



**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA  
XII KEBUN RENTENG AFDELING  
RAYAP JEMBER**

*THE INFLUENCE OF COMPENSATION, MOTIVATION AND WORK  
ENVIRONMENT ON EMPLOYEES PERFORMANCE IN  
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XII KEBUN  
RENTENG AFDELING RAYAP JEMBER*

**SKRIPSI**

Oleh :

Delana Lefrianti

NIM.130810201214

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER  
2017**



**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA  
XII KEBUN RENTENG AFDELING  
RAYAP JEMBER**

*THE INFLUENCE OF COMPENSATION, MOTIVATION AND WORK  
ENVIRONMENT ON EMPLOYEES PERFORMANCE IN  
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XII KEBUN  
RENTENG AFDELING RAYAP JEMBER*

**SKRIPSI**

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

Oleh :

Delana Lefrianti

NIM.130810201214

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER  
2017**

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

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Delana Lefrianti  
Nim : 130810201214  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Renteng Afdeling Rayap Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya 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, 26 Desember 2017

Yang menyatakan,

Delana Lefrianti  
NIM. 130810201214

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja  
: Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara  
XII Kebun Renteng Afdeling Rayap Jember

Nama Mahasiswa : Delana Lefrianti

NIM : 130810201214

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Disetujui Tanggal :

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dewi Prihatini, S.E., M.M., Ph.D.  
NIP. 19690329 199303 2 001

Drs. Sunardi, M.M.  
NIP. 19530403 198503 1 001

Menyetujui,  
Ketua Program Studi S-1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M.  
NIP. 19780525 200312 2 002

**PENGESAHAN**

**JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XII  
KEBUN RENTENG AFDELING RAYAP JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

**Nama Mahasiswa : Delana Lefrianti**

**NIM : 130810201214**

**Jurusan : Manajemen**

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

**14 Desember 2017**

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

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

**Ketua : Dr. Diana Sulianti K.T., S.E, M.Si. : (.....)**  
**NIP. 19741212 200012 2 001**

**Sekretaris : Ariwan Joko Nusbantoro, S.E, M.M. : (.....)**  
**NIP. 19691007 199902 1 001**

**Anggota : Dr. Handriyono, M.Si. : (.....)**  
**NIP. 19620802 199002 1 001**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Jember

**Dr. Muhammad Miqdad, SE., MM., Ak., CA**  
**NIP. 19710727 199512 1 001**

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, Puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang serta sholawat kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai bentuk tanggung jawab, bakti dan ungkapan terimakasih yang tidak terkira kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada hamba-Nya untuk kemudahan penyusunan skripsi ini;
2. Kedua orangtuaku Bapak (Purn.Sertu) Djepri Irianto dan Ibu Lenny Loediarso serta nenekku Soepiniwati dan adikku Yossyan Lefrianto yang telah mendoakan dan memberi kasih sayang serta pengorbanan selama ini.
3. Almamater yang selalu aku banggakan UNIVERSITAS JEMBER.

## MOTTO

“Katakanlah, Dia-lah Allah, Yang Maha Esa, Allah tempat meminta segala sesuatu. Dia tidak beranak dan tiada pula diperanakkan, dan tidak ada sesuatu pun yang setara dengan Dia”

*(QS. Al-Ikhlâs: 1-4)*

”Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.”

*(QS. Al-Insyirah: 6-8)*

“Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalatmu sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.”

*(QS. Al-Baqarah: 153)*

“Sesungguhnya kamu pada siang hari mempunyai urusan yang panjang (banyak). Sebutlah nama Tuhan-mu, dan beribadallah kepadaNya dengan penuh ketekunan”

*(QS. Al-Muzzammil: 7-8)*

“Ya Tuhan-ku, lapangkanlah untukku dadaku, dan mudahkanlah untukku urusanku, dan lepaskanlah kekakuan dari lidahku, supaya mereka mengerti perkataanku”

*(QS. Ta Ha: 25-28)*

“Lakukanlah shalat wajibmu, shalat sunnahmu, berpuasa sunnahlah, sedekahkanlah sebagian rezekimu, selagi yakin dan berusaha terhadap sesuatu, sabar menghadapi sesuatu, ikhlas menerima sesuatu, dan tetaplah beristiqomah.

Sesungguhnya Allah SWT akan selalu berada bersama kita”

(Delana Lefrianti)

## RINGKASAN

**Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Renteng Afdeling Rayap Jember;** Delana Lefrianti 130810201214; 2017; 64 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Peran sumber daya manusia sangat penting dalam menentukan kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan. Kemajuan dan keberhasilan perusahaan dapat dicapai dengan memberikan perhatian khusus pada faktor produksi yaitu karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Peningkatan kinerja karyawan dapat didorong dengan adanya beberapa faktor, diantaranya pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi dan lingkungan kerja yang kondusif. Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Renteng Afdeling Rayap merupakan BUMN yang bergerak dibidang perkebunan yang berlokasi di Jalan Rembangan Dusun Rayap Desa Kemuning Lor Kecamatan Arjasa Jember.

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap pada Kebun PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Renteng Afdeling Rayap Jember yang berjumlah 300 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *simple random sampling* yang di dapat dari rumus Slovin yaitu 171 sampel. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kualitatif di kuantitatifkan yang diperoleh dari skor jawaban responden saat penyebaran kuesioner yang dihitung menggunakan skala likert. Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh dari wawancara dan penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder meliputi data yang diperoleh dari artikel, internet dan buku yang terkait dalam penelitian ini. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dilihat dari nilai signifikansi  $<0,05$  yaitu sebesar 0,048; Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dilihat dari nilai signifikansi  $<0,05$  yaitu sebesar 0,000; Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dilihat dari nilai signifikansi  $<0,05$  yaitu sebesar 0,013. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Renteng Afdeling Rayap Jember.



## SUMMARY

**The Influence of Compensation, Motivation and Work Environment on Employees Performance in PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Renteng Afdeling Rayap Jember;** Delana Lefrianti 130810201214; 2017; 64 Pages; Department of Management Faculty of Economics and Business Universitas Jember.

The role of human resources is very important in determining the progress and success of a company. Progress and success of the company can be achieved by paying particular attention to the factors of production is employees. Every company will always strive to improve employee performance with the hope of corporate goals can be achieved. Improving employee performance can be encouraged by several factors, including the provision of adequate compensation, motivation and a conducive working environment. Problems in this research is whether the compensation, motivation and work environment have a significant effect on the performance of employees partially. PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Renteng Afdeling Rayap is a state-owned company engaged in plantations located in Jalan Rembangan Dusun Rayap Desa Kemuning Lor Kecamatan Arjasa Jember.

This type of research is explanatory research that aims to determine the effect of independent variables on dependent variables. Population in this research is all permanent employees of garden in PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Renteng Afdeling Rayap Jember which amounts to 300 people. The random sampling method which can the Slovin formula is 171 samples. The type of data used in this study is qualitative data in quantitative obtained from the score of respondents' answers when distributing questionnaires calculated using likert scale. Sources of data in this study are primary data obtained from interviews and distributing questionnaires, while secondary data includes data obtained from articles, internet and related books in this study. The analysis tool used is linear multiple regression analysis.

The result of the research is linear multiple regression  $Y = 8,962 + 0,218X_1 + 0,472X_2 + 0,120X_3$ . Hypothesis test for the compensation variable obtained  $t = 1,823$  with significance value 0,070 then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, the motivation variables obtain  $t = 3,933$  with a significance value of 0,000 the  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, the work environment variables obtained  $t = 1,868$  with the significance value of 0,063 the  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted.

## PRAKATA

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkat dan rahmatNya, karena tanpaNya tidak ada suatu hajatpun yang dapat terlaksana. Skripsi yang penulis ajukan merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang amat besar kepada :

1. Ibu Dewi Prihatini, S.E., M.M., Ph.D. selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Drs. Sunardi, M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga skripsi ini mampu terselesaikan.
2. Bapak Drs. Hadi Wahyono, M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing penulis menjadi mahasiswa.
3. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Bapak Dr. Handriyono, M.Si selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
5. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
6. Ibu Dr. Diana Sulianti K.T., S.E, M.Si., Bapak Ariwan Joko Nusbantoro, S.E, M.M., Bapak Dr. Handriyono, M.Si. selaku dosen penguji yang telah memberikan saran masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah membimbing sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan studi.
8. Pihak PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Renteng Afdeling Rayap Jember yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Teristimewa untuk Bapak (Purn.Serda) Djepri Irianto dan Ibu Lenny Loediarso. Terimakasih telah mengajarkan arti kesabaran dan perjuangan serta doa kasih sayang hingga skripsi ini dapat terselesaikan.

10. Nenekku Soepiniwati dan adikku Yossyan Lefrianto. Terimakasih atas kasih sayang dan dukungannya.
11. Sahabat seperjuangan, Fera (Caca sakti) Riski Susanti, Pungky Audina (Jes), Ainun (Habibie) Nur Illah, Endah Dewi (Uut) Permatasari, A.Cheryn D.R (Cheche Ndut), Intan (Jum) Nur Fadhilah dan Lisa Novelia (Bob). *Thank you so much*. Terima kasih atas segala perhatian, kebersamaan, doa dan ketulusan telah membantu penyusunan skripsi ini.
12. Sahabatku Unvi Okta Viana, Putri Nur R. S.Farm., Apt., Septian Yuwandis Amir, S.Hum., dan keluarga KAREGA serta teman-teman KKN 125. Terimakasih atas doa dan dukungannya.
13. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember angkatan 2013 yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih atas kebersamaannya selama kuliah serta semangat dan doa yang senantiasa terlimpahkan untuk saya.
14. Seluruh pihak yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini hingga akhir.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik yang menyangkut aspek materi maupun teknik penulisan. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Jember, 26 Desember 2017

Penulis

Delana Lefrianti  
NIM. 130810201214

**DAFTAR ISI**

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	iv
<b>PENGESAHAN</b> .....	v
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>MOTTO</b> .....	vii
<b>RINGKASAN</b> .....	viii
<b>SUMMARY</b> .....	ix
<b>PRAKATA</b> .....	x
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>1.1 Latar Belakang</b> .....	1
<b>1.2 Rumusan Masalah</b> .....	6
<b>1.3 Tujuan Penelitian</b> .....	6
<b>1.4 Manfaat Penelitian</b> .....	7
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	8
<b>2.1 Landasan Teori</b> .....	8
2.1.1 Kompensasi .....	8
2.1.2 Motivasi .....	11
2.1.3 Lingkungan Kerja .....	14
2.1.4 Kinerja .....	19
<b>2.2 Penelitian Terdahulu</b> .....	20
<b>2.3 Kerangka Konseptual</b> .....	23
<b>2.4 Hipotesis Penelitian</b> .....	24

