



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
MELALUI MOTIVASI KERJA PADA ROXY MALL  
JEMBER BAGIAN NICO *FASHION STORE***

*EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND  
COMPENSATION OF EMPLOYEE PERFORMANCE  
THROUGH WORK MOTIVATION IN ROXY MALL JEMBER  
SECTION NICO FASHION STORE*

**SKRIPSI**

Oleh  
**Ricky Pradana**  
160810201226

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER  
2020**



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
MELALUI MOTIVASI KERJA PADA ROXY MALL  
JEMBER BAGIAN NICO *FASHION STORE***

*EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND  
COMPENSATION OF EMPLOYEE PERFORMANCE  
THROUGH WORK MOTIVATION IN ROXY MALL JEMBER  
SECTION NICO FASHION STORE*

**SKRIPSI**

Oleh  
**Ricky Pradana**  
**NIM 160810201226**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER  
2020**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN UNIVERSITAS  
JEMBER - FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ricky Pradana

NIM : 160810201226

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja  
Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Roxy Mall Jember Bagian  
*Nico Fashion Store*

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

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

Jember, 8 Januari 2020

Yang menyatakan,

Ricky Pradana

NIM 160810201226

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI  
MOTIVASI KERJA PADA ROXY MALL JEMBER  
BAGIAN NICO *FASHION STORE*  
Nama : Ricky Pradana  
Nim : 160810201226  
Jurusan : S-1 Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Tanggal Disetujui : 8 Januari 2020

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Budi Nurharjo, M.Si.  
NIP.195703101984031003

Dr. Sri Wahyu Lely Hana S, S.E., M.Si.  
NIP.197405022000032001

Mengetahui  
Ketua Program Studi  
S-1 Manajemen

Hadi Paramu, M.B.A., Ph.D.

NIP. 196901201993031002

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI

**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja  
Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Roxy Mall Jember Bagian Nico  
*Fashion Store***

Yang Diperiapkan Dan Disusun Oleh :

**Nama : Ricky Pradana**

**Nim : 160810201226**

**Jurusan : Manajemen**

Telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal :

**17 JANUARI 2020**

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

SUSUNAN TIM PENGUJI

**Ketua : Drs. Moch Syaharudin, M.M. (.....)**  
**NIP.195509191985031003**

**Sekretaris : Dr. Arnis Budi Susanto, S.E, M.Si. (.....)**  
**NIP.7600114663**

**Anggota : Chairul Saleh, S.E, M.Si. (.....)**  
**NIP.196304021988021001**

Mengetahui dan menyetujui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Jember

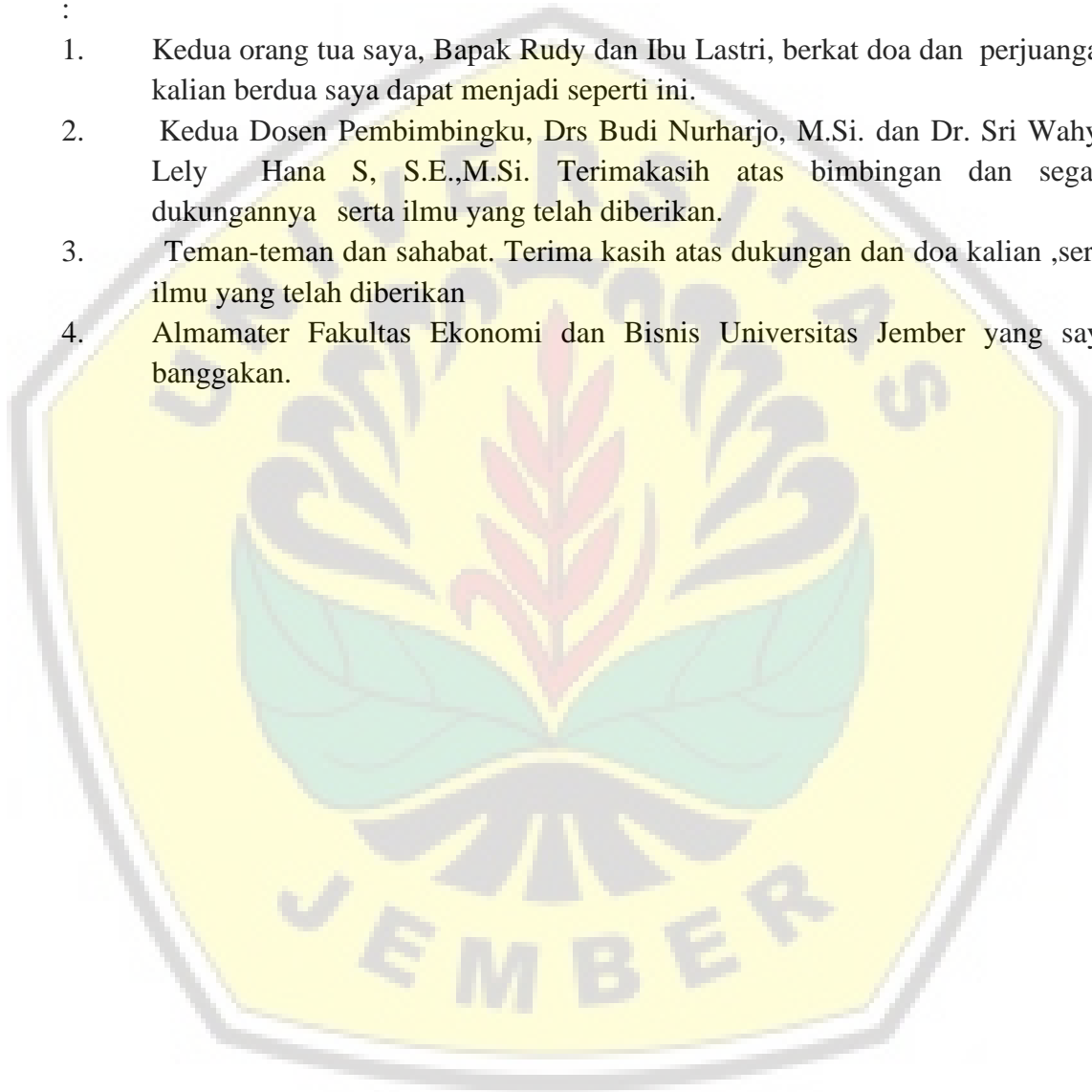


**Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak.,CA**  
**NIP. 197107271995121001**

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat dan hidayahNya, akhirnya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua saya, Bapak Rudy dan Ibu Lastri, berkat doa dan perjuangan kalian berdua saya dapat menjadi seperti ini.
2. Kedua Dosen Pembimbingku, Drs Budi Nurharjo, M.Si. dan Dr. Sri Wahyu Lely Hana S, S.E.,M.Si. Terimakasih atas bimbingan dan segala dukungannya serta ilmu yang telah diberikan.
3. Teman-teman dan sahabat. Terima kasih atas dukungan dan doa kalian ,serta ilmu yang telah diberikan
4. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang saya banggakan.



## **MOTTO**

“ Hidup ini seperti sepeda, agar tetap seimbang kau haruslah tetap bergerak ”  
(Albert Einstein)

“ Waktumu terbatas. Jangan menyia-nyiakannya dengan menjalani hidup orang lain”  
( Steve Jobs )



## RINGKASAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA ROXY MALL JEMBER BAGIAN NICO FASHION STORE** : Ricky Pradana, 160810201226, 123 Halaman, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.

Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia adalah mengembangkan kinerja dalam perusahaan. Hal ini dapat menjadikan perusahaan ritel (mall) berkualitas baik. Faktor yang bisa menimbulkan kinerja yang baik adalah lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Roxy Mall Jember. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebagian pegawai Roxy Mall Jember bagian busana dengan jumlah sampel 138 karyawan ,dengan penentuan jumlah sampel menggunakan metode slovin. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*).

Hasil penelitian ini secara langsung lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja baik melalui motivasi ataupun tidak dan kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja baik melalui motivasi ataupun tidak dengan tingkat signifikansi  $< 0,05$ . Sedangkan lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja berpengaruh karena tingkat signifikansi  $< 0,05$ .



## SUMMARY

**EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND COMPENSATION OF EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK MOTIVATION IN JEMBER ROXY MALL SECTION NICO FASHION STORE: Ricky Pradana, 160810201226, 123 Pages, Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.**

One of the things that need to be considered in human resource management is to develop performance in the company. This can make a good quality retail company (mall). Factors that can lead to good performance are the work environment, compensation and motivation

This study aims to analyze the Effect of Work Environment and Compensation on Employee Performance through Work Motivation at Roxy Mall Jember. The sample used in this study was part of the Roxy Mall Jember employee in the fashion section with a total sample of 138 employees, with the determination of the number of samples using the Slovin method. The data analysis method used is path analysis.

The results of this study directly work environment significantly influence performance either through motivation or not and compensation also significantly influence performance either through motivation or not with a significance level  $<0.05$ . While the work environment on motivation and performance influences because the level of significance  $<0.05$ .

## PRAKATA

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala nikmat dan berkatnya, akhirnya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu (S1) pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan yang disebabkan keterbatasan kemampuan penulis. Dalam penyusunan skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., AK., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Dr. Novi Puspitasari, S.E, M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen dan para jajarannya.
3. Hadi Paramu, MBA, Ph.D selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
4. Drs. Agus Priyono, M.M. selaku dosen pendamping Akademik Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember.
5. Drs. Budi Nurhardjo, M.Si. dan Dr. Sri Wahyu Lely Hana S, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, saran, pikiran, waktu, dan kesabaran yang penuh dalam mengarahkan penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
6. Tim penguji, Drs. Moch. Syaharudin, M.M. , Dr. Arnis Budi Susanto, S,E, M.Si. dan Chairul Saleh, S.E.,M.Si. yang telah meluangkan waktu guna menguji sehingga menyempurnakan skripsi ini.
7. Kedua orang tuaku, Bapak Rudy dan Ibu Latri. Terimakasih atas segala kasih sayang yang telah engkau berikan.
8. Teman-teman seperjuangan, Terimakasih telah menemani mengerjakan skripsi ini dan memberikan semangat dan doa

**DAFTAR ISI**

	Halaman
<b>HALAMAN SAMBUTAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>HALAM PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN MOTTO.....</b>	<b>vii</b>
<b>RINGKASAN.....</b>	<b>viii</b>
<b>SUMMARY.....</b>	<b>ix</b>
<b>PRAKATA.....</b>	<b>.x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB 1. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Lingkungan Kerja.....	9
2.1.2 Kompensasi.....	13
2.1.3 Motivasi.....	11
2.1.4 Kinerja.....	17
2.2 Penelitian Terdahulu.....	19
2.3 Kerangka Konseptual.....	25
2.4 Hipotesis Penelitian .....	26
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>29</b>
3.1 Rancangan Penelitian.....	29
3.2 Populasi dan Sempel.....	29
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	30
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	30
3.5 Identifikasi Variabel.....	31
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	31
3.7 Metode Analisis Data.....	36

3.7.1 Uji Instrumen.....	36
3.7.2 Analisis Jalur.....	37
3.7.3 Uji Asumsi Klasik.....	39
3.7.4 Uji Hipotesis.....	39
3.7.5 Menghitung Jalur.....	41
3.8 Kerangka Pemecahan Masalah.....	43
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>46</b>
4.1 Gambaran Umum Roxy Mall Jember.....	46
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	49
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	54
4.4 Hasil Uji Instrumen.....	60
4.4.1 Uji Validitas.....	60
4.4.2 Uji Reabilitas.....	61
4.4.3 Uji Normalitas Data.....	62
4.5 Analisis Jalur.....	63
4.6 Uji Asumsi Klasik.....	65
4.6.1 Uji Multikolinieritas.....	65
4.6.2 Uji Heteroskedastisitas.....	66
4.7 Uji Hipotesis.....	67
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian.....	69
4.8.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Roxy Mall Jember .....	69
4.8.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Roxy Mall Jember.....	75
4.8.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan Roxy Mall Jember.....	81
4.8.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Roxy Mall Jember.....	88
4.8.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Roxy Mall Jember.....	92
4.9 Keterbatasan Penelitian.....	94
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>96</b>
5.1 Kesimpulan.....	96
5.2 Saran.....	97
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>99</b>

