



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MELALUI
MOTIVASI KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
UD.LUMINTU AMBULU JEMBER**

**THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT AND COMPENSATION
ON PERFORMANCE THROUGH MOTIVATION OF THE PRODUCTION
EMPLOYEES UD.LUMINTU AMBULU JEMBER**

SKRIPSI

Oleh :

Elok Faiqotul Jannah

NIM. 110810201074

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI**

2015



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MELALUI
MOTIVASI KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
UD.LUMINTU AMBULU JEMBER**

**THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT AND COMPENSATION
ON PERFORMANCE THROUGH MOTIVATION OF THE PRODUCTION
EMPLOYEES UD.LUMINTU AMBULU JEMBER**

SKRIPSI

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

Oleh :

Elok Faiqotul Jannah

NIM. 110810201074

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS EKONOMI

2015

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI

SURAT PERNYATAAN

Nama : Elok Faiqotul Jannah
NIM : 110810201074
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Bagian Produksi UD.Lumintu Ambulu Jember**

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada instansi 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 di kemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 22 Mei 2015

Yang menyatakan,

Elok Faiqotul Jannah
NIM : 110810201074

TANDA PERSETUJUAN

Judul skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MELALUI
MOTIVASI KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
UD.LUMINTU AMBULU JEMBER

Nama mahasiswa : Elok Faiqotul Jannah

NIM : 110810201074

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Persetujuan : 22 Mei 2015

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Diana Sulianti T, S.E., M.Si.

NIP. 19741212 200012 2 001

Drs. Sunardi, M.M.

NIP. 19530403 198503 1 001

Mengetahui,
Ketua Program Studi S1-Manajemen

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

NIP. 19780525 2003122 002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA MELALUI MOTIVASI KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
UD. LUMINTU AMBULU JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Elok Faiqotul Jannah

NIM : 110810201074

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal ;

10 Juni 2015

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

SUSUNAN TIM PENGUJI

1. **Ketua : Drs. Agus Priyono M.M. (.....)
19601016 198702 1 001**
2. **Sekretaris : Dr. Sri Wahyu Lelly S.E., M.Si. (.....)
19740502 200003 2 001**
3. **Anggota : Dr. Imam Suroso M.Si. (.....)
19591013 198802 1 001**

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Jember



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

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk :

1. Kedua orang tua dan kakakku tercinta, yang telah mendoakan, mendukung, dan memberikan kasih sayang.
2. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Saudara, sahabat dan teman spesialku yang selalu memberiku semangat.
4. Rekan atau kawanku seluruh manajemen 2011 F.E. – UNEJ.
5. Almamater Universitas Jember yang aku banggakan.

MOTTO

“Education is the most powerful weapon, which you can use to change the world”

(Nelson Mandela)

“Saya mungkin akan menemukan pangeran saya suatu hari nanti, tapi ayah akan selalu menjadi raja saya sampai kapanpun.

(Charlie Chaplin)

“Hanya mereka yang memahami masa lalu yang bisa mengemudikan masa depan”

(Rushdy Hoesein)

“Terkadang bukan orang bahagia yang bersyukur, tapi orang yang bersyukurlah yang berbahagia”

(Hitam Putih)

RINGKASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Bagian Produksi UD.Lumintu Ambulu Jember; Elok Faiqotul Jannah; 110810201074; 2015; 68 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Keberhasilan perusahaan terletak pada komponen sumber daya manusianya, oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Untuk mendukung tercapainya hal tersebut perlu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi. Faktor-faktor tersebut yang akan menjadi variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan mebel UD.Lumintu Ambulu Jember. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi karyawan bagian produksi UD.Lumintu Ambulu Jember.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada UD.Lumintu Ambulu Jember. Metode sampling yang digunakan adalah metode populasi atau sensus dengan jumlah responden sebanyak 35 orang. Variabel yang digunakan yaitu sebanyak 4 variabel. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Jalur. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang diberi skor 5 sampai 1.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi karyawan bagian produksi UD.Lumintu Ambulu Jember. Ada pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD.Lumintu Ambulu Jember. Ada pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja pada karyawan bagian produksi UD.Lumintu Ambulu Jember. Ada pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi karyawan bagian produksi UD.Lumintu Ambulu Jember.

SUMMARY

The influence of the work environment and compensation on performance through motivation of the production employees UD.Lumintu Ambulu Jember; Elok Faiqotul Jannah; 110810201074; 2015; 68 pages; Department of Management Faculty of Economics Jember University

The company's success lies in its human resources component, therefore it needs qualified human resources that capable of conducting their duties properly. To support the achievement of these things ,it need to improve the performance of employees. Employees performance can be affected by several factors such as work environment, compensation, and motivation. These factors will be the variables that examined in this research.

This research was conducted at UD.Lumintu Ambulu Jember furniture company. The purpose of this research was to know and analyze the influence of the work environment and compensation on performance through motivation of the production employees UD.Lumintu Ambulu Jember.

Population in this research is the production employees at UD.Lumintu Ambulu Jember. The sampling method that used is a method of population or a census. There are 35 people as respondents. Variables that used are 4 variables. The methods of analysis is the Path Analysis. The measurement scale in this research using likert scale which was given a score of 5 to 1.

The results showed that there is the influence of the work environment and compensation to motivation of the production employees UD.Lumintu Ambulu Jember. There is the influence of the work environment and compensation to performance of the production employees UD.Lumintu Ambulu Jember. There is the influence on the performance of employee motivation in the production employees UD.Lumintu Ambulu Jember. There is the influence of the work environment and compensation to performance through motivation of the production employees UD.Lumintu Ambulu Jember.

PRAKATA

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

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang amat besar kepada ;

1. Bapak Dr. Mohammad Fathurozi, S.E, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Bapak Dr. Handriyono, SE., M.Si selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Ibu Dr. Diana Sulianti T, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Drs. Sunardi, M.M selaku Dosen Pembimbing II yang perhatian dan sabar memberikan segenap waktu dan pemikiran, bimbingan, semangat, juga nasehat yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah membimbing sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan studi.
5. Teristimewa Bapak,Ibu dan Kakakku tersayang. Terima kasih atas moril dan materiil, semangat, doa, nasehat, kasih sayang, dan juga perhatiannya.
6. Mbak Wahyu selaku kepala bagian produksi UD. Lumintu Ambulu yang dengan tulus, ramah, sabar, dan penuh senyuman dalam memberikan informasi yang diperlukan dalam skripsi ini.
7. Seluruh staf dan karyawan UD. Lumintu Ambulu Jember.
8. Teman spesialku Rian Subekti yang dengan sabar menungguku dan bersedia menjadi pendengar setiap keluh kesahku.
9. Sahabat-sahabat tercintaku Christy, Dita, Yanti, Ayu, Anik, Dhani, dan Alela yang selalu menghibur, membantu, dan menemaniku.
10. Semua teman nongkrong dan teman menjelajah wisata alam yang menjadi penghilang stresku.
11. Semua keluarga KKN Paseban, terima kasih atas rasa kekeluargaannya dan kasih sayangnya.

12. Mas Gondrong yang membantu dan memberikan ilmunya untuk kesempurnaan skripsi ini.
13. Rekan atau kawanku seluruh manajemen 2011 F.E. – UNEJ, terimakasih untuk doa dan bantuannya.
14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah berkenan memberikan bantuan kepada penulis. *God Bless You all.*

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

Jember, 22 Mei 2015

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Tinjauan Teori	6
2.1.1 Lingkungan Kerja	6
2.1.2 Kompensasi	7
2.1.3 Motivasi	10
2.1.4 Kinerja	15
2.1.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi	17
2.1.6 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi	17
2.1.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	17
2.1.8 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	18
2.1.9 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	19
2.2 Penelitian Terdahulu	19
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian	21
2.4 Hipotesis Penelitian	22
BAB 3. METODE PENELITIAN	23
3.1 Rancangan Penelitian	23
3.2 Populasi dan Sampel	23
3.2.1 Populasi	23
3.2.2 Sampel	23
3.3..Jenis dan Sumber Data	24
3.4 Metode Pengumpulan Data	24
3.5 Identifikasi Variabel	25
3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel	25

3.6.1 Definisi Operasional Variabel	25
3.6.2 Skala Pengukuran Variabel	27
3.7 Metode Analisis Data	27
3.7.1 Uji Instrumen	27
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	29
3.7.3 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	30
3.7.4 Uji Hipotesis	32
3.7.5 <i>Trimming Theory</i>	32
3.7.6 Perhitungan Jalur	33
3.8 Kerangka Pemecahan Masalah	35
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	37
4.1 Gambaran Umum UD.Lumintu Ambulu Jember	37
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	37
4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan	38
4.1.3 Jumlah Tenaga Kerja	41
4.1.4 Sistem Pengupahan Dan Penggajian	42
4.2 Karakteristik Responden	42
4.3 Analisis Data	44
4.3.1 Analisis Deskriptif	44
4.3.2 Uji Instrumen	46
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	49
4.3.4 Analisis Jalur.....	52
4.4 Pembahasan	56
4.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi	57
4.4.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi	58
4.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	59
4.4.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	61
4.4.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	62
4.4 Keterbatasan Penelitian	63
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	64
5.1 Kesimpulan	64
5.2 Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN	69

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	19
4.1 Jumlah Tenaga Kerja UD.Lumintu Ambulu Tahun 2015	41
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	42
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status	43
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	44
4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Lingkungan kerja	45
4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kompensasi	45
4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Motivasi	46
4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja	46
4.9 Hasil Uji Validitas	47
4.10 Hasil Uji Reliabilitas	48
4.11 Hasil Uji Normalitas	48
4.12 Uji Multikolinearitas	51
4.13 Hasil Analisis Jalur	53

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual	22
3.1 Metode Analisis Jalur	31
3.2 Kerangka Pemecahan Masalah	35
4.1 Struktur Organisasi UD.Lumintu Ambulu Jember	39
4.2 Hasil Uji Normalitas Model Persamaan 1	50
4.3 Hasil Uji Normalitas Model Persamaan 2	50
4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas Persamaan 1	52
4.5 Hasil Uji Heterokedastisitas Persamaan 2	52
4.6 Hasil Analisis Jalur	55

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1 KUISIONER PENELITIAN	69
2 REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN DAN MSI	73
3 HASIL UJI VALIDITAS	77
4 HASIL UJI RELIABILITAS	79
5 HASIL UJI NORMALITAS DATA	81
6 HASIL ANALISIS JALUR $X \rightarrow Z$	82
7 HASIL ANALISIS JALUR $X \rightarrow Y$	86
8 HASIL ANALISIS JALUR $Z \rightarrow Y$	90

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Industri di Indonesia semakin berkembang seiring dengan tuntutan kebutuhan berbagai macam produk. Hal tersebut menyebabkan persaingan di dunia usaha semakin ketat sehingga menuntut perusahaan untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang mereka miliki. Setiap perusahaan dalam kegiatannya tidak lepas dari berbagai permasalahan yang berhubungan dengan faktor manusia sebagai salah satu modal dasar tercapainya tujuan perusahaan. Tingkat keberhasilan perusahaan terletak pada komponen sumber daya manusianya, oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik agar masalah-masalah yang timbul dalam perusahaan dapat teratasi. Pada umumnya setiap perusahaan tentu menginginkan para karyawannya untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Karyawan akan bersemangat untuk bekerja dan meningkatkan kinerjanya apabila didukung dengan pemberian motivasi. Untuk itu sudah seharusnya perusahaan melakukan langkah-langkah atau upaya-upaya yang bertujuan untuk memotivasi karyawan dengan berbagai cara, diantaranya seperti pemberian kompensasi dan penyediaan lingkungan kerja yang baik.

Menurut Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan yang nantinya akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak menyenangkan akan mengakibatkan turunya motivasi kerja karyawan yang nantinya akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Selain faktor lingkungan kerja, faktor penting lainnya yang harus diperhatikan untuk meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan adalah kompensasi.

Menurut Mondy (2008:4) kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diberikan kepada para karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Salah satu unsur penting dalam pengelolaan sumber daya

manusia adalah sistem kompensasi, dimana salah satu tujuan dari pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan.

Motivasi merupakan keadaan jiwa yang mendorong, mengaktifkan, menggerakkan usaha dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak-tanduk dengan kemauan keras bagi seseorang untuk berbuat sesuatu yang selalu terkait dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi dari masing-masing anggota (Hughes *et al*, 2009:390). Setiap individu memerlukan motivasi dalam bekerja. Adanya motivasi akan menimbulkan semangat kerja karena motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Dengan kebutuhan yang berbeda-beda maka setiap perilaku individu dalam mencapai tujuan akan berbeda motivasinya. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Robbins (2001:187) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi. Lingkungan kerja yang nyaman dan kompensasi yang cukup akan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan yang nantinya akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Penelitian terkait hal tersebut dilakukan oleh Merysca (2013) dengan judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Program Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Bank Cimb Niaga Tbk. Cabang Jember”. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan program pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Selain itu, penelitian Dito (2010) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening” menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Pada umumnya, semua

perusahaan menginginkan setiap karyawannya memiliki kinerja yang baik termasuk UD.Lumintu Ambulu Jember.

UD.Lumintu Ambulu Jember adalah usaha dagang yang bergerak di bidang mebel (*furniture*). Proses produksi mebel UD.Lumintu meliputi beberapa tahap yaitu proses penggergajian kayu, penyiapan komponen, perakitan, dan proses akhir (*finishing*) pengamplasan dan pengepakan. Proses produksi tersebut berpotensi menimbulkan polusi udara di tempat kerja yang berupa debu kayu. Debu kayu tersebut akan mencemari udara dan lingkungan sehingga karyawan bagian produksi akan terpapar debu. Selain itu, penggunaan alat-alat pertukangan seperti mesin serut listrik, gergaji, gurinda dan bor juga akan mengeluarkan suara yang bising sehingga akan memicu timbulnya gangguan pendengaran. Keadaan lingkungan kerja seperti itu akan mengganggu kesehatan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja dan berkomunikasi. Dalam kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman tersebut, perusahaan perlu mempertahankan karyawannya dengan memberikan solusi dan kompensasi yang baik agar karyawan termotivasi untuk lebih giat bekerja dan meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka penelitian ini dilakukan untuk meneliti tentang “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Bagian Produksi UD.Lumintu Ambulu Jember*”.

1.1 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang dapat diambil adalah :

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan bagian produksi UD.Lumintu Ambulu Jember?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan bagian produksi UD.Lumintu Ambulu Jember?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD.Lumintu Ambulu Jember?
- d. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD.Lumintu Ambulu Jember?

- e. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD.Lumintu Ambulu Jember?

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan merupakan fokus dari penelitian. Tujuan dapat dijadikan tolak ukur keberhasilan penelitian, maka berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah :

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan bagian produksi UD.Lumintu Ambulu Jember?
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan bagian produksi UD.Lumintu Ambulu Jember?
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD.Lumintu Ambulu Jember?
- d. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD.Lumintu Ambulu Jember?
- e. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD.Lumintu Ambulu Jember?

1.3 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan beberapa manfaat diantaranya yaitu :

- a. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi atau bahan masukan bagi perusahaan berkaitan dengan lingkungan kerja dan kompensasi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi. Meningkatnya kinerja karyawan dapat menyebabkan produktivitas meningkat sehingga akan mendatangkan keuntungan bagi perusahaan dan mendorong perusahaan untuk mencapai tujuannya.

b. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini dapat memperkaya teori perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kompensasi melalui motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan referensi dan acuan penelitian selanjutnya jika ada penelitian dengan topik dan objek yang sama.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

Menurut Rivai (2010:165) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi: tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Sementara itu, menurut Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2009:12) kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- b. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Menurut Sedarmayanti (2009:26), indikator lingkungan kerja diantaranya :

- a. Penerangan/ Cahaya, cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Cahaya yang kurang jelas akan membuat pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

- a. Dekorasi dan ruang gerak, penataan ruangan dan penempatan alat-alat kerja yang baik akan memudahkan karyawan dalam bergerak dan menghindarkan karyawan dari alat-alat yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja.
- b. Suhu udara, udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau partikel-partikel yang berbahaya bagi kesehatan tubuh, misalkan debu. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.
- c. Suara Bising, salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, mengingat pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.
- d. Keamanan kerja, salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan alat pelindung diri dan satpam.
- e. Pewarnaan ruangan, warna dapat menjadikan kondisi kerja yang menyenangkan bagi karyawan.
- f. Hubungan karyawan, lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun dengan rekan kerja serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

2.1.1 Kompensasi

Menurut Mathis dan Jackson (2006:45), kompensasi memberikan penghargaan kepada karyawan atas pelaksanaan pekerjaan melalui upah, insentif, dan tunjangan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sedangkan menurut Mondy (2008:4) mengemukakan bahwa kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Sedangkan

menurut Bangun (2012:255), kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik berupa finansial maupun non finansial sebagai balas jasa atas apa yang mereka kerjakan untuk perusahaan. Mondy (2008:5) mengemukakan bahwa kompensasi memiliki dua komponen yaitu:

- a. Kompensasi finansial, yaitu total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka. Kompensasi finansial dibedakan ke dalam dua komponen, yaitu: kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung adalah bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi atau bonus. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung adalah seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung seperti tunjangan.
- b. Kompensasi non finansial, yaitu kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja.

