidakMenikah
12	3	44-54 tahun	1	Laki-laki	1	SD	3	>10 tahun	1	Menikah
13	2	33-43 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	2	5-10 tahun	1	Menikah
14	3	44-54 tahun	1	Laki-laki	1	SD	3	>10 tahun	1	Menikah

15	1	22-32 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	1	<5 tahun	2	TidakMenikah
16	2	33-43 tahun	2	Perempuan	3	SMA	2	5-10 tahun	2	TidakMenikah
17	2	33-43 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	1	<5 tahun	1	Menikah
18	1	22-32 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	1	<5 tahun	2	TidakMenikah
19	3	44-54 tahun	1	Laki-laki	1	SD	3	>10 tahun	1	Menikah
20	2	33-43 tahun	2	Perempuan	2	SMP	2	5-10 tahun	2	TidakMenikah
21	1	22-32 tahun	2	Perempuan	3	SMA	1	<5 tahun	2	TidakMenikah
22	2	33-43 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	1	<5 tahun	1	Menikah
23	3	44-54 tahun	1	Laki-laki	1	SD	3	>10 tahun	1	Menikah
24	2	33-43 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	3	>10 tahun	1	Menikah
25	2	33-43 tahun	2	Perempuan	2	SMP	2	5-10 tahun	2	TidakMenikah
26	1	22-32 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	1	<5 tahun	2	TidakMenikah
27	2	33-43 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	2	5-10 tahun	1	Menikah
28	2	33-43 tahun	2	Perempuan	2	SMP	2	5-10 tahun	2	TidakMenikah
29	2	33-43 tahun	1	Laki-laki	1	SD	2	5-10 tahun	1	Menikah
30	1	22-32 tahun	2	Perempuan	3	SMA	1	<5 tahun	2	TidakMenikah
31	2	33-43 tahun	1	Laki-laki	1	SD	2	5-10 tahun	1	Menikah
32	2	33-43 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	3	>10 tahun	1	Menikah

33	1	22-32 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	1	<5 tahun	2	TidakMenikah
34	2	33-43 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	2	5-10 tahun	1	Menikah
35	2	33-43 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	2	5-10 tahun	1	Menikah
36	2	33-43 tahun	1	Laki-laki	1	SD	1	<5 tahun	1	Menikah
37	2	33-43 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	2	5-10 tahun	1	Menikah
38	1	22-32 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	1	<5 tahun	2	TidakMenikah
39	1	22-32 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	2	5-10 tahun	2	TidakMenikah
40	2	33-43 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	1	<5 tahun	1	Menikah
41	2	33-43 tahun	1	Laki-laki	1	SD	2	5-10 tahun	1	Menikah
42	3	44-54 tahun	1	Laki-laki	1	SD	2	5-10 tahun	1	Menikah
43	3	44-54 tahun	1	Laki-laki	1	SD	3	>10 tahun	1	Menikah