<b>BAB 3. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
<b>3.1 Rancangan Penelitian .....</b>	<b>27</b>
<b>3.2 Populasi dan Sampel .....</b>	<b>27</b>
<b>3.3 Jenis dan Sumber Data .....</b>	<b>28</b>
<b>3.4 Metode Pengumpulan Data .....</b>	<b>29</b>
<b>3.5 Identifikasi Variabel .....</b>	<b>30</b>
<b>3.6 Definisi Operasional Variabel .....</b>	<b>30</b>
<b>3.7 Skala Pengukuran Variabel .....</b>	<b>32</b>
<b>3.8 Metode Analisis Data .....</b>	<b>32</b>
3.8.1 Uji Instrumen .....	32
3.8.2 Uji Normalitas Data .....	33
3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda .....	33
3.8.4 Uji Asumsi Klasik .....	34
3.8.5 Uji Hipotesis .....	35
<b>3.9 Kerangka Pemecahan Masalah .....</b>	<b>36</b>
<b>BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>38</b>
<b>4.1 Hasil Penelitian.....</b>	<b>38</b>
4.1.1 Gambaran Singkat Objek Penelitian.....	38
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	40
4.1.3 Struktur Organisasi .....	41
4.1.4 Tugas Pokok dan Wewenang .....	41
<b>4.2 Hasil Analisis .....</b>	<b>44</b>
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden .....	44
<b>4.3 Deskripsi Variabel Penelitian .....</b>	<b>45</b>
4.3.1 Deskripsi Variabel Kompensasi .....	45
4.3.2 Deskripsi Variabel Motivasi .....	46
4.3.3 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja .....	46
4.3.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	47
<b>4.4 Hasil Analisis Data.....</b>	<b>48</b>
4.4.1 Uji Instrumen .....	48
4.4.2 Uji Normalitas Data .....	49

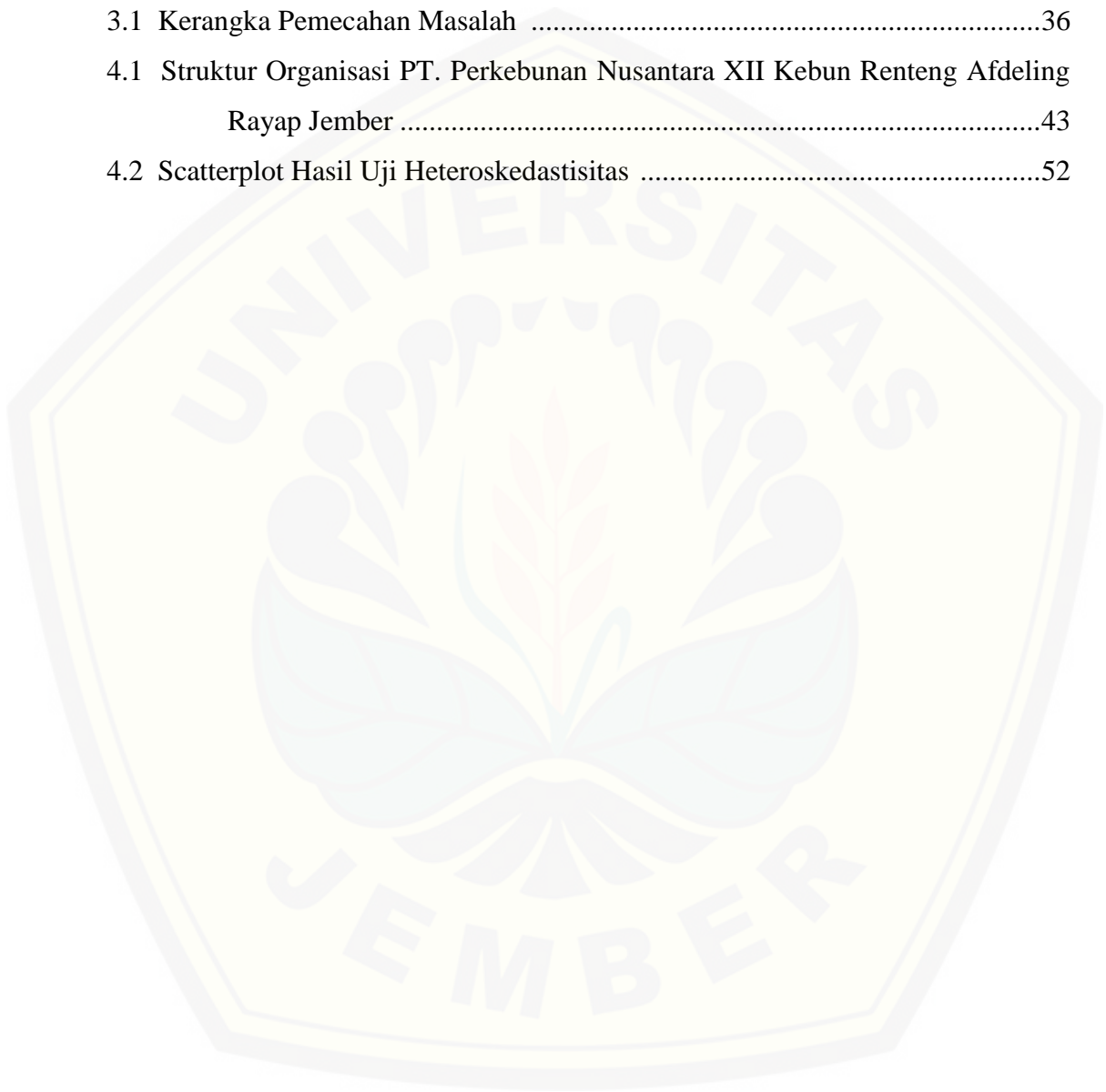
4.4.3 Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	50
4.4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	51
4.4.5 Uji Hipotesis .....	53
<b>4.5 Pembahasan</b> .....	<b>53</b>
4.5.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan .....	53
4.5.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan .....	55
4.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	56
<b>4.6 Keterbatasan Penelitian</b> .....	<b>57</b>
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>59</b>
5.1 Kesimpulan .....	59
5.2 Saran .....	59
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>61</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>65</b>

**DAFTAR TABEL**

	Halaman
4.1 Umur Responden .....	44
4.2 Masa Kerja Responden .....	44
4.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Kompensasi ....	45
4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi .....	46
4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja .....	46
4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	47
4.7 Hasil Uji Validitas .....	48
4.8 Hasil Uji Reliabilitas .....	49
4.9 Hasil Uji Normalitas Data .....	50
4.10 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda .....	50
4.11 Hasil Uji Multikolinearitas .....	52
4.12 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) .....	53

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual .....	24
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah .....	36
4.1 Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Renteng Afdeling Rayap Jember .....	43
4.2 Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	52





**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
LAMPIRAN 1. Penelitian Terdahulu .....	65
LAMPIRAN 2. Kuesioner Penelitian .....	66
LAMPIRAN 3. Rekapitulasi Kuesioner .....	70
LAMPIRAN 4. Jawaban Responden .....	75
LAMPIRAN 5. Uji Instrumen .....	79
LAMPIRAN 6. Uji Normalitas Data .....	83
LAMPIRAN 7. Uji Analisis Regresi Linear Berganda .....	84
LAMPIRAN 8. Uji Asumsi Klasik .....	85
LAMPIRAN 9. Uji Hipotesis .....	86
LAMPIRAN 10. R tabel .....	87
LAMPIRAN 11. T tabel .....	88

## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dewasa ini dunia usaha memiliki banyak persaingan antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Peran sumber daya sangatlah penting dalam menentukan kemajuan dan keberhasilan perusahaan (Hariandja, 2002:2). Sumber daya tersebut bisa berupa modal, manusia, material, pasar, metode dan mesin. Apabila semua sumber daya tersebut dapat dikelola dengan baik maka akan dapat mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Manusia merupakan sumber daya yang selalu ada di dalam perusahaan dan sangat penting peranannya dalam menentukan tercapai tidaknya suatu tujuan perusahaan. Hal ini selaras dengan pendapat dari Andhika (2011) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan, sekaligus merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitasnya, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya manusia yang ada, dan menentukan tujuan perusahaan.

Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi yaitu karyawan dan sudah sewajarnya perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan. Sebagai mitra dalam berusaha, karyawan harus mendapatkan perlakuan yang adil dari perusahaan terkait kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Perlakuan adil dari perusahaan dapat dilihat dari pemberian penghargaan terhadap karyawan sebagai timbal balik atas kinerja karyawan. Hal ini dapat mendorong karyawan agar lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang dicari oleh perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima (Mathis and Jackson, 2002:89).

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai. Menurut Simamora (2002:21) kinerja karyawan merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mathis dan Jackson (2006:378) kinerja karyawan dipengaruhi oleh kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas terhadap baik buruknya tugas yang dihasilkan, ketepatan waktu terhadap penyelesaian tugas, kehadiran masuk kerja sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan. Untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan diperlukan adanya beberapa faktor diantaranya pendidikan, pelatihan, penerapan disiplin kerja, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Berdasarkan penelitian Taufiqi (2016) faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan adalah pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Menurut Malayu (1996:133) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Simamora (1997) kompensasi terdiri dari kompensasi finansial (bayaran pokok, bayaran prestasi, bayaran diluar jam kerja, fasilitas) dan kompensasi non-finansial (pujian, rasa nyaman dalam bekerja, tugas yang menarik, kerabat yang menyenangkan). Tujuan pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan,

mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu, dan sistem kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi merupakan suatu konsep yang menggambarkan dorongan yang timbul pada dalam diri seseorang yang menggerakkan perilaku. Hal ini dikemukakan oleh Malayu (2004:219) motivasi adalah rangsangan keinginan dan pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Tanpa adanya motivasi, karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun karyawan memiliki kemampuan yang tinggi namun tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan suatu pekerjaannya maka hasil akhir tidak akan memuaskan.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Lingkungan kerja adalah kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Menurut Edi (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, penerangan yang cukup) serta lingkungan non fisik (suasana kerja, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar pemimpin dengan karyawan, serta fasilitas kerja). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Bayu (2011) dengan judul pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Nyonya Meneer Semarang menunjukkan hasil bahwa secara simultan dan parsial kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Taufiqi (2016) dengan judul pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember menunjukkan

hasil bahwa secara parsial kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut memicu peneliti untuk meneliti pengaruh variabel yang sama terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang berbeda.

PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) atau PTPN XII merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) perkebunan yang beroperasi di Jawa Timur. Salah satu unit usaha PTPN XII yang memiliki prospek baik dalam bidang perkebunan adalah Kebun Renteng yang terdiri dari 3 bagian afdeling yaitu Curahmanis dan Sidomulyo di Kecamatan Ajung, Rayap di Kecamatan Arjasa dan Kedaton di Kecamatan Panti. Penelitian ini dilakukan di PTPN XII Kebun Renteng Afdeling Rayap. Objek dalam penelitian ini berlokasi di Jalan Rembangan Dusun Rayap Desa Kemuning Lor Kecamatan Arjasa. PTPN XII Kebun Renteng Afdeling Rayap memiliki 300 karyawan yang terdiri dari divisi teknik pengolahan hasil dan divisi tanaman.

Berdasarkan hasil penelitian awal, kedua divisi tersebut memiliki kinerja yang kurang baik, karena masih ditemukan beberapa karyawan yang datang terlambat dan tidak masuk kerja tanpa adanya surat keterangan. Padahal, dalam indikator kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2006:378), kehadiran merupakan salah satu poin penting yang mencerminkan kinerja karyawan. Apabila hal ini dibiarkan terus-menerus akan memberikan permasalahan yang serius bagi perusahaan.