Seberapa besar kompensasi yang diberikan harus sedemikian rupa sehingga mampu mengikat para karyawan. Hal ini sangat penting sebab bila kompensasi yang diberikan kepada para karyawan terlalu kecil dibandingkan dengan perusahaan lain, maka hal ini dapat menyebabkan karyawan pindah ke perusahaan yang lain. Oleh karena itu, perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil merupakan hal yang sangat penting (Martoyo, 2009:86).

Tujuan pemberian kompensasi dalam organisasi atau perusahaan menurut Martoyo (2009:129) adalah sebagai berikut :

- a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji, atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari dengan kata lain kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah ataupun gaji tersebut secara periodik, berarti ada jaminan “*economic security*” nya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya.

- b. Pengkaitan kompensasi dengan produktivitas kerja
Dalam pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif.
- c. Pengkaitan kompensasi dengan sukses perubahan
Makin berani suatu perusahaan/organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, makin menunjukkan betapa makin suksesnya perusahaan.
- d. Pengkaitan antara keseimbangan keadilan pemberian kompensasi
Pemberian kompensasi yang tinggi harus dihubungkan atau diperbandingkan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan yang bersangkutan pada jabatan dan kompensasi yang tinggi tersebut. Sehingga ada keseimbangan antara “*input*” (syarat-syarat) dan “*output*” (tingginya kompensasi yang diberikan).

Adapun indikator kompensasi menurut Simamora (2004:445) adalah sebagai berikut :

- a. Upah dan gaji
Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
- b. Insentif
Insentif (bonus) adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
- c. Tunjangan
Contoh-contoh tunjangan adalah Tunjangan Hari Raya (THR), liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya.
- d. Fasilitas
Contoh-contoh fasilitas adalah tempat parkir serta kamar mandi yang bersih dan memadai, kenikmatan/fasilitas di tempat kerja.

2.1.2 Motivasi

Menurut Hasibuan (2003:143), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja kepada pegawai agar mereka dapat bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Hughes *et al.* (2009:390), motivasi merupakan keadaan jiwa yang mendorong, mengaktifkan, menggerakkan usaha dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak-tanduk dengan kemauan keras bagi seseorang untuk berbuat sesuatu yang selalu terkait dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi dari masing-masing anggota. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang dapat mengaktifkan dan menggerakkan perilaku dan sikap karyawan dengan kemauan keras untuk bekerja atau melakukan sesuatu yang terkait dengan pencapaian tujuan perusahaan maupun tujuan pribadi masing-masing.

Setiap individu memerlukan motivasi dalam bekerja. Adanya motivasi akan menimbulkan semangat kerja karena motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Dengan kebutuhan yang berbeda-beda maka setiap perilaku individu dalam mencapai tujuan akan berbeda motivasinya.

Indikator motivasi menurut Abraham Maslow (Robbins, 2007:214) antara lain :

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan dasar manusia yaitu kebutuhan tubuh manusia untuk mempertahankan hidup. Kebutuhan tersebut meliputi makanan, air, udara, rumah, pakaian, dan kebutuhan jasmani lainnya.

b. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan tingkat kedua setelah kebutuhan dasar. Ini merupakan kebutuhan perlindungan bagi fisik manusia. Manusia membutuhkan perlindungan dari gangguan kecelakaan kerja yang menyebabkan kerugian fisik dan emosional.

c. **Kebutuhan Sosial**

Setelah kebutuhan dasar dan kebutuhan rasa aman terpenuhi, manusia membutuhkan rasa cinta dari orang lain, rasa memiliki dan dimiliki serta diterima oleh orang-orang disekelilingnya.

d. **Kebutuhan Penghargaan**

Kebutuhan penghargaan adalah kebutuhan untuk berprestasi sehingga mencapai derajat yang lebih tinggi dari yang lainnya. Manusia tidak hanya puas dengan apa yang telah terpenuhi dari kebutuhan dasar, rasa aman dan sosialnya melainkan memiliki kebutuhan penghormatan atas harga diri, otonomi, prestasi, status, pengakuan dan perhatian.

e. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Aktualisasi diri merupakan dorongan untuk menjadi seseorang sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri. Kebutuhan aktualisasi diri ini adalah kebutuhan untuk memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan prestasi. Misalnya kesempatan untuk berkreasi.

Adapun tujuan dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2003:146) adalah sebagai berikut :

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

Hasibuan (2003:152) mengemukakan beberapa teori motivasi yang paling dikenal diantaranya :

a. Teori ERG Clayton Aldefer

ERG merupakan singkatan dari *existence, relatedness and growth*. Menurut teori hierarki ini kebutuhan manusia memiliki tiga jenjang, diantara kebutuhan tersebut yang harus dipenuhi adalah *existence* mengenai kebutuhan dasar karyawan atau pekerja yang dianggap Maslow sebagai kebutuhan fisiologis dan keamanan, *relatedness* mengenai kebutuhan untuk berinteraksi, dan *growth* yaitu kebutuhan untuk dapat mengaktualisasikan kreativitas dan bersifat produktif.

b. Teori Kebutuhan (Teori Hierarki Kebutuhan Maslow)

Teori ini berpendapat bahwa manusia mempunyai kebutuhan yang berjenjang artinya jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi maka kebutuhan tingkat kedua akan muncul jadi yang utama dan seterusnya, sampai tingkat kebutuhan kelima. Tingkat kebutuhan tersebut meliputi :

- 1) Kebutuhan fisiologis dasar, yaitu kebutuhan primer/pokok untuk memenuhi kelangsungan hidupnya, seperti upah, makan, perumahan, kesehatan dan sebagainya.
- 2) Kebutuhan keamanan dan keselamatan, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, bebas dari rasa ketakutan dan kecemasan, perang dan sebagainya.
- 3) Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berintegrasi serta kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- 4) Kebutuhan untuk memperoleh penghargaan/harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati atau dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan memperoleh kebanggaan/aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk membuktikan sebagai seorang yang mampu mengembangkan potensi bakatnya sehingga mempunyai prestasi yang dibanggakan.

c. Teori Motivasi Berprestasi (Teori Mc.Clelland)

Teori ini berpendapat bahwa karyawan memiliki cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia (Hasibuan. 2003:162).

Alasan-alasan yang mendorong manusia melakukan sesuatu lebih lanjut membagi kebutuhan yang menjadi motif seseorang ke dalam tiga kebutuhan, yaitu :

1) Kebutuhan akan prestasi.

Kebutuhan ini merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang karena kebutuhan ini mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk itu diberikan kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja maksimal/tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar, karena dengan pendapatan yang besar akhirnya memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

2) Kebutuhan akan afiliasi.

Kebutuhan ini menjadi penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu kebutuhan akan afiliasi ini yang merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal sebagai berikut :

- (a) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan tempat tinggal atau bekerja.
- (b) Kebutuhan akan perasaan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting.
- (c) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal.
- (d) Kebutuhan akan perasaan ikut serta. Seseorang karena kebutuhan afiliasi ini akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

3) Kebutuhan akan kekuasaan.

Kebutuhan ini merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. Kebutuhan ini merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan yang ditimbulkan secara sehat oleh manajer dapat memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi.

d. Teori Motivasi Dua Faktor Frederick Herzberg

Teori motivasi dua faktor dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Teori ini merupakan pengembangan dari teori hierarki kebutuhan menurut Maslow. Teori Herzberg memberikan dua kontribusi penting bagi pimpinan organisasi dalam memotivasi karyawan. Adapun pertimbangan-pertimbangannya adalah:

- 1) Teori yang dikembangkan oleh Herzberg berlaku mikro yaitu untuk karyawan di tempat ia bekerja saja. Sementara teori motivasi Maslow berlaku makro yaitu untuk manusia pada umumnya.
- 2) Teori Herzberg lebih eksplisit dari teori Maslow khususnya mengenai hubungan antara kebutuhan dengan performa pekerjaan.

Menurut Herzberg ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu motivasi intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang dan motivasi ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

Herzberg memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik (keberhasilan, pengakuan/penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan) dan bahwa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik (kebijaksanaan dan administrasi, supervisi, upah, hubungan antar pribadi, dan kondisi kerja). Dengan demikian seseorang yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaannya, memungkinkan menggunakan kreativitas dan inovasi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan disini tidak dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi. Sebaliknya, mereka yang terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi.

Menurut Herzberg faktor ekstrinsik tidak akan mendorong para karyawan untuk berperforma baik, akan tetapi jika faktor-faktor ini dianggap tidak memuaskan dalam berbagai hal seperti upah tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, hal tersebut dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial.

2.1.3 Kinerja

Definisi kinerja menurut Moeheriono (2012:61) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Bangun (2012:231), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirment*). Kinerja merupakan hasil dari sebuah hubungan antara usaha, kemampuan, dan juga persepsi tugas. Usaha adalah hasil dari seseorang dalam menjalankan suatu tugas dan kemampuan adalah karakteristik individu yang digunakan dalam menjalankan suatu tugas. Kemampuan tersebut tidak dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka pendek. Persepsi tugas merupakan suatu petunjuk dimana percaya dapat mewujudkan usaha-usaha dalam pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan secara kualitas maupun kuantitas dalam suatu perusahaan sesuai dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Mahmudi (2005:21), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain :

- a. Faktor personal (individu), meliputi : pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan atau *team leader*.
- c. Faktor *team*, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keikutsertaan dan kekompakan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

Sedangkan menurut Gibson (dalam Sulistyowati, 2012:9) terdapat tiga kelompok variabel yang dapat mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja seseorang yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Variabel individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (keluarga, tingkat sosial dan pengalaman) dan demografis (umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja dan pengalaman). Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan. Variabel psikologis terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

Beberapa indikator yang dapat digunakan dalam menilai kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) antara lain :

a. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

b. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

d. Kerjasama

Menunjukkan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

e. Inisiatif

Adanya inisiatif dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan merupakan cara seseorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Sehingga tanpa menunggu

perintah dari atasan, karyawan mampu mengatasi masalah dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

2.1.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi

Menurut Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Untuk dapat meningkatkan motivasi karyawan maka diperlukan adanya suatu kondisi sekitar lingkungan kerja yang nyaman, aman, bergairah dan sikap saling terbuka antar pegawai didalamnya. Karena dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik sehingga berdampak pada sikap percaya pada perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lezita (2010) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara faktor-faktor lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Bogor. Faktor-faktor tersebut adalah hubungan atasan dengan bawahan, hubungan dengan rekan kerja, peraturan dan kebijakan perusahaan, kondisi kerja dan kompensasi.

2.1.5 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi

Menurut Hasibuan (2008:121) salah satu tujuan pemberian balas jasa (kompensasi) adalah untuk memberikan motivasi. Cara memotivasi karyawan adalah dengan memenuhi apa yang mereka butuhkan. Salah satu kebutuhannya adalah kompensasi yang diterima dari perusahaan. Jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan maka pimpinan akan mudah memotivasi karyawan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani (2013) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

2.1.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Sukanto dan Indrijo (1999:151) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerja, kinerja menjadi menurun, karena pekerja

merasa terganggu dalam pekerjaannya, sehingga tidak dapat mencurahkan perhatian penuh terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan membuat karyawan tidak merasa bosan sehingga dengan suasana hati yang senang akan memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Pendapat tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Yunanda (2011) pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air menunjukkan adanya pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin nyaman lingkungan kerja di tempat kerja mengakibatkan kinerja karyawan semakin meningkat. Selain itu penelitian yang menunjukkan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi dilakukan oleh Merysca (2013) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Bank CIMB Niaga Tbk. Cabang Jember.

2.1.7 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Hasibuan (2008:121) mengatakan bahwa salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, pimpinan akan mudah memotivasi bawahannya. Menurut Robbins (2007:213) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Sehingga apabila seorang karyawan menganggap bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang karyawan harapkan, maka akan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Fitrianasari *et al.* (2013) menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Damayu Ponorogo, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja perawat. Penelitian lain juga dilakukan oleh Dito (2010) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga.

2.1.8 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Menurut Hasibuan (2008:92) motivasi itu penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Pemberian motivasi yang tepat pada karyawan akan memberikan dorongan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara juga. Dapat diketahui bahwa motivasi dapat mendorong manusia untuk bekerja dengan semangat, penuh kegairahan dan lebih giat lagi sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya di perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (tanpa tahun) pada karyawan produksi CV. Jaya Abadi Furniture Jepara, motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan arah positif, artinya apabila motivasi semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1: Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel	Alat Analisis	Hasil
1.	Dito, Anoki Herdian (2010)	Kompensasi (X) Motivasi (Z) Kinerja (Y)	<i>Path Analysis</i>	a. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. b. Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja.
2.	Yunanda, Mega Arum (2012)	Lingkungan kerja (X) Kepuasan kerja (Z) Kinerja (Y)	<i>Path Analysis</i>	a. Terdapat pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. b. Terdapat pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. c. Terdapat pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. d. Terdapat pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan.

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel	Alat Analisis	Hasil
3.	Fitrianasari, Dini <i>et al.</i> (2013)	Kompensasi (X1) Kepuasan Kerja (X2) <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (Y1) Kinerja (Y2)	<i>Path Analysis</i>	a. Terdapat pengaruh kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan. b. Terdapat pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) karyawan. c. Terdapat pengaruh <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB), kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.
4.	Merysca, D.A (2013)	Lingkungan kerja (X1) Kompensasi (X2) Program pengembangan (X3) Motivasi Kerja (Z) Kinerja karyawan (Y)	<i>Path Analysis</i>	a. Lingkungan kerja, kompensasi dan program pengembangan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. b. Lingkungan kerja, kompensasi dan program pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. c. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. d. Lingkungan kerja, kompensasi dan program pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Sumber : data diolah, 2015

Dito (2010) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening” menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja serta kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

Yunanda (2012) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air)”. Hasil penelitian yang menggunakan analisis jalur adalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja

berpengaruh langsung terhadap kinerja dan lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan.

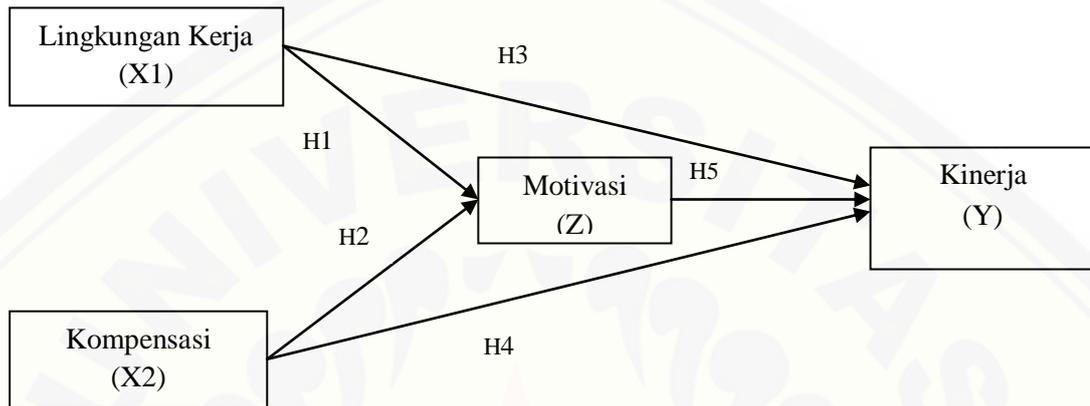
Fitrianasari (2013) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Umum “Darmayu” di Kabupaten Ponorogo)”. Hasil penelitian yang menggunakan analisis jalur yaitu : kompensasi karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan ; kompensasi dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan ; *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kompensasi dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Merysca (2013) melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Program Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Bank Cimb Niaga Tbk. Cabang Jember. Hasil penelitian yang menggunakan analisis jalur yaitu : lingkungan kerja, kompensasi dan program pengembangan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja; lingkungan kerja, kompensasi dan program pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; lingkungan kerja, kompensasi dan program pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi. Kerangka konseptual menggambarkan pengaruh antara variabel eksogen, variabel endogen dan variabel intervening. Kerangka konseptual penelitian ini didasarkan atas variabel-variabel yang digunakan dan uji penelitian yang digunakan. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) yang menggambarkan pengaruh langsung dan tidak langsung antara lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi (Z), serta variabel (Z) bertindak sebagai penghubung

(*intervening*). Variabel-variabel tersebut merupakan variabel terukur. Oleh karena itu pengukurannya melalui instrumen-instrumen penelitian. Berdasarkan uraian tersebut, hubungan pengaruh antar variabel dalam penelitian ini secara keseluruhan ditunjukkan dalam Gambar 2.1 :



Gambar 2.1 : Kerangka konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan bagian produksi UD.Lumintu Ambulu Jember.
- H₂ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan bagian produksi UD.Lumintu Ambulu Jember.
- H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD.Lumintu Ambulu Jember.
- H₄ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD.Lumintu Ambulu Jember.
- H₅ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD.Lumintu Ambulu Jember.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan rencana dan gambaran (deskripsi) tentang komponen penelitian, sehingga rancangan penelitian digunakan sebagai petunjuk dalam melaksanakan penelitian.