**DAFTAR TABEL**

	Halaman
Tabel 1. Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 4.1 Daftar outlet Roxy Mall Jember.....	46
Tabel 4.2 Jumlah Presentase Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4.3 Jumlah Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4.4 Jumlah Presentase Responden Berdasarkan lama bekerja.....	52
Tabel 4.5 Jumlah Presentase Responden Berdasarkan Jabatan.....	53
Tabel 4.6 Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja.....	55
Tabel 4.7 Jawaban Responden Terhadap Kompensasi.....	56
Tabel 4.8 Jawaban Responden Terhadap Motivasi.....	57
Tabel 4.9 Jawaban Responden Terhadap Kinerja.....	59
Tabel 4.10 Uji Validitas.....	61
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas.....	62
Tabel 4.12 Uji Normalitas Data.....	62
Tabel 4.13 Uji Path.....	63
Tabel 4.14 Uji Multikolinieritas.....	65
Tabel 4.15 Uji T.....	67

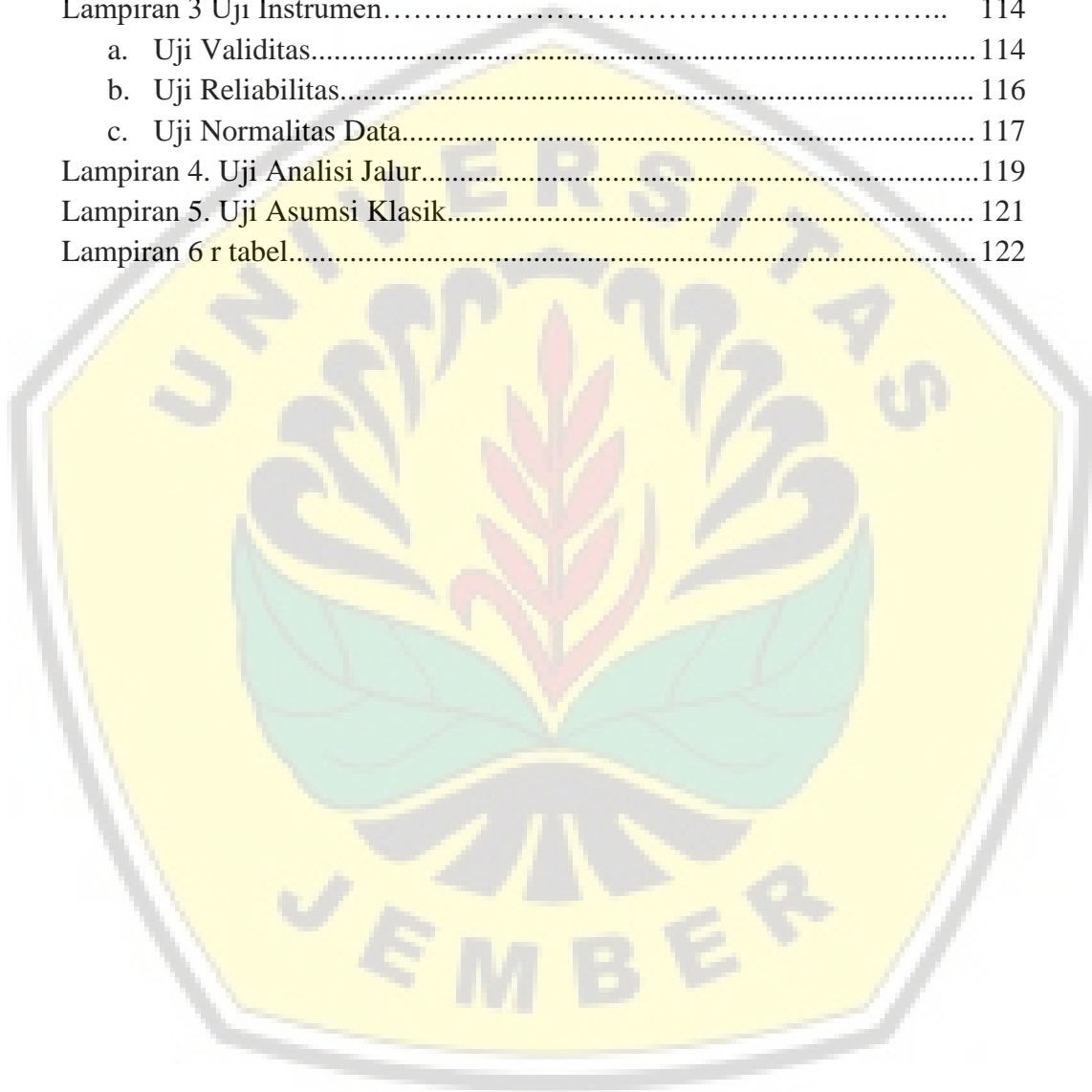
**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Konseptual.....	25
Gambar 2. Model Analisis Jalur.....	38
Gambar 3 Kerangka Pemecahan Masalah.....	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	49
Gambar 4.2 Model Analisis Jalur .....	64
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas.....	66



**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
Lampiran 1. Kusioner Penelitian.....	102
Lampiran 2. Rekapitulasi Kuesioner.....	107
Lampiran 3 Uji Instrumen.....	114
a. Uji Validitas.....	114
b. Uji Reliabilitas.....	116
c. Uji Normalitas Data.....	117
Lampiran 4. Uji Analisi Jalur.....	119
Lampiran 5. Uji Asumsi Klasik.....	121
Lampiran 6 r tabel.....	122



## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kota Jember dalam beberapa tahun ini sedang mengalami pembangunan disegala bidang ,salah satunya disektor tempat perbelanjaan. Tempat perbelanjaan di kota Jember semakin hari bertambah banyak . Tempat perbelanjaan tidak dapat dipungkiri sangat diminati oleh masyarakat untuk dikunjungi mengingat antusias yang begitu tinggi masyarakat dalam berbelanja. Tercatat Kota Jember memiliki beberapa Mall yang cukup besar dan memiliki pangsa pasar yang luas ,dari berbagai mall tersebut salah satunya adalah Roxy Mall Jember. Roxy Mall Jember merupakan salah satu Mall terbesar di kota Jember, didirikan mulai tahun 2008 dan terus berkembang pesat pada saat ini dan terus melebarkan usahanya ke berbagai sektor, khususnya di bidang busana, supermarket dan pengelolaan stand, secara umum Roxy Mall Jember dibagi dua divisi, yaitu bagian supermarket dan bagian fashion store, penelitian ini sendiri akan berfokus dibagian NICO *fashion store*, dimana saat ini Roxy Mall Jember bagian Nico *fashion store* memiliki 210 pegawai ,terlepas dari itu dalam menjalankannya diperlukan sebuah sumber daya manusia yang baik guna menunjang kegiatan bekerja di Roxy Mall Jember bagian *fashion store*. Mengingat banyaknya karyawan, maka dari itu SDM menjadi hal yang menarik untuk diteliti,mengingat masih terbatasnya peneliti yang mengulas permasalahan SDM pada karyawan Roxy Mall Jember bagian Nico *fashion store*

Salah satu hal yang mendasar dalam dunia kerja salah satunya adalah lingkungan kerja. Motivasi kerja, dan Kompensasi. Lingkungan kerja,kompensasi dan motivasi kerja sangat erat keterkaitanya dengan dunia kerja ,dari ketiga hasil tersebut terciptalah kinerja, baik positif ataupun negatif. kinerja ,kinerja sendiri menurut Moehrono (2012;95) merupakan



gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran ,tujuan,visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kemudian menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas,hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas,kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Kemudian aspek yang mempengaruhi kinerja salah satunya ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja sendiri menurut Siagian (2014:56) adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lain halnya menurut Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan . Menurut Siagian (2014:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu Lingkungan Kerja Fisik Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan kemudian Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Kemudian selain lingkungan kerja, yang mempengaruhi kinerja, yaitu kompensasi, menurut Moehriono (2012:247) kompensasi memiliki keterkaitan yang signifikan dengan kinerja karyawan ,semakin tinggi kompensasi,semakin tinggi pula motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik . Menurut Handoko (2014:155)

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program- program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Kemudian selain lingkungan kerja dan kompensasi, hal lainnya yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja. Menurut Mangkunegara (2016;93) motif merupakan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya ,sedangkan motivasi adalah kondisi dimana kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan motifnya. Kemudian Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi kerja adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Dari sisi kinerja, fenomena empiris yaitu terlihat bahwa karyawan Roxy Mall Jember bagian *nico fashion store* memiliki kinerja yang baik dimana karyawan mampu menyelesaikan secara efektif pekerjaan, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, baik secara mandiri ataupun bersama tim,dan bekerja dengan cekatan dalam melayani *customer*. Dari kinerja yang baik tersebut tak bisa di pungkiri bahwa Roxy Mall Jember bagian *nico fashion store* banyak dikunjungi, baik dari masyarakat Jember dan sekitarnya, meskipun kota Jember sudah memiliki banyak supermarket besar dan mewah,dan mulai munculnya mall-mall besar yang berinvestasi di Jember,t Roxy Mall Jember bagian *nico fashion store* tak tenggelam dan tetap eksis diantara supermarket besar di Jember lainnya dan tetap menjadi tempat supermarket yang digemari oleh masyarakat kota Jember dan sekitarnya.

Kemudian dibalik kinerja yang baik hal yang yang terkait dengan kinerja karyawan di Roxy Mall Jember bagian *nico fashion store* salah satunya berkaitan dengan Lingkungan kerja ,kompensasi dan motivasi kerja,dimana

hal ini baik langsung ataupun tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan Roxy Mall Jember bagian *nico fashion store*. Dalam hal ini berbanding lurus dengan hasil penelitian oleh Elok *et.al* (2017) yang mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa kinerja yang baik dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kompensasi, baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja karyawan. Begitupun penelitian oleh Shinta dan Indira (2016) mengungkapkan bahwa faktor signifikan yang mempengaruhi kinerja ialah kompensasi, baik melalui motivasi ataupun tidak.

Dari segi lingkungan kerja, Fenomena empiris yang terjadi, lingkungan kerja di Roxy Mall Jember bagian *nico fashion store* memiliki 210 pegawai termasuk karyawan bagian gudang dan perkantoran. Jumlah karyawan juga biasa mengalami tambahan pada bagian busana pada saat tertentu, seperti pada masa ramadhan dan hari Raya Idul Fitri, tetapi hanya bersifat sementara, rata-rata hanya kontrak tiga bulan saja. Kemudian dengan Jumlah jam kerja yang cukup lama dan padat, *System sift* diterapkan oleh Roxy Mall Jember bagian *nico fashion store* pada karyawan setiap harinya, dengan pergantian jadwal tiga kali sehari, untuk jadwal *Rolling* terbaru (2019) yaitu pukul 10.00 WIB - 14.00 WIB, 14.00 WIB- 18.00 WIB, 18.00 WIB- 22.00 WIB, dengan pergantian jadwal setiap harinya dan diperkenankan (*rolling*) antar karyawan, *system sift* berlaku dan dapat berubah ketika pada masa tertentu seperti pada saat bulan ramadhan dan idul fitri, dimana Roxy Mall bagian *nico fashion store* buka lebih awal dan tutup lebih akhir. Dengan banyaknya karyawan di Roxy Mall Jember bagian *nico fashion store*, lingkungan kerja dari segi hubungan baik antar karyawan atau karyawan dengan atasan di Roxy Mall Jember bagian *nico fashion store* memiliki kondisi yang baik dengan persaingan bersih antar karyawan, namun tetap dengan intensitas kerja yang tinggi dalam bekerja (khususnya apabila pengunjung sedang banyak, seperti pada masa Ramadhan dan Idul Fitri), menurut beberapa sumber (pegawai Roxy Mall Jember bagian *fashion store*) dan data yang diperoleh, dengan