Data absensi karyawan PTPN XII Kebun Renteng Afdeling Rayap dari bulan April 2016 sampai April 2017 dapat dilihat pada tabel 1.1. Data absensi tersebut menjelaskan bahwa jumlah absensi karyawan di PTPN XII Kebun Renteng Afdeling Rayap masih terlalu banyak yaitu 30 karyawan, terdapat karyawan yang datang terlambat dari ketentuan masuk kerja jam 06.00 WIB dan pulang kerja jam 14.00 WIB serta tidak masuk kerja tanpa adanya surat keterangan. Fluktuasi kenaikan dan penurunan presentase absensi dibulan tertentu (April, Mei, Juni, Juli, Agustus, Desember dan Januari) diatas 10 persen menunjukkan bahwa tingkat absensi cukup tinggi. Menurut Sutik selaku karyawan divisi tanaman menjelaskan bahwa karyawan yang datang terlambat mendapatkan

hukuman yaitu karyawan tidak diperbolehkan untuk masuk kerja dan melakukan pemotongan gaji sebesar 5 persen. Hukuman tersebut diberikan kepada karyawan agar karyawan tidak mengulangi untuk datang terlambat sehingga kedepannya karyawan tersebut bisa lebih baik lagi.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan

Bulan	Absensi	Presentase Absensi
April 2016	32 karyawan	11%
Mei 2016	30 karyawan	10%
Juni 2016	36 karyawan	12%
Juli 2016	40 karyawan	13%
Agustus 2016	32 karyawan	11%
September 2016	25 karyawan	8%
Oktober 2016	15 karyawan	5%
November 2016	21 karyawan	7%
Desember 2016	36 karyawan	12%
Januari 2017	30 karyawan	10%
Februari 2017	28 karyawan	9%
Maret 2017	18 karyawan	6%
April 2017	15 karyawan	5%
Rata-rata	30 karyawan	10%

Sumber: PTPN XII Kebun Renteng Afdeling Rayap

Adapun fenomena lain yang terjadi di PTPN XII Kebun Renteng Afdeling Rayap menurut Yusuf selaku koordinator divisi teknik pengolahan hasil, beberapa karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari hasil panen yang masih tidak sesuai dengan SOP yang ditetapkan yaitu masih terdapat biji-biji kopi muda yang ikut terpanen. Rasa tanggung jawab yang kurang juga dapat dilihat dari beberapa karyawan meninggalkan mesin pengeringan yang harus selalu di kontrol setiap waktu. Kurangnya menaati peraturan yang berlaku dan kurang pandai dalam memanfaatkan waktu luang untuk menghasilkan hal-hal yang berguna bagi perusahaan maupun kurang serius dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena kurangnya motivasi dalam diri

karyawan. Kurangnya motivasi pada karyawan akan mengakibatkan terganggunya tujuan perusahaan yang menimbulkan kerugian pada perusahaan.

Lingkungan kerja di PTPN XII Kebun Renteng Afdeling Rayap Jember menunjukkan lingkungan yang kurang nyaman. Hal ini dipertegas oleh Hasan, selaku HRD bahwa kondisi lingkungan kerja PTPN XII Kebun Renteng Afdeling Rayap belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan pekerjaan yang dapat dilihat dari sistem penerangan yang kurang pada saat penyutiran biji kopi, kurangnya kebersihan pada toilet di area perkebunan, dan suara bising di pabrik yang tidak terkontrol sehingga mengganggu kegiatan kerja yang lain.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Renteng Afdeling Rayap Jember”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Renteng Afdeling Rayap Jember?
- b. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Renteng Afdeling Rayap Jember?
- c. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Renteng Afdeling Rayap Jember?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini berdasarkan pada rumusan masalah yang telah dikemukakan adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Renteng Afdeling Rayap Jember.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Renteng Afdeling Rayap Jember.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Renteng Afdeling Rayap Jember.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Renteng Afdeling Rayap Jember ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

- a. Bagi perusahaan  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan untuk PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Renteng Afdeling Rayap Jember yaitu memberikan informasi kepada perusahaan sehingga dapat membantu menyelesaikan masalah perusahaan terkait pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi akademisi  
Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi peneliti selanjutnya, khususnya mengenai kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja pada suatu perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.



## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Kompensasi

##### a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Hani, 2010:155). Kompensasi merupakan faktor yang paling berpengaruh mengapa orang memilih bekerja pada sebuah perusahaan tertentu. Kompensasi bisa berupa finansial maupun non-finansial dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada perusahaan.

Menurut Hariandja dalam Danang (2013:153) kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di perusahaan dapat berupa gaji atau upah, bonus, insentif, dan tunjangan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Pembayaran kompensasi tersebut ada yang dikaitkan langsung dengan kinerja seperti upah atau gaji, bonus dan insentif sehingga sering disebut kompensasi langsung dan ada yang tidak dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja karyawan seperti pujian, rasa nyaman dalam bekerja, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan. Menurut Pangabean dalam Akhmad (2012:176) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan.

Menurut Rivai (2004:358) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya. Kompensasi ini terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.
  - a. Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran insentif, komisi, bonus.

- b. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas asuransi, pesangon, pensiunan, fasilitas, rekreasi.
2. Kompensasi non-finansial adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan langsung oleh penerimanya, yaitu mendapatkan pujian, rasa nyaman dalam bekerja, peluang promosi jabatan, rekan kerja menyenangkan, prestasi istimewa.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi menurut Malayu (2012:121) antara lain sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama

Kompensasi adalah salah satu syarat terjalinnya ikatan kerja sama antara atasan dengan bawahan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja

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

3. Motivasi

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

4. Disiplin

Pemberian balas jasa yang cukup besar akan membuat disiplin karyawan semakin baik. Mereka menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

### c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Malayu (2012:127) faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja  
Jika pencari kerja lebih banyak daripada lowongan pekerjaan yang tersedia maka kompensasi relatif kecil.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan  
Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.
3. Produktivitas kerja karyawan  
Jika produktivitas kerja karyawan baik maka jumlah kompensasi akan semakin besar.
4. Biaya hidup  
Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar.
5. Posisi jabatan karyawan  
Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar. Hal ini wajar karena karyawan yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab lebih besar harus mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih besar pula.
6. Pendidikan dan pengalaman kerja  
Jika tingkat pendidikan karyawan tinggi dan pengalaman kerjanya lama maka gaji atau kompensasi juga semakin besar, karena kecakapan dan keterampilan lebih baik.
7. Jenis dan sifat pekerjaan  
Apabila jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko yang besar maka tingkat kompensasi semakin besar, karena membutuhkan kecapakan dan ketelitian untuk mengerjakannya.

#### d. Indikator Kompensasi

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi karyawan menurut Simamora (2006:445) diantaranya:

##### 1. Upah dan gaji

Upah berlaku untuk tarif bayaran per jam. Upah digunakan bagi pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan.

##### 2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan yang bertujuan untuk merangsang karyawan agar kinerjanya lebih baik.

##### 3. Bonus

Bonus adalah tambahan kompensasi di luar gaji pokok yang diberikan kepada karyawan karena telah melaksanakan pekerjaannya melebihi jam kerja.

#### 2.1.2 Motivasi

##### a. Pengertian Motivasi

Menurut Malayu (2009:141) motivasi berasal dari kata lain *movere* yang artinya dorongan atau mengarahkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Robbins (2010:109) motivasi mengacu pada proses di mana usaha seseorang diberi energi dan diarahkan menuju tercapainya suatu tujuan.

Menurut Siagian (2007:285) motivasi adalah segala sesuatu yang menjadi pendorong tingkah laku yang menuntut atau mendorong orang untuk memenuhi suatu kebutuhan. Menurut Mathis dan Jackson dalam Wilson (2012:313) motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Motivasi merupakan faktor pendorong agar seorang karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Secara umum, motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan guna mencapai suatu tujuan.

## b. Teori Motivasi

Hariandja (2009:324) mengemukakan bahwa terdapat lima macam teori motivasi, antara lain:

### 1. Teori motivasi kebutuhan

Teori ini dikemukakan oleh Maslow dalam Hani (1996:86) yang menyatakan bahwa manusia di motivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis dan terbentuk dalam suatu hierarki dalam pemenuhan, dalam arti manusia akan berusaha memenuhi kebutuhan tingkat pertama, kemudian kebutuhan tingkat kedua dan seterusnya dan pemenuhan semua kebutuhan yang sudah terpenuhi tidak menjadi unsur pemotivasi lagi. Adapun kebutuhan-kebutuhan adalah:

- a) Kebutuhan fisik, antara lain kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani.
- b) Kebutuhan rasa aman, antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c) Kebutuhan sosial, antara lain kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima dengan baik, persahabatan.
- d) Kebutuhan penghargaan, antara lain saling menghormati dan menghargai.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri, antara lain menunjukkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki.

### 2. Teori X dan Y

Teori ini menyatakan bahwa manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis. Pencetusnya Mc.Gregor dalam Hani (1996:86) mengatakan bahwa ada jenis manusia X dan jenis manusia Y yang masing-masing memiliki karakteristik tertentu. Jenis manusia X adalah manusia yang selalu ingin menghindari pekerjaan, senang diarahkan, tidak memiliki rasa tanggung jawab dan tidak punya inisiatif sebaliknya manusia jenis Y menunjukkan sifat yang senang bekerja yang diibaratkan bahwa bekerja baginya seperti bermain, memiliki inisiatif dan rasa tanggung jawab.

### 3. *Three Needs Theory*

Teori ini dikemukakan oleh McClelland dalam Hani (1996:87) yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu:

- a) Kebutuhan berprestasi, yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dibandingkan sebelumnya.
- b) Kebutuhan untuk berkuasa, yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.
- c) Kebutuhan afiliasi, yaitu kebutuhan untuk disukai, mengembangkan atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

### 4. *ERG Theory*

Teori ini dikemukakan oleh Aldefer dalam Hani (1996:87) yang sebetulnya tidaklah jauh berbeda dengan teori Maslow yang mengatakan bahwa teori ini merupakan revisi dari teori tersebut. Teori ini mengatakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan manusia yaitu:

- a) *Existence* berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya. Dikaitkan dengan penggolongan dari Maslow, ini berkaitan dengan kebutuhan fisik dan keamanan.
- b) *Relatedness* berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Dikaitkan dengan penggolongan kebutuhan dari Maslow, ini berkaitan dengan kebutuhan sosial dan penghargaan.
- c) *Growth* berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri, yang identik dengan kebutuhan *self-actualization* yang dikemukakan oleh Maslow, menurut teori ini bila seseorang mengalami hambatan dalam memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi, orang tersebut akan kembali pada kebutuhan yang lebih rendah sebagai kompensasinya yang disebut *frustration-regression dimension*.