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu metode penelitian untuk meneliti ada tidaknya pola hubungan dua variabel atau lebih. Penelitian ini difokuskan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi karyawan bagian produksi UD.Lumintu Ambulu Jember.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Arikunto (2006:134), populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin semua elemen yang ada di dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi UD.Lumintu Ambulu Jember yang berjumlah 35 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut Arikunto (2006:131) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila subyek populasi kurang dari 100 lebih baik diambil seluruhnya, sedangkan jika subyek lebih dari 100 maka diambil 10% sampai 15% atau 20% sampai 25% dari populasi. Dikarenakan jumlah karyawan bagian produksi mebel UD.Lumintu Ambulu Jember berjumlah 35 orang, maka populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel sehingga penelitian ini termasuk ke dalam penelitian populasi (sensus).

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dan diusahakan sendiri oleh peneliti. Data tersebut meliputi hasil wawancara dan penyebaran kuisioner yang berkaitan dengan variabel bebas lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2), variabel *intervening* motivasi (Z) dan variabel terikat kinerja (Y).

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung dan tidak diusahakan sendiri oleh peneliti. Sumber data sekunder dalam penelitian ini yaitu bukti-bukti tulisan (dokumentasi) administrasi yang ada pada UD.Lumintu Ambulu Jember, jurnal, artikel, internet, dan studi pustaka yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara atau teknik dalam mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu :

a. Wawancara

Wawancara adalah percakapan yang dilakukan terhadap pihak yang dianggap perlu dan berhubungan dengan penelitian. Informasi dalam penelitian ini diperoleh langsung dari responden dengan cara bertatap muka mengenai gambaran umum lingkungan kerja, kompensasi, kinerja, dan motivasi karyawan bagian produksi mebel UD.Lumintu Ambulu Jember.

b. Kuisioner

Kuisioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan/ Pernyataan secara tertulis kepada responden. Pertanyaan/ Pernyataan yang diajukan berhubungan dengan masalah penelitian dan sesuai dengan indikator dari setiap variabel yang diteliti.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah metode pengumpulan data melalui buku, jurnal, internet, dan mempelajari serta memahami hal-hal yang berkaitan dengan penelitian.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel Bebas atau *Independent Variable* (X1 dan X2)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2). Variabel-variabel tersebut adalah variabel yang diduga berpengaruh terhadap variabel terikat.

b. Variabel Terikat atau *Dependent Variable* (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja. Variabel tersebut merupakan variabel yang diduga dipengaruhi oleh variabel bebas.

c. Variabel Antara atau *Intervening Variable* (Z)

Variabel antara dalam penelitian ini adalah motivasi. Variabel inilah yang menjadi variabel penghubung antara variabel bebas dan terikat.

3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

3.6.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan kesimpulan yang diambil dari beberapa definisi dalam menjelaskan variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Definisi operasional variabel memberikan batasan-batasan pada obyek yang akan diteliti. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini antara lain :

a. Variabel bebas atau *Independent*

1) Lingkungan kerja (X1)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan karyawan. Indikator lingkungan kerja yang digunakan menurut Sedarmayanti (2009:26) adalah :

- a) Penerangan/cahaya
 - b) Dekorasi dan ruang gerak
 - c) Suhu udara
 - d) Suara bising
 - e) Keamanan kerja
 - f) Pewarnaan ruangan
 - g) Hubungan karyawan
- 2) Kompensasi (X2)

Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik berupa finansial maupun non finansial sebagai balas jasa atas apa yang mereka kerjakan untuk perusahaan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Simamora (2004:445) adalah sebagai berikut :

- a) Upah
 - b) Insentif/bonus
 - c) Tunjangan
 - d) Fasilitas
- b. Variabel terikat yaitu kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan secara kualitas maupun kuantitas dalam suatu perusahaan sesuai dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Beberapa indikator yang dapat digunakan dalam menilai kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) antara lain :

- 1) Kualitas kerja
 - 2) Kuantitas kerja
 - 3) Tanggung jawab
 - 4) Kerjasama
 - 5) Inisiatif
- c. Variabel antara yaitu motivasi (Z)

Motivasi adalah dorongan yang dapat mengaktifkan dan menggerakkan perilaku dan sikap karyawan dengan kemauan keras untuk bekerja atau melakukan sesuatu yang terkait dengan pencapaian tujuan perusahaan maupun

tujuan pribadi masing-masing. Indikator motivasi menurut Abraham Maslow (Robbins, 2007:214) antara lain :

- a. Kebutuhan Fisiologis
- b. Kebutuhan Rasa Aman
- c. Kebutuhan Sosial
- d. Kebutuhan Penghargaan
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

3.6.2 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval dalam alat ukur. Pengukuran variabel X1 (lingkungan kerja), variabel X2 (kompensasi), variabel Z (motivasi) dan variabel Y (Kinerja) dilakukan dengan menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur (Sanusi , 2014:60). Untuk keperluan analisis kualitatif, dalam penelitian ini terdiri dari lima kategori jawaban dengan skor sebagai berikut :

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

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Instumen

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan/pernyataan dengan skor total, kemudian hasil

korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%, dengan menggunakan rumus, (Prayitno, 2010:70) ;

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

Keterangan ;

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

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

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Prayitno, 2010:75). Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Pengujian keandalan alat ukur dalam penelitian ini menggunakan reliabilitas metode alpha (α) *Cronbach* dengan rumus ;

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

Keterangan;

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

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

c. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel

dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Prayitno, 2010:71). Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogorov-smirnov test* adalah;

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

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas Model

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

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

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian dari asumsi untuk membuktikan bahwa variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan lainnya. Adanya multikolinearitas dapat menyebabkan model regresi yang

diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel independen. Gejala multikolinearitas juga dapat dideteksi dengan melihat besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*). Latan (2013:61), menyatakan bahwa indikasi multikolinearitas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

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

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

3.7.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

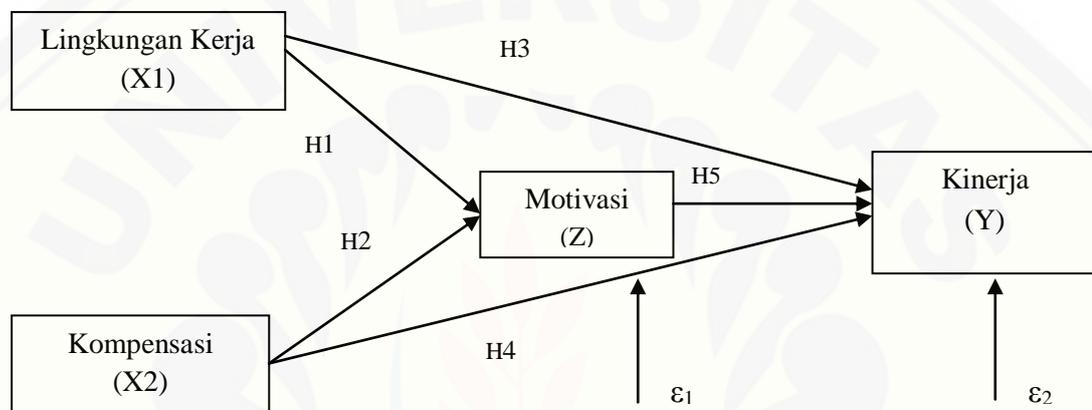
Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi linier yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara, (Sarwono, 2006:147). Manfaat *path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

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

- a. Semua variabel berskala interval
- b. Pola hubungan antar variabel bersifat linier
- c. Variabel-variabel residualnya tidak berkorelasi dengan sebelumnya dan tidak berkorelasi satu dengan lainnya

d. Model hanya bersifat searah

Untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dan menguji hipotesis dalam penelitian ini secara sistematis, maka alat analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (*path analysis*), dengan *path analysis* akan dilakukan estimasi pengaruh kausal antar variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur baik secara langsung maupun tidak langsung. Signifikansi model tampak berdasarkan koefisien beta (β) yang signifikan terhadap jalur ;



Gambar 3.1: Metode Analisis Jalur

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

$$Z = \alpha + \beta ZX_1 + \beta ZX_2 + \varepsilon_1 \dots \dots \dots \text{(Persamaan regresi 1)}$$

$$Y = \alpha + \beta YX_1 + \beta YX_2 + \beta ZY + \varepsilon_2 \dots \dots \dots \text{(Persamaan regresi 2)}$$

Keterangan ;

X_1 = Lingkungan kerja

X_2 = Kompensasi

Z = Motivasi

Y = Kinerja

α = Konstanta

$\varepsilon_1, \varepsilon_2$ = Variabel Pengganggu

3.7.4 Uji Hipotesis

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel lingkungan kerja (X_1) kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Z) melalui motivasi (Y). Rumusnya adalah :

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

Keterangan :

t = test signifikan dengan angka korelasi

b_i = koefisien regresi

Se (b_i) = *standard error* dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji t ;

1) $H_0 : b_i = 0, i = 1, 2$

H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

2) $H_a : b_i \neq 0, i = 1, 2$

H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

3) *Level of significane* 5% (uji 2 sisi, $0,05 : 2 = 0,025$)

3.7.5 *Trimming Theory*

Menurut Riduwan (2008:127), *trimming theory* adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Jadi model *trimming* terjadi ketika koefisien jalur diuji secara keseluruhan ternyata ada variabel yang tidak signifikan. Walaupun ada satu, dua, atau lebih variabel yang tidak signifikan, peneliti perlu mempertimbangkan model analisis jalur yang telah di hipotesiskan.

Cara menggunakan model *trimming theory* yaitu menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan.

Langkah-langkah pengujian analisis dengan menggunakan model *trimming theory* adalah sebagai berikut (Riduwan, 2008:128):

- a. Merumuskan persamaan struktural;
- b. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi:
 - 1) Membuat gambar diagram jalur lengkap;
 - 2) Menghitung koefisien regresi untuk setiap sub struktur yang telah dirumuskan.
- c. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan);
- d. Menghitung secara individual;
- e. Menghitung kesesuaian antar model analisis jalur;
- f. Merangkum ke dalam tabel;
- g. Memaknai dan menyimpulkan

3.7.6 Perhitungan Jalur

Proses perhitungan jalur dalam penelitian ini adalah:

- a. Menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE):
 - 1) Pengaruh Lingkungan kerja (X1) terhadap Motivasi (Z)

$$DE_{ZX1i} = X_1 \rightarrow Z$$
 - 2) Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Motivasi (Z)

$$DE_{ZX2i} = X_2 \rightarrow Z$$
 - 3) Pengaruh Lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja (Y)

$$DE_{YiX1i} = X_1 \rightarrow Y$$
 - 4) Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y)

$$DE_{YiX2i} = X_2 \rightarrow Y$$
 - 5) Pengaruh Motivasi (Z) terhadap kinerja (Y)

$$DE_{YiZi} = Z \rightarrow Y$$
- b. Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE):
 - 1) Pengaruh Lingkungan kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) melalui Motivasi (Z)

$$IE_{YiZiX1i} = X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

- 2) Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z)

$$IE_{Y_iZ_iX_{2i}} = X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

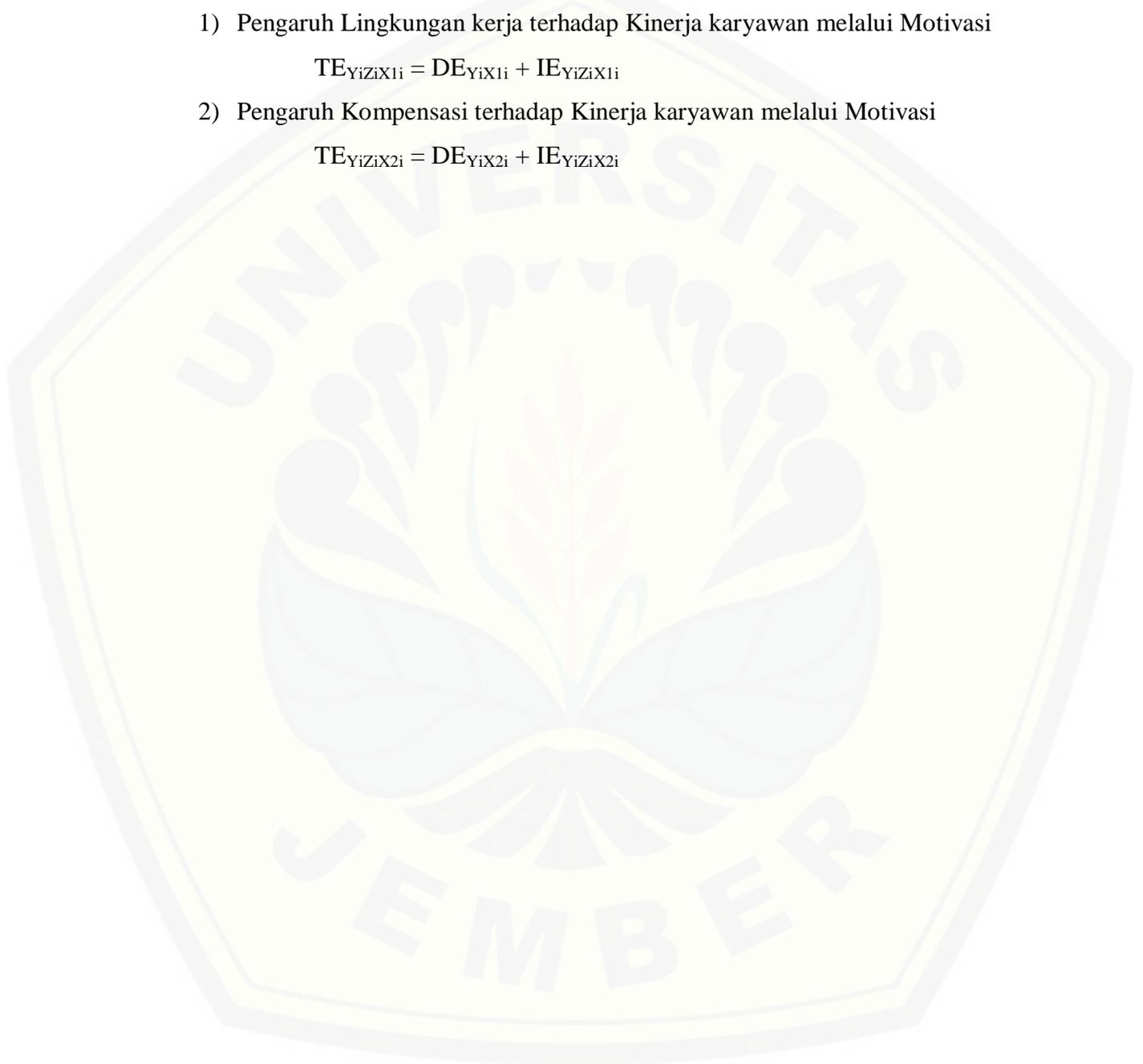
- c. Menghitung pengaruh total (*Total Effect* atau EI):