Lampiran 3 Hasil Rekapitulasi jawaban Responden

Motivasi Kerja										Kompensasi					
1	2	3	4	5	6	7	8	Σ	Z-Skor	1	2	3	4	Σ	Z-Skor
4	4	4	3	4	3	2	3	27	-0.04	3	4	3	3	13	-0.71
3	3	4	3	4	3	3	3	26	-0.52	4	3	3	3	13	-0.71
4	3	4	3	4	3	3	4	28	0.431	3	4	4	3	14	0.163
3	4	4	4	3	4	3	4	29	0.907	4	3	3	4	14	0.163
3	3	4	3	3	4	2	3	25	-1	3	3	3	3	12	-1.59
3	4	3	3	4	4	3	4	28	0.431	4	4	4	3	15	1.041
4	3	4	3	3	4	2	3	26	-0.52	3	3	3	3	12	-1.59
4	3	3	3	4	3	3	4	27	-0.04	4	3	4	3	14	0.163
3	4	3	3	4	3	2	3	25	-1	3	3	4	3	13	-0.71
3	3	4	3	4	4	3	3	27	-0.04	4	4	4	3	15	1.041
4	4	3	4	4	4	3	4	30	1.383	4	4	3	4	15	1.041
4	3	4	3	4	3	4	4	29	0.907	4	4	3	4	15	1.041
3	4	4	3	4	3	3	3	27	-0.04	3	3	4	3	13	-0.71
4	4	3	3	3	3	3	3	26	-0.52	3	3	3	3	12	-1.59
3	3	3	3	4	3	3	4	26	-0.52	4	3	3	4	14	0.163
4	3	4	3	4	3	3	4	28	0.431	3	4	4	3	14	0.163
4	4	4	4	4	4	3	4	31	1.858	4	4	4	4	16	1.919
4	3	3	3	3	3	3	3	25	-1	4	3	3	3	13	-0.71
4	4	3	4	3	4	3	4	29	0.907	4	4	3	4	15	1.041
4	3	3	3	4	4	3	3	27	-0.04	3	4	4	3	14	0.163
4	3	4	3	3	3	3	3	26	-0.52	4	3	4	3	14	0.163
3	3	3	3	4	3	3	4	26	-0.52	3	4	3	3	13	-0.71
4	4	4	4	3	4	3	4	30	1.383	4	3	4	4	15	1.041
3	4	4	3	3	4	2	3	26	-0.52	3	4	4	3	14	0.163
3	4	4	3	4	4	3	4	29	0.907	4	4	3	3	14	0.163
4	3	3	4	3	3	2	3	25	-1	3	4	3	3	13	-0.71
3	3	3	3	3	4	2	3	24	-1.47	3	3	3	3	12	-1.59

4	4	3	4	4	4	3	4	30	1.383	3	4	4	3	14	0.163
4	4	4	4	3	4	3	3	29	0.907	4	3	3	3	13	-0.71
4	3	3	3	4	3	2	3	25	-1	3	3	3	4	13	-0.71
3	3	3	3	3	3	2	4	24	-1.47	3	4	3	4	14	0.163
3	4	3	4	3	3	4	3	27	-0.04	3	4	3	3	13	-0.71
4	4	3	3	4	3	3	4	28	0.431	3	3	4	3	13	-0.71
4	3	3	4	4	4	2	4	28	0.431	4	4	3	3	14	0.163
4	3	4	3	4	4	4	4	30	1.383	4	4	4	4	16	1.919
3	4	3	3	3	4	2	3	25	-1	4	4	3	4	15	1.041
4	3	3	3	4	3	4	3	27	-0.04	4	3	4	3	14	0.163
3	3	3	3	3	3	2	3	23	-1.95	3	4	3	3	13	-0.71
3	3	4	4	3	3	2	4	26	-0.52	3	4	3	3	13	-0.71
4	3	3	3	4	4	4	3	28	0.431	4	3	4	3	14	0.163
4	4	4	4	4	4	4	4	32	2.334	4	4	4	4	16	1.919
4	3	4	3	4	3	4	3	28	0.431	4	4	4	4	16	1.919
3	3	3	3	3	3	2	3	23	-1.95	3	3	3	3	12	-1.59