### 5. Teori dua faktor

Teori ini mengatakan bahwa suatu pekerjaan selalu berhubungan dengan dua aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri seperti mengajar, merakit sebuah barang, mengkoordinasikan suatu kegiatan, menunggu langganan, membersihkan ruangan-ruangan dan lain-lain yang disebut *job content* dan aspek-aspek yang

berkaitan dengan pekerjaan seperti gaji, kebijakan organisasi, rekan kerja dan lingkungan kerja disebut *job context*.

### c. Indikator motivasi

Menurut Syahyuti dalam Rita (2014:15) indikator motivasi kerja yang mengacu pada teori X dan Y dari Mc.Gregor sebagai berikut:

#### 1. Semangat kerja

Seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi untuk mencapai kinerja yang maksimal, nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan.

#### 2. Inisiatif

Inisiatif diartikan sebagai kemampuan seorang karyawan untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.

#### 3. Tanggung jawab

Sikap individu karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

### 2.1.3 Lingkungan Kerja

#### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawannya. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Menurut Nitisemito (1992:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik yang melekat pada karyawan sehingga

tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2004:134). Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti (1996:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:
  - a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti komputer, kursi, meja dan sebagainya.
  - b) Lingkungan perantara juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap dan lain-lain.
2. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Jadi, lingkungan kerja dapat dikatakan bahwa suatu lingkup yang ada di tempat seseorang tersebut bekerja dan secara langsung dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental karyawan dalam bekerja.



## b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut beberapa faktor yang diuraikan menurut Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

### 1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

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

### 2. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia dapat menyesuaikan perubahan temperatur 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. Kelembaban dipengaruhi oleh temperatur udara. Secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu 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 cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pekerja untuk mengatasinya adalah kebisingan. Hal tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

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 AC yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

7. Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta kinerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu, sebaiknya suatu perusahaan terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

### c. Indikator lingkungan kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (1992:184) sebagai berikut:

#### 1. Penerangan

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

#### 2. Kebersihan lingkungan kerja

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas daripada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini diperlukan adanya petugas khusus.

#### 3. Kebisingan di tempat kerja

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

#### 4. Keamanan di tempat kerja

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

## 2.1.4 Kinerja

### a. Pengertian Kinerja

Menurut Malayu (2002:160) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan dan usahanya. Kinerja menurut Moeheriono (2012:96) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Menurut Anwar (2016:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian kinerja menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok sesuai dengan tugas dan kewenangannya agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu perusahaan.

### b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Tiffin dan Mc. Cormick dalam As'ad (2001:49) menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seseorang yaitu:

1. Faktor Individual, yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan.
2. Faktor Situasional
  - a) Faktor fisik pekerjaan, meliputi metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).
  - b) Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, lingkungan kerja, komitmen terhadap perusahaan, serta keperilakuan lainnya (Hani, 2001:193).

### c. Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2006:378) sebagai berikut:

1. Kuantitas yaitu diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya, seperti seberapa banyak jumlah yang dihasilkan.
2. Kualitas yaitu diukur dari persepsi karyawan terhadap kuantitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
3. Ketepatan penyelesaian tugas yaitu kesesuaian pekerjaan antara output yang dihasilkan dengan waktu yang diberikan oleh perusahaan.
4. Kehadiran yaitu kedatangan karyawan untuk masuk kerja dengan hari dan jam kerja yang telah ditentukan.
5. Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Kajian-kajian dari penelitian terdahulu sangat penting untuk proses penelitian. Hasil dari penelitian terdahulu bisa menjadi rujukan atau referensi bagi penelitian yang akan dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Bayu Saptianingsih (2011) dengan judul pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Nyonya Meneer Semarang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Nyonya Meneer Semarang baik secara simultan maupun parsial. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang berjumlah 1.125 orang dengan rumus slovin diperoleh sampel sebanyak 92 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang sebesar 7,95%, ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang sebesar 11,62%, ada pengaruh

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang sebesar 7,02%, ada pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang sebesar 40%.

Penelitian yang dilakukan oleh Ragil Permansari (2013) dengan judul pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang yang berjumlah 69 orang dengan sampel sejumlah 69 orang menggunakan sampel jenuh. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, hal ini berarti semakin tinggi motivasi pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan berdampak semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut. Secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) motivasi dan lingkungan kerja keduanya mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 55,4%.

Penelitian yang dilakukan oleh Daniel Surjosuseno (2015) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi UD Pabrik Ada Plastic bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UD Pabrik Ada Plastic. Jumlah populasi yang digunakan adalah 33 orang karyawan dengan sampel 33 orang karyawan dengan menggunakan sampling jenuh. Teknik analisa yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Fitriana Rizal (2015) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Statika Mitrasarana Padang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis

pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Statika Mitrasarana Padang. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Jumlah sampel penelitian yang digunakan adalah 75 orang. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Penelitian yang dilakukan menghasilkan lingkungan kerja berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Statika Mitrasarana Padang karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $6,057 > 1,993$  dan nilai signifikansi yang dihasilkan  $0,000 < \text{level of significant } 0,05$ . Kompensasi berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Statika Mitrasarana Padang karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,825 > 1,993$  dan nilai signifikansi yang dihasilkan  $0,000 < \text{level of significant } 0,05$ . Lingkungan kerja dan kompensasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Statika Mitrasarana Padang karena nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $183,918 > 3,12$  dan nilai signifikansi yang dihasilkan  $0,000$  lebih kecil dari level of significant  $0,05$ .

Penelitian yang dilakukan Ahmad Nuril Firdaus (2016) dengan judul pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Penelitian ini menggunakan metode sensus dengan sampel seluruh karyawan bagian produksi yang berjumlah 30 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember, sedangkan motivasi secara parsial tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember.

Penelitian yang dilakukan Taufiqi Wildani Adiputra (2016) dengan judul pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember. Populasi

penelitian adalah karyawan pada PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember yang berjumlah 30 orang yang bertindak sebagai sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember.

Perbedaan dari kelima penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel kompensasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebagai variabel bebas serta kinerja karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel terikat. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Objek yang dipilih dalam penelitian ini adalah PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Renteng Afdeling Rayap Jember.

### **2.3 Kerangka Konseptual**

Kompensasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Handoko, 2001:55). Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan kepada karyawan. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pemberian kompensasi ini maka tentu saja akan tercipta kinerja karyawan yang benar-benar optimal dan bisa berdampak pada tingginya kemajuan perusahaan yang menjadi tujuan dari perusahaan.

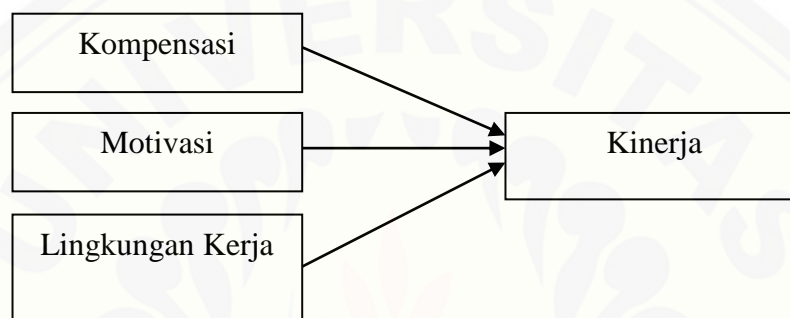
Gibson (1987) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah motivasi. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan salah satu alat terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi karyawan akan dapat memacu semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Robbins (1996) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja



optimal. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan yang dipaparkan sebelumnya, terdapat keterkaitan antara variabel bebas seperti kompensasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) sebagai variabel terikat yang dapat dilihat pada kerangka konseptual sebagai berikut:



Keterangan:

→ : Parsial

Gambar 2.1 : Kerangka konseptual

## 2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian

### 2.4.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Pangabean dalam Akhmad (2012:176) mengemukakan kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Hasil penelitian dari Fitriana (2016) menyatakan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Statika Mitrasarana Padang. Penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Daniel (2015) menyatakan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi UD Pabrik Ada Plastic. Kompensasi merupakan komponen penting untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub>: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Renteng Afdeling Rayap Jember.

#### 2.4.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Siagian (2007:285) mengemukakan motivasi merupakan segala sesuatu yang menjadi pendorong tingkah laku yang menuntut atau mendorong orang untuk memenuhi suatu kebutuhan. Hasil penelitian dari Ragil (2013) menyatakan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Bayu (2011) menyatakan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang. Motivasi ini sangat penting karena dengan adanya motivasi diharapkan semua karyawan mau bekerja keras untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H<sub>2</sub>: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Renteng Afdeling Rayap Jember.

#### 2.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) mengemukakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Hasil penelitian dari Taufiqi (2016) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember. Penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Ahmad (2016) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember. Lingkungan kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja karyawan semakin maksimal.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H<sub>3</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Renteng Afdeling Rayap Jember.



## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah desain penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Rancangan penelitian memuat suatu rencana tentang informasi yang relevan sesuai dengan rencana kebutuhan penelitian. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*) yang menjelaskan pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian explanatori ini bertujuan untuk menjelaskan dan menguji atau membuktikan suatu teori atau hipotesis untuk memperkuat atau menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada.

### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di kebun pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Renteng Afdeling Rayap Jember yang berjumlah 300 karyawan.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel acak sederhana (*simple random sampling*) yaitu cara pengambilan sampel secara acak dengan menggunakan undian, dimana setiap karyawan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih. Perhitungan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dalam Husein (2004:107) adalah:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = presisi (derajat ketelitian = 5%)

Rumus tersebut dapat diketahui besaran sampel sebagai berikut:

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1+Ne^2} \\&= \frac{300}{1+300(5\%)^2} \\&= \frac{300}{1+300(0,0025)} \\&= \frac{300}{1+0,75} \\&= \frac{300}{1,75} = 171,4 = 171\end{aligned}$$

Jadi,  $n = 171$  orang

Jadi jumlah sampel yang diambil sebanyak 171 karyawan tetap (divisi tanaman dan divisi teknik pengolahan hasil) di kebun pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Renteng Afdeling Rayap Jember. Cara penentuan sampel dilakukan dengan mengambil sejumlah 50 dari divisi teknik pengolahan hasil dan 121 dari divisi tanaman. Sampel divisi tanaman diambil lebih banyak daripada divisi teknik pengolahan hasil karena karyawan divisi tanaman memiliki pekerjaan lebih berat dibandingkan karyawan divisi teknik pengolahan hasil. Apabila kinerja karyawan divisi tanaman dinilai baik, maka kinerja divisi teknik pengolahan hasil diduga juga baik.

### 3.3 Jenis dan Sumber data

#### 3.3.1 Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang di kuantitatifkan. Data kuantitatif adalah data berupa angka yang diperoleh dari skor jawaban responden saat penyebaran kuesioner yang dihitung menggunakan skala likert.