- 1) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi

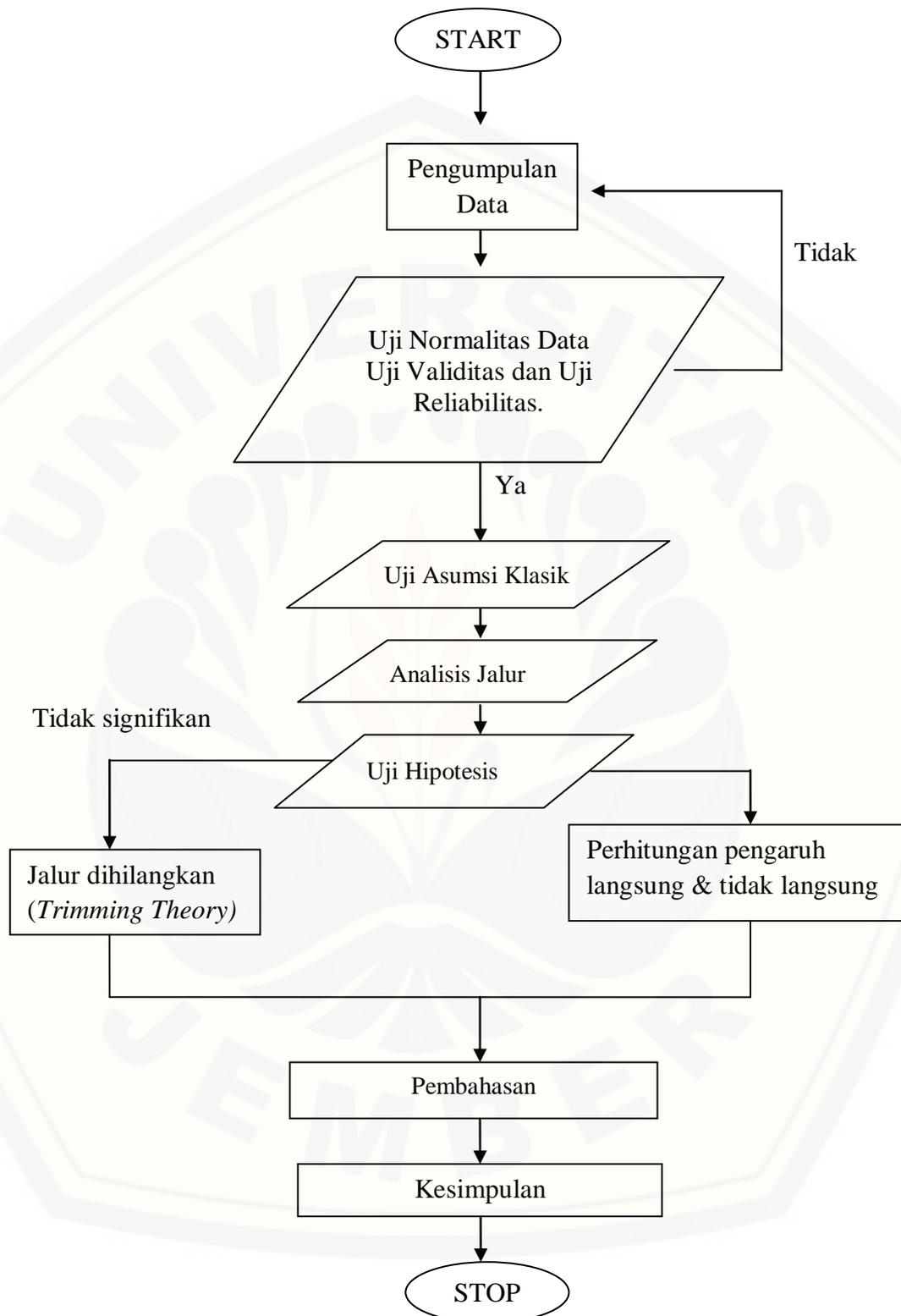
$$TE_{Y_iZ_iX_{1i}} = DE_{Y_iX_{1i}} + IE_{Y_iZ_iX_{1i}}$$

- 2) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi

$$TE_{Y_iZ_iX_{2i}} = DE_{Y_iX_{2i}} + IE_{Y_iZ_iX_{2i}}$$



3.8 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.2 : Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

1. Start merupakan persiapan awal untuk melakukan penelitian.
2. Pengumpulan data adalah kegiatan mengumpulkan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian seperti melalui wawancara, kuisisioner dan observasi.
3. Uji normalitas, validitas dan reliabilitas dilakukan setelah melakukan pengumpulan data untuk mengetahui data berdistribusi normal, kepercayaan dan kehandalan data apakah sudah sesuai jika dipergunakan dalam penelitian.
4. Sebelum melakukan analisis jalur, maka pengolahan data berikutnya adalah uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, heterokedastisitas dan normalitas model). Jika model yang digunakan berasumsi BLUE, maka dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.
5. Analisis jalur dipergunakan untuk mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung dari beberapa variabel yang ada.
6. Kemudian uji hipotesis menggunakan uji t untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel. Uji t ini dibagi menjadi dua tahapan, yaitu :
 - a) Jika terdapat jalur yang tidak signifikan maka harus dilakukan perhitungan ulang dahulu dengan menghilangkan jalur yang menurut pengujian tidak signifikan (*Trimming Theory*).
 - b) Jika jalur terbukti signifikan maka dapat dilanjutkan dengan menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung.
7. Setelah hasil diperoleh dilakukan pembahasan.
8. Mengambil kesimpulan.
9. Stop, yaitu akhir dari penelitian.

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum UD.Lumintu Ambulu Jember

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

UD.Lumintu Ambulu Jember adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri mebel atau perabotan rumah tangga yang berlokasi di Jalan Argopuro No.13 Desa Tegalsari Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember dan didirikan pada tahun 1978. UD.Lumintu Ambulu Jember memiliki pimpinan sekaligus pemilik yang bernama Ibu Nur Qomariyah dengan ijin berupa SIUP No. 71/13-8/PK/III/1995/PB, tanggal 4 Juni 1995.

Pada mulanya usaha ini hanya sebagai *home industry* dengan modal kecil dan sangat sederhana serta menggunakan tenaga kerja yang jumlahnya sedikit. Produk yang dihasilkan pada saat itu masih sederhana, hanya untuk kalangan sekitar. Akan tetapi berkat keuletan perusahaan, maka perusahaan dapat meningkatkan usahanya. Produk yang dihasilkan tidak hanya berupa meja, kursi, almari, bufet, dan tempat tidur saja melainkan kusen, pintu, jendela, bangku-bangku sekolah dan meja kantor. Pada tahun 1984, perusahaan berhasil menambah fasilitas dengan membeli satu unit mesin gergaji bertenaga diesel yang sangat menunjang kelancaran produksi. Mesin gergaji tersebut juga membantu dalam usaha penyediaan bahan baku pembuatan mebel berupa kayu gergajian (kayu olahan) yang sebelumnya diperoleh dengan membeli dari perusahaan lain. Hal ini menyebabkan adanya perluasan usaha berupa penjualan kayu olahan. Wilayah pemasaran UD.Lumintu Ambulu Jember saat ini tidak hanya di wilayah sekitar Jember saja tetapi hingga ke luar kota/provinsi. Selain itu perusahaan ini juga pernah mengekspor produknya hingga ke Jepang dan Australia.

Perusahaan ini telah berhasil menjalin kerja sama dengan perusahaan kontraktor yang biasanya mengerjakan proyek bangunan. Hal ini merupakan peluang yang baik bagi perusahaan untuk mengembangkan dan mempertahankan usahanya. Bahan baku yang disediakan juga beragam mulai dari kayu rami, pinus, mahoni, jati, dll. Jenis bahan baku yang digunakan tersebut merupakan

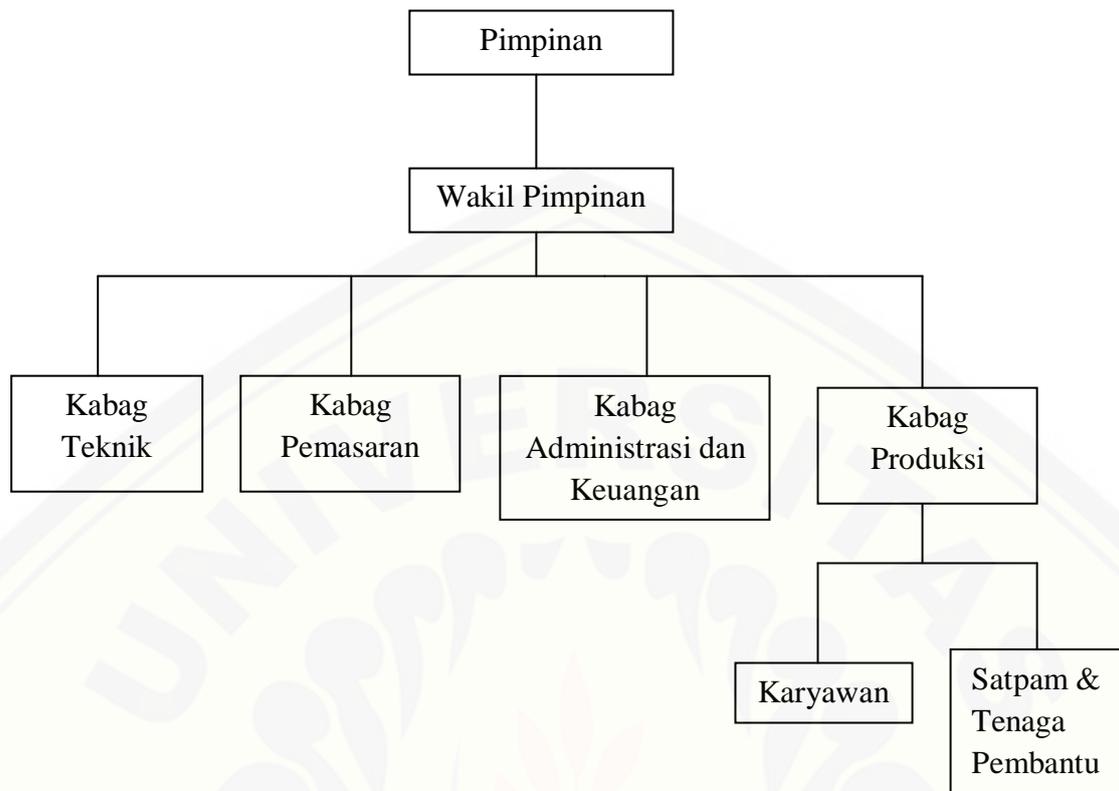
permintaan pesanan dari kontraktor. Perusahaan kontraktor yang telah menjalin kerja sama dengan UD.Lumintu Ambulu Jember antara lain :

1. CV. MAPAN Ambulu Jember
2. CV. RENES Ambulu Jember
3. CV. TARUNA Jember
4. CV. PERMADI Jember
5. CV. RAUNG JAYA Jember, dan sebagainya.

Pemilihan lokasi perusahaan cukup strategis karena lokasi perusahaan terletak di daerah pinggiran kota yang memungkinkan untuk dilakukan pengembangan perusahaan. Selain itu tenaga kerja mudah didapat yaitu dengan mengambil tenaga kerja yang berada di sekitar perusahaan.

4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Perusahaan sebagai salah satu bentuk organisasi merupakan tempat dimana kegiatan-kegiatan manajemen dijalankan dan merupakan proses terjadinya interaksi antara orang-orang yang menjadi anggotanya. Mengingat di dalam perusahaan terdapat kegiatan-kegiatan dan orang-orang yang saling bekerja sama, maka perlu adanya suatu proses penetapan dan pembagian tugas pekerjaan, pembatasan tugas serta tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Perusahaan mebel UD.Lumintu menggunakan struktur organisasi yang masih sangat sederhana yaitu suatu bentuk organisasi yang wewenang dan tanggung jawabnya mengikuti jalan / garis vertikal. Hal ini berarti seorang atasan mempunyai wewenang pada bawahan yang ada pada bagiannya saja. Begitu pun sebaliknya, seorang bawahan hanya bertanggung jawab pada satu orang atasan saja. Secara skematis, struktur organisasi UD.Lumintu Ambulu Jember dapat dilihat pada Gambar 4.1 :



Gambar 4.1 : Struktur Organisasi UD. Lumintu Ambulu Jember

Sumber data : UD.Lumintu Ambulu Jember, 2015

Berdasarkan gambar tersebut dapat dijelaskan tugas dan tanggung jawab dari masing-masing jabatan dalam perusahaan tersebut.

a. Pimpinan

Pimpinan mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- 1) Menetapkan arah dan kebijakan dari perusahaan secara keseluruhan.
- 2) Mengkoordinasi serta merencanakan pelaksanaan operasi usaha perusahaan dalam rangka mencapai tujuan.
- 3) Mengadakan pengawasan terhadap pelaksanaan operasi perusahaan sesuai rencana yang telah ditetapkan.
- 4) Mengangkat dan memberhentikan pegawai.

b. Wakil Pimpinan

Wakil pimpinan mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- 1) Melaksanakan kebijakan yang telah ditentukan oleh pimpinan atau sesuai dengan anggaran perusahaan.

- 2) Mewakili pimpinan bila sedang berhalangan.
- 3) Bertanggung jawab kepada pimpinan.
- 4) Bertanggung jawab atas kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan.

c. Kepala bagian teknik

Tugas dan tanggung jawab kepala bagian teknik adalah :

- 1) Mengawasi dan memimpin pelaksanaan kerja atas penggunaan mesin-mesin dan fasilitas untuk produksi.
- 2) Bertanggung jawab terhadap mesin pendukung lain yang berhubungan dengan jalannya proses produksi.
- 3) Bertanggung jawab kepada pimpinan perusahaan.

d. Kepala bagian pemasaran

Tugas dan tanggung jawab kepala bagian pemasaran adalah :

- 1) Bertanggung jawab terhadap pimpinan perusahaan.
- 2) Memperkenalkan produk perusahaan.
- 3) Mengatur dan mengawasi barang jadi yang belum terjual/sampai ke tangan konsumen.
- 4) Mencari konsumen baru dan mempertahankan pelanggan.

e. Kepala bagian produksi

Tugas dan tanggung jawab kepala bagian produksi adalah :

- 1) Mengatur perencanaan dan pelaksanaan proses produksi.
- 2) Mengkoordinasikan segala peralatan produksi, kebutuhan bahan baku, dan kebutuhan tenaga kerja untuk proses produksi.
- 3) Bertanggung jawab terhadap pimpinan.
- 4) Mengawasi mutu setiap jenis produk dan mengintruksikan pembetulan jika ada kesalahan.

f. Kepala bagian administrasi dan keuangan

Tugas dan tanggung jawab kepala bagian administrasi dan keuangan adalah :

- 1) Mengurus surat-menyurat baik ke dalam maupun ke luar perusahaan.
- 2) Menjalankan administrasi keuangan (pencatatan dan penyimpanan).
- 3) Mengatur keluar masuknya uang perusahaan.
- 4) Bertanggung jawab kepada pimpinan perusahaan.

5) Membuat laporan keuangan.

g. Karyawan

Tugas dan tanggung jawab karyawan adalah :

- 1) Melaksanakan bagiannya masing-masing.
- 2) Bertanggung jawab pada kualitas barang yang dihasilkan.
- 3) Menyelesaikan bagiannya tepat waktu.

h. Satpam dan tenaga pembantu

- 1) Bertanggung jawab atas keamanan lingkungan sekitar perusahaan.
- 2) Membantu jalannya operasional perusahaan.

4.1.3 Jumlah Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor utama yang selalu ada dalam perusahaan. Secara keseluruhan jumlah karyawan yang ada pada UD.Lumintu Ambulu Jember pada tahun 2015 adalah sebanyak 49 orang yang dapat dilihat pada Tabel 4.1 :

Tabel 4.1 Jumlah Tenaga Kerja UD.Lumintu Ambulu Tahun 2015

No.	Jabatan	Jumlah (orang)
1.	Pimpinan	1
2.	Wakil Pimpinan	1
3.	Kabag Teknik	1
4.	Kabag Pemasaran	1
5.	Kabag Produksi	1
6.	Kabag Administrasi & Keuangan	1
7.	Satpam dan tenaga pembantu	4
8.	Sopir	4
9.	Karyawan Produksi	35
Jumlah Keseluruhan		49

Sumber data : UD.Lumintu Ambulu Jember, 2015

4.1.4 Sistem Pengupahan dan Penggajian

Perusahaan mempunyai sistem pengupahan dan penggajian sebagai berikut :

a. Gaji bulanan

Gaji bulanan berupa gaji yang diberikan kepada karyawan tetap atau tenaga kerja yang tidak langsung terlibat dalam proses produksi dan dibayarkan tiap akhir bulan. Gaji bulanan diberikan kepada staf bagian administrasi, teknik, pemasaran, dan produksi.

b. Upah mingguan

Upah mingguan merupakan upah yang langsung diberikan kepada karyawan atau tenaga kerja operasional yang terdapat pada bagian produksi. Pembayaran upah dilaksanakan tiap satu minggu, baik itu upah harian maupun borongan. Pembayaran upah dibayarkan tiap hari Sabtu.