intensitas kerja yang tinggi ini terkadang mengganggu kerjasama antar karyawan, bahkan menimbulkan keretakan hubungan, karena hubungan yang retak tersebut terkadang mengganggu motivasi karyawan karena *mood* bekerja menjadi buruk, dan karyawan menjadi tidak fokus terhadap pekerjaannya masing-masing, dampaknya kinerja karyawan menjadi terganggu karena hubungan yang terkadang tidak baik antar sesama karyawan Roxy Mall Jember bagian nico *fashion store*. Dalam hal ini, segi hubungan menjadi problema antar sesama karyawan apabila keadaan sedang ramai pembeli karena terjadi kelelahan dari segi fisik dan mental, imbasnya dapat mengakibatkan kinerja karyawan terganggu karena *mood* dan fisik yang kelelahan. Dalam hal ini berbanding lurus pada penelitian terdahulu oleh Rayka *et.al* (2014), Khoiri (2013) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi secara signifikan motivasi kerja karyawan, kemudian dampaknya mempengaruhi terhadap kinerja, dan diperkuat penelitian terdahulu tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap tingkat kinerja karyawan oleh Nela *et.al* (2014) yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, begitupun pada penelitian Fariz *et.al* (2016) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kemudian dari segi kompensasi. Fenomena empiris yang terjadi di Roxy Mall Jember bagian nico *fashion store* kompensasi dibagi beberapa tingkatan, baik dari tingkat lama bekerja, tingkat jam kerja dan jabatan pada masing-masing bagian, tercatat kompensasi dibagi menjadi beberapa bagian, untuk pegawai baru (sebelum tunjangan) hingga pegawai lama yang posisinya menjadi pengawas ataupun untuk jabatan yang lumayan tinggi (seperti supervisor) dan HRD, kemudian kompensasi di Roxy Mall Jember bagian nico *fashion store* memiliki sistem upah lembur pada karyawan, upah lembur diberikan jika karyawan tetap masuk pada hari-hari besar, contohnya seperti pada bulan ramadhan, hari raya Idul Fitri, Idul Adha dan hari besar lainnya,

hal ini dikarenakan karyawan dituntut datang lebih awal dan pulang lebih akhir, kompensasi juga berlaku pada kenaikan jabatan karyawan, dimana karyawan berpeluang mendapatkan jabatan yang lebih baik ,hal ini dimaksudkan guna memicu (memotivasi) karyawan bekerja dengan lebih giat dan dapat berhimbis pada kinerja. Dalam hal ini berbanding lurus dengan hasil penelitian oleh Hasmin *et.al* (2016), Maria *et.al* (2014) yang menyimpulkan bahwa sebuah kompensasi dapat mempengaruhi motivasi pegawai untuk bekerja. Kemudian dampaknya sendiri terhadap kinerja ,hal tersebut pernah terjadi dan berbanding lurus dengan hasil penelitian oleh Jalil (2018) Menghasilkan hasil signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan,begitupan pada penelitian yang dibahas oleh Fauzi (2016) yang juga mengungkapkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Dari segi motivasi , fenomena empiris yang terjadi di roxy mall jember bagian nico *fashion store* sudah cukup baik, dimana motivasi di kalangan karyawan roxy mall salah satunya dipengaruhi oleh lingkungan kerja (baik dari hubungan kerja antar karyawan) dan juga kompensasi yang diterima (berupa , kenaikan gaji, jabatan,tunjangan), dimana faktor tersebut dapat berhimbis pada kinerja karyawan di Roxy mall jember bagian nico fashion store. Apabila kedua faktor (Lingkungan kerja dan kompensasi) tersebut cocok untuk karyawan maka dapat memotivasi karyawan guna bekerja lebih baik dan lebih giat. Dalam hal ini berbanding lurus dengan penelitian terdahulu oleh Ridwan *et.al* (2014) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, begitupun penelitian yang dibahas oleh Syarah dan Mahendra (2014) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori, fenomena yang terjadi dan penelitian terdahulu, sangat penting untuk mengetahui tingkat pengaruh atau signifikan dan seberapa berpengaruhkah lingkungan kerja dan kompensasi untuk memotivasi

karyawan guna memacu kinerja karyawan Roxy Mall Jember bagian nico *fashion store* menjadi lebih baik lagi. Guna menjadi bahan kajian dikemudian hari, maka berdasarkan latar belakang diatas ,saya tertarik untuk mengangkat topik berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Karyawan Roxy Mall Jember Bagian Nico *Fashion Store*

### 1.2.Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang,dapat dirumuskan masalah sebagai berikut

- a. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Roxy Mall Jember bagian nico *fashion store*?
- b. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Roxy Mall Jember bagian nico *fashion store*?
- c. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Roxy Mall Jember bagian nico *fashion store*?
- d. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Roxy Mall Jember bagian nico *fashion store*?
- e. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Roxy Mall Jember bagian nico *fashion store*?

### 1.3.Tujuan Penelitian

Dari uraian latar belakang dan rumusan masalah diatas, dapat diketahui bahwa tujuan dari penelitian ini sebagai berikut

- a. Menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Roxy Mall Jember bagian nico *fashion store*
- b. Menganalisis dan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Roxy Mall Jember bagian nico *fashion store*
- c. Menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Roxy Mall Jember bagian nico *fashion store*

- d. Menganalisis dan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Roxy Mall Jember bagian *nico fashion store*
- e. Menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Roxy Mall Jember bagian *nico fashion store*

#### 1.4. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Instansi atau lembaga  
Sebagai bahan pertimbangan atau informasi bagi instansi guna mengetahui tingkat pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap karyawannya
- b. Bagi Peneliti  
Dapat digunakan sebagai sarana pembelajaran dan pengalaman, sebagaimana untuk mengetahui pula tingkat pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap tingkat kinerja karyawan
- c. Bagi Akademisi  
Dapat digunakan sebagai penambah perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang manajemen sdm ,dan dapat menambah pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi di dunia kerja.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Landasan teori dan penelitian terdahulu

#### 2.1.1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lain halnya menurut Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan hal yang berada disekitar pekerja (seperti hubungan kerja antar karyawan dan hubungan kerja antara atasan dan bawahan ataupun) baik fisik ataupun non fisik.

#### 2.1.2. Jenis lingkungan kerja

Menurut Siagian (2014:59) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

##### 1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- a. Bangunan tempat kerja Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.



- b. Peralatan kerja yang memadai Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.
- c. Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.
- d. Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

## 2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

- a. Hubungan rekan kerja setingkat Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.
- b. Hubungan atasan dengan karyawan Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masingmasing.
- c. Kerjasama antar karyawan Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

### 2.1.3. Motivasi kerja

Menurut Mangkunegara (2016:93) motif merupakan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi dimana kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan motifnya. Kemudian Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi kerja adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak. Sedangkan menurut Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak. Pada intinya motivasi sendiri merupakan sebagai suatu tindakan atau dorongan guna mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai. Menurut Hasibuan (2009;146) tujuan pemberian motivasi antara lain adalah :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- h. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- i. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat bahan baku.

Motivasi memiliki beberapa asas dalam penerapannya, menurut Hasibuan (2009:146) asas-asas motivasi terdiri atas:

- a. Asas mengikutsertakan

Asas ini ialah mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan

b. Asas komunikasi

Asas ini dimaksudkan untuk menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi kerja bawahan akan meningkat.

c. Asas pengakuan

Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang telah dicapai.

d. Asas wewenang yang didelegasikan

Merupakan asas wewenang yang di delegasikan serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreaitivitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer.

e. Asas perhatian timbal balik

Iyalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2003), menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu :

- 1) Fisiologis atau kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
- 2) Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja,

dana pension, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

- 3) Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- 4) Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
- 5) Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterlampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

#### 2.1.4. Kompensasi

menurut Moehriono (2012:247) kompensasi memiliki keterkaitan yang signifikan dengan kinerja karyawan, semakin tinggi kompensasi, semakin tinggi pula motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. kemudian menurut Handoko (2014:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu pendapatan atau balas jasa yang diterima oleh karyawan baik berupa finansial maupun non finansial.

##### A. Jenis-jenis kompensasi

Menurut Nawawi (2011:316) Kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar yaitu:

### 1) Kompensasi langsung

Kompensasi langsung artinya adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya: upah atau gaji, insentif atau bonus, tunjangan jabatan.

### 2) Kompensasi tidak langsung

. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentu kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contoh: tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya

### B. Tujuan pemberian kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:121), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

- 1) Ikatan kerja sama. Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi
- 2) Kepuasan kerja. Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi
- 3) Pengadaan efektif. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan lebih mudah
- 4) Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawasanya

- 5) Stabilitas karyawan. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena turnover yang relatif kecil
- 6) Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik
- 7) Pengaruh serikat buruh. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrisasi pada pekerjaannya
- 8) Pengaruh buruh Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari

#### C. Faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi

Menurut Sutrisno (2009:190) Organisasi atau perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh:

- 1) Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja Perminntaan tenaga kerja artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi. Penawaran tenaga kerja artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif lebih rendah.
- 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar Bahwa ukuran besar kecilnya kompensasi yang akan diberikann kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan, dan juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya kompensasi untuk karyawannya.
- 3) Serikat buruh atau organisasi karyawan Pentingnya eksistensi karyawan dalam perusahaan, maka karyawan akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemenamaan pimpinan dalam memberdayakan

karyawan. Dalam hal ini muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa ada karyawan. Dengan demikian maka akan mempengaruhi besarnya kompensasi

- 4) Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan
- 5) Biaya hidup Tingkat biaya hidup disuatu daerah akan menentukan besarnya kompensasi
- 6) Posisi atau jabatan karyawan Tingkat jabatan yang dipegang karyawan akan menentukan besar kecilnya kompensasi yang akan diterimanya, juga berat ringannya beban dan tanggung jawab suatu pekerjaan
- 7) Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja Pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kompensasinya
- 8) Sektor pemerintah Pemerintah sebagai pelindung masyarakat berkewajiban untuk menerbitkan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan/organisasi, serta instansi-instansi lainnya, agar karyawan mendapatkan kompensasi yang adil dan layak, seperti dengan dikeluarkannya kebijakan pemerintah dalam pemberian upah minimum bagi karyawan

#### D. Indikator kompensasi

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

##### 1) Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja produksi dan

pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tariff bayaran mingguan ,bulanan,atau tahunan.

2) Insentif

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

3) Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan ialah asuransi kesehatan dan jiwa,liburan yang ditanggung perusahaan,program pensiun dll

4) Fasilitas

Contoh – contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas. Seperti fasilitas mobil perusahaan,keanggotaan club,area khusus dll

#### 2.1.5. Definisi kinerja

kinerja sendiri menurut Moehriono (2012;95) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran ,tujuan,visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui prencanaan strategis suatu organisasi. Kemudian menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas,hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas,kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah suatu hal yang dicapai oleh seseorang atas apa yang telah dikerjakan.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja



Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2016) yaitu :

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2) Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

## b. Indikator kinerja karyawan

Secara umum ada lima (Robbins, 2006:260)

- 1) Kualitas, kualitas yang baik pastinya mencerminkan keberhasilan kerja dari seseorang
- 2) Kuantitas, hal ini tidak pasti, karena belum tentu semakin banyak kuantitas selalu baik.
- 3) Ketepatan waktu, ketepatan waktu merupakan aspek penting, dimana ketepatan merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan kerja
- 4) Efektif, bekerja secara efektif tentu juga suatu keberhasilan, karena bekerja secara efektif lebih baik, karena tidak akan membuang waktu dan tenaga secara percuma
- 5) Kemandirian. Kerja secara kelompok memang penting, namun bekerja mandiri juga dituntut dalam dunia kerja, apabila seorang pekerja dapat mandiri dan tidak selalu tergantung rekannya, hal ini merupakan salah satu indikator keberhasilan kinerja karyawan.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Penelitian tersebut dibahas dalam jurnal berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta oleh Khoiri (2013) mengasikkan (X1) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap (Y) Motivasi kerja karyawan perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta

Kemudian selanjutnya penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap tingkat kinerja karyawan oleh Nela *et.al* (2014) dengan tujuan untuk mengetahui tingkat atau pengaruh lingkungan kerja terhadap tingkat kinerja karyawan di kantor Pelayan Pajak Pratama Malang Utara. Jenis penelitian yang digunakan

ialah *explanatory research* (penelitian explanatory) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja karyawan memiliki R sebesar 0,791 artinya memiliki hubungan atau keterkaitan yang sangat erat, kinerja karyawan di Kantor Pelayan Pajak Pratama Malang Utara dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Kemudian penelitian selanjutnya tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada jurnal berjudul Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya oleh Ridwan *et.al* (2014) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penelitian selanjutnya tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, penelitian tersebut berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang. Penelitian tersebut dilakukan oleh Rayka *et.al* (2014) Universitas Brawijaya. Dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya merupakan pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja. Penelitian tersebut dibahas dalam jurnal Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo) oleh Maria *et.al* (2014) dan menghasilkan (X1) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap (Y) Motivasi kerja pada karyawan Auto 2000 Malang sutoyo.