Lingkungan														Kinerja					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Σ	Z-Skor	1	2	3	4	Σ	Z-Skor
3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	42	0.215	3	4	4	4	15	-0.17
3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	42	0.215	4	3	4	3	14	-1.08
3	3	4	2	4	4	2	3	4	2	2	3	36	-1.42	3	4	4	4	15	-0.17
3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	42	0.215	4	3	4	4	15	-0.17
2	3	4	2	4	4	3	3	4	4	3	4	40	-0.33	3	4	4	3	14	-1.08
4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	41	-0.06	4	3	5	4	16	0.742
2	2	3	3	4	3	2	4	4	3	2	4	36	-1.42	3	3	4	4	14	-1.08
3	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	42	0.215	4	4	4	3	15	-0.17
4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	38	-0.87	3	3	4	3	13	-1.99
3	3	3	3	5	4	3	4	4	4	3	4	43	0.486	4	4	4	4	16	0.742
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	46	1.301	4	4	4	5	17	1.654
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46	1.301	4	4	5	4	17	1.654
3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	41	-0.06	4	4	4	3	15	-0.17
2	3	3	2	4	3	3	4	3	2	3	3	35	-1.69	3	3	4	4	14	-1.08
3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	35	-1.69	3	3	4	4	14	-1.08
3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	43	0.486	4	4	4	4	16	0.742
3	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	44	0.758	4	4	4	5	17	1.654
2	3	3	2	4	3	3	4	3	2	3	4	36	-1.42	4	3	4	4	15	-0.17
3	2	3	3	5	4	2	4	4	4	3	4	41	-0.06	4	4	4	4	16	0.742
3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	40	-0.33	3	4	4	4	15	-0.17
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	45	1.03	4	4	4	4	16	0.742
3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	39	-0.6	3	4	4	3	14	-1.08
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47	1.573	4	4	5	4	17	1.654
4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	44	0.758	3	4	4	4	15	-0.17
3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	48	1.845	4	4	5	3	16	0.742
3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	38	-0.87	3	4	4	4	15	-0.17
2	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	36	-1.42	3	4	4	4	15	-0.17

4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	46	1.301	4	4	5	4	17	1.654
3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	44	0.758	4	3	4	4	15	-0.17
4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	43	0.486	3	3	4	3	13	-1.99
3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	40	-0.33	4	3	4	4	15	-0.17
3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	42	0.215	4	4	4	3	15	-0.17
2	3	4	2	5	4	3	4	4	3	4	4	42	0.215	4	4	4	3	15	-0.17
3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	2	3	40	-0.33	3	4	4	4	15	-0.17
3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	43	0.486	4	4	4	4	16	0.742
3	4	3	2	4	3	3	4	3	2	3	3	37	-1.14	3	3	4	4	14	-1.08
2	3	4	3	4	3	2	4	3	3	2	3	36	-1.42	4	4	4	3	15	-0.17
3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	39	-0.6	4	3	4	3	14	-1.08
4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	37	-1.14	4	4	4	3	15	-0.17
3	3	4	4	5	3	3	3	4	4	3	5	44	0.758	4	3	4	4	15	-0.17
3	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	48	1.845	4	4	5	4	17	1.654
3	3	4	3	5	4	5	4	4	3	4	4	46	1.301	4	4	5	4	17	1.654
2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	39	-0.6	4	3	4	3	14	-1.08

Karakteristik Responden

Umur Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 22-32 Tahun	12	27.9	27.9	27.9
33-43 tahun	23	53.5	53.5	81.4
44-54 tahun	8	18.6	18.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Jenis Kelami

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	33	76.7	76.7	76.7
Perempuan	10	23.3	23.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Pendidikan Responden