4.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi UD.Lumintu Ambulu Jember yang berjumlah 35 orang. Karakteristik responden dalam penelitian ini, yaitu karakteristik responden berdasarkan usia, karakteristik responden berdasarkan status, dan karakteristik responden berdasarkan lama berkerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Jenis kelamin responden terbagi dalam 3 kelompok dari 35 responden, yaitu 25 – 35 tahun, 36 – 45 tahun, dan diatas 45 tahun. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat karakteristik responden berdasarkan usia. Data responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
25 – 35 tahun	10	28,57%
36 – 45 tahun	22	62,85%
Diatas 45 tahun	3	8,57%
Jumlah	35	100%

Sumber : Data diolah, Maret 2015

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas responden yang menjadi karyawan bagian produksi mebel UD.Lumintu Ambulu Jember adalah responden yang berusia diantara 36 – 45 tahun, sedangkan minoritas responden yang menjadi karyawan bagian produksi mebel UD.Lumintu Ambulu Jember adalah responden yang berusia diantara 25 – 35 tahun, dan diatas 45 tahun.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Status responden terbagi dalam 2 kelompok dari 35 responden, yaitu, menikah dan belum menikah. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat karakteristik responden berdasarkan status. Data responden berdasarkan status dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Status	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
Menikah	24	68,57%
Belum Menikah	11	31,42%
Jumlah	35	100%

Sumber : Data diolah, Maret 2015

Berdasarkan Tabel 4.3, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas responden yang menjadi karyawan bagian produksi mebel UD.Lumintu Ambulu Jember adalah responden yang telah berstatus menikah, sedangkan minoritas responden berstatus belum menikah.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Berkerja

Lama berkerja responden terbagi dalam 3 kelompok dari 35 responden, yaitu, kurang dari 5 tahun, 6 – 10 tahun dan lebih dari 10 tahun. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat karakteristik responden berdasarkan lama berkerja. Data responden berdasarkan lama berkerja dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama berkerja

Lama berkerja	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
Kurang dari 5 tahun	5	14,28%
6– 10 tahun	11	31,42%
Lebih dari 10 tahun	19	54,28%
Jumlah	35	100%

Sumber : Data diolah, Maret 2015

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas responden yang menjadi karyawan bagian produksi mebel UD.Lumintu Ambulu Jember adalah responden yang telah lama berkerja selama lebih dari 10 tahun, sedangkan minoritas responden yang menjadi karyawan bagian produksi Mebel UD.Lumintu Ambulu Jember adalah responden yang telah lama berkerja selama kurang dari 5 tahun dan diantara 6 – 10 tahun.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif variabel akan diuraikan pada bagian ini. Variabel independen yaitu lingkungan kerja (X1) yang terdiri dari 7 item pernyataan dan kompensasi (X2) yang terdiri dari 5 item pernyataan, sedangkan variabel dependen yaitu kinerja (Y) terdiri dari 5 item pernyataan, serta variabel antara yaitu motivasi (Z) juga terdiri dari 5 item pernyataan. Adapun hasil distribusi responden atas jawaban dari masing-masing indikator variabel penelitian (kuisisioner) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Lingkungan kerja

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
Penerangan	3	8,6	31	88,6	1	2,8	0	0,0	0	0,0	35
Dekorasi	1	2,8	33	94,3	1	2,8	0	0,0	0	0,0	35
Suhu udara	3	8,6	31	88,6	1	2,8	0	0,0	0	0,0	35
Suara bising	2	5,7	32	91,4	1	2,8	0	0,0	0	0,0	35
Keamanan kerja	3	8,6	32	91,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	35
Pewarnaan	2	5,7	33	94,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	35
Hubungan pekerja	2	5,7	32	91,4	1	2,8	0	0,0	0	0,0	35

Sumber : data diolah (lampiran 2), 2015

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa berkaitan dengan variabel lingkungan kerja yang diukur dengan tujuh indikator dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju. Hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan bagian produksi UD.Lumintu Ambulu Jember menyatakan variabel lingkungannya sudah baik.

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Kompensasi

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
Besarnya upah	8	22,8	26	74,3	1	2,8	0	0,0	0	0,0	35
Ketepatan waktu	1	2,8	33	94,3	1	2,8	0	0,0	0	0,0	35
Bonus	3	8,6	31	88,6	1	2,8	0	0,0	0	0,0	35
Tunjangan	2	5,7	33	94,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	35
Fasilitas	0	0,0	33	94,3	2	5,7	0	0,0	0	0,0	35

Sumber : data diolah (lampiran 2), 2015

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa berkaitan dengan variabel kompensasi yang diukur dengan lima pernyataan dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju. Hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan bagian produksi UD.Lumintu Ambulu Jember menyatakan variabel kompensasi sudah baik.

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
Fisiologis	2	5,7	32	91,4	1	2,8	0	0,0	0	0,0	35
Rasa aman	4	11,4	29	82,8	2	5,7	0	0,0	0	0,0	35
Sosial	1	2,8	32	91,4	2	5,7	0	0,0	0	0,0	35
Penghargaan	2	5,7	33	94,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	35
Aktualisasi diri	1	2,8	33	94,3	1	2,8	0	0,0	0	0,0	35

Sumber : data diolah (lampiran 2), 2015

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa berkaitan dengan variabel motivasi yang diukur dengan lima indikator dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju. Hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan bagian produksi UD.Lumintu Ambulu Jember menyatakan variabel motivasinya sudah baik.

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
Kualitas kerja	8	22,8	26	74,3	1	2,8	0	0,0	0	0,0	35
Kuantitas kerja	3	8,6	31	88,6	1	2,8	0	0,0	0	0,0	35
Tanggung jawab	1	2,8	34	97,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	35
Kerjasama	6	17,2	28	80	1	2,8	0	0,0	0	0,0	35
Inisiatif	3	8,6	30	85,7	2	5,7	0	0,0	0	0,0	35

Sumber : data diolah (lampiran 2), 2015

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa berkaitan dengan variabel kinerja yang diukur dengan lima indikator dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju. Hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan bagian produksi UD.Lumintu Ambulu Jember menyatakan variabel kinerjanya sudah baik.

4.3.2 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment pearson's*,

yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan/ Pernyataan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5% (Prayitno, 2010:90). Berikut pada Tabel 4.9, hasil pengujian validitas :

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas

Variabel	<i>Product Moment Pearson's</i>	Sig.		<i>a</i>	Keterangan
X _{1,1}	0,457	0,006	<	0,05	Valid
X _{1,2}	0,437	0,009	<	0,05	Valid
X _{1,3}	0,352	0,038	<	0,05	Valid
X _{1,4}	0,441	0,008	<	0,05	Valid
X _{1,5}	0,380	0,024	<	0,05	Valid
X _{1,6}	0,356	0,036	<	0,05	Valid
X _{1,7}	0,441	0,008	<	0,05	Valid
X _{2,1}	0,336	0,039	<	0,05	Valid
X _{2,2}	0,596	0,000	<	0,05	Valid
X _{2,3}	0,354	0,037	<	0,05	Valid
X _{1,4}	0,338	0,046	<	0,05	Valid
X _{1,5}	0,514	0,002	<	0,05	Valid
Z ₁	0,339	0,046	<	0,05	Valid
Z ₂	0,356	0,036	<	0,05	Valid
Z ₃	0,336	0,048	<	0,05	Valid
Z ₄	0,406	0,015	<	0,05	Valid
Z ₅	0,431	0,010	<	0,05	Valid
Y ₁	0,563	0,000	<	0,05	Valid
Y ₂	0,408	0,015	<	0,05	Valid
Y ₃	0,363	0,031	<	0,05	Valid
Y ₄	0,608	0,000	<	0,05	Valid
Y ₅	0,396	0,019	<	0,05	Valid

Sumber : data diolah (Lampiran 3), 2015

Berdasarkan tabel 4.9, diketahui bahwa masing-masing indikator (item) dalam variabel yang digunakan mempunyai hasil nilai *product moment pearson's* dengan signifikansi $0,000 - 0,048 < 0,05$, sehingga indikator (item) yang digunakan dalam variabel penelitian ini dapat dinyatakan relevan dan dapat digunakan sebagai alat dalam pengumpulan data.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Suatu pertanyaan atau pernyataan yang baik adalah pertanyaan atau pernyataan yang jelas mudah dipahami dan memiliki interpretasi yang sama meskipun disampaikan kepada responden yang berbeda dan waktu yang berlainan. Uji reliabilitas menggunakan *crobach's alpha*. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila *crobach's alpha* lebih besar dari 0,60 (Prayitno, 2010:97). Berikut pada Tabel 4.10 disajikan hasil pengujian reliabilitas ;

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cut off</i>	<i>N of Item</i>	Keterangan
X ₁	0,709	> 0,6	7	Reliabel
X ₂	0,683	> 0,6	5	Reliabel
Z	0,671	> 0,6	5	Reliabel
Y	0,662	> 0,6	5	Reliabel

Sumber : data diolah (Lampiran 4), 2015

Berdasarkan Tabel 4.10, hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* yakni 0,709, 0,683, 0,671, dan 0,662 > 0,60, sehingga data yang diperoleh dapat dinyatakan reliabel atau layak sebagai alat dalam pengumpulan data.

c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5% (Prayitno, 2010:71). Adapun hasil pengujian dapat disajikan pada Tabel 4.11 :

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas

<i>Test of Normality</i>	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>			Keterangan
	Sig.		<i>Cutt off</i>	
X ₁	0,143	>	0,05	Normal
X ₂	0,157	>	0,05	Normal
Z	0,148	>	0,05	Normal
Y	0,193	>	0,05	Normal

Sumber : data diolah (Lampiran 5), 2015

Berdasarkan tabel 4.11, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas atau signifikansi untuk masing-masing variabel, yaitu 0,143, 0,157, 0,148, dan 0,193 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model, maka langkah selanjutnya yang dilakukan adalah menguji apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbised Estimator*). Uji Asumsi BLUE yang harus dipenuhi adalah model berdistribusi normal, tidak adanya multikolinieritas dan tidak adanya heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas Model

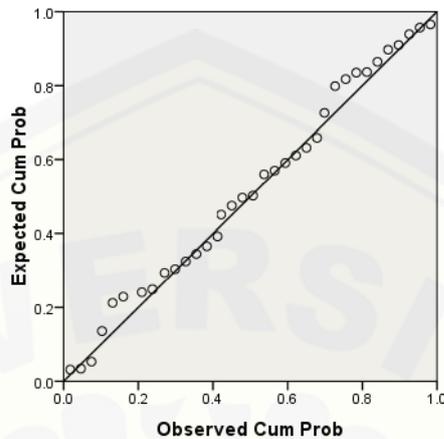
Uji normalitas model bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah mutlak regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data titik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

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

Adapun hasil pengujian atau persamaan disajikan pada Gambar 4.2 dan 4.3 :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

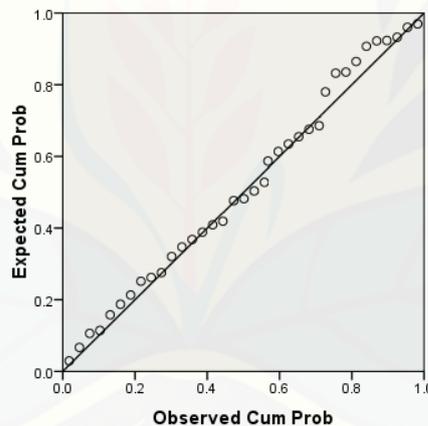
Dependent Variable: Motivasi Karyawan Bagian Produksi Mebel UD. Lumintu Ambulu Jember



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Model Persamaan 1

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan Bagian Produksi Mebel UD. Lumintu Ambulu Jember



Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Model Persamaan 2

Gambar 4.2 dan 4.3, menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Multikolinieritas

Asumsi multikolinieritas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear dalam variabel independen dalam model. Ada atau tidaknya multikolinieritas

dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Latan (2013:61), menyatakan bahwa indikasi multikolinearitas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya. Berikut ini disajikan hasil uji multikolinearitas ;

Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas

<i>Test of Multikolinierity</i>	VIF	<i>Cutt off</i>	Keterangan
X ₁	1,408	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas
X ₂	1,408	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : data diolah (Lampiran 6 – 7), 2015

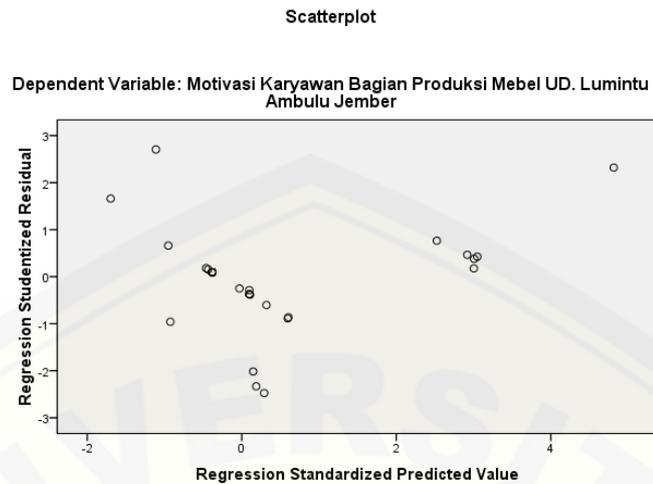
Tabel 4.12, menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel *independen* karena menunjukkan nilai VIF kurang dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

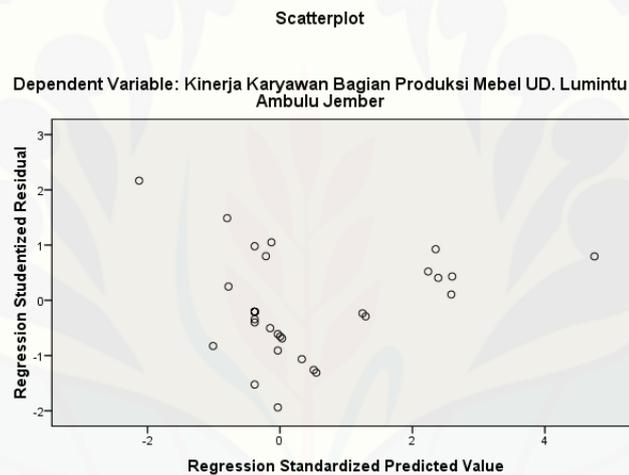
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut (Latan, 2013:39).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

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

Adapun hasil pengujian dan persamaan disajikan pada Gambar 4.4 dan 4.5 :



Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1



Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2

Gambar 4.4 dan 4.5, menunjukkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas, karena tebaran data tidak membentuk garis tertentu atau tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

4.3.4 Analisis Jalur

Analisis jalur berkaitan dengan studi ketergantungan suatu variabel *dependent* pada satu atau lebih variabel *independent* atau *intervening* dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independent* atau *intervening* terhadap variabel *dependent*. Hasil analisis jalur antara variabel *independent* yaitu lingkungan kerja dan kompensasi dan variabel *intervening* yaitu motivasi, serta

variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan. Berikut pada Tabel 4.13 disajikan hasil analisis jalur ;

Tabel 4.13 Hasil Analisis Jalur

Jalur	<i>Standardized</i>		Sig.	<i>a</i>	Keterangan	
	Beta (β)					
$X_1 \rightarrow Z$	0,441		0,006	<	0,05	Signifikan
$X_2 \rightarrow Z$	0,356		0,024	<	0,05	Signifikan
$X_1 \rightarrow Y$	0,348		0,016	<	0,05	Signifikan
$X_2 \rightarrow Y$	0,510		0,001	<	0,05	Signifikan
$Z \rightarrow Y$	0,690		0,001	<	0,05	Signifikan
α_1	0,603		-	-	-	-
α_2	0,056		-	-	-	-
ϵ_1	0,547		-	-	-	-
ϵ_2	0,493		-	-	-	-

Sumber : Lampiran 6 – 9, 2015

Berdasarkan koefisien jalur pada Tabel 4.13, maka persamaan yang dapat dibentuk adalah ;

$$Z = 0,603 + 0,441 X_1 + 0,356 X_2 + 0,547 + \epsilon_1$$

$$Y = 0,056 + 0,348 X_1 + 0,510 X_2 + 0,690 Z + 0,493 + \epsilon_2$$

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *independent* berpengaruh terhadap variabel *dependent* secara signifikan. Hasil analisis jalur adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi dan variabel *intervening* yaitu motivasi, serta variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis jalur (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara parsial) diperoleh hasil yang dapat dinyatakan berikut ;

a. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi

Variabel lingkungan kerja terhadap motivasi diperoleh nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi. Nilai positif berarti jika ada peningkatan pada variabel lingkungan kerja akan meningkatkan motivasi;

b. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi

Variabel kompensasi terhadap motivasi diperoleh nilai signifikansi $0,024 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh

kompensasi terhadap motivasi. Nilai positif berarti jika ada peningkatan pada variabel kompensasi akan meningkatkan motivasi ;

c. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi $0,016 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai positif berarti jika ada peningkatan pada variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan;

d. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Nilai positif berarti jika ada peningkatan pada variabel kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan;

e. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Variabel motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Nilai positif berarti jika ada peningkatan pada variabel motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan;

f. Pengaruh ϵ_1 variabel lain selain X_1 , dan X_2 terhadap Z

$$\begin{aligned}\epsilon_1 &= \sqrt{1 - R} \\ &= \sqrt{1 - 0,700} \\ &= \sqrt{0,3} \\ &= 0,547 \text{ atau } 54,7\%\end{aligned}$$

artinya keragaman data yang dapat dijelaskan oleh variabel selain X_1 , dan X_2 dalam model tersebut adalah sebesar 54,7 %.

g. Pengaruh ϵ_2 variabel lain selain X_1 dan X_2 terhadap Y

$$\begin{aligned}\epsilon_2 &= \sqrt{1 - R^2} \\ &= \sqrt{1 - 0,756} \\ &= \sqrt{0,224} \\ &= 0,493 \text{ atau } 49,3\%\end{aligned}$$

artinya keragaman data yang dapat dijelaskan oleh variabel selain X_1 dan X_2 dalam model tersebut adalah sebesar 49,3 %.

h. Koefisien determinasi total (R^2_m)