Penelitian selanjutnya tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut dibahas dalam jurnal berjudul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gramedia asri Media cabang Emerald Bintaro oleh Syarah dan Mahendra (2014). Menghasilkan X1 (Motivasi) berpengaruh signifikan terhadap Y (Kinerja karyawan) pada PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald

Penelitian selanjutnya tentang pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja, penelitian tersebut dibahas dalam jurnal berjudul pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada kantor pusat PT Citra Buana Prakarsa ,oleh Shinta dan Indira (2016) menghasilkan pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor pusat PT Citra Buana Prakarsa.

Penelitian selanjutnya tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, penelitian tersebut dibahas dalam jurnal berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang oleh Fariz *et.al* (2016) , dan menghasilkan X1 (Lingkungan kerja) yang berpengaruh signifikan terhadap Y (Kinerja karyawan) Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang.

Penelitian selanjutnya tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja, penelitian tersebut dibahas dalam jurnal berjudul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pa PT. Trakindo Utama Samarinda oleh Fauzi (2016) dan menghasilkan hasil signifikan atau X1 (Kompensasi) berpengaruh signifikan terhadap Y (Kinerja) pada karyawan PT Trakindo Utama Samarinda

Pada penelitian selanjutnya tentang pengaruh kompensasi terhadap motivasi, penelitian tersebut dibahas dalam jurnal berjudul pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai pada dinas pendapatan, pengelolaan keuangan dan asset daerah Kabupaten Soppeng. Penelitian ini dilakukan oleh Hasmin *et.al* (2016) pada penelitian tersebut dinyatakan bahwa dimana kepemimpinan, komunikasi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Penelitian selanjutnya tentang pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja, penelitian tersebut dibahas dalam jurnal berjudul pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi

karyawan bagian produksi UD. Lumintu Ambulu Jember. Penelitian ini dilakukan oleh Elok *et.al* (2017). Pada penelitian tersebut dinyatakan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada karyawan bagian produksi UD Lumintu Ambulu Jember, begitupun dengan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja baik secara langsung ataupun tidak langsung melalui motivasi,serta motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Lumintu Ambulu Jember

Kemudian penelitian selanjutnya tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Jurnal ini berjudul pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Candana Putra Nusantara ,oleh Jalil (2018) Menghasilkan hasil signifikan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel – variabel penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1	Khoiri (2013)	Lingkungan kerja(X) Motivasi (Y)	Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan
2	Nela <i>et.al</i> (2014)	lingkungan kerja fisik (X1) ,lingkungan kerja non fisik (X2) , dan kinerja karyawan (Y)	Regresi linier berganda	lingkungan kerja fisik ,lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel – variabel penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
3	Ridwan <i>et.al</i> (2014)	Kebutuhan eksistensi (X1), kebutuhan hubungan sosial (X2), dan kebutuhan pertumbuhan (X3)	Regresi linier berganda	Kebutuhan eksistensi , kebutuhan hubungan sosial, dan kebutuhan pertumbuhan (Motivasi) berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan
4	Rayka <i>et.al</i> (2014)	lingkungan kerja (X) terhadap motivasi kerja (Y)	Analisis Jalur atau <i>Path</i> <i>Analisis</i>	Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja
5	Maria <i>et.al</i> (2014)	Kompensasi (X) Motivasi (Y)	Regresi Linier Berganda	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan
6	Syarah dan Mahendra (2014)	Motivasi (X) Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Shinta dan Indira (2016)	Kompensasi (X1) Motivasi (Z) Kinerja (Y)	Analisis jalur atau path analysis	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja baik melalui motivasi ataupun tidak
8	Fariz <i>et.al</i> (2016)	Lingkungan	Regresi	Lingkungan kerja

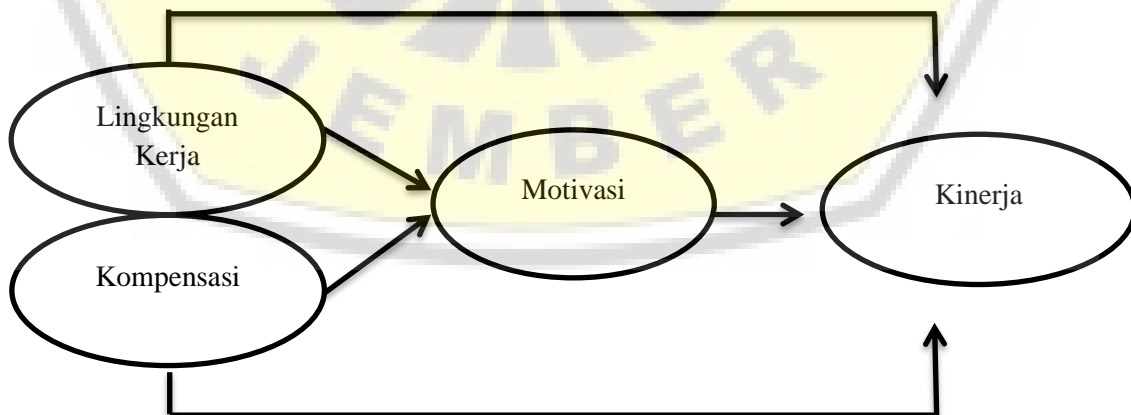
No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel – variabel penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
		kerja (X) Kinerja (Y)	Linier Berganda	berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
9	Fauzi (2016)	Kompensasi (X1) Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Hasmin <i>et.al</i> (2016)	kepemimpinan (X1), komunikasi (X2) dan kompensasi (X3) dan motivasi (Y)	Regresi linier brganda	kepemimpinan , komunikasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu motivasi
11	Elok <i>et.al</i> (2017)	Lingkungan kerja (X1) Kompensasi (X2) Motivasi (Z) Kinerja (Y)	Analisis jalur atau path analysis	Lingkungan kerja ,kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi, lingkungan kerja, kompensasi berpengaruh signifikan baik terhadap kinerja baik melalui motivasi ataupun tidak
12	Jalil (2018)	Kompensasi (X1) ,disiplin	Regresi linier	Kompensasi, Disiplin kerja berpengaruh

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel – variabel penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
		kerja (X2) dan kineja (Y)	berganda	signifikan terhadap kineja karyawan

**Sumber :** Khoiri (2013), Nela *et.al* (2014), Ridwan *et.al* (2014), Rayka *et.al* (2014), Maria *et.al* (2014), Syarah dan Mahendra (2014), Shinta dan Indira (2016), Fariz *et.al* (2016), Fauzi (2016), Hasmin *et.al* (2016), Elok *et.al* (2017), Jalil (2018).

### 2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu kerangka yang menggambarkan hubungan antara variable-variabel penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel *intervening*, penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang menggambarkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) Terhadap kinerja (Y) dengan motivasi sebagai variabel *intervening* (Z). Kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut





## 2.4. Pengembangan Hipotesis Penelitian

### 2.4.1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi

Lingkungan kerja menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lain halnya menurut Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Selain itu oleh Rayka *et.al* (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi secara signifikan motivasi karyawan untuk bekerja, kemudian dalam jurnal penelitian oleh Khoiri (2013) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja karyawan. Maka berdasarkan teori empiris yang dikemukakan beberapa tokoh, maka diajukan hipotesis lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Roxy Mall bagian Nico *Fashion Store*

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

### 2.4.2. Pengaruh Kompensasi terhadap motivasi kerja

Menurut Handoko (2014:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program- program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencermintakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. kemudian menurut Moehriono (2012;247) kompensasi memiliki keterkaitan yang signifikan dengan kinerja karyawan, semakin tinggi kompensasi, semakin tinggi pula motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. kemudian oleh Hasmin *et.al* (2016) menyatakan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi secara signifikan pada motivasi kerja karyawan, kemudian dalam penelitian terdahulu oleh Maria *et.al* (2014) menghasilkan sebuah kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja pada karyawan. Maka berdasarkan teori

empiris yang dikemukakan beberapa tokoh, maka diajukan hipotesis kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Roxy Mall bagian Nico *Fashion Store*

H2 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

#### 2.4.3. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lain halnya menurut Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Selain itu Nela *et.al* (2014) telah membuktikan dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, selain itu dalam penelitian terdahulu oleh Fariz *et.al* (2016) mengasilkan X1 (Lingkungan kerja) yang berpengaruh signifikan terhadap Y (Kinerja karyawan) Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang. Maka berdasarkan teori empiris yang dikemukakan beberapa tokoh, maka diajukan hipotesis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Roxy Mall bagian Nico *Fashion Store*

H3 : Lingkungan kerja Berpengaruh signifikan terhadap kinerja

#### 2.4.4. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Menurut Handoko (2014:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program- program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencermintakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia .kemudian menurut Moehriono (2012;247) kompensasi memiliki keterkaitan yang signifikan dengan kinerja karyawan ,semakin tinggi kompensasi, semakin tinggi pula motivasi

karyawan untuk bekerja lebih baik. hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Jalil (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian diperkuat oleh penelitian terdahulu oleh Fauzi (2016) menghasilkan hasil signifikan atau Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada karyawan. Maka berdasarkan teori empiris yang dikemukakan beberapa tokoh, maka diajukan hipotesis kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Roxy Mall bagian Nico Fashion Store

H4 : Kompensasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan

#### 2.4.5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Kemudian kinerja, kinerja sendiri menurut Moehriono (2012;95) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak. Pada intinya motivasi sendiri merupakan sebagai suatu tindakan atau dorongan guna mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai. Hal ini didukung pula dengan penelitian terdahulu oleh Ridwan *et.al* (2014) menyatakan dalam penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan dan diperkuat pula dalam penelitian terdahulu oleh Syarah dan Mahendra (2014). Menghasilkan X1 (Motivasi) berpengaruh signifikan terhadap Y (Kinerja karyawan), Maka berdasarkan teori empiris yang dikemukakan beberapa tokoh, maka diajukan hipotesis motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Roxy Mall bagian Nico Fashion Store

H5 : Motivasi Berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan

## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan suatu usulan untuk memecahkan masalah dan suatu rencana kegiatan yang dibuat peneliti untuk memecahkan masalah

Dari definisi tersebut, penelitian ini ialah sebuah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui seberapa berpengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap tingkat kinerja sebuah karyawan di Roxy Mall Jember bagian *nico fashion store*

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory research*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui uji hipotesis atau penelitian penjelasan. Teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data adalah menggunakan analisis jalur atau *path analysis*, sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Roxy Mall Jember dengan motivasi sebagai variabel *intervening*. Kemudian mengintegrasikan dan langkah terakhir menyimpulkan serta memberikan saran dari hasil analisis data yang diteliti.

### 3.2. Populasi dan Sampel

Menurut Suharsimi (2006) pengertian populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian dari karyawan Roxy Mall Jember bagian *nico fashion store* yang berjumlah 210 orang.

Jumlah sampel yang digunakan menggunakan penentuan sampel Slovin (Sevilla et al. 1960;182), sebagai berikut :

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

Keterangan

n: jumlah sampel

N: Jumlah populasi

e: batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Dalam penelitian menggunakan batas tolerance atau dapat di definisikan dengan batas variasi atau penyimpangan sebesar 5%. Dengan itu dapat dihasilkan sebesar

$$n = \frac{210}{1+210 \cdot 0,05^2} = 138 \text{ responden}$$

### 3.3. Jenis dan Sumber data

Penelitian ini menggunakan dua macam jenis dan sumber data, yaitu

a. Data primer

Merupakan data yang diberikan melalui sebuah kuisisioner atau angket, data ini memerlukan respon atau jawaban tertulis dari responden

b. Data sekunder

Merupakan data yang di dapat dari pihak lain atau menurut informasi informasi luar, yaitu berasal dari artikel, jurnal, ataupun buku.