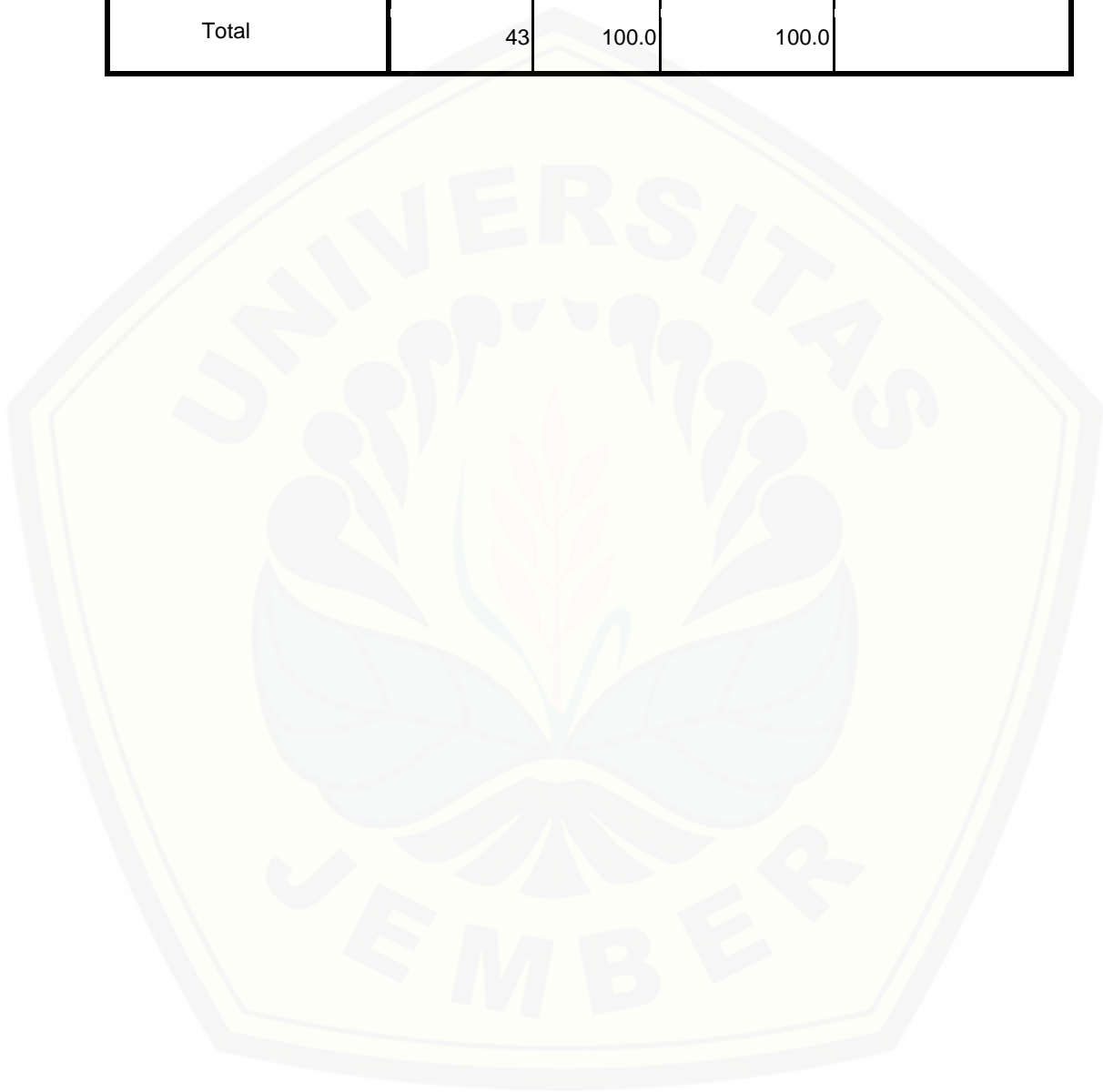
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SD	13	30.2	30.2	30.2
SMP	20	46.5	46.5	76.7
SMA	10	23.3	23.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <5 tahun	14	32.6	32.6	32.6
5-10 Tahun	20	46.5	46.5	79.1
>10 tahun	9	20.9	20.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Status Pernikahan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Menikah	25	58.1	58.1	58.1
Tidakmenikah	18	41.9	41.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	