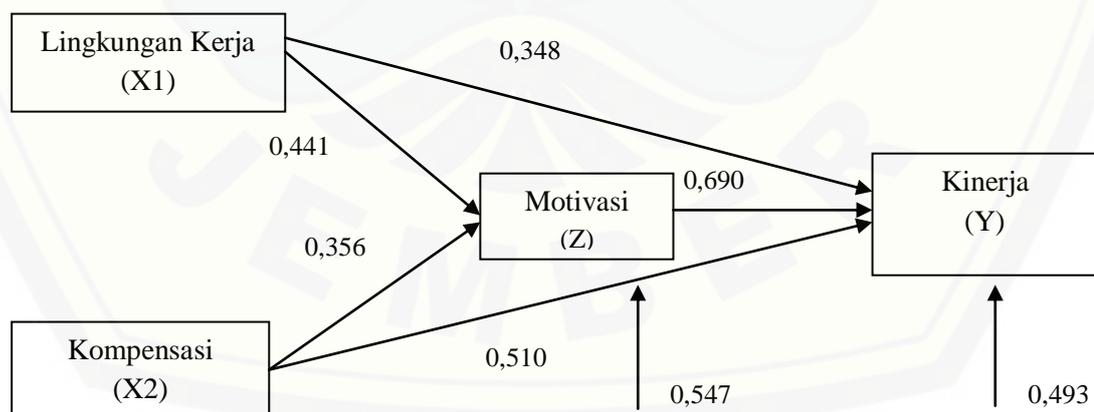
Dalam teori *trimming* pengujian validitas model riset diamati melalui perhitungan koefisien determinasi total sebagai berikut :

$$\begin{aligned} R^2_m &= 1 - (P \varepsilon_1)^2 - (P \varepsilon_2)^2 \\ &= 1 - (0,547)^2 - (0,493)^2 \\ &= 1 - 0,073 \\ &= 0,927 \end{aligned}$$

artinya keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model atau persamaan tersebut adalah sebesar 92,7% atau dengan kata lain informasi yang terkandung di dalam data 92,7% dapat dijelaskan oleh model tersebut, sedangkan 0,73% dijelaskan oleh variabel lain (yang belum terdapat di dalam model) dan *error*.

i. Perhitungan koefisien jalur

Setelah dilakukan uji hipotesis, maka langkah selanjutnya adalah melakukan perhitungan koefisien jalur. Pengujian koefisien jalur dilakukan secara langsung untuk mengetahui “seberapa besar pengaruh langsung variabel *independent* berpengaruh terhadap variabel *dependent*”. Hasil perhitungan pada Gambar 4.6 :



Gambar 4.6 : Hasil Analisis Jalur

Sumber : Tabel 4.12 dan Lampiran 6 – 8, 2015

- 1) Pengaruh langsung (*Direct Effect*)
 - (a) Pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap motivasi adalah sebesar 44,1%;
 - (b) Pengaruh langsung variabel kompensasi terhadap motivasi adalah sebesar 35,6%;
 - (c) Pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 34,8%;
 - (d) Pengaruh langsung variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 51%;
 - (e) Pengaruh langsung variabel motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 69%.
- 2) Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*)
 - (a) Pengaruh secara tidak langsung variabel lingkungan kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
 $(0,441 \cdot 0,690) = 0,304$ atau 30,4%
 - (b) Pengaruh secara tidak langsung variabel kompensasi melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
 $(0,356 \cdot 0,690) = 0,245$ atau 24,5%
- 3) *Total Effect*
 - 1) *Total Effect* : $Y \leftarrow X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$, $0,348 + 0,304 = 0,652$ atau 65,2%;
 - 2) *Total Effect* : $Y \leftarrow X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$, $0,510 + 0,245 = 0,755$ atau 75,5%;

4.4 Pembahasan

Hasil pengujian koefisien dari analisis jalur, menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap motivasi dan kinerja karyawan bagian produksi UD.Lumintu. Hasil pengujian koefisien dari analisis jalur, menunjukkan bahwa lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan bagian produksi UD.Lumintu dan menunjukkan juga bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD.Lumintu. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, “ada

pengaruh lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan, dan ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD.Lumintu” adalah diterima.

4.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap motivasi terbukti berpengaruh signifikan. Hal ini sesuai dengan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan bagian produksi UD.Lumintu Ambulu Jember. Ditunjukkan berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja yang memiliki nilai signifikansi 0,006 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05 sehingga H_0 ditolak. Sedangkan besarnya nilai koefisien regresi pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0,441, nilai positif mengindikasikan pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi adalah positif. Artinya semakin baik lingkungan kerja akan mendorong tingginya motivasi karyawan.

Variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan paling kuat terhadap tingkat motivasi karyawan dibandingkan dengan variabel-variabel *independent* yang lainnya. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan terhadap beberapa karyawan yang merasa aman dan nyaman dengan lingkungan dan kondisi kerja yang ada di UD.Lumintu Ambulu Jember. UD.Lumintu menyediakan ruangan yang luas dan memadai yang terdiri dari ruang terbuka dan ruang tertutup. Ruangan terbuka untuk proses produksi yang memerlukan sinar matahari dan sirkulasi udara yang cukup seperti pengampelasan dan polytur sedangkan ruangan tertutup merupakan gedung produksi dan penyimpanan yang dilengkapi lampu yang cukup terang untuk memberikan penerangan dalam bekerja di malam hari. UD.Lumintu menempatkan alat-alat berbahaya seperti gergaji dan alat-alat tajam lainnya di tempat yang aman, menyediakan masker untuk melindungi karyawan dari debu kayu dan menyediakan peralatan kerja yang layak pakai serta memadai bagi karyawannya dalam melakukan aktivitas pertukangan. Fasilitas yang disediakan oleh

UD.Lumintu tersebut memberikan rasa aman kepada karyawan dalam bekerja. Selain itu, hubungan antar karyawan dan hubungan antara karyawan dengan atasan terjalin dengan baik sehingga karyawan merasa dihargai.

Menurut Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dengan persediaan fasilitas yang layak pakai, ruangan yang baik, serta hubungan kerja yang harmonis menjadikan karyawan lebih senang dan bersemangat didalam berkerja sehingga karyawan akan lebih terdorong atau termotivasi dalam melakukan penyelesaian pekerjaannya. Penelitian empiris yang memperkuat hal tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Lezita (2010) yang membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara faktor-faktor lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Bogor. Faktor-faktor tersebut adalah hubungan atasan dengan bawahan, hubungan dengan rekan kerja, peraturan dan kebijakan perusahaan, kondisi kerja dan kompensasi.

4.4.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi

Hasil penelitian menunjukkan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi. Hal ini sesuai dengan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan bagian produksi UD.Lumintu Ambulu Jember. Ditunjukkan berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel kompensasi terhadap motivasi yang memiliki nilai signifikansi 0,024 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05 sehingga H_0 ditolak. Sedangkan besarnya nilai koefisien regresi pengaruh kompensasi terhadap motivasi sebesar 0,356, nilai positif mengindikasikan pengaruh kompensasi terhadap motivasi adalah positif. Artinya semakin baik kompensasi yang diberikan akan semakin memotivasi karyawan.

Karyawan bagian produksi UD.Lumintu umumnya merupakan tenaga kerja langsung. Sedangkan sistem pengupahan yang dilakukan adalah sistem upah harian dan borongan. Karyawan dengan sistem upah borongan cenderung akan lebih semangat bekerja apabila ia ingin mendapatkan upah yang lebih besar untuk

memenuhi kebutuhan fisiologisnya. Kompensasi itulah yang dapat memberikan motivasi bagi karyawan.

Hasibuan (2008:121) menyatakan bahwa salah satu tujuan pemberian balas jasa (kompensasi) adalah untuk memberikan motivasi. Sedangkan penelitian empiris yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani (2013) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

4.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD.Lumintu Ambulu Jember. Ditunjukkan berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja yang memiliki nilai signifikansi 0,016 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05 sehingga H_0 ditolak. Sedangkan besarnya nilai koefisien regresi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,348, nilai positif mengindikasikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja adalah positif. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang diberikan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang ada di UD.Lumintu adalah keseluruhan sarana dan prasana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan karyawan di bagian produksi UD.Lumintu. Ruang kerja yang disediakan oleh perusahaan cukup luas. Lingkungan kerja dengan berbagai fasilitas dan ruangan yang cukup untuk beraktivitas, menjadikan karyawan lebih nyaman didalam melakukan aktivitas pertukangan. Aktivitas pertukangan yang ada di UD.Lumintu membutuhkan ruang gerak yang cukup luas karena harus berhubungan dengan berbagai macam peralatan, kayu, dan besi yang akan digunakan untuk proses produksi permebellan. Perusahaan juga menyediakan ruangan terbuka untuk aktivitas produksi tertentu sehingga karyawan terhindar dari bahaya debu kayu karena

pertukaran udara memadai. Selain lingkungan kerja fisik tersebut, adanya hubungan baik antar karyawan dan pemilik usaha UD.Lumintu telah menjadikan karyawan lebih nyaman didalam berkerja sehingga karyawan akan senantiasa berkerja sama secara lebih efektif dan efisien didalam mengerjakan permebellan yang dibuat atau dipesan sehingga produk yang dihasilkan akan berkualitas. Lingkungan yang nyaman dan sesuai akan meningkatkan dorongan karyawan untuk berkerja karena lingkungan yang ada memang merupakan lingkungan untuk berkerja. Kesesuaian lingkungan yang memadai dapat membentuk dorongan pada karyawannya dalam berkerja dan akan meningkatkan semangat yang memicu peningkatan kinerja karyawannya. Semangat inilah yang dapat menyebabkan karyawan mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga target perusahaan dalam hal kualitas maupun kuantitas dapat tercapai.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh pernyataan Sukanto dan Indrijo (1999:151) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerja, kinerja menjadi menurun, karena pekerja merasa terganggu dalam pekerjaannya, sehingga tidak dapat mencurahkan perhatian penuh terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan membuat karyawan tidak merasa bosan sehingga dengan suasana hati yang senang akan memicu karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Penelitian yang mendukung juga dilakukan oleh Yunanda (2011) pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air yang menunjukkan adanya pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin nyaman lingkungan kerja di tempat kerja mengakibatkan kinerja karyawan semakin meningkat. Pendapat tersebut juga diperkuat oleh penelitian Prasetyo (tanpa tahun) pada karyawan produksi CV. Jaya Abadi Furniture Jepara yang menunjukkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan arah positif, artinya apabila motivasi semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan penelitian yang menunjukkan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi dilakukan oleh Merysca (2013) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Bank CIMB Niaga Tbk. Cabang Jember.

4.4.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan hipotesis keempat yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD.Lumintu Ambulu Jember. Ditunjukkan berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja yang memiliki nilai signifikansi 0,001 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05 sehingga H_0 ditolak. Sedangkan besarnya nilai koefisien regresi pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebesar 0,510, nilai positif mengindikasikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja adalah positif. Artinya semakin baik kompensasi yang diberikan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Variabel kompensasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan paling kuat terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja bila dibandingkan dengan variabel *independent* yang lain. Ditunjukkan dari hasil *total effect* koefisien regresi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebesar 75,5%. Hal ini dikarenakan seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhan fisiologisnya sehari-hari dengan cara mendapatkan upah dari perusahaan. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi dengan bekerja maka timbul motivasi yang tinggi dari dalam dirinya untuk memiliki kinerja yang baik. Dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap karyawan bagian produksi mengenai pemberian kompensasi di UD.Lumintu Ambulu Jember, karyawan mengatakan upah yang diterima sudah sesuai dengan harapan dan selalu diberikan tepat waktu. Karyawan dari UD.Lumintu akan berkerja ekstra karena upah dan bonus yang diberikan telah dirasa sesuai. Upah yang diberikan sebesar Rp. 300.000,- per minggu untuk upah borongan dan Rp. 200.000,- per minggu untuk upah harian. Bonus yang diberikan untuk lembur umumnya sebesar Rp. 20.000,- per hari. Dengan kompensasi yang diberikan maka karyawan bagian produksi akan lebih bersemangat didalam berkerja, karyawan akan cenderung teliti didalam membuat

produk yang dipesan oleh pelanggannya sehingga kualitas produk yang dihasilkan baik.

Menurut Robbins (2007:213) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Sehingga apabila seorang karyawan menganggap bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang karyawan harapkan, maka akan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Fitrianasari *et al.* (2013) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja Perawat RSUD Darmayu di Kabupaten Ponorogo. Penelitian yang mendukung juga dilakukan oleh Dito (2010) yang menunjukkan kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga.

4.4.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hipotesis kelima yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD.Lumintu Ambulu Jember. Ditunjukkan berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05 sehingga H_0 ditolak. Sedangkan besarnya nilai koefisien regresi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,690.

Variabel motivasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan paling kuat terhadap kinerja karyawan. Ditunjukkan dari hasil koefisien regresi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 69%. Hal ini dikarenakan kebutuhan fisiologis dan rasa aman dapat terpenuhi dengan baik sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Motivasi kerja yang tinggi akan muncul dalam diri seseorang apabila kebutuhan dasar dan keinginan dalam dirinya telah terpenuhi sehingga seseorang akan mendapatkan kepuasan atas terpenuhinya

kebutuhan tersebut. Apabila karyawan merasa puas dan senang maka kualitas pekerjaan yang dihasilkan akan baik sehingga kinerjanya baik pula.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh pernyataan Hasibuan (2008:92) yang menyatakan motivasi itu penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Pemberian motivasi yang tepat pada karyawan akan memberikan dorongan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara juga. Dapat diketahui bahwa motivasi dapat mendorong manusia untuk bekerja dengan semangat, penuh kegairahan dan lebih giat lagi sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya di perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (tanpa tahun) pada karyawan produksi CV. Jaya Abadi Furniture Jepara, motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan arah positif, artinya apabila motivasi semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

4.5 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan didalam penelitian ini adalah responden didalam penelitian ini hanya karyawan bagian produksi dari UD.Lumintu Ambulu Jember dengan jumlah 35 responden, sedangkan pimpinan dan karyawan pada bagian lain tidak diteliti.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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

- a. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi UD.Lumintu Ambulu Jember;
- b. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi UD.Lumintu Ambulu Jember;
- c. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD.Lumintu Ambulu Jember baik secara langsung maupun tidak langsung;
- d. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD.Lumintu Ambulu Jember baik secara langsung maupun tidak langsung;
- e. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD.Lumintu Ambulu Jember;

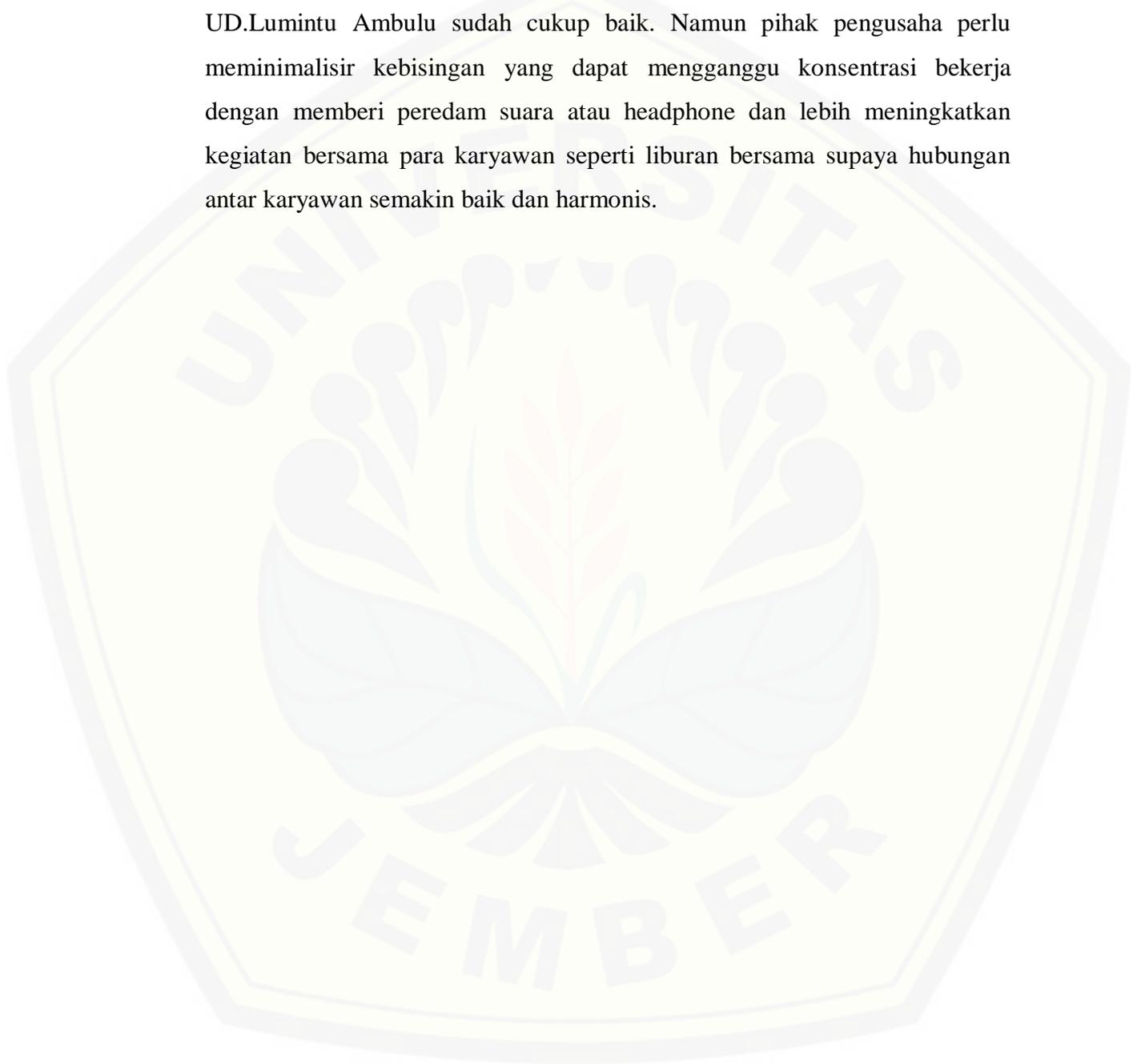
5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan;

- a. Variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja adalah variabel kompensasi. Kompensasi secara umum sudah menunjukkan kondisi yang cukup baik. Akan tetapi masih terdapat beberapa permasalahan yang dialami oleh para karyawan dan diharapkan perusahaan mampu meningkatkan kekurangan dari permasalahan tersebut. Dari hasil penelitian beberapa hal yang harus diperbaiki dan ditingkatkan kembali oleh perusahaan berkenaan dengan kompensasi yaitu mengenai besarnya upah karena karyawan yang ada pada UD.Lumintu Ambulu sebagian besar merupakan tenaga kerja langsung sehingga semakin besar upah yang diberikan maka kinerjanya akan semakin meningkat. Selain itu, pihak pengusaha juga perlu memberikan kemudahan

kepada karyawan dalam mendapatkan jaminan asuransi kesehatan sehingga karyawan merasa aman dan nyaman saat bekerja.