### 3.4. Metode pengumpulan data

a. Kuisisioner

Yaitu menyebarkan angket kepada pegawai-pegawai Roxy Mall Jember bagian nico *fashion store* kemudian di isi oleh pegawai, penyebaran kuisisioner dilakukan disekitaran pintu gerbang masuk karyawan Roxy Mall Jember, pengisian kuisisioner akan diberikan waktu berlangsung selama

sebelum jam kerja berlangsung atau sebelum, dimana akan diberikan kepada 138 karyawan di Roxy Mall Jember bagian nico *fashion store*

b. Studi pustaka

Yaitu metode pengumpulan data melalui literatur, baik dari jurnal, artikel atau buku panduan yang berkaitan langsung dengan motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja.

c. Observasi

Yaitu turun langsung, meninjau lokasi penelitian dan melakukan pengamatan langsung di lokasi lingkungan kerja Roxy Mall Jember bagian Nico *fashion store*

### 3.5. Identifikasi variabel

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

Merupakan variabel yang tidak terikat dengan variabel lain terdapat dua variabel bebas dalam penelitian ini antara lain lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2)

b. Variabel antara atau *intervening variable* (Z)

Variabel yang terikat dengan variabel lainnya atau menjadi variabel penghubung antara variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel antara dalam penelitian ini adalah Motivasi disebut variabel (Z)

c. Variabel terikat atau *dependent variable*

Merupakan variabel yang disebabkan oleh variabel bebas, variabel terikat dalam penelitian ini ialah kinerja karyawan (Y)

### 3.6.. Definisi variabel dan skala pengukuran

#### 3.6.1. Definisi operasional variabel

a. Variabel bebas

1) Lingkungan kerja (X1)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang

dibebankan. Ada beberapa kondisi dimana dapat dikatakan suatu tempat kerja baik atau tidaknya menurut Siagian (2014:59) yaitu :

a) Bangunan tempat kerja

Tempat berlangsungnya kegiatan kerja, ditunjukkan dengan tersedianya bangunan tempat kerja yang aman dan nyaman atau sebaliknya guna menunjang bekerja karyawan Roxy Mall Jember bagian Nico *fashion store*.

b) Peralatan kerja yang memadai

Merupakan sebuah penunjang guna kinerja karyawan, ditunjukkan oleh tersedianya atau tidaknya peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan pada karyawan Roxy Mall Jember bagian Nico *fashion store*

c) Tersedianya sarana dan prasarana

Merupakan suatu penunjang yang tersedia sebagai sebuah fasilitas yang disediakan untuk karyawan. Hal ini ditandai dengan tersedia atau tidaknya sarana dan prasana guna menunjang proses bekerja, seperti tempat ibadah, tempat istirahat, dan lain -lain untuk karyawan Roxy Mall Jember bagian Nico *fashion store*

d) Hubungan rekan kerja

Merupakan cerminan hubungan kerja sesam rekan karyawan. Hal ini diitandai dengan terjalin atau tidaknya hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja pada Roxy Mall Jember bagian Nico *fashion store*

2) Kompensasi (X2)

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program- program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencermintakan upaya organisasi untuk

mempertahankan sumber daya manusia. Indikator-indikator kompensasi menurut Simamora (2004;445) adalah sebagai berikut:

a) Gaji

Gaji adalah kompensasi ,dan dibayarkan setiap bulan sesuai atau tidaknya dengan ketentuan perusahaan terhadap karyawan Roxy Mall Jember bagian Nico *fashion store*

b) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, seperti bonus lembur, THR dan lain-lain sudah cukup atau belum terhadap karyawan Roxy Mall Jember bagian Nico *fashion store*

c) Tunjangan

Tunjangan yang dapat berupa asuransi kesehatan dan jiwa,liburan yang ditanggung perusahaan,program pensiun dan lain-lain terhadap karyawan sudah cukup atau belum untuk karyawan Roxy Mall Jember bagian Nico *fashion store*

b. Variabel antara

1) Motivasi kerja (Z)

Motif merupakan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya ,sedangkan motivasi adalah kondisi dimana kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan motifnya. indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2003), yaitu :

a) Fisiologis atau kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak atau tidaknya kepada pegawai baik dari pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya terhadap karyawan Roxy Mall Jember bagian Nico *fashion store*



- b) Keamanan, ditunjukkan dengan ada atau tidaknya fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pension, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja yang didapatkan karyawan Roxy Mall Jember bagian Nico *fashion store*
  - c) Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya sudah sudah terjalin atau tidaknya jalinan hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai yang telah dilakukan oleh karyawan Roxy Mall Jember bagian Nico *fashion store*
  - d) Penghargaan, ditunjukkan dengan sudah ada atau tidaknya pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya pada karyawan Roxy Mall Jember bagian Nico *fashion store*
  - e) Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sudah ada atau tidaknya sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterlampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan pada Karyawan Roxy Mall Jember bagian Nico *fashion store*
- c. Variable terikat
- 1) Kinerja karyawan (Y)
- Kemudian kinerja , kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran ,tujuan,visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui prencanaan strategis suatu organisasi ,indicator yang digunakan untuk mengukur keberhasilan kinerja karyawan menurut Simamora (2004;445) yaitu.

## a) Kualitas

Indikator ini dilihat dari output yang dihasilkan ,dimana karyawan Roxy Mall Jember bagian Nico *fashion store* dapat atau tidaknya menjalankan tugas sesuai kualitas yang ditetapkan

## b) Kuantitas

Indikator ini dilihat dari segi seberapa banyak atau masih minim sesuatu yang diselesaikan dalam pekerjaan oleh karyawan Roxy Mall Jember bagian Nico *fashion store*

## c) Ketepatan waktu

Indikator ini menunjukkan persepsi mengenai karyawan Roxy Mall Jember bagian Nico *fashion store* dapat atau tidaknya mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan

## d) Efektivitas

Indikator ini menunjukkan persepsi mengenai karyawan Roxy Mall Jember bagian Nico *fashion store* yang bekerja secara efektif atau tidaknya ,guna memaksimalkan untuk bekerja dengan baik

## e) Kemandirian

Indikator ini menunjukkan persepsi mengenai karyawan Roxy Mall Jember bagian Nico *fashion store* dapat atau tidaknya mengerjakan tugasnya secara mandiri

## d. Skala pengukuran

Skala pengukuran digunakan untuk acuan dalam pengukuran indikator variabel yang diteliti untuk menghasilkan data kuantitatif. Penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Subiyanto (2007:119) menulis bahwa skala likert dalam hal ini responden diminta tanggapannya dalam pernyataan atau pertanyaan yang diajukan kepada responden. Pengukuran dilakukan menggunakan skor dari yang terendah sampai yang tertinggi. Setiap item pertanyaan menggunakan kriteria. kemudian dapat disimpulkan disini saya

menggunakan skala *likert summated rating* (pemberian rating) . Berikut format skala likert rating

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

### 3.7. Metode analisis data

#### 3.7.1. Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu pokok uji dikatakan valid apabilamemiliki koefisien korelasi yang tinggi antara skor butir soal dengan skor total (Arikunto,2002)

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{\{\sum x\}\{\sum y\}}{N}}{\sqrt{\frac{\{\sum X^2 - (\sum X)^2\}}{N} \cdot \frac{\{\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}{N}}}$$

*Keterangan:*

R<sub>xy</sub> : koefisien korelasi antara x dan y

N : Jumlah subjek

X : skor item

Y : skor total

$\sum X$  : jumlah skor item total

$\sum Y$  : Jumlah skor total

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

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

b. Uji reabilitas

Merupakan suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data tersebut sudah baik (Arikunto,2002). Uji reabilitas diuji dengan menggunakan program aplikasi SPSS.23

$$\alpha = \frac{k}{k-1} (1 - \frac{\sum S^2j}{S^2x})$$

keterangan:

$\alpha$  = koefisien reliabilitas alpha

k = jumlah item

Sj = varians responden untuk item 1

Sx= jumlah varians skor total

c. Uji Normalitas data

Bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh normal atau tidak,kriteria pengujian dengan melihat besaran Kolmogorov Smirnov test

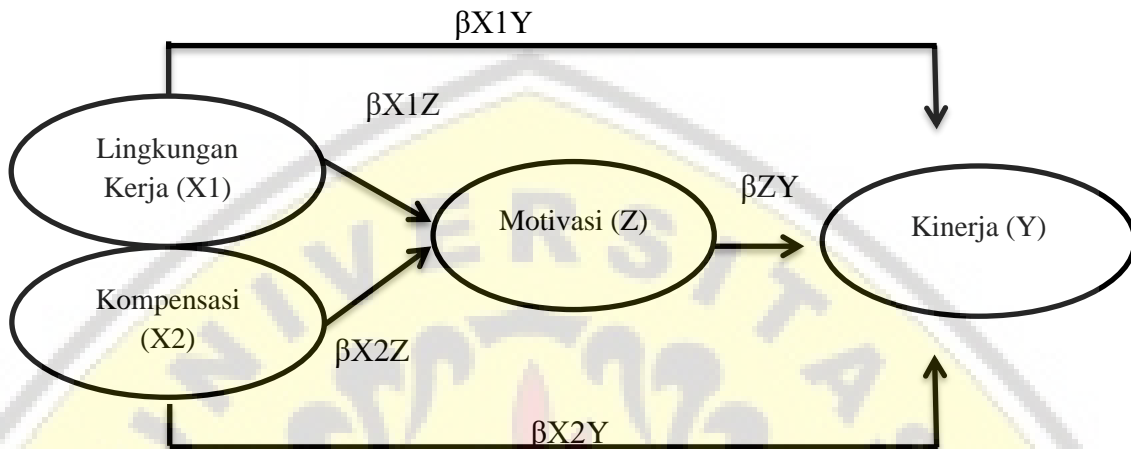
a) Jika signifikan > 0,05 maka berdistribusi normal

b) Jika signifikan < 0,05 maka tidak berdistribusi normal

3.7.2. Analisis jalur (*Path Analysis*)

Uji jalur (*path*) merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variable,dimana variable bebas mempengaruhi variable terikat secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara. Analisis jalur adalah teknik pengembangan dari regresi linier berganda. Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya kontribusi yang digunakan koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antara variable X terhadap variable Y, Serta dampak terhadap variable Z (sebagai variable

*intervening*). Berikut adalah rumus penyelesaian menggunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*)



Keterangan

$\beta_{X1Z}$  : Koefisien jalur pengaruh signifikan langsung lingkungan kerja terhadap motivasi

$\beta_{X2Z}$ : Koefisien jalur pengaruh signifikan langsung kompensasi terhadap motivasi

$\beta_{X1Y}$ : Koefisien jalur pengaruh signifikan langsung lingkungan kerja terhadap kinerja

$\beta_{X2Y}$ : Koefisien jalur pengaruh signifikan kompensasi kerja terhadap kinerja

$\beta_{ZY}$ : Koefisien jalur pengaruh signifikan langsung motivasi terhadap kinerja

model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan berikut

$$Y = \beta_{X1Y} + \beta_{X2Y} + \dots \dots \dots \text{(persamaan 1)}$$

$$Z = \beta_{X1Z} + \beta_{X2Z} + \beta_{X1Z} + \dots \dots \dots \text{(persamaan 2)}$$

keterangan

X1 = lingkungan kerja

X2 = Kompensasi

Z = Motivasi

Y = Kinerja karyawan Roxy Mall Jember

### 3.7.3. Uji Asumsi Klasik

Ada beberapa uji asumsi klasik, antara lain:

#### a. Uji Multikolonieritas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Multikolonieritas juga dapat dilihat melalui nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF).

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Ada beberapa cara untuk melihat hetero salah satunya dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residual SRESID

### 3.7.4. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y secara individu (Supranto 2000:252). Adapun tahapan uji t sebagai berikut :

#### 1) Merumuskan Hipotesis

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_n = 0$  (berarti variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat)

$H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_n \neq 0$  (berarti variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat)

2) Menentukan Tingkat Signifikansi

Tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  atau confidence interval sebesar 95%.