Distribusi Jawaban Responden

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	18	41.9	41.9	41.9
	4.00	25	58.1	58.1	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	25	58.1	58.1	58.1
	4.00	18	41.9	41.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	23	53.5	53.5	53.5
	4.00	20	46.5	46.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	31	72.1	72.1	72.1
	4.00	12	27.9	27.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	18	41.9	41.9	41.9
	4.00	25	58.1	58.1	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	23	53.5	53.5	53.5
	4.00	20	46.5	46.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	14	32.6	32.6	32.6
	3.00	22	51.2	51.2	83.7
	4.00	7	16.3	16.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	23	53.5	53.5	53.5
	4.00	20	46.5	46.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	21	48.8	48.8	48.8
	4.00	22	51.2	51.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	19	44.2	44.2	44.2
	4.00	24	55.8	55.8	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	24	55.8	55.8	55.8
	4.00	19	44.2	44.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	30	69.8	69.8	69.8
	4.00	13	30.2	30.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	18.6	18.6	18.6
	3.00	25	58.1	58.1	76.7
	4.00	10	23.3	23.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	18.6	18.6	18.6
	3.00	24	55.8	55.8	74.4
	4.00	11	25.6	25.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	17	39.5	39.5	39.5
	4.00	26	60.5	60.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	16.3	16.3	16.3
	3.00	27	62.8	62.8	79.1
	4.00	9	20.9	20.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	35	81.4	81.4	81.4
	5.00	8	18.6	18.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	19	44.2	44.2	44.2
	4.00	24	55.8	55.8	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	18.6	18.6	18.6
	3.00	28	65.1	65.1	83.7
	4.00	5	11.6	11.6	95.3
	5.00	2	4.7	4.7	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	18	41.9	41.9	41.9
	4.00	25	58.1	58.1	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	17	39.5	39.5	39.5
	4.00	26	60.5	60.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X3.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	9.3	9.3	9.3
	3.00	17	39.5	39.5	48.8
	4.00	22	51.2	51.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X3.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	16.3	16.3	16.3
	3.00	17	39.5	39.5	55.8
	4.00	19	44.2	44.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X3.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	25.6	25.6	25.6
	4.00	30	69.8	69.8	95.3
	5.00	2	4.7	4.7	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	15	34.9	34.9	34.9
	4.00	28	65.1	65.1	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	15	34.9	34.9	34.9
	4.00	28	65.1	65.1	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	36	83.7	83.7	83.7
	5.00	7	16.3	16.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	14	32.6	32.6	32.6
	4.00	27	62.8	62.8	95.3
	5.00	2	4.7	4.7	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Uji Instrumen**Validitas****Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	93.72	47.111	.320	.863
Item 2	93.88	47.105	.320	.863
Item 3	93.84	46.759	.367	.862
Item 4	94.02	47.118	.357	.862
Item 5	93.72	47.016	.334	.863
Item 6	93.84	46.759	.367	.862
Item 7	94.47	44.398	.511	.857
Item 8	93.84	46.425	.417	.860
Item 9	93.79	46.027	.476	.859
Item 10	93.74	47.147	.311	.863
Item 11	93.86	46.694	.379	.861
Item 12	94.00	46.905	.382	.861
Item 13	94.26	45.671	.391	.861
Item 14	94.23	45.802	.365	.862
Item 15	93.70	45.978	.496	.858
Item 16	94.26	45.862	.397	.861
Item 17	93.12	46.962	.451	.860
Item 18	93.74	45.766	.519	.858
Item 19	94.28	45.158	.410	.861
Item 20	93.72	46.682	.384	.861
Item 21	93.70	46.883	.357	.862
Item 22	93.88	44.962	.466	.859
Item 23	94.02	45.357	.369	.863
Item 24	93.51	46.161	.447	.860
Item 25	93.65	46.042	.500	.858
Item 26	93.65	46.661	.403	.861
Item 27	93.14	46.409	.590	.858
Item 28	93.58	46.678	.343	.862

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	28



Uji Regresi

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Zscore: Lingkungan Kerja, Zscore: Kompensasi, Zscore: MotivasiKerja ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Zscore: KinerjaKaryawan