### 3.3.2 Sumber data

Sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer

Data primer adalah data yang didapat secara langsung dari sumbernya. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari wawancara dan penyebaran kuesioner kepada responden.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diambil secara tidak langsung dari sumber aslinya. Data sekunder dalam penelitian ini berupa artikel, internet, jurnal dan buku yang terkait dengan penelitian ini.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan:

- a. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pernyataan tertulis yang disebarikan kepada responden, dimana pernyataannya merupakan indikator variabel dalam penelitian ini. Pembagian kuesioner kepada responden dilakukan pada pagi siang pukul 12.00 WIB dan diambil kembali keesokan harinya pukul 10.00 WIB. Pengambilan kuesioner tidak dapat diambil hari itu juga dikarenakan karyawan tetap mempunyai tugas-tugas yang harus diselesaikan.
- b. Wawancara adalah metode yang digunakan untuk pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada responden terkait masalah yang diteliti. Jenis wawancara menggunakan wawancara tidak terstruktur, yaitu wawancara yang tidak berpedoman pada daftar pertanyaan. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan. Wawancara ini bertujuan untuk menambah informasi yang tidak bisa didapat dari penyebaran kuesioner. Wawancara dilakukan pada saat pengambilan kuesioner pada pukul 10.00 WIB.

### 3.5 Identifikasi Variabel

a. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ).

b. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan ( $Y$ ).

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional memberikan definisi masing-masing variabel serta memaparkan apa saja yang menjadi indikator dari variabel yang diteliti. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

A. Variabel bebas ( $X$ )

1. Variabel kompensasi ( $X_1$ ) adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Renteng Afdeling Rayap Jember sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya:

- a. Gaji yaitu jumlah tarif bayaran bulanan yang diberikan kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.
- b. Insentif yaitu uang tambahan yang diberikan kepada karyawan untuk mendorong kinerja karyawan agar lebih baik.
- c. Bonus yaitu uang imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan karena bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan.

2. Variabel motivasi ( $X_2$ ) adalah semangat yang mendorong karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Renteng Afdeling Rayap Jember dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan kinerja yang maksimal. Adapun indikator motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Semangat kerja yaitu gairah yang kuat untuk mencapai hasil yang maksimal.
- b. Inisiatif yaitu kemampuan untuk mengambil tindakan dalam menyelesaikan tugasnya tanpa menunggu perintah dari atasan.

- c. Tanggung jawab yaitu kewajiban untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan.
3. Variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) adalah keadaan dimana tempat karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Renteng Afdeling Rayap Jember melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Adapun indikator-lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:
    - a. Penerangan yaitu sumber cahaya yang menyinari suatu tempat yang membantu karyawan untuk bekerja.
    - b. Kebersihan lingkungan kerja yaitu keadaan bebas dari kotoran di tempat kerja, seperti debu dan bau.
    - c. Kebisingan di tempat kerja yaitu bunyi yang tidak dikehendaki dan dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan karyawan.
    - d. Keamanan di tempat kerja yaitu keadaan bebas dari bahaya di tempat kerja.
- B. Variabel terikat (Y)
1. Variabel Kinerja (Y) adalah hasil kerja yang dicapai karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Renteng Afdeling Rayap dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Adapun indikator-indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:
    - a. Kuantitas yaitu jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam suatu periode tertentu.
    - b. Kualitas yaitu tingkat baik buruknya terhadap tugas yang diselesaikan.
    - c. Ketepatan penyelesaian tugas yaitu kesesuaian tugas dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.
    - d. Kehadiran yaitu kedatangan karyawan di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan perusahaan.
    - e. Kemampuan bekerja sama yaitu kesanggupan seseorang untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.



### 3.7 Skala Pengukuran

Teknik pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, yaitu skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur (Anwar, 2014:60). Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skor dari yang tertinggi sampai yang terendah. Rentang skala pengukuran dalam penelitian ini terdiri dari:

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

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

Penelitian yang menggunakan metode kuesioner perlu dilakukan uji validitas. Uji validitas berguna untuk mengetahui kesesuaian kuesioner yang digunakan peneliti untuk memperoleh data dari responden. Apabila peneliti menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data penelitian, maka item-item yang disusun pada kuesioner merupakan alat tes ukur dalam penelitian tersebut. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner (Imam, 2013:47). Uji validitas dikerjakan dengan menggunakan program SPSS 21 dengan metode korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson) dengan taraf signifikansi 5%. Variabel penelitian dinyatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sebaliknya apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka variabel dinyatakan tidak valid.

##### b. Uji Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas untuk mengukur tingkat konsistensi kuesioner yang dibagikan pada responden. Kuesioner dikatakan

konsisten apabila dapat digunakan lebih dari satu kali pengujian. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 21 dengan menggunakan uji statistik *cronbach alfa* ( $\alpha$ ). Variabel dikatakan *reliable* jika nilai *cronbach alfa*  $> 0,6$  (Imam, 2013:48).

### 3.8.2 Uji Normalitas Data

Menurut Wiratna (2015:52) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal (Imam, 2013:147). Normalitas data dapat dilihat dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5%.

Kriteria pengujian dengan melihat besaran *Kolmogorov-Smirnov Test* adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila angka signifikansi ( $\text{Sig}$ )  $> \alpha = 0,05$  maka data berdistribusi normal.
- 2) Apabila angka signifikansi ( $\text{Sig}$ )  $< \alpha = 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal.

Data yang diperoleh dari uji normalitas tidak selalu berdistribusi normal. Data yang tidak berdistribusi normal dapat diatasi dengan cara menambah ukuran sampel dari data. Hal ini berdasarkan Teorema Limit Pusat (Gujarati, 2006:76) yaitu semakin banyak data semakin mendekati berdistribusi normal.

### 3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menggambarkan hubungan linear antar variabel bebas dan variabel terikat. Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diukur menggunakan metode statistik analisis regresi linear berganda. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

$\alpha$  = bilangan konstanta

$b_1$  = koefisien regresi variabel kompensasi

$b_2$  = koefisien regresi variabel motivasi

$b_3$  = koefisien regresi variabel lingkungan kerja

$X_1$  = kompensasi

$X_2$  = motivasi

$X_3$  = lingkungan kerja

$Y$  = kinerja

$e$  = faktor gangguan

### 3.8.4 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Multikolinearitas

Menurut Imam (2013:105) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance*  $\geq 0,1$  dan nilai VIF  $\leq 10$  membuktikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam (2013:139) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu cara untuk melihat adanya problem heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (SRESID) dengan residualnya (ZPRED). Dasar analisis untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.8.5 Uji Hipotesis

#### a. Uji parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Adapun tahapan uji t sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis

$H_0$  : variabel bebas (X) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

$H_a$  : variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

2. Menentukan derajat kepercayaan. Pada penelitian ini digunakan derajat kepercayaan 95% ( $\alpha = 5\%$  atau 0,05).

3. Membuat kesimpulan

- a. Apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  :  $H_0$  ditolak

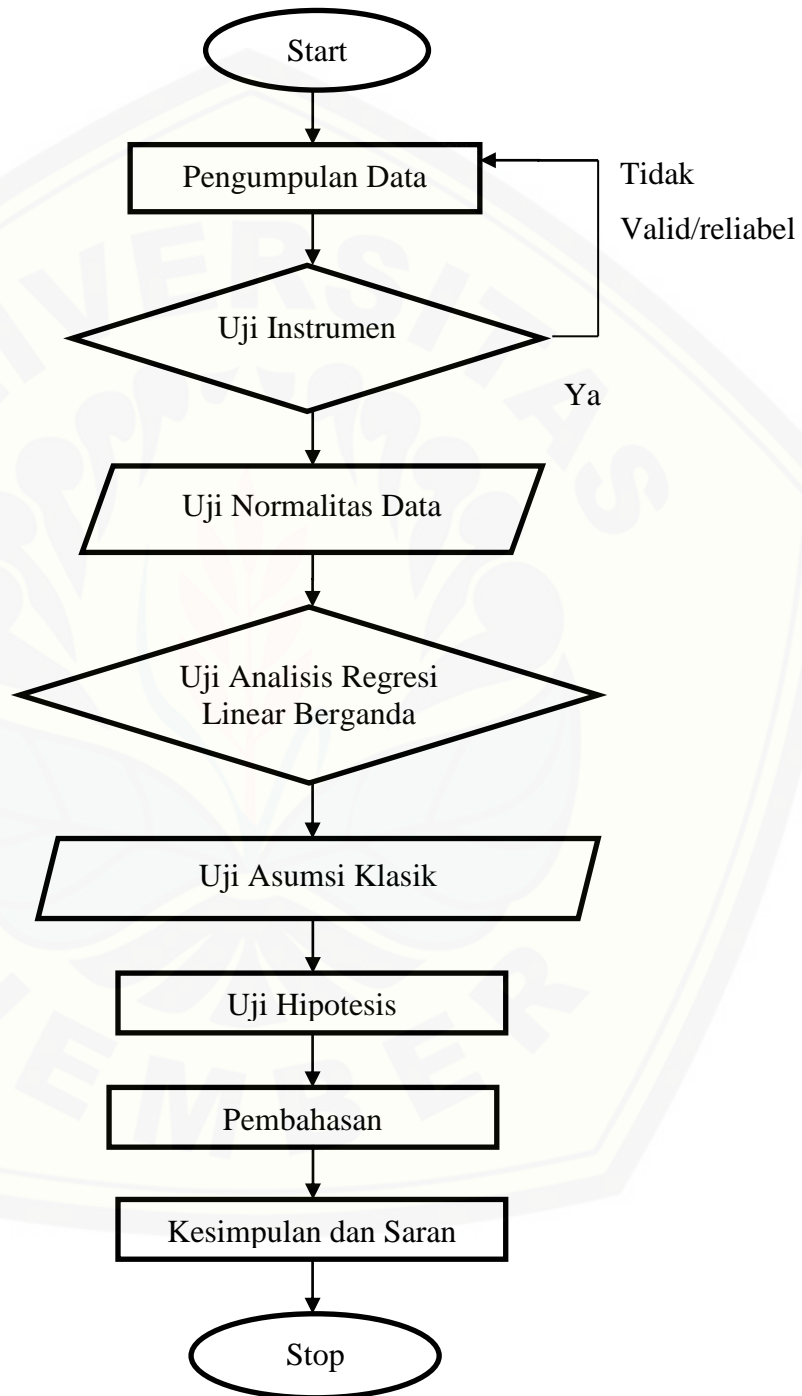
Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

- b. Apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  :  $H_0$  diterima

Hal ini berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

### 3.9 Kerangka Pemecahan Masalah

Berdasarkan metode analisis data yang digunakan, maka dapat disusun kerangka pemecahan masalah sebagai berikut :



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

- a. *Start*, merupakan tahap awal sebelum melakukan penelitian.
- b. Melakukan pengumpulan data, tahap dimana peneliti mengumpulkan data-data yang diperlukan untuk mendukung kelengkapan sebuah penelitian.
- c. Melakukan uji validitas dan uji reabilitas untuk mengetahui apakah instrument penelitian yang digunakan sudah valid dan reliabel. Jika data yang diuji tidak valid dan tidak reliabel, maka peneliti dapat melakukan dua cara, pertama peneliti memperbaiki item pernyataan yang tidak valid dan reliabel pada kuesioner dan menyebarkan kembali kepada responden untuk diisi. Kedua peneliti bisa kembali ke tahap pengumpulan data. Jika data yang diuji valid dan reliabel, maka dilanjutkan ke langkah berikutnya.
- d. Uji normalitas yaitu tahap pengujian menggunakan *kolmogorov-smirnov test* terhadap data yang diperoleh untuk mengetahui apakah data tersebut sudah berdistribusi normal.
- e. Data dianalisis dengan menggunakan metode regresi linier berganda. Regresi linier berganda digunakan untuk menghitung pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- f. Melakukan uji asumsi klasik diantaranya uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.
- g. Melakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji t yakni untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pada setiap variabel yang diukur.
- h. Melakukan pembahasan, dalam tahap ini penelitian melakukan pembahasan mengenai hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan.
- i. Menarik kesimpulan dan memberikan saran.
- j. *Stop*, hasil akhir dari seluruh penelitian.

## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi yang layak mampu meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Hal ini membuktikan bahwa motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kinerja karyawan.

### 5.2 Saran

- A. Bagi PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Renteng Afdeling Rayap Jember
  1. PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Renteng Afdeling Rayap Jember harus meningkatkan kompensasi seperti pemberian gaji, insentif dan bonus agar karyawan semangat dalam bekerja, sehingga diharapkan karyawan dapat datang tepat waktu dan tidak absen.
  2. Karyawan harus tetap memiliki motivasi yang tinggi yaitu semangat dalam melaksanakan tugas apapun yang diberikan, selalu mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas tanpa menunggu perintah dari atasan dan tanggung jawab untuk melaksanakan kewajiban terhadap tugas yang diberikan.

3. PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Renteng Afdeling Rayap Jember harus mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif, seperti penerangan yang selalu dapat membantu karyawan dalam bekerja, kebersihan yang selalu terjaga dengan baik, kebisingan yang selalu terkontrol dari suara-suara yang mengganggu kegiatan kerja karyawan yang lain dan keamanan yang menjamin karyawan terhindar dari bahaya yang tidak diinginkan. Ketiga hal tersebut perlu dilaksanakan dan dipertahankan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Renteng Afdeling Rayap Jember.

B. Bagi penelitian selanjutnya

1. Penelitian ini dapat dijadikan referensi atau acuan untuk penelitian selanjutnya.
2. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kebun tetap pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Renteng Afdeling Rayap Jember, populasi ini sebaiknya ditambah karyawan kebun tidak tetap dan karyawan kantor tetap, karena dalam PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Renteng Afdeling Rayap mempunyai dua jenis karyawan, yaitu karyawan kantor tetap dan karyawan kebun tetap dan tidak tetap.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad Nuril Firdaus. 2016. "Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember". Tidak dipublikasikan. Skripsi. Jember: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- Akhmad Subekhi. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustaka Jakarta.
- Andhika Prayasa Junaidi. 2011. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pemetik Teh di PT. Perkebunan Nusantara VIII Ciater Jawa Barat". Tidak dipublikasikan. Skripsi. Bandung: Universitas Telkom.
- Anwar P. Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Anwar Sanusi. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Indeks.
- Bayu Saptianingsih. 2011. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Nyonya Meneer Semarang. *Jurnal Universitas Negeri Semarang*: 1-10.
- Danang Sunyoto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yoyakarta: CAPS.
- Daniel Surjosuseno. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic. *Jurnal AGORA Vol.3, No. 2*: 175-179.
- Edi Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Fitriana Rizal. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Statika Mitrasarana Padang. *Jurnal Universitas Tamansiswa Padang*: 1-19.
- Gibson. 1987. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi kelima. Jilid 1. Alih Bahasa oleh Djakarsih. Jakarta: Erlangga.
- Gujarati, Damodar N. 2006. *Dasar-dasar Ekonometrika*. Edisi ketiga. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Hani T. Handoko. 1996. *Organisasi Perusahaan*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.

- \_\_\_\_\_. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Press
- \_\_\_\_\_. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grafindo.
- Husein Umar. 2004. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Cetakan keenam. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Imam Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Isyandi B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: Unri Press.
- Malayu Hasibuan. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- \_\_\_\_\_. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi revisi. Jakarta: Rajawali Pers.

- Mohammad As'ad. 2001. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nuraini T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Ragil Permansari. 2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang. *Management Analysis Journal*, 2 (2): 1-9.
- Rita Puspitasari. 2014. "Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang". Tidak dipublikasikan. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Alih Bahasa Handoyo Pujoatmoko. Jakarta: Perhallindo.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Manajemen*. Edisi kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 1996. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Pertama. Bandung: CV. Mandar Maju.
- \_\_\_\_\_. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- \_\_\_\_\_. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Taufiqi Wildani Adiputra. 2016. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember". Tidak dipublikasikan. Skripsi. Jember: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Wiratna V. Sujarweni. 2015. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Baru Press.



## LAMPIRAN

## Lampiran 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1.	Bayu Saptianingsih (2011)	Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linear berganda	Secara simultan maupun parsial kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Ragil Permansari (2013)	Motivasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linear berganda	Secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Daniel Surjosuseno (2015)	Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linear berganda	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Fitriana Rizal (2015)	Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linear berganda	lingkungan kerja dan kompensasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Ahmad Nuril Firdaus (2016)	Motivasi ( $X_1$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linear berganda	Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	Taufiqi Wildani Adiputra (2016)	Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_3$ ), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linear berganda	Secara parsial kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Bayu Saptianingsih (2011), Ragil Permansari (2013), Daniel Surjosuseno (2015), Fitriana Rizal (2015), Ahmad Nuril Firdaus (2016), Taufiqi Wildani Adiputra (2016)

**Lampiran 2. KUESIONER PENELITIAN**

Yth.

Bapak/Ibu/Sdr

Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Renteng Afdeling Rayap Jember  
Di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi S1 di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis jurusan Manajemen Universitas Jember, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi dan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang tersedia dalam kuesioner dengan jujur dan sebenarnya. Adapun judul penelitian yang saya adalah **Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Renteng Afdeling Rayap Jember.**

Informasi yang Bapak/Ibu/Sdr berikan hanya digunakan untuk kepentingan terbatas, dalam artian hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Peneliti menjamin akan kerahasiaan identitas pribadi dan jawaban yang diperoleh dari Bapak/Ibu/Sdr.

Demikian permohonan ini disampaikan, terimakasih atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr yang berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat saya,

Delana Lefrianti

Nim. 130810201214

**LEMBAR KUESIONER**

## 1. Identitas Responden

Nomor Responden : ..... (diisi oleh peneliti)

Umur : ..... tahun

Lama bekerja : ..... (bulan/tahun)

## 2. Petunjuk Pengisian Kuesioner

a. Pernyataan berikut mohon untuk diisi dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

b. Berilah tanda centang (√) pada salah satu jawaban di setiap pertanyaan.

Terdapat lima pilihan jawaban, yaitu:

SS (Sangat Setuju) = skor 5

S (Setuju) = skor 4

N (Netral) = skor 3

TS (Tidak Setuju) = skor 2

STS (Sangat Tidak Setuju) = skor 1

1. Kompensasi ( $X_1$ )

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Perusahaan memberikan tarif bayaran bulanan kepada saya untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari					
2.	Perusahaan memberikan uang tambahan kepada saya untuk mendorong kinerja saya agar lebih baik					
3.	Perusahaan memberikan uang imbalan secara langsung kepada saya jika saya bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan					

2. Motivasi ( $X_2$ )

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya melaksanakan tugas dengan gairah yang kuat demi tercapainya hasil yang maksimal					
2.	Saya melaksanakan tugas tanpa menunggu perintah dari atasan					
3.	Saya melaksanakan kewajiban terhadap tugas yang diberikan kepada saya					



3. Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)

No.	Penyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Tempat kerja saya memiliki sumber cahaya yang baik untuk membantu saya menyelesaikan tugas					
2.	Tempat kerja saya bebas dari debu					
3.	Tempat kerja saya bebas dari bau					
4.	Tempat kerja saya bebas dari suara bising mesin yang dapat mengganggu aktivitas kerja					
5.	Tempat kerja saya memiliki karyawan yang bertindak untuk menjaga kondisi lingkungan perusahaan					

## 4. Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Jumlah tugas yang saya kerjakan sesuai dengan target perusahaan					
2.	Saya mengerjakan tugas dengan baik					
3.	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
4.	Saya selalu datang kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan perusahaan					
5.	Saya melakukan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas					

## Lampiran 3. Rekapitulasi Kuesioner

No	Kompensasi				Motivasi				Lingkungan Kerja						Kinerja Karyawan					
	1	2	3	X1	1	2	3	X2	1	2	3	4	5	X3	1	2	3	4	5	Y1
1	5	5	5	15	4	3	4	11	5	5	5	5	5	25	5	5	5	2	5	22
2	5	5	3	13	4	4	4	12	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
3	5	3	5	13	4	4	4	12	5	4	4	3	4	20	3	3	3	3	5	17
4	4	4	4	12	5	5	3	13	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	3	22
5	4	3	3	10	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	18
6	5	5	5	15	3	3	3	9	5	5	5	5	5	25	5	4	4	2	5	20
7	5	4	3	12	5	5	4	14	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
8	4	3	3	10	5	4	5	14	4	4	4	4	4	20	3	3	3	2	5	16
9	3	3	4	10	4	4	3	11	5	5	5	5	5	25	5	5	5	3	3	21
10	5	5	5	15	5	5	5	15	3	2	2	2	3	12	4	4	4	4	4	20
11	4	3	4	11	3	4	4	11	5	4	3	3	5	20	5	5	3	2	3	18
12	5	5	5	15	4	4	3	11	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	3	22
13	4	5	5	14	3	3	3	9	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	15	5	5	5	15	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	5	18
15	5	5	5	15	3	3	4	10	5	4	4	4	4	21	4	3	3	3	4	17
16	4	5	4	13	4	3	4	11	3	4	4	4	3	18	4	3	3	2	4	16
17	4	4	5	13	5	4	3	12	4	2	3	2	4	15	4	3	3	3	5	18
18	5	5	5	15	3	4	3	10	4	5	4	3	5	21	4	4	4	4	3	19
19	5	5	5	15	5	5	3	13	4	2	2	1	3	12	5	4	4	4	4	21
20	4	4	3	11	5	5	5	15	5	4	3	3	3	18	3	4	5	4	5	21
21	4	5	5	14	5	5	5	15	5	4	3	3	5	20	4	3	4	3	5	19
22	4	4	4	12	5	5	5	15	5	4	3	3	3	18	3	3	3	3	5	17
23	5	5	3	13	5	5	5	15	5	5	5	3	5	23	4	3	3	5	5	20
24	5	5	5	15	4	4	4	12	4	3	3	1	5	16	4	4	4	4	4	20
25	4	4	4	12	3	3	4	10	5	4	5	4	5	23	3	3	3	2	3	14
26	5	5	5	15	5	3	5	13	5	3	3	3	4	18	5	4	4	4	4	21
27	4	4	3	11	4	4	4	12	4	3	4	4	4	19	3	3	3	3	3	15
28	5	5	5	15	3	4	4	11	4	5	5	4	5	23	3	3	3	3	3	15
29	3	4	4	11	3	3	3	9	3	4	4	5	3	19	3	3	3	2	4	15
30	5	5	4	14	4	3	3	10	5	5	4	4	4	22	4	3	3	2	3	15
31	4	3	3	10	4	5	4	13	4	4	5	4	5	22	4	4	4	4	4	20
32	4	4	3	11	3	3	3	9	3	3	3	5	3	17	3	3	3	3	3	15
33	4	5	5	14	3	4	5	12	3	3	3	4	5	18	5	2	2	1	5	15
34	5	4	4	13	4	4	3	11	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	4	16
35	5	5	4	14	3	3	3	9	3	3	3	4	5	18	5	4	4	5	4	22
36	5	5	5	15	4	3	4	11	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	3	15
37	5	5	3	13	5	4	3	12	3	4	4	4	3	18	5	4	4	2	4	19
38	3	4	3	10	5	3	5	13	4	3	3	5	3	18	4	4	4	4	4	20
39	4	5	5	14	3	3	4	10	4	3	3	3	3	16	4	3	4	4	5	20