Berikut adalah rumus untuk menghitung  $t_{hitung}$  :

$$t_{hitung} = \frac{b_j}{s_{b_j}}$$

Keterangan :

t : Statistic uji

$b_j$  : Koefisien regresi

$s_{b_j}$  : Standart error koefisien regresi

3) Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$

Berikut adalah ketentuan untuk menentukan apakah hipotesis nol diterima atau ditolak :

- Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  , maka  $H_0$  ditolak. Artinya adalah variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.
- Apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  , maka  $H_0$  diterima. Artinya adalah variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

4) Thimming Theory

Model Trimming adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan model variabel yang koefisiennya tidak signifikan. (Ridwan 2006:127). Berikut adalah langkah-langkah pengujian analisis jalur menggunakan model trimming menurut (Ridwan 2006:128) :

- Merumuskan persamaan struktural
- Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi
- Menghitung koefisien jalur secara simultan
- Menghitung secara individu
- Menguji kesesuaian antar model analisis jalur
- Merangkum dalam tabel

## 7. Menyimpulkan hasil

### 3.7.5. Menghitung jalur

Perhitungan jalur menjelaskan tentang pengaruh lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) baik secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap kinerja (Y) melalui *intervening* motivasi (Z). Sebelum menguji ada tidaknya pengaruh langsung maupun tidak langsung masing – masing jalur tersebut ,masing masing jalur diuji signifikan terlebih dahulu. Apabila ada yang tidak signifikan dianjurkan *trimming theory* yaitu dengan menghilangkan atau jalur yang tidak signifikan ,kemudian dari jalur baru tersebut dihitung kembali setiap kefesien jalurnya.

Berdasarkan hasil tersebut diketahui besarnya pengaruh langsung maupun tidak langsung. Langkah perhitungan yaitu menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja dan kompensasi sebagai variabel bebas terhadap kinerja sebagai variabel terikat melalui motivasi sebagai variebel antara.proses perhitungan sebagai berikut:

Menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE)

- a. Pengaruh variebel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja (Y)

$$DE_{x1y} = X1 \rightarrow Y$$

- b. Pengaruh variebel kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y)

$$DE_{x2y} = X2 \rightarrow Y$$

- c. Pengaruh variebel lingkungan kerja (X1) terhadap motivasi (Z)

$$DE_{x1z} = X1 \rightarrow Z$$

- d. Pengaruh variebel kompensasi (X1) terhadap motivasi (Z)

$$DE_{x2z} = X2 \rightarrow Z$$

- e. Pengaruh variebel motivasi (Z) terhadap kinerja (Y)



$$DEzy = Z \rightarrow Y$$

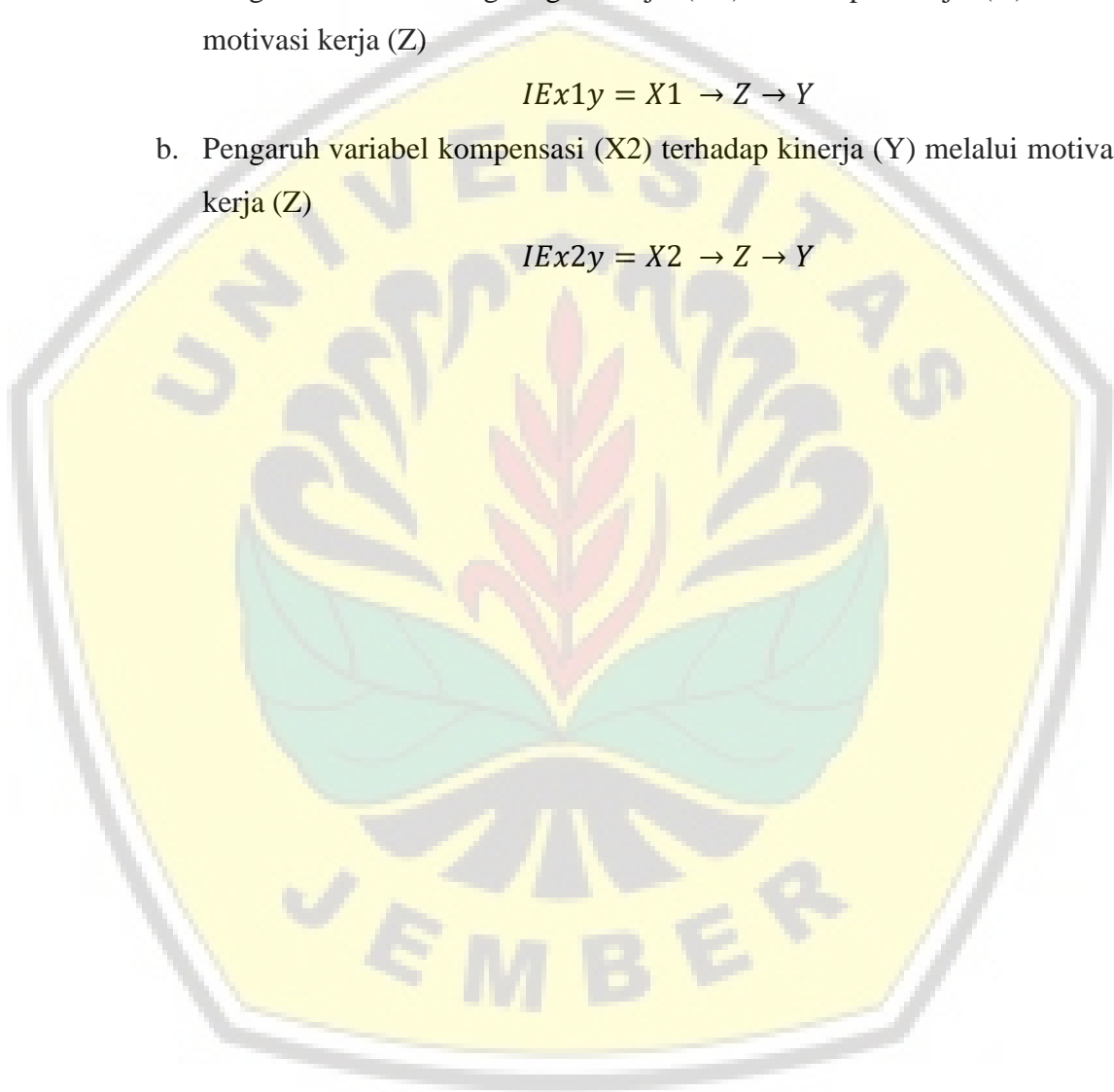
Menghitung pengaruh tidak langsung (indirect effect atau IE)

- a. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi kerja (Z)

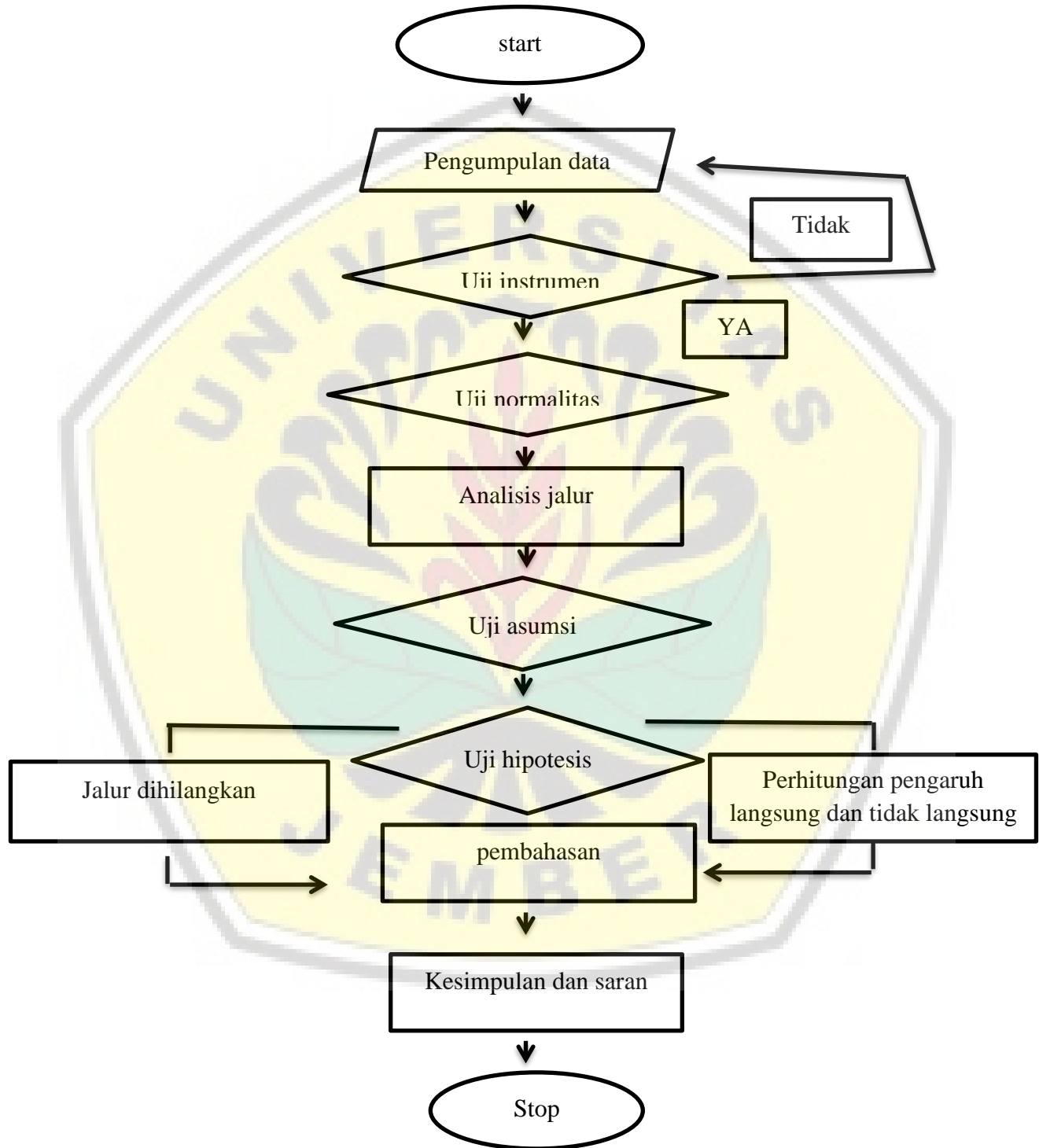
$$IE_{x1y} = X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

- b. Pengaruh variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi kerja (Z)

$$IE_{x2y} = X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$$



3.8. Kerangka Pemecahan masalah



### Keterangan

1. Start merupakan tahap memulai dan awal dari sebuah penelitian
2. Pengumpulan data merupakan tahap mengumpulkan berbagai sumber, baik dari artikel, jurnal, atau dari data primer atau sekunder
3. Uji Validitas  
Uji validitas merupakan suatu pokok uji dikatakan valid apabila memiliki koefisien korelasi yang tinggi antara skor butir soal dengan skor total (Arikunto, 2002)  
Uji reabilitas  
Merupakan suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data tersebut sudah baik (Arikunto, 2002). Uji reabilitas diuji dengan menggunakan program aplikasi SPSS.  
Uji Normalitas data  
Bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh normal atau tidak, kriteria pengujian dengan melihat besaran Kolmogorov smirnov test
4. Analisis jalur (path analisis) dengan melakukan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung
5. Uji asumsi klasik terdapat uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas
6. Uji hipotesis, Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas /independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen
  - a. Pada uji t apabila ada jalur yang tidak signifikan maka dilakukan perhitungan ulang dengan menghilangkan jalur yang tidak signifikan
  - b. Jika jalur terbukti signifikan pada uji t, maka dapat dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung
7. Pembahasan, yaitu melakukan ulasan atau pembahasan dari hasil pengolahan data yang di dapat

8. Kesimpulan dan saran ,yaitu mengambil intisari dari semua pembahasan ,lalu memberikan saran apa yang baik demi membuat suatu hal yang diteliti menjadi lebih baik
9. Stop, adalah akhir dari penelitian



## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) karyawan Roxy Mall Jember bagian *nico fashion store*, yang artinya semakin sangat baiknya atau baiknya sebuah lingkungan kerja ataupun keadaan yang terjadi dalam lingkungan kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan Roxy Mall Jember bagian *nico fashion store*
- b. Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) Roxy Mall Jember bagian *nico fashion store*, yang artinya semakin tinggi atau semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi atau semakin baik pula Motivasi kerja karyawan, kemudian menurut persepsi responden, di simpulkan bahwa kompensasi yang baik dan ataupun buruk dapat berepngaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Roxy Mall Jember bagian *nico fashion store*
- c. Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja (Y) karyawan Roxy Mall Jember bagian *nico fashion store*, yang artinya semakin sangat baiknya atau baiknya sebuah lingkungan kerja ataupun keadaan yang terjadi dalam lingkungan kerja dapat mempengaruhi Kinerj karyawan Roxy Mall Jember bagian *nico fashion store*
- d. Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Roxy Mall Jember bagian *nico fashion store*, yang artinya semakin tinggi atau semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi atau semakin baik pula motivasi kerja karyawan, kemudian menurut data persepsi responden, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang baik dan ataupun

buruk dapat berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Roxy Mall Jember bagian *nico fashion store*

- e. Motivasi kerja (Z) Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Roxy Mall Jember bagian *nico fashion store*, yang artinya semakin baiknya atau tingginya sebuah motivasi kerja maka akan berpengaruh signifikan pula terhadap kinerja karyawan Roxy Mall Jember bagian *nico fashion store*

## 5.2 Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang ada, maka diharapkan bagi instansi dan peneliti selanjutnya sebagai berikut:

- a. Bagi Pimpinan dan Manajemen Roxy Mall Jember *nico fashion store*
- 1) Pimpinan Roxy Mall Jember Bagian *nico fashion store* agar terus mempertahankan lingkungan kerja apa yang sudah baik dan meningkatkan melalui hubungan antar karyawan yang terus dibina lebih baik
  - 2) Pimpinan Roxy Mall Jember Bagian *nico fashion store* agar terus mempertahankan system kompensasi yang sudah dinilai baik
  - 3) Pimpinan Roxy Mall Jember Bagian *nico fashion store* agar terus mempertahankan system motivasi kerja yang sudah baik dan meningkatkan melalui penghargaan terhadap karyawan atas prestasi, dan kerja yang telah dicapai
  - 4) Pimpinan Roxy Mall Jember Bagian *nico fashion store* agar terus mempertahankan kinerja apa yang sudah baik dan meningkatkan melalui efektifitas kerja karyawan yang terus dibina lebih baik
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lainnya untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor lain yang lebih mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut bertujuan untuk mengetahui permasalahan yang lebih kompleks yang dapat mempengaruhi Lingkungan Kerja karyawan demi menyempurnakan hasil penelitian. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat

melakukan penelitian di instansi lainnya dengan menambahkan jumlah sampel. Hal tersebut bertujuan untuk memperoleh hasil yang berbeda sehingga dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan.



## Daftar Pustaka

- Jalil, Prayogi Abd. 2016. “*Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt candana putra nusantara*”. Jurnal. Malang : Universitas Muhamadiyah Malang
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur penelitian : suatu pendekatan praktek*. Jakarta : Bumi Manajemen
- Jannah, Elok Faiqotul, Diana Sulistiana K. Tobing, dan Sunardi. 2017. “*Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi karyawan bagian produksi UD.Lumintu Ambulu Jember*”. Jurnal. Jember : Universitas Jember.
- Putra, Fariz Ramanda, Hamidah Nayati Utami, dan Muhammad Soe’Oed Hakam. 2014. “*Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang*”. Jurnal. Malang : Universitas Brawijaya
- fauzi, Usman. 2016. “*Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt trakindo utama samarinda*”. Jurnal. Samarinda : Unmul
- George, J.M., & Jones, G. (2005). *Understanding and managing organizational behaviour*. New Jersey: Upper Saddle River
- Gujarati, Damodar. 2015 *Dasar-dasar ekonometri*. Jakarta : Salemba Empat-Jakarta
- Hartono, Jogyanto. 2016. *metodologi penelitian bisnis salah kaprah dan pengalaman-pengalaman* Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi Aksara



- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasmin, Gunawan, dan Andi Asriani. 2016. “*Pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai pada dinas pendapatan, pengelolaan keuangan dan asset daerah kabupaten soppeng*”. Jurnal. Makasar : STIE Nobel Indonesia.
- Khoiri, Moh. Mujib. 2013. “*Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai perpustakaan di universitas negeri Yogyakarta*”. Jurnal. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen sumber daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Ulfa, Maria, Kusdi Rahardjo, dan Ika Ruhana. 2014. “*Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan Studi pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo*”. Jurnal. Malang : Universitas Brawijaya.
- Rahmawati, Nela Pima, Bambang Swasto dan Arik Prasetya. 2014 *Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan studi pada karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara*. Jurnal. Malang : Universitas Brawijaya
- Prawirosentono, Suryadi, 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*: BPFE Yogyakarta
- Prakoso, Rayka Dantyo, Endang Siti Astuti, dan Ika Ruhana. 2014. “*Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan sudi pada pt axafinancial Indonesia cabang malang*”. Jurnal. Malang : Universitas Brawijaya

Luthfi, Ridwan Isya, Heru Susilo, dan Muhammad Faisal Riza. 2014. "*Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada pt elsiscom prima karya,kantor perwakilan Surabaya)*". Jurnal. Malang : Universitas Brawijaya

Robbins ,Stephen P.2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta:PT Indeks, Gramedia Grup

Sedarmayanti.2001, *Tata kerja dan produktivitas*. Bandung : CV. Mandar Maju

Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Hati, Shinta Wahyu, Indira Brahmana. 2016. "*pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada kantor usat PT Citra buana prakarsa*". Jurnal. Batam:Politeknik Negeri Batam.

Subiyanto, Ibnu. 2007. *Metode penelitian*. UPP Akademi Manajemen Perusahaan. Yogyakarta : ykbn.

Syarah, Amalia, Mahendra Fakhri. 2016. "*Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gramedia Asri Media cabang Emerald*". Jurnal. Jakarta: Universitas Telekom.

**LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN**

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i Karyawan

Roxy Mall Jember

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan tugas akhir (skripsi) sebagai syarat dalam menyelesaikan studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, maka saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk memberikan informasi dan berkenan untuk menjawab kuesioner yang berkaitan dengan penelitian saya. Adapun judul penelitian saya adalah **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Roxy Mall Jember.**

Peneliti menjamin kerahasiaan identitas pribadi serta jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan. Oleh karena itu kami mohon Bapak/Ibu/Sdr/i berkenan mengisi kuesioner dengan jujur dan sebenar-benarnya.

Kerjasama dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i sangat berarti bagi kesuksesan penelitian ini. Dengan demikian saya mengucapkan banyak terimakasih atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i dalam pengisian kuesioner ini.

Hormat saya,

Ricky Pradana

NIM 160810201226

## KUESIONER PENELITIAN

## A. Identitas Responden

1. Nomor : (diisi oleh peneliti)
2. Usia : tahun
3. Jenis Kelamin : L / P
4. Masa Kerja : tahun
5. Pendidikan terakhir :
6. Jabatan/divisi :

## B. Petunjuk Pengisian

1. Daftar pernyataan ini mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan keadaan sebenarnya.
2. Berilah tanda centang (  $\checkmark$  ) pada pernyataan alternative yang telah disediakan.

Terdapat 5 pilihan pernyataan, yaitu:

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

## Lingkungan Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	TST
1	Tersedianya bangunan tempat kerja yang memadai guna meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan Roxy Mall Jember bagian nico <i>fashion store</i>					
2	Tersedianya peralatan kerja yang memadai guna meningkatkan motivasi dan kinerja Karyawan Roxy Mall Jember bagian nico <i>fashion store</i>					
3	Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai guna meningkatkan motivasi kinerja Karyawan Roxy Mall Jember bagian nico <i>fashion store</i>					
4	Terjalinnnya hubungan kerja yang baik antar rekan kerja guna meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan Roxy Mall Jember bagian nico <i>fashion store</i>					

## Kompensasi (X2)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	TST
1	Pemberian upah atau gaji yang memadai dan memotivasi guna meningkatkan kinerja karyawan Roxy Mall Jember bagian nico <i>fashion store</i>					
2	Pemberian insentif atau bonus yang sesuai					

	dan memotivasi guna meningkatkan kinerja karyawan Roxy Mall Jember bagian nico <i>fashion store</i>					
3	Pemberian tunjangan yang sesuai ,dan memotivasi karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan Roxy Mall Jember bagian nico <i>fashion store</i>					

## Motivasi Kerja (Z)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Tercukupinya kebutuhan fisiologis atau fisik ,seperti pemberian gaji,bonus yang mencukupi guna memotivasi dan meningkat kinerja pada karyawan Roxy Mall bagian nico <i>fashion store</i>					
2	Adanya kewanamanan yang meliputi jaminan keselamatan kerja ,fasilitas kewanamanan yang memadai guna memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja di Roxy Mall Jember bagian nico <i>fashion store</i>					
3	Adanya hubungan sosial yang baik antar rekan kerja guna meningkatkan motivasi kerja untuk kinerja yang lebih pada Roxy Mall Jember bagian nico <i>fashion store</i>					
4	Adanya penghargaan, seperti karyawan mendapatkan promosi jabatan,kenaikan					

	gaji guna memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan di Roxy Mall Jember bagian nico <i>fashion store</i>					
5	Karyawan mendapatkan mendapatkan pelatihan kerja atau mnyelenggarakan pelitihan keterampilan yang bersifat aktualisasi diri guna memotivasi dan meningkatkan kinerja pada karyawan Roxy Mall Jember bagian <i>nico fashion store</i>					

Kinerja karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai SOP Roxy Mall Jember bagian nico <i>fashion store</i>					
2	Karyawan mampu menyelesaikan seluruh tugas yang telah diberikan oleh Roxy Mall Jember bagian nico <i>fashion store</i>					
3	Karyawan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan Roxy Mall Jember bagian nico <i>fashion store</i>					
4	Karyawan roxy mall jember bagian nico fashion store mampu mengerjakan Pekerjaan dengan efektif					
5	Karyawan roxy mall jember bagian nico <i>fashion store</i> mampu mengerjakan pekerjaannya secara mandiri					

LAMPIRAN 2. DATA RESPONDEN

NO	XI				XI	X2			X2	Z					Z	Y					Y
	1	2	3	4		1	2	3		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
1	5	4	4	4	17	5	5	5	15	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	3	19
2	3	4	3	3	13	4	4	4	12	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	3	18
3	3	3	2	3	11	4	3	3	10	3	2	3	2	3	13	4	4	4	3	3	18
4	3	3	2	2	10	5	4	4	13	3	2	2	3	3	13	3	3	3	4	4	17
5	5	4	4	5	18	4	3	4	11	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
6	4	4	3	3	14	4	5	4	13	3	3	4	4	3	17	4	4	5	4	5	22
7	4	4	3	4	15	4	3	4	11	4	3	3	4	4	18	3	3	3	3	4	16
8	3	3	2	2	10	5	5	4	14	3	3	2	3	3	14	4	4	4	3	3	18
9	4	3	3	3	13	4	3	3	10	4	3	3	3	3	16	3	3	4	4	3	17
10	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	3	4	4	19	4	3	4	3	4	18
11	2	3	4	2	11	4	4	3	11	3	3	2	3	2	13	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	16	4	3	4	11	4	4	4	4	3	19	3	3	4	4	4	18
13	5	4	5	4	18	4	4	4	12	4	4	4	3	3	18	4	3	3	4	4	18
14	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	22
15	2	2	2	2	8	3	3	3	9	3	3	2	2	2	13	3	3	3	2	2	13
16	3	3	2	2	10	4	4	4	12	3	3	3	2	3	14	3	3	3	2	3	14
17	4	5	4	4	17	4	4	4	12	4	4	5	4	5	22	4	4	4	5	4	22
18	4	3	4	4	15	5	5	4	14	4	3	3	4	3	17	4	3	3	4	3	17
19	4	4	4	4	16	5	4	4	13	4	3	3	3	3	16	4	3	3	3	3	16
20	3	4	4	3	14	4	3	4	11	4	3	4	3	4	18	4	3	4	3	4	18