- b. Variabel yang juga memberikan pengaruh terhadap kinerja adalah lingkungan kerja dan motivasi. Secara umum lingkungan kerja dan motivasi pada UD.Lumintu Ambulu sudah cukup baik. Namun pihak pengusaha perlu meminimalisir kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi bekerja dengan memberi peredam suara atau headphone dan lebih meningkatkan kegiatan bersama para karyawan seperti liburan bersama supaya hubungan antar karyawan semakin baik dan harmonis.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu PendekatanPraktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Dito, Anoki Herdian. 2010. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Skripsi. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Fitrianasari, Dini. 2013. “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Umum “Darmayu” Di Kabupaten Ponorogo)”. *Jurnal Ilmu Administrasi*. Malang : Universitas Brawijaya.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hughes, Richard L.Ginnet, Robert C.Curply, Gardon J. 2009. *Leadership Enhancing The Lessons of Experience*. Printed in Singapore : Irwin McGraw-Hill.
- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta
- Lezita. 2010. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Bogor”. Skripsi. Bogor : Institut Pertanian Bogor.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP-AMP YKPM.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Keempat. Bandung : Refika Aditama
- Martoyo, Susilo. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Keempat*. Yogyakarta: PT. BPFEE.
- Mathis, L. Robert dan John, H. Jackson. 2006. *Human Resourch Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Merysca, Devynda Ayu. 2013. “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Program Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Bank CIMB Niaga Tbk. Cabang Jember”. Tidak dipublikasikan. Skripsi. Jember : Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Wali Pers.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito, Alexs. 2000. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Prasetyo, Rony. (Tanpa Tahun). “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Produksi Cv. Jaya Abadi Furniture Jepara)”. *Jurnal Semarang* : Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. MediaKom, Yogyakarta
- Robbins, P. Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Jilid I*. Edisi Kedelapan. Jakarta: Prenhallindo.
- Ramadhani, Ayu Anisa. 2013. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Skripsi. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Riduwan. 2008. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks.
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Sulistyowati, Dita. 2012. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Target Kinerja Individu Perawat Pelaksana Berdasarkan Indeks Kinerja Individu Di Gedung A Rumah Sakit Umum Pusat

Nasinal Dr. Cipto Mangunkusumo”. Tesis. Depok : Universitas Indonesia.

Yunanda, Mega Arum. 2011. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air)”. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Malang : Universitas Brawijaya.



LAMPIRAN 1. KUISIONER PENELITIAN
KUISIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/Saudara

Karyawan bagian produksi UD.Lumintu Ambulu Jember

Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan tugas akhir (skripsi) sebagai syarat menyelesaikan studi S1 di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Jember, maka saya memohon kesediaan Bapak untuk memberikan informasi dan menjawab pertanyaan dalam kuisisioner yang berkaitan dengan topik penelitian yang saya ajukan. Judul penelitian ini adalah **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI UD.LUMINTU AMBULU JEMBER.**

Informasi yang Bapak/Saudara berikan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Peneliti menjamin kerahasiaan jawaban Bapak/Saudara dalam memberikan kebenaran data pada peneliti. Kerja sama Bapak/Saudara sangat berarti bagi kesuksesan penelitian ini. Atas perhatian, kerja sama dan bantuan yang Bapak/Saudara berikan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Elok Faiqotul Jannah

110810201074

A. Identitas Responden

No. Responden :(diisi oleh peneliti)

Status : Bujangan/Menikah*

Umur :

Masa/Lama Kerja :

B. Petunjuk Pengisian

- Berilah nilai pada pernyataan yang tersedia sesuai keadaan yang ada dan pendapat saudara.
- Berikan tanda centang (√) pada salah satu kolom di setiap pernyataan sesuai yang anda alami dan rasakan selama ini. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban dengan keterangan sebagai berikut :

SS = Sangat setuju**S = Setuju****CS = Cukup Setuju****TS = Tidak setuju****STS = Sangat tidak setuju****1. Lingkungan kerja**

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Kondisi penerangan/cahaya sudah cukup baik.					
2.	Alat-alat berbahaya diletakkan di tempat yang tepat sehingga saya bebas dalam bergerak.					
3.	Kondisi pertukaran udara dan suhu ruangan sudah cukup baik.					
4.	Frekuensi suara di tempat kerja tidak mengganggu konsentrasi kerja saya.					
5.	Saya merasa aman di tempat kerja karena perusahaan menyediakan fasilitas keamanan seperti satpam dan peralatan pelindung diri.					
6.	Pewarnaan ruangan kerja sudah cukup baik dan menarik.					
7.	Hubungan antar karyawan dan dengan atasan terjalin secara harmonis sehingga saya merasa nyaman.					

2. Kompensasi

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Besarnya upah yang saya terima sesuai dengan harapan saya.					
2.	Pembagian upah diberikan tepat waktu.					
3.	Bonus yang diberikan sebanding dengan waktu lembur.					
4.	Tunjangan (THR dan Jamsostek) yang saya terima sesuai harapan.					
5.	Perusahaan menyediakan fasilitas seperti peralatan kerja, tempat parkir dan kamar mandi yang bersih serta memadai.					

3. Motivasi

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Anda merasa lebih terdorong/termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan fisiologis (makanan, pakaian, rumah, dll) anda terpenuhi.					
2.	Lingkungan di tempat kerja anda aman sehingga membuat anda merasa nyaman dan memotivasi/mendorong anda untuk bekerja dengan baik.					
3.	Anda diterima oleh orang-orang disekitar tempat kerja anda sehingga hal ini dapat mendorong/memotivasi anda dalam bekerja.					
4.	Anda mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik.					
5.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengasah keahlian dan berkreasi sehingga anda termotivasi untuk bekerja lebih baik.					

4. Kinerja

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan.					
2.	Saya selalu mencapai jumlah/target penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.					
3.	Semua pekerjaan dapat saya laksanakan dengan baik dan penuh tanggung jawab.					
4.	Saya selalu membina hubungan dan kerja sama yang baik dengan karyawan lain.					
5.	Saya selalu berinisiatif menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan.					

LAMPIRAN 2. HASIL REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN DAN *METHOD SUCCESIVE INTERVAL*

NO	X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	X.1.6	X.1.7	X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5
1	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4
2	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
6	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
7	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4
10	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4
18	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
22	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
23	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
27	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3

NO	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
1	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4
2	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4
6	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
7	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
17	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
19	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4
22	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
23	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
30	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5
35	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4

NO	Successive Interval											
	X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	X.1.6	X.1.7	X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5
1	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4
2	5,089226	3,275724	3,170231	3,275724	1	1	3,275724	4,582657	3,275724	3,170231	1	3,118514
3	3,170231	3,275724	3,170231	3,275724	1	1	3,275724	2,948534	3,275724	3,170231	1	3,118514
4	3,170231	3,275724	3,170231	3,275724	1	1	3,275724	2,948534	3,275724	3,170231	1	3,118514
5	3,170231	5,551447	3,170231	3,275724	1	3,118514	3,275724	2,948534	3,275724	3,170231	1	3,118514
6	3,170231	3,275724	5,089226	3,275724	1	1	3,275724	2,948534	3,275724	5,089226	1	3,118514
7	3,170231	3,275724	3,170231	3,275724	1	3,118514	3,275724	2,948534	3,275724	3,170231	1	3,118514
8	5,089226	3,275724	3,170231	3,275724	1	1	3,275724	2,948534	3,275724	3,170231	1	3,118514
9	3,170231	3,275724	3,170231	3,275724	1	1	1	4,582657	3,275724	3,170231	1	3,118514
10	3,170231	3,275724	3,170231	3,275724	2,989003	1	3,275724	4,582657	3,275724	3,170231	1	3,118514
11	3,170231	3,275724	3,170231	3,275724	1	1	3,275724	2,948534	3,275724	3,170231	1	3,118514
12	3,170231	3,275724	5,089226	3,275724	1	1	3,275724	2,948534	3,275724	3,170231	1	3,118514
13	3,170231	3,275724	3,170231	3,275724	1	1	3,275724	2,948534	1	3,170231	1	1
14	3,170231	3,275724	3,170231	3,275724	1	1	3,275724	2,948534	3,275724	3,170231	1	3,118514
15	3,170231	3,275724	3,170231	5,551447	1	1	3,275724	2,948534	3,275724	3,170231	1	3,118514
16	3,170231	3,275724	3,170231	3,275724	1	1	3,275724	4,582657	3,275724	3,170231	1	3,118514
17	3,170231	3,275724	3,170231	3,275724	1	1	3,275724	1	5,551447	5,089226	1	3,118514
18	3,170231	3,275724	3,170231	1	1	1	3,275724	2,948534	3,275724	3,170231	1	3,118514
19	3,170231	3,275724	1	3,275724	1	1	3,275724	2,948534	3,275724	3,170231	1	3,118514
20	5,089226	3,275724	3,170231	3,275724	2,989003	1	3,275724	2,948534	3,275724	3,170231	1	3,118514
21	3,170231	3,275724	3,170231	3,275724	1	1	3,275724	2,948534	3,275724	5,089226	1	3,118514
22	3,170231	3,275724	3,170231	3,275724	1	1	5,551447	4,582657	3,275724	3,170231	1	3,118514
23	3,170231	3,275724	5,089226	3,275724	1	1	3,275724	2,948534	3,275724	3,170231	1	3,118514
24	3,170231	3,275724	3,170231	3,275724	1	1	3,275724	2,948534	3,275724	3,170231	1	3,118514
25	1	3,275724	3,170231	3,275724	1	1	3,275724	4,582657	3,275724	3,170231	1	3,118514
26	3,170231	3,275724	3,170231	3,275724	1	1	3,275724	2,948534	3,275724	3,170231	3,344685	3,118514
27	3,170231	1	3,170231	3,275724	1	1	3,275724	4,582657	3,275724	1	1	3,118514
28	3,170231	3,275724	3,170231	3,275724	1	1	3,275724	2,948534	3,275724	3,170231	1	3,118514
29	3,170231	3,275724	3,170231	3,275724	1	1	3,275724	2,948534	3,275724	3,170231	1	3,118514
30	3,170231	3,275724	3,170231	3,275724	1	1	3,275724	2,948534	3,275724	3,170231	1	3,118514
31	3,170231	3,275724	3,170231	3,275724	1	1	3,275724	2,948534	3,275724	3,170231	1	3,118514
32	3,170231	3,275724	3,170231	3,275724	1	1	3,275724	2,948534	3,275724	3,170231	1	3,118514
33	3,170231	3,275724	3,170231	3,275724	1	1	3,275724	2,948534	3,275724	3,170231	1	3,118514
34	3,170231	3,275724	3,170231	3,275724	1	1	3,275724	2,948534	3,275724	3,170231	1	3,118514
35	3,170231	3,275724	3,170231	3,275724	2,989003	1	3,275724	4,582657	3,275724	3,170231	1	1

NO	Successive Interval					Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5					
1	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4
2	3,220496	2,943802	2,918996	3,118514	3,275724	4,582657	3,220496	1	4,840348	2,813503
3	3,220496	2,943802	2,918996	1	3,275724	2,948534	3,220496	1	3,077602	2,813503
4	3,220496	2,943802	2,918996	1	3,275724	2,948534	3,220496	1	3,077602	2,813503
5	3,220496	2,943802	5,089226	1	3,275724	4,582657	3,220496	1	4,840348	2,813503
6	3,220496	4,807398	2,918996	1	3,275724	4,582657	3,220496	1	3,077602	2,813503
7	3,220496	1	2,918996	1	3,275724	2,948534	3,220496	1	3,077602	2,813503
8	3,220496	2,943802	2,918996	1	3,275724	2,948534	1	1	3,077602	4,627006
9	3,220496	2,943802	2,918996	1	3,275724	2,948534	3,220496	1	3,077602	2,813503
10	3,220496	2,943802	2,918996	1	3,275724	2,948534	5,269619	1	3,077602	4,627006
11	3,220496	2,943802	2,918996	1	3,275724	2,948534	3,220496	1	3,077602	2,813503
12	3,220496	2,943802	2,918996	1	3,275724	2,948534	3,220496	1	3,077602	1
13	3,220496	2,943802	2,918996	1	3,275724	2,948534	3,220496	1	3,077602	2,813503
14	3,220496	2,943802	2,918996	1	3,275724	2,948534	3,220496	1	3,077602	2,813503
15	3,220496	2,943802	2,918996	1	1	2,948534	3,220496	1	3,077602	2,813503
16	3,220496	2,943802	2,918996	1	3,275724	4,582657	3,220496	1	4,840348	2,813503
17	1	4,807398	1	1	3,275724	2,948534	3,220496	1	3,077602	2,813503
18	3,220496	2,943802	2,918996	1	3,275724	4,582657	3,220496	1	3,077602	2,813503
19	3,220496	2,943802	1	1	3,275724	2,948534	3,220496	1	3,077602	2,813503
20	3,220496	2,943802	2,918996	1	3,275724	2,948534	3,220496	1	3,077602	2,813503
21	5,269619	4,807398	1	1	3,275724	2,948534	3,220496	3,344685	4,840348	2,813503
22	3,220496	2,943802	2,918996	3,118514	3,275724	4,582657	3,220496	1	3,077602	2,813503
23	5,269619	1	2,918996	1	3,275724	2,948534	3,220496	1	3,077602	2,813503
24	3,220496	2,943802	2,918996	1	3,275724	4,582657	3,220496	1	3,077602	2,813503
25	3,220496	2,943802	2,918996	1	3,275724	2,948534	5,269619	1	3,077602	2,813503
26	3,220496	2,943802	2,918996	1	3,275724	2,948534	3,220496	1	3,077602	2,813503
27	3,220496	2,943802	2,918996	1	5,551447	2,948534	3,220496	1	3,077602	1
28	3,220496	2,943802	2,918996	1	3,275724	2,948534	3,220496	1	3,077602	2,813503
29	3,220496	2,943802	2,918996	1	3,275724	2,948534	3,220496	1	3,077602	1
30	3,220496	2,943802	2,918996	1	3,275724	1	3,220496	1	4,840348	2,813503
31	3,220496	2,943802	2,918996	1	3,275724	2,948534	3,220496	1	3,077602	2,813503
32	3,220496	2,943802	2,918996	1	3,275724	2,948534	3,220496	1	3,077602	2,813503
33	3,220496	2,943802	2,918996	1	3,275724	2,948534	3,220496	1	3,077602	2,813503
34	3,220496	2,943802	2,918996	1	3,275724	2,948534	3,220496	1	1	4,627006
35	3,220496	2,943802	2,918996	1	3,275724	4,582657	3,220496	1	3,077602	2,813503