40	3	4	4	11	3	4	4	11	3	3	3	3	4	16	4	3	3	5	3	18
41	4	4	4	12	5	4	3	12	4	4	4	4	5	21	5	4	4	2	4	19
42	4	4	4	12	3	5	5	13	3	3	3	3	3	15	5	4	4	5	4	22
43	5	5	3	13	5	3	3	11	5	5	4	4	5	23	3	4	3	5	4	19
44	5	5	3	13	5	5	3	13	3	4	4	4	3	18	3	3	3	5	3	17
45	4	4	4	12	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15	5	3	3	5	3	19
46	5	5	4	14	5	5	3	13	4	3	3	5	3	18	3	4	4	4	5	20
47	4	5	5	14	3	5	5	13	5	5	5	5	5	25	4	5	3	5	5	22
48	5	4	4	13	5	4	3	12	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	4	21
49	5	5	4	14	5	3	3	11	4	4	4	4	4	20	4	3	3	2	5	17
50	4	4	4	12	4	3	3	10	4	4	3	4	4	19	5	3	3	2	3	16
51	4	3	3	10	5	3	3	11	3	3	3	4	3	16	3	3	3	5	3	17
52	4	3	3	10	5	3	5	11	4	4	4	3	4	19	3	3	3	3	3	15
53	5	3	3	11	5	5	3	13	5	5	2	5	5	22	4	5	4	4	4	21
54	4	4	5	13	3	3	3	9	4	2	2	2	3	13	3	3	3	3	3	15
55	5	5	3	13	3	3	4	10	4	4	4	4	4	20	3	3	3	5	3	17
56	4	4	4	12	4	4	4	12	3	3	3	4	3	16	4	4	4	4	4	20
57	5	5	5	15	4	3	3	10	4	4	4	4	5	21	4	5	4	4	4	21
58	4	4	4	12	4	4	4	12	5	2	2	2	5	16	4	4	4	4	4	20
59	5	5	4	14	5	3	4	12	4	4	3	4	4	19	5	4	4	4	4	21
60	4	5	5	14	5	5	3	13	3	3	3	3	5	17	5	4	4	5	5	23
61	5	3	3	11	5	3	5	13	3	3	3	3	3	15	4	4	3	4	5	20
62	5	4	5	14	3	3	3	9	4	3	3	4	3	17	5	5	5	5	5	25
63	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	5	3	3	19	3	4	4	5	5	21
64	4	4	5	13	4	3	3	10	4	4	4	4	4	20	4	3	3	2	5	17
65	5	5	5	15	5	5	5	15	5	2	5	5	5	22	5	4	4	5	5	23
66	5	4	5	14	5	5	4	14	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	3	21
67	5	5	3	13	4	4	4	12	3	4	3	5	4	19	5	5	5	5	5	25
68	3	4	4	11	4	4	3	11	5	4	4	5	5	23	4	3	3	5	3	18
69	5	5	5	15	5	5	3	13	3	3	3	3	4	16	5	5	3	3	4	20
70	3	5	5	13	4	4	4	12	3	4	4	3	3	17	4	3	3	5	3	18
71	3	4	3	10	5	3	3	11	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20
72	4	5	5	14	4	4	3	11	4	4	4	4	4	20	5	3	3	4	5	20
73	5	3	4	12	3	3	4	10	5	5	5	5	5	25	4	4	3	4	3	18
74	3	4	4	11	4	3	4	11	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20
75	5	5	5	15	3	5	5	13	5	3	2	2	4	16	5	5	5	5	5	25
76	5	5	5	15	5	5	3	13	4	3	3	2	3	15	5	5	5	5	5	25
77	3	4	4	11	4	4	3	11	3	3	3	3	3	15	5	3	3	5	3	19
78	5	4	3	12	4	3	4	11	4	4	4	4	3	19	4	3	3	3	3	16
79	5	4	5	14	4	4	3	11	5	4	5	5	5	22	5	3	3	5	3	19
80	4	5	5	14	4	4	4	12	4	3	3	5	3	18	3	4	3	5	4	19
81	4	5	5	14	5	3	4	12	5	5	4	4	4	22	4	4	3	3	4	18
82	4	5	5	14	4	4	3	11	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	4	21

83	5	4	5	14	3	4	3	10	5	4	4	4	5	22	4	5	5	5	5	24
84	5	3	3	11	3	4	4	11	4	5	5	5	5	24	3	4	4	5	5	21
85	3	4	4	11	4	3	3	10	4	4	4	5	3	20	4	4	4	4	4	20
86	4	4	3	11	4	3	4	11	4	5	5	5	5	24	3	4	4	5	3	19
87	5	5	5	15	5	4	3	12	5	4	4	5	5	23	4	3	4	3	5	19
88	3	5	5	13	4	4	4	12	5	4	3	5	5	22	3	3	3	4	3	16
89	5	4	3	12	5	5	3	13	5	5	4	4	5	23	4	5	5	4	4	22
90	5	5	5	15	4	4	4	12	4	5	4	4	5	22	4	4	5	4	4	21
91	5	5	5	15	3	4	4	11	3	5	5	5	3	21	5	4	4	4	4	21
92	4	5	5	14	5	3	5	13	5	4	4	3	4	20	5	5	5	5	5	25
93	5	4	5	14	5	5	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21
94	5	5	5	15	5	3	5	13	5	5	5	3	3	21	4	4	3	4	3	18
95	3	5	5	13	3	5	5	13	5	5	5	4	3	22	4	4	4	5	4	21
96	4	5	5	14	5	3	5	13	5	5	4	5	4	23	5	5	5	4	5	24
97	4	4	3	11	5	4	5	14	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	4	24
98	4	4	3	11	5	5	4	14	4	3	3	1	5	16	5	5	5	5	5	25
99	5	5	5	15	4	5	5	14	4	4	4	5	3	20	5	4	5	5	5	24
100	4	5	5	14	5	4	5	14	4	4	4	3	4	19	3	3	3	3	3	15
101	4	3	4	11	5	4	5	14	5	5	5	2	5	22	4	4	5	4	4	21
102	5	5	4	14	4	4	4	12	5	4	3	4	4	20	5	5	4	5	5	24
103	5	4	5	14	4	3	4	11	4	5	4	4	5	22	4	3	3	5	3	18
104	5	5	5	15	3	4	4	11	4	5	5	5	5	24	5	4	4	5	5	23
105	5	5	4	14	4	5	5	14	4	4	4	5	4	21	5	3	3	4	5	20
106	4	4	4	12	3	5	5	13	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24
107	5	5	4	14	5	5	5	15	4	5	4	4	4	21	4	4	3	3	4	18
108	4	4	4	12	4	5	5	14	5	4	3	5	5	22	5	3	3	3	3	17
109	4	4	5	13	4	3	3	10	4	5	3	5	5	22	3	3	3	3	3	15
110	4	4	4	12	3	4	5	12	4	4	4	5	3	20	4	4	4	3	4	19
111	5	5	4	14	3	3	3	9	5	4	4	5	5	23	4	4	4	4	4	20
112	3	3	3	9	5	5	3	13	5	5	5	5	4	24	4	3	3	3	5	18
113	4	4	4	12	5	3	5	13	5	5	2	5	5	22	5	5	5	4	5	24
114	4	4	3	11	3	3	3	9	5	5	2	5	4	21	5	4	4	4	4	21
115	3	3	3	9	4	5	5	14	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23
116	5	4	5	14	5	5	3	13	4	4	3	4	4	19	5	5	5	3	3	21
117	3	3	3	9	3	3	3	9	4	4	4	3	3	18	3	3	4	4	4	18
118	4	4	4	12	5	5	3	13	4	4	4	4	5	21	5	5	5	2	5	22
119	4	4	4	12	3	4	4	11	5	5	5	5	5	25	4	3	4	3	5	19
120	5	5	4	14	4	4	4	12	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	5	22
121	4	3	5	12	5	3	4	12	5	2	5	5	5	22	5	5	5	4	4	23
122	3	5	5	13	3	5	5	13	4	5	3	5	5	22	5	3	3	3	3	17
123	5	5	5	15	5	5	3	13	5	4	4	5	3	21	5	5	5	4	5	24
124	4	3	5	12	5	4	5	14	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
125	4	4	4	12	4	4	4	12	3	4	4	4	3	18	5	3	3	2	4	17