43	2	2	3	4	11	4	4	3	3	10	3	4	4	3	3	2	16	3	4	4	3	2	16
44	4	4	3	4	15	4	4	4	5	13	4	4	4	3	3	4	18	5	3	3	3	4	18
45	4	5	5	4	18	5	4	4	5	14	5	5	5	4	4	4	22	5	5	5	3	4	22
46	5	3	3	4	15	4	4	4	4	12	4	4	4	3	3	3	18	4	5	3	3	3	18
47	3	3	3	3	12	4	4	4	4	12	4	3	3	3	3	3	16	4	4	4	2	2	16
48	4	4	4	4	16	5	5	5	5	15	5	5	5	5	4	4	24	5	5	5	5	4	24
49	3	3	3	3	12	4	4	4	4	12	4	3	4	3	3	3	17	4	3	4	3	3	17
50	3	3	4	4	14	4	4	5	5	14	4	4	4	4	4	4	20	5	3	4	5	3	20
51	3	4	4	3	14	4	4	5	5	14	5	4	4	4	4	4	21	5	5	4	4	3	21
52	3	3	4	4	14	4	4	4	4	12	4	4	4	3	3	3	17	4	4	4	2	3	17
53	2	3	3	2	10	5	4	4	4	13	3	4	4	3	3	3	16	3	4	3	3	3	16
54	4	4	4	4	16	4	4	4	4	12	4	4	5	4	4	4	21	3	5	5	4	4	21
55	5	4	3	4	16	5	4	4	4	13	4	4	4	5	5	5	23	4	4	4	5	5	23
56	4	3	3	4	14	4	4	4	5	13	5	4	4	4	4	4	21	5	5	4	4	3	21
57	4	3	4	4	15	5	4	4	4	13	4	4	4	5	4	4	21	4	3	4	5	5	21
58	3	3	3	3	12	4	4	3	4	11	4	4	3	4	4	3	18	4	3	4	4	3	18
59	4	5	5	4	18	4	4	5	4	13	4	4	4	4	4	4	20	3	3	4	5	5	20
60	4	3	4	4	15	3	4	4	4	11	4	4	4	4	4	3	19	4	4	3	5	3	19
61	3	3	4	2	12	4	4	4	3	11	3	4	4	3	3	3	17	3	4	4	3	3	17
62	3	3	4	3	13	3	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	2	15



85	3	4	5	3	15	4	5	5	5	14	5	3	4	3	5	20	5	3	4	3	5	20
86	4	5	4	5	18	4	4	4	4	12	4	5	4	4	4	21	4	5	4	4	4	21
87	3	3	5	5	16	5	4	5	3	14	5	3	4	3	4	19	5	3	4	3	4	19
88	4	5	3	2	14	3	3	4	3	10	4	3	2	4	3	16	4	3	2	4	3	16
89	3	3	2	2	10	4	4	4	3	12	3	3	2	3	2	13	3	3	2	3	2	13
90	2	4	3	4	13	3	3	3	3	9	3	3	3	4	3	16	3	3	3	4	3	16
91	5	3	3	5	16	4	3	3	3	10	3	3	4	4	4	18	3	3	4	4	4	18
92	4	3	3	3	13	3	4	4	4	11	4	4	3	2	3	16	4	4	3	2	3	16
93	4	3	4	3	14	4	4	4	2	12	4	2	3	3	4	16	4	2	3	3	4	16
94	3	4	3	4	14	4	3	4	3	11	4	3	4	3	4	18	4	3	4	3	4	18
95	3	4	3	3	13	4	4	3	2	11	2	2	3	3	5	15	2	2	3	3	5	15
96	4	3	3	2	12	5	4	4	2	13	3	2	3	4	3	15	3	2	3	4	3	15
97	5	4	3	3	15	4	4	4	4	12	4	4	3	3	3	17	4	4	3	3	3	17
98	5	4	4	4	17	4	4	3	3	11	5	3	3	4	4	19	5	3	3	4	4	19
99	4	4	3	4	15	4	4	4	3	12	4	3	3	4	4	18	4	3	3	4	4	18
100	2	3	3	4	12	4	4	4	3	12	3	3	4	3	3	16	3	3	4	3	3	16
101	4	4	5	3	16	5	5	4	5	14	4	5	5	5	5	24	5	4	4	4	5	22
102	3	4	4	3	14	4	5	4	4	13	3	4	5	5	5	22	4	5	3	3	4	19
103	3	3	2	3	11	3	4	4	3	11	5	3	2	5	5	20	3	2	3	2	3	13
104	2	3	2	3	10	4	4	4	4	12	4	4	3	4	4	19	3	3	2	2	3	13
105	5	3	5	5	18	4	4	4	4	12	3	4	3	3	4	17	5	3	3	5	4	20
106	3	3	4	3	13	5	4	4	3	13	3	3	3	3	3	15	3	3	4	4	3	17



129	4	3	3	5	15	4	4	4	4	12	4	5	5	3	4	21	5	4	4	3	4	20
130	5	4	4	5	18	4	5	5	4	14	4	3	4	4	4	19	4	4	5	4	5	22
131	2	3	3	3	11	4	4	4	4	13	3	3	4	4	3	17	3	2	4	3	4	16
132	3	5	3	3	14	5	5	4	4	14	3	3	4	4	4	18	4	4	4	3	3	18
133	2	5	2	3	12	4	5	4	4	13	3	4	5	4	4	20	3	4	5	2	3	17
134	3	3	3	2	11	5	4	4	4	13	4	3	4	3	3	17	4	3	4	3	4	18
135	4	4	4	4	16	5	4	4	4	13	4	4	3	5	4	20	4	4	4	4	4	20
136	4	4	2	5	15	5	5	4	4	14	5	5	5	4	3	22	3	3	2	5	5	18
137	3	4	4	4	15	3	4	4	4	11	3	3	3	2	3	14	4	3	3	4	4	18
138	5	4	5	4	18	4	3	4	4	11	3	3	2	4	4	16	5	4	4	4	5	22

## LAMPIRAN 3. UJI INSTRUMENT

## A. UJI VALIDITAS

## LINGKUNGAN KERJA

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.350**	.344**	.474**	.759**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	138	138	138	138	138
X1.2	Pearson Correlation	.350**	1	.266**	.333**	.655**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.000	.000
	N	138	138	138	138	138
X1.3	Pearson Correlation	.344**	.266**	1	.384**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.000	.000
	N	138	138	138	138	138
X1.4	Pearson Correlation	.474**	.333**	.384**	1	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	138	138	138	138	138
TOTAL	Pearson Correlation	.759**	.655**	.689**	.777**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	138	138	138	138	138

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

## KOMPENSASI

		Correlations			
		X2.1	X2.2	X2.3	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.382**	.333**	.742**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	138	138	138	138
X2.2	Pearson Correlation	.382**	1	.427**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	138	138	138	138

X2.3	Pearson Correlation	.333**	.427**	1	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	138	138	138	138
TOTAL	Pearson Correlation	.742**	.791**	.765**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	138	138	138	138

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

#### MOTIVASI

##### Correlations

		Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z.5	TOTAL
Z1.1	Pearson Correlation	1	.442**	.133	.187*	.311**	.633**
	Sig. (2-tailed)		.000	.121	.028	.000	.000
	N	138	138	138	138	138	138
Z1.2	Pearson Correlation	.442**	1	.467**	.225**	.094	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.008	.275	.000
	N	138	138	138	138	138	138
Z1.3	Pearson Correlation	.133	.467**	1	.351**	.229**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.121	.000		.000	.007	.000
	N	138	138	138	138	138	138
Z1.4	Pearson Correlation	.187*	.225**	.351**	1	.372**	.673**
	Sig. (2-tailed)	.028	.008	.000		.000	.000
	N	138	138	138	138	138	138
Z.5	Pearson Correlation	.311**	.094	.229**	.372**	1	.624**
	Sig. (2-tailed)	.000	.275	.007	.000		.000
	N	138	138	138	138	138	138
TOTAL	Pearson Correlation	.633**	.664**	.664**	.673**	.624**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	138	138	138	138	138	138

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

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



## KINERJA KARYAWAN

## Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	TOTAL
Y1.1	Pearson Correlation	1	.374**	.139	.262**	.268**	.642**
	Sig. (2-tailed)		.000	.103	.002	.001	.000
	N	138	138	138	138	138	138
Y1.2	Pearson Correlation	.374**	1	.389**	.126	.037	.588**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.141	.666	.000
	N	138	138	138	138	138	138
Y1.3	Pearson Correlation	.139	.389**	1	.273**	.241**	.638**
	Sig. (2-tailed)	.103	.000		.001	.004	.000
	N	138	138	138	138	138	138
Y1.4	Pearson Correlation	.262**	.126	.273**	1	.403**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.002	.141	.001		.000	.000
	N	138	138	138	138	138	138
Y1.5	Pearson Correlation	.268**	.037	.241**	.403**	1	.625**
	Sig. (2-tailed)	.001	.666	.004	.000		.000
	N	138	138	138	138	138	138
TOTAL	Pearson Correlation	.642**	.588**	.638**	.671**	.625**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	138	138	138	138	138	138

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

## B. UJI REALIBILITAS

## LINGKUNGAN KERJA

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.693	4

## KOMPENSASI

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.649	3

## MOTIVASI

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.660	5

## KINERJA KARYAWAN

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.627	5

**C. UJI NORMALITAS****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		138
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.45321247
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.053
	Negative	-.062
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.



**LAMPIRAN 4 :UJI PATH (Uji Jalur)**

Rangkuman uji path

Lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap motivasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.643 <sup>a</sup>	.414	.405	1.908

a. Predictors: (Constant), X2, X1

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.329	1.625		2.048	.042
	X1	.460	.066	.464	6.977	.000
	X2	.701	.121	.387	5.811	.000

a. Dependent Variable: Z

Lingkungan kerja (X1),Kompensasi (X2) dan Motivasi (Z) Ke Kinerja (Y)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 <sup>a</sup>	.535	.524	1.757

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

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.697	1.519		1.775	.078

X1	.551	.071	.540	7.786	.000
X2	.328	.124	.176	2.640	.009
Z	.209	.079	.203	2.632	.009

a. Dependent Variable: Y



**LAMPIRAN 5. UJI ASUMSI KLASIK**

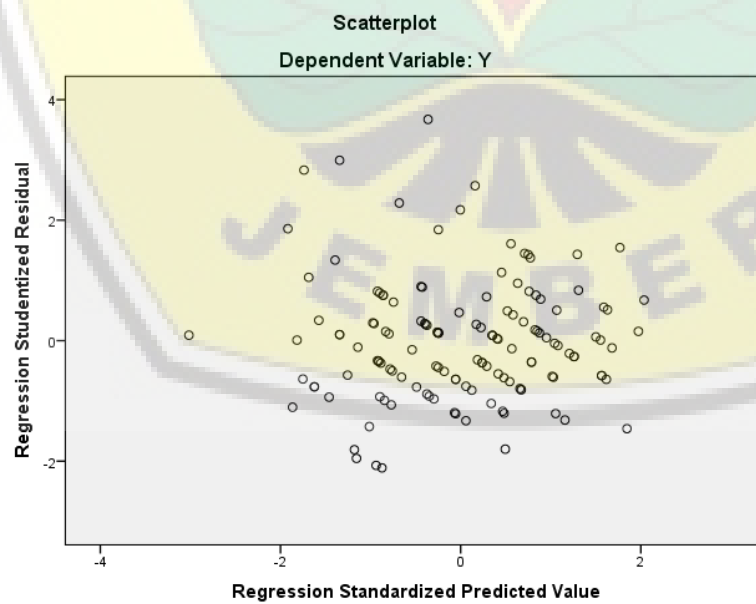
Uji multikolerianitas

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.963	1.572		1.885	.062		
	X1	.546	.071	.538	7.650	.000	.742	1.347
	X2	.319	.125	.172	2.547	.012	.804	1.244
	Z	.204	.080	.197	2.554	.012	.614	1.628

a. Dependent Variable: Y

Uji heterokedstisitas



**LAMPIRAN 6. t TABEL****Lampiran 6. r tabel**

<b>N</b>	<b>R</b>	<b>N</b>	<b>R</b>	<b>N</b>	<b>R</b>	<b>N</b>	<b>R</b>	<b>N</b>	<b>R</b>	<b>N</b>	<b>R</b>
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13

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