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.704	.681	.56483422

a. Predictors: (Constant), Zscore: LingkunganKerja, Zscore: Kompensasi, Zscore: MotivasiKerja

b. Dependent Variable: Zscore: KinerjaKaryawan

Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.558	3	9.853	30.882	.000 ^a
	Residual	12.442	39	.319		
	Total	42.000	42			

a. Predictors: (Constant), Zscore: LingkunganKerja, Zscore: Kompensasi, Zscore: MotivasiKerja

b. Dependent Variable: Zscore: KinerjaKaryawan

Uji t

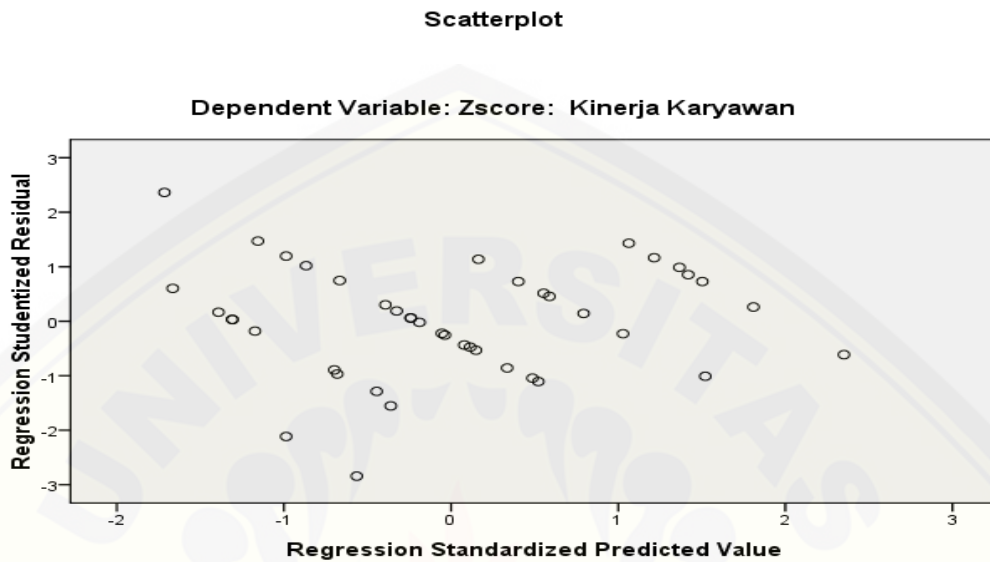
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.061E-15	.086		.000	1.000
Zscore: Motivasi kerja	.360	.136	.360	2.643	.012
Zscore: Kompensasi	.340	.123	.340	2.761	.009
Zscore: LingkunganKerja	.261	.118	.261	2.215	.033