126	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	5	5	23	5	3	5	5	5	23
127	3	4	5	12	4	5	4	13	4	4	4	5	3	20	3	3	3	3	3	15
128	3	4	3	10	3	3	4	10	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	5	21
129	4	4	3	11	3	4	4	11	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19
130	5	4	3	12	4	4	3	11	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21
131	3	3	3	9	3	3	3	9	5	5	5	5	5	25	4	3	3	3	4	17
132	4	4	4	12	3	3	4	10	3	5	5	3	5	21	4	4	4	4	4	20
133	3	4	3	10	4	4	3	11	5	4	4	4	3	20	3	5	5	3	5	21
134	5	5	4	14	4	3	4	11	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	5	22
135	4	5	5	14	4	3	4	11	3	5	5	5	3	21	4	4	4	5	5	22
136	4	4	4	12	5	3	3	11	5	4	3	3	5	20	4	4	4	3	4	19
137	5	5	5	15	3	5	5	11	4	5	4	4	5	22	5	4	4	5	5	23
138	4	4	3	11	4	3	3	10	4	5	4	3	5	21	4	3	3	4	4	18
139	5	4	3	12	3	5	3	11	5	5	5	5	5	25	3	3	3	3	5	17
140	4	4	4	12	4	4	4	12	3	3	3	3	3	15	4	5	4	4	4	21
141	5	4	5	14	3	4	3	10	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
142	4	4	4	12	5	4	3	12	5	5	5	2	5	22	5	4	4	5	5	23
143	4	4	3	10	3	4	5	12	5	5	5	5	5	25	3	3	3	4	3	16
144	3	3	3	9	5	5	4	14	5	5	5	4	5	20	5	3	5	5	5	23
145	5	3	3	11	4	3	4	11	4	5	5	3	5	22	3	3	3	2	5	16
146	3	3	3	9	5	5	3	13	4	4	4	5	4	21	4	4	3	4	4	19
147	5	5	4	14	5	3	5	13	4	5	4	3	5	21	4	4	3	3	5	19
148	4	4	3	11	4	3	4	11	5	5	5	2	4	21	4	4	4	4	4	20
149	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	5	5	5	24	4	4	4	2	3	17
150	4	3	4	14	5	5	3	13	4	5	5	5	5	24	4	5	3	5	5	22
151	5	5	5	15	4	4	4	12	4	3	3	3	3	16	4	4	3	3	4	18
152	4	4	4	12	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	4	21
153	4	5	5	14	4	4	5	13	4	4	4	5	4	21	4	5	3	5	5	22
154	4	4	4	12	5	5	5	15	3	4	4	4	5	20	5	5	4	4	5	23
155	3	5	5	13	5	4	5	14	5	4	4	1	5	19	4	4	4	5	5	22
156	4	5	5	14	5	5	5	15	4	4	4	4	4	20	3	3	5	5	5	21
157	3	4	4	11	4	5	5	14	5	5	5	2	5	22	5	3	5	5	5	23
158	4	4	3	11	3	4	4	11	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	5	22
159	3	5	5	13	4	5	5	14	4	3	3	2	5	17	4	4	4	5	5	22
160	5	3	3	11	5	5	4	14	4	3	3	3	3	16	5	5	5	3	5	23
161	3	5	5	13	5	5	5	15	3	4	4	4	3	18	5	5	5	2	5	22
162	5	3	4	12	5	4	4	13	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
163	3	3	3	9	5	5	4	14	5	3	3	5	3	19	4	4	4	4	4	20
164	4	4	4	12	4	4	5	13	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
165	5	5	5	15	5	5	4	14	3	5	5	3	5	21	4	5	4	2	5	20
166	5	4	3	12	4	4	4	12	5	5	5	5	5	25	4	4	3	4	4	19
167	5	4	4	13	5	3	5	13	4	4	4	5	3	20	5	3	5	5	5	23
168	4	4	4	12	5	5	3	13	4	4	4	4	3	19	4	3	4	4	3	18

169	4	4	5	13	5	5	5	15	5	3	2	2	4	16	4	4	4	3	3	18
170	5	5	5	15	5	5	5	15	5	3	3	1	5	17	3	3	3	4	3	16
171	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25



## Lampiran 4. Jawaban Responden

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	27	15,8	15,8	15,8
Valid 4	71	41,5	41,5	57,3
5	73	42,7	42,7	100,0
Total	171	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	26	15,2	15,2	15,2
Valid 4	73	42,7	42,7	57,9
5	72	42,1	42,1	100,0
Total	171	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	46	26,9	26,9	26,9
Valid 4	56	32,8	32,8	59,6
5	69	40,3	40,3	100,0
Total	171	100,0	100,0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	42	24,6	24,6	24,6
Valid 4	59	34,5	34,5	59,1
5	70	40,9	40,9	100,0
Total	171	100,0	100,0	

**X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	55	32,2	32,2	32,2
Valid 4	61	35,6	35,6	67,8
5	55	32,2	32,2	100,0
Total	171	100,0	100,0	

**X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	60	35,1	35,1	35,1
Valid 4	62	36,3	36,3	71,3
5	49	28,6	28,6	100,0
Total	171	100,0	100,0	

**X3.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	32	18,7	18,7	18,7
Valid 4	64	37,4	37,4	56,1
5	75	43,9	43,9	100,0
Total	171	100,0	100,0	

**X3.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	7	4,1	4,1	4,1
3	35	20,4	20,4	24,6
Valid 4	67	39,2	39,2	63,7
5	62	36,3	36,3	100,0
Total	171	100,0	100,0	



**X3.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	9	5,3	5,3	5,3
3	47	27,5	27,5	32,7
Valid 4	63	36,8	36,8	69,6
5	52	30,4	30,4	100,0
Total	171	100,0	100,0	

**X3.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	5	2,9	2,9	2,9
2	12	7,0	7,0	9,9
Valid 3	36	21,1	21,1	31,0
4	53	31,0	31,0	62,0
5	65	38,0	38,0	100,0
Total	171	100,0	100,0	

**X3.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	48	28,1	28,1	28,1
Valid 4	42	24,6	24,6	52,6
5	81	47,3	47,3	100,0
Total	171	100,0	100,0	

**Y1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	36	21,1	21,1	21,1
Valid 4	74	43,3	43,3	64,3
5	61	35,6	35,6	100,0
Total	171	100,0	100,0	

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	,6	,6	,6
3	61	35,6	35,6	36,3
Valid 4	67	39,2	39,2	75,4
5	42	24,6	24,6	100,0
Total	171	100,0	100,0	

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	,6	,6	,6
3	65	38,0	38,0	38,6
Valid 4	69	40,3	40,3	78,9
5	36	21,1	21,1	100,0
Total	171	100,0	100,0	

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	,6	,6	,6
2	19	11,1	11,1	11,7
Valid 3	37	21,6	21,6	33,3
4	65	38,0	38,0	71,3
5	49	28,7	28,7	100,0
Total	171	100,0	100,0	

Y1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	42	24,6	24,6	24,6
Valid 4	59	34,5	34,5	59,1
5	70	40,9	40,9	100,0
Total	171	100,0	100,0	

## Lampiran 5. Uji Instrumen

### a. Uji Validitas

Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,330**	,170*	,643**
	Sig. (2-tailed)		,000	,026	,000
	N	171	171	171	171
X1.2	Pearson Correlation	,330**	1	,540**	,802**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	171	171	171	171
X1.3	Pearson Correlation	,170*	,540**	1	,782**
	Sig. (2-tailed)	,026	,000		,000
	N	171	171	171	171
X1	Pearson Correlation	,643**	,802**	,782**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	171	171	171	171

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

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

Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,294**	,109	,680**
	Sig. (2-tailed)		,000	,154	,000
	N	171	171	171	171
X2.2	Pearson Correlation	,294**	1	,229**	,739**
	Sig. (2-tailed)	,000		,003	,000
	N	171	171	171	171
X2.3	Pearson Correlation	,109	,229**	1	,628**
	Sig. (2-tailed)	,154	,003		,000
	N	171	171	171	171
X2	Pearson Correlation	,680**	,739**	,628**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	171	171	171	171

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

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,410**	,337**	,194*	,485**	,627**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,011	,000	,000
	N	171	171	171	171	171	171
X3.2	Pearson Correlation	,410**	1	,683**	,450**	,474**	,832**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	171	171	171	171	171	171
X3.3	Pearson Correlation	,337**	,683**	1	,424**	,402**	,781**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	171	171	171	171	171	171
X3.4	Pearson Correlation	,194*	,450**	,424**	1	,168*	,668**
	Sig. (2-tailed)	,011	,000	,000		,028	,000
	N	171	171	171	171	171	171
X3.5	Pearson Correlation	,485**	,474**	,402**	,168*	1	,674**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,028		,000
	N	171	171	171	171	171	171
X3	Pearson Correlation	,627**	,832**	,781**	,668**	,674**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	171	171	171	171	171	171

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

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

## Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y
	Pearson Correlation	1	,426**	,452**	,138	,279**	,648**
Y1.1	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,071	,000	,000
	N	171	171	171	171	171	171
	Pearson Correlation	,426**	1	,650**	,246**	,269**	,748**
Y1.2	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,000	,000
	N	171	171	171	171	171	171
	Pearson Correlation	,452**	,650**	1	,317**	,378**	,810**
Y1.3	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	171	171	171	171	171	171
	Pearson Correlation	,138	,246**	,317**	1	,125	,593**
Y1.4	Sig. (2-tailed)	,071	,001	,000		,102	,000
	N	171	171	171	171	171	171
	Pearson Correlation	,279**	,269**	,378**	,125	1	,592**
Y1.5	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,102		,000
	N	171	171	171	171	171	171
	Pearson Correlation	,648**	,748**	,810**	,593**	,592**	1
Y	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	171	171	171	171	171	171

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

**b. Uji Reliabel** $X_1$ 

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.799	3

 $X_2$ 

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.763	3

 $X_3$ 

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.783	5

Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.766	5

**Lampiran 6. Uji Normalitas Data**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		171
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,55966931
	Absolute	,054
Most Extreme Differences	Positive	,042
	Negative	-,054
Kolmogorov-Smirnov Z		,711
Asymp. Sig. (2-tailed)		,693

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### Lampiran 7. Analisis Regresi Linear Berganda

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,360 <sup>a</sup>	,129	,114	2,583

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	165,591	3	55,197	8,276	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1113,824	167	6,670		
	Total	1279,415	170			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,947	2,509		3,168	,002
	X1	,235	,118	,145	1,990	,048
	X2	,471	,120	,284	3,913	,000
	X3	,158	,063	,182	2,512	,013

a. Dependent Variable: Y



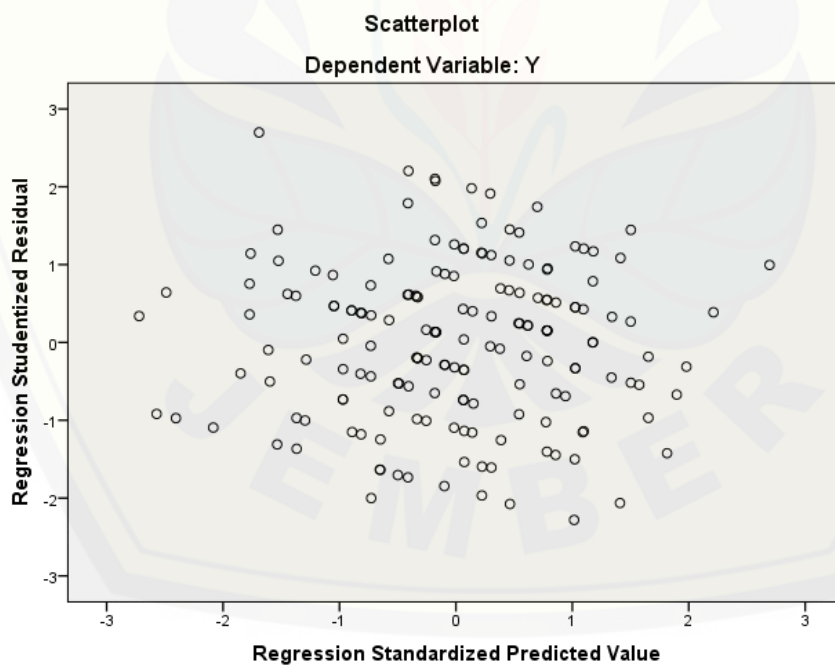
**Lampiran 8. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,947	2,509		3,168	,002		
X1	,235	,118	,145	1,990	,048	,987	1,013
X2	,471	,120	,284	3,913	,000	,992	1,008
X3	,158	,063	,182	2,512	,013	,989	1,011

a. Dependent Variable: Y

**b. Uji Heteroskedastisitas**



**Lampiran 9. Uji Hipotesis (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	7,947	2,509	3,168	,002
1	X1	,235	,118	,145	,990
	X2	,471	,120	,284	,000
	X3	,158	,063	,182	,013

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 10. R tabel

df = (N-2)	Tarf signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tarf signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467

Lampiran 11. T tabel

Pr \ df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148