a. Dependent Variable: Zscore: KinerjaKaryawan

JI ASUMSI KLASIK

Uji Heterokedastisitas



UjiNormalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

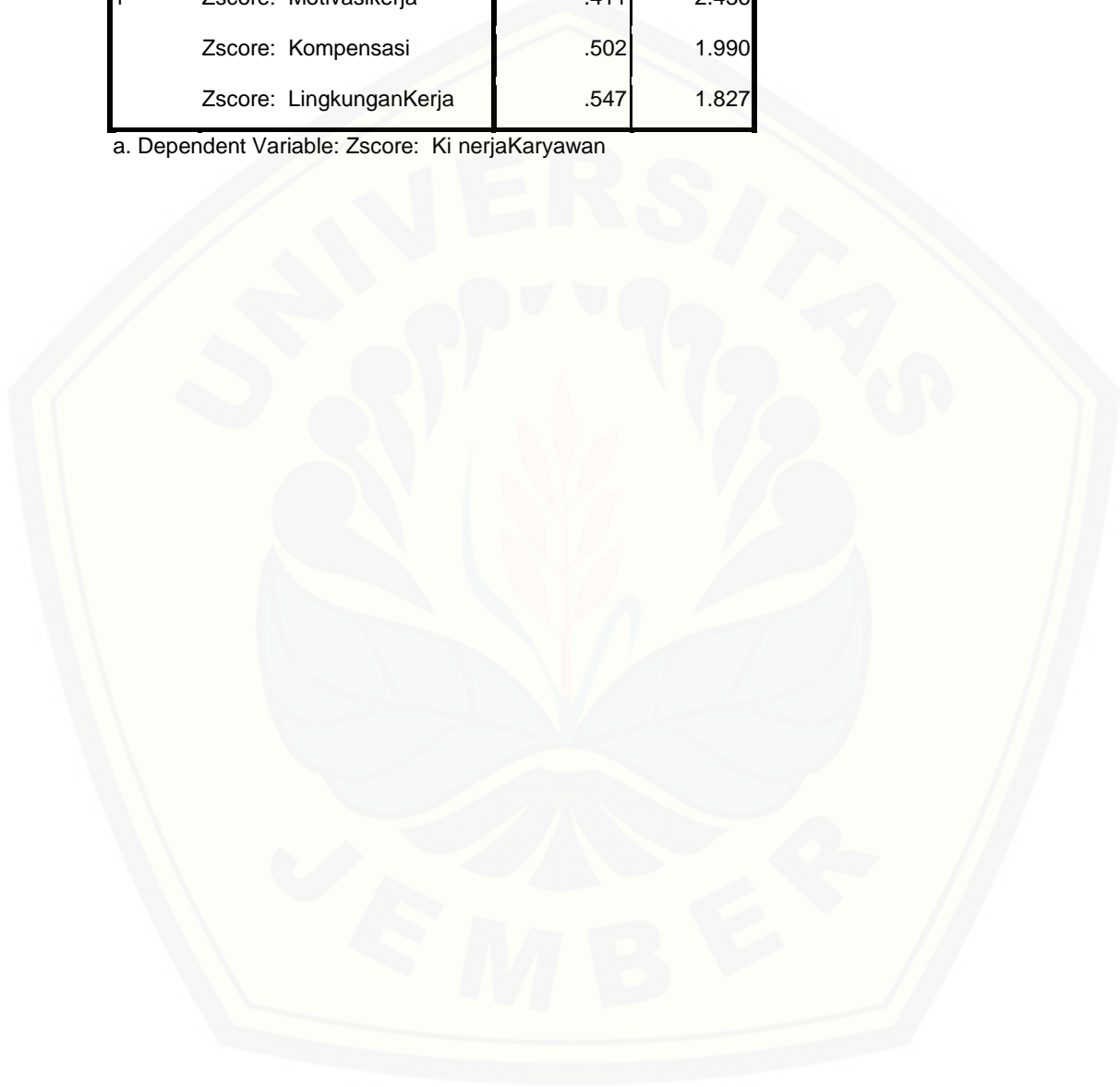
		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.54428787
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.048
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.486
Asymp. Sig. (2-tailed)		.972
a. Test distribution is Normal.		

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	Zscore: MotivasiKerja	.411	2.436
	Zscore: Kompensasi	.502	1.990
	Zscore: LingkunganKerja	.547	1.827

a. Dependent Variable: Zscore: KinerjaKaryawan



R tabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

T Tabel

df	Pr 0.50	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
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	
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	1.31040	1.69730	2.04227	2.45720	2.75000	3.38519	

F tabel

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)					
	1	2	3	4	5	6
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37
10	4.96	4.1	3.71	3.48	3.33	3.22
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.2	3.09
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92
14	4.6	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.9	2.79
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74
17	4.45	3.59	3.2	2.96	2.81	2.7
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66
19	4.38	3.52	3.13	2.9	2.74	2.63
20	4.35	3.49	3.1	2.87	2.71	2.6
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57
22	4.3	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55
23	4.28	3.42	3.03	2.8	2.64	2.53
24	4.26	3.4	3.01	2.78	2.62	2.51
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.6	2.49
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46
28	4.2	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45
29	4.18	3.33	2.93	2.7	2.55	2.43
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42
31	4.16	3.3	2.91	2.68	2.52	2.41
32	4.15	3.29	2.9	2.67	2.51	2.4
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.5	2.39
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36
38	4.1	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34
41	4.08	3.23	2.83	2.6	2.44	2.33
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31
45	4.06	3.2	2.81	2.58	2.42	2.31

DOKUMENTASI