LAMPIRAN 3. HASIL UJI VALIDITAS

Correlations

	X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	X.1.6	X.1.7	XT.1
X.1.1 Pearson Correlation	1	.000	-.029	-.017	.254	-.042	-.017	.457**
Sig. (2-tailed)		1.000	.867	.924	.141	.810	.924	.006
N	35	35	35	35	35	35	35	35
X.1.2 Pearson Correlation	.000	1	.000	.000	.000	.515**	.000	.437**
Sig. (2-tailed)	1.000		1.000	1.000	1.000	.002	1.000	.009
N	35	35	35	35	35	35	35	35
X.1.3 Pearson Correlation	-.029	.000	1	-.017	-.053	-.042	-.017	.352'
Sig. (2-tailed)	.867	1.000		.924	.764	.810	.924	.038
N	35	35	35	35	35	35	35	35
X.1.4 Pearson Correlation	-.017	.000	-.017	1	-.030	-.024	.327	.441**
Sig. (2-tailed)	.924	1.000	.924		.864	.891	.055	.008
N	35	35	35	35	35	35	35	35
X.1.5 Pearson Correlation	.254	.000	-.053	-.030	1	-.075	-.030	.380'
Sig. (2-tailed)	.141	1.000	.764	.864		.667	.864	.024
N	35	35	35	35	35	35	35	35
X.1.6 Pearson Correlation	-.042	.515**	-.042	-.024	-.075	1	-.024	.356'
Sig. (2-tailed)	.810	.002	.810	.891	.667		.891	.036
N	35	35	35	35	35	35	35	35
X.1.7 Pearson Correlation	-.017	.000	-.017	.327	-.030	-.024	1	.441**
Sig. (2-tailed)	.924	1.000	.924	.055	.864	.891		.008
N	35	35	35	35	35	35	35	35
XT.1 Pearson Correlation	.457**	.437**	.352'	.441**	.380'	.356'	.441**	1
Sig. (2-tailed)	.006	.009	.038	.008	.024	.036	.008	
N	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

Correlations

	X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5	XT.2
X.2.1 Pearson Correlation	1	-.256	-.442**	-.106	-.158	.326'
Sig. (2-tailed)		.137	.008	.546	.363	.039
N	35	35	35	35	35	35
X.2.2 Pearson Correlation	-.256	1	.359'	.000	.515**	.596**
Sig. (2-tailed)	.137		.034	1.000	.002	.000
N	35	35	35	35	35	35
X.2.3 Pearson Correlation	-.442**	.359'	1	-.042	.042	.354'
Sig. (2-tailed)	.008	.034		.810	.810	.037
N	35	35	35	35	35	35
X.2.4 Pearson Correlation	-.106	.000	-.042	1	.061	.338'
Sig. (2-tailed)	.546	1.000	.810		.729	.046
N	35	35	35	35	35	35
X.2.5 Pearson Correlation	-.158	.515**	.042	.061	1	.514**
Sig. (2-tailed)	.363	.002	.810	.729		.002
N	35	35	35	35	35	35
XT.2 Pearson Correlation	.326'	.596**	.354'	.338'	.514**	1
Sig. (2-tailed)	.039	.000	.037	.046	.002	
N	35	35	35	35	35	35

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

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

Correlations

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	ZT
Z.1	Pearson Correlation	1	-.253	.017	-.024	.000	.339'
	Sig. (2-tailed)		.143	.924	.891	1.000	.046
	N	35	35	35	35	35	35
Z.2	Pearson Correlation	-.253	1	-.394'	-.034	.000	.356'
	Sig. (2-tailed)	.143		.019	.845	1.000	.036
	N	35	35	35	35	35	35
Z.3	Pearson Correlation	.017	-.394'	1	.042	.000	.336'
	Sig. (2-tailed)	.924	.019		.810	1.000	.048
	N	35	35	35	35	35	35
Z.4	Pearson Correlation	-.024	-.034	.042	1	.000	.406'
	Sig. (2-tailed)	.891	.845	.810		1.000	.015
	N	35	35	35	35	35	35
Z.5	Pearson Correlation	.000	.000	.000	.000	1	.431''
	Sig. (2-tailed)	1.000	1.000	1.000	1.000		.010
	N	35	35	35	35	35	35
ZT	Pearson Correlation	.339'	.356'	.336'	.406'	.431''	1
	Sig. (2-tailed)	.046	.036	.048	.015	.010	
	N	35	35	35	35	35	35

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

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

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	YT
Y.1	Pearson Correlation	1	-.074	-.074	.145	.000	.563''
	Sig. (2-tailed)		.674	.674	.407	1.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y.2	Pearson Correlation	-.074	1	-.029	.145	.000	.408'
	Sig. (2-tailed)	.674		.867	.407	1.000	.015
	N	35	35	35	35	35	35
Y.3	Pearson Correlation	-.074	-.029	1	.347'	.000	.363'
	Sig. (2-tailed)	.674	.867		.041	1.000	.031
	N	35	35	35	35	35	35
Y.4	Pearson Correlation	.145	.145	.347'	1	-.163	.608''
	Sig. (2-tailed)	.407	.407	.041		.350	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y.5	Pearson Correlation	.000	.000	.000	-.163	1	.396'
	Sig. (2-tailed)	1.000	1.000	1.000	.350		.019
	N	35	35	35	35	35	35
YT	Pearson Correlation	.563''	.408'	.363'	.608''	.396'	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.031	.000	.019	
	N	35	35	35	35	35	35

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

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

LAMPIRAN 4. HASIL UJI RELIABILITAS

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X.1.1 X.1.2 X.1.3 X.1.4 X.1.5 X.1.6 X.1.7
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.709	7

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

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.683	5

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

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.671	5

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

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.662	5

LAMPIRAN 5. HASIL UJI NORMALITAS DATA

NPART TESTS

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

/MISSING ANALYSIS.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Lingkungan Kerja	Kompensasi	Motivasi Karyawan Bagian Produksi Mebel UD. Lumintu Ambulu Jember	Kinerja Karyawan Bagian Produksi Mebel UD. Lumintu Ambulu Jember
N		35	35	35	35
Normal Parameters ^a	Mean	2.7146	2.8186	2.7396	2.7893
	Std. Deviation	.36035	.33961	.34042	.41518
Most Extreme Differences	Absolute	.158	.141	.155	.122
	Positive	.124	.113	.116	.098
	Negative	-.158	-.141	-.155	-.122
Kolmogorov-Smirnov Z		1.127	1.087	1.115	.976
Asymp. Sig. (2-tailed)		.143	.157	.148	.193

a. Test distribution is Normal.

LAMPIRAN 6. HASIL ANALISIS JALUR X → Z

DESCRIPTIVES VARIABLES=X.1 X.2 Z Y

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	35	2.27	4.29	2.7146	.36035
Kompensasi	35	1.82	4.20	2.8186	.33961
Motivasi Karyawan Bagian Produksi Mebel UD. Lumintu Ambulu Jember	35	2.22	4.20	2.7396	.34042
Kinerja Karyawan Bagian Produksi Mebel UD. Lumintu Ambulu Jember	35	2.25	4.40	2.7893	.41518
Valid N (listwise)	35				

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN

/DEPENDENT Z

/METHOD=ENTER X.1 X.2

/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)

/RESIDUALS NORM(ZRESID) .

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Motivasi Karyawan Bagian Produksi Mebel UD. Lumintu Ambulu Jember	2.7396	.34042	35
Lingkungan Kerja	2.7146	.36035	35
Kompensasi	2.8186	.33961	35

Correlations

	Motivasi Karyawan Bagian Produksi Mebel UD. Lumintu Ambulu Jember	Lingkungan Kerja	Kompensasi
Pearson Correlation	Motivasi Karyawan Bagian Produksi Mebel UD. Lumintu Ambulu Jember	.633	.593
	Lingkungan Kerja	1.000	.538
	Kompensasi	.593	1.000
Sig. (1-tailed)	Motivasi Karyawan Bagian Produksi Mebel UD. Lumintu Ambulu Jember	.000	.000
	Lingkungan Kerja	.000	.000
	Kompensasi	.000	.000
N	Motivasi Karyawan Bagian Produksi Mebel UD. Lumintu Ambulu Jember	35	35
	Lingkungan Kerja	35	35
	Kompensasi	35	35

Variables Entered/Removed^b

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi, Lingkungan Kerja ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Motivasi Karyawan Bagian Produksi Mebel UD. Lumintu Ambulu Jember

Model Summary^b

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.700 ^a	.490	.459	.25048

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

b. Dependent Variable: Motivasi Karyawan Bagian Produksi Mebel UD. Lumintu Ambulu Jember

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.932	2	.966	15.401	.000 ^a
	Residual	2.008	32	.063		
	Total	3.940	34			

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

b. Dependent Variable: Motivasi Karyawan Bagian Produksi Mebel UD. Lumintu Ambulu Jember

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.603	.392		1.539	.134		
	Lingkungan Kerja	.417	.141	.441	2.947	.006	.710	1.408
	Kompensasi	.357	.150	.356	2.376	.024	.710	1.408

a. Dependent Variable: Motivasi Karyawan Bagian Produksi Mebel UD. Lumintu Ambulu Jember

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Lingkungan Kerja	Kompensasi
1	1	2.985	1.000	.00	.00	.00
	2	.008	18.790	.65	.74	.00
	3	.007	21.291	.35	.25	1.00

a. Dependent Variable: Motivasi Karyawan Bagian Produksi Mebel UD. Lumintu Ambulu Jember

Residuals Statistics^a

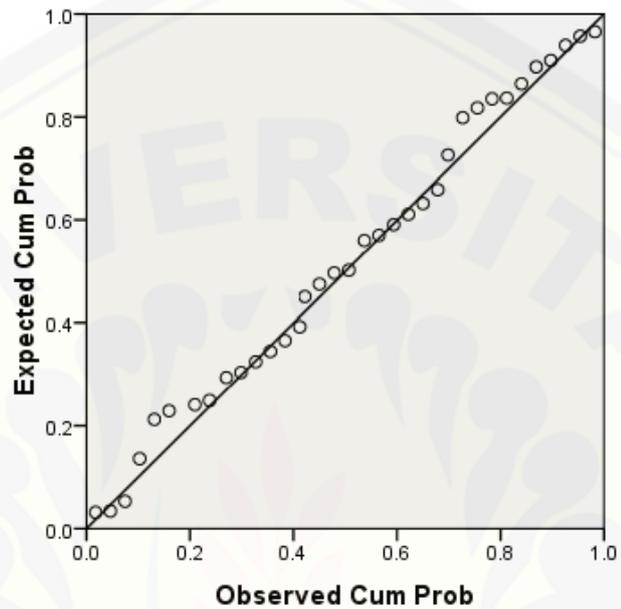
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.3352	3.8873	2.7396	.23840	35
Std. Predicted Value	-1.697	4.814	.000	1.000	35
Standard Error of Predicted Value	.045	.211	.066	.033	35
Adjusted Predicted Value	2.1576	3.1211	2.7139	.16798	35
Residual	-.59213	.65217	.00000	.24300	35
Std. Residual	-2.364	2.604	.000	.970	35
Stud. Residual	-2.475	2.705	.037	1.069	35
Deleted Residual	-.64888	1.07891	.02570	.32006	35
Stud. Deleted Residual	-2.709	3.031	.038	1.142	35
Mahal. Distance	.147	23.174	1.943	4.187	35
Cook's Distance	.000	4.392	.162	.742	35
Centered Leverage Value	.004	.682	.057	.123	35

a. Dependent Variable: Motivasi Karyawan Bagian Produksi Mebel UD. Lumintu Ambulu Jember

Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

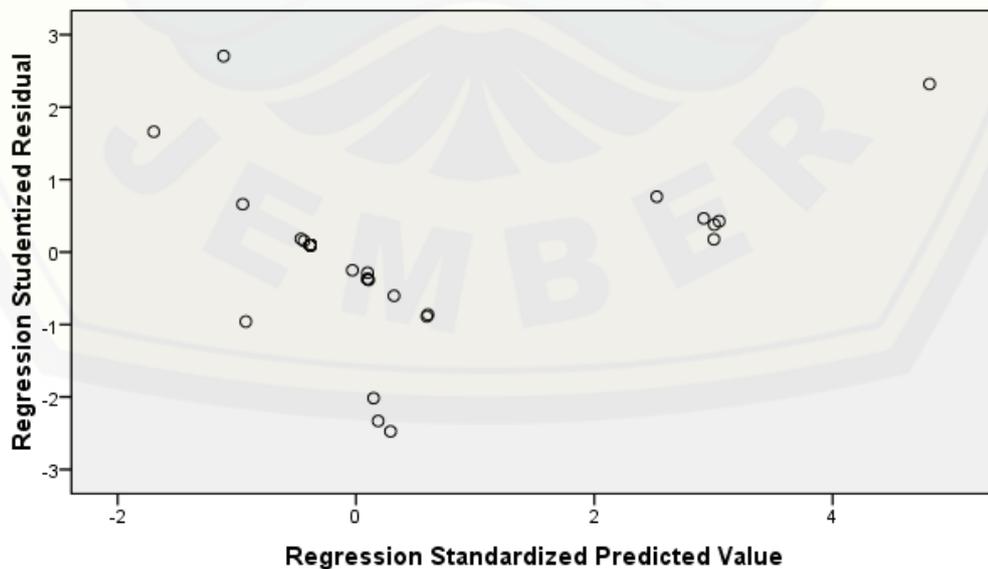
Dependent Variable: Motivasi Karyawan Bagian Produksi Mebel UD. Lumintu Ambulu Jember



Hasil Uji Heterokedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Motivasi Karyawan Bagian Produksi Mebel UD. Lumintu Ambulu Jember



LAMPIRAN 7. HASIL ANALISIS JALUR X → Y

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

/RESIDUALS NORM(ZRESID) .
```

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan Bagian Produksi Mebel UD. Lumintu Ambulu Jember	2.7893	.41518	35
Lingkungan Kerja	2.7146	.36035	35
Kompensasi	2.8186	.33961	35

Correlations

		Kinerja Karyawan Bagian Produksi Mebel UD. Lumintu Ambulu Jember	Lingkungan Kerja	Kompensasi
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan Bagian Produksi Mebel UD. Lumintu Ambulu Jember	1.000	.622	.697
	Lingkungan Kerja	.622	1.000	.538
	Kompensasi	.697	.538	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan Bagian Produksi Mebel UD. Lumintu Ambulu Jember	.000	.000	.000
	Lingkungan Kerja	.000	.000	.000
	Kompensasi	.000	.000	.000
N	Kinerja Karyawan Bagian Produksi Mebel UD. Lumintu Ambulu Jember	35	35	35
	Lingkungan Kerja	35	35	35
	Kompensasi	35	35	35

Variables Entered/Removed^b

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

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Bagian Produksi Mebel UD. Lumintu Ambulu Jember

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.572	.545	.27995

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Bagian Produksi Mebel UD. Lumintu Ambulu Jember

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.353	2	1.676	21.391	.000 ^a
	Residual	2.508	32	.078		
	Total	5.861	34			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Bagian Produksi Mebel UD. Lumintu Ambulu Jember

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.056	.438		-.128	.899		
	Lingkungan Kerja	.401	.158	.348	2.535	.016	.710	1.408
	Kompensasi	.623	.168	.510	3.716	.001	.710	1.408

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Bagian Produksi Mebel UD. Lumintu Ambulu Jember

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Lingkungan Kerja	Kompensasi
1	1	2.985	1.000	.00	.00	.00
	2	.008	18.790	.65	.74	.00
	3	.007	21.291	.35	.25	1.00

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Bagian Produksi Mebel UD. Lumintu Ambulu Jember

Residuals Statistics^a

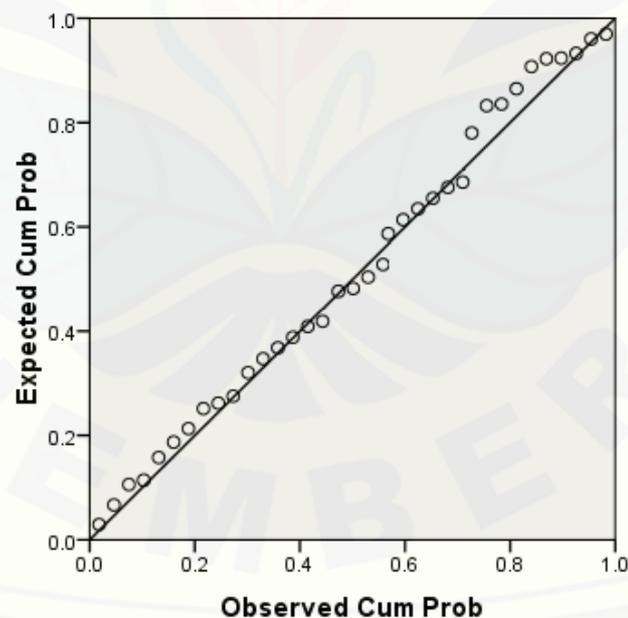
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.1213	4.2801	2.7893	.31403	35
Std. Predicted Value	-2.127	4.747	.000	1.000	35
Standard Error of Predicted Value	.051	.236	.073	.037	35
Adjusted Predicted Value	1.8624	3.9865	2.7733	.29602	35
Residual	-.52973	.52508	.00000	.27159	35
Std. Residual	-1.892	1.876	.000	.970	35
Stud. Residual	-1.939	2.166	.023	1.031	35
Deleted Residual	-.55622	.74958	.01596	.31271	35
Stud. Deleted Residual	-2.032	2.308	.030	1.057	35
Mahal. Distance	.147	23.174	1.943	4.187	35
Cook's Distance	.000	.825	.060	.160	35
Centered Leverage Value	.004	.682	.057	.123	35

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Bagian Produksi Mebel UD. Lumintu Ambulu Jember

Hasil Uji Normalitas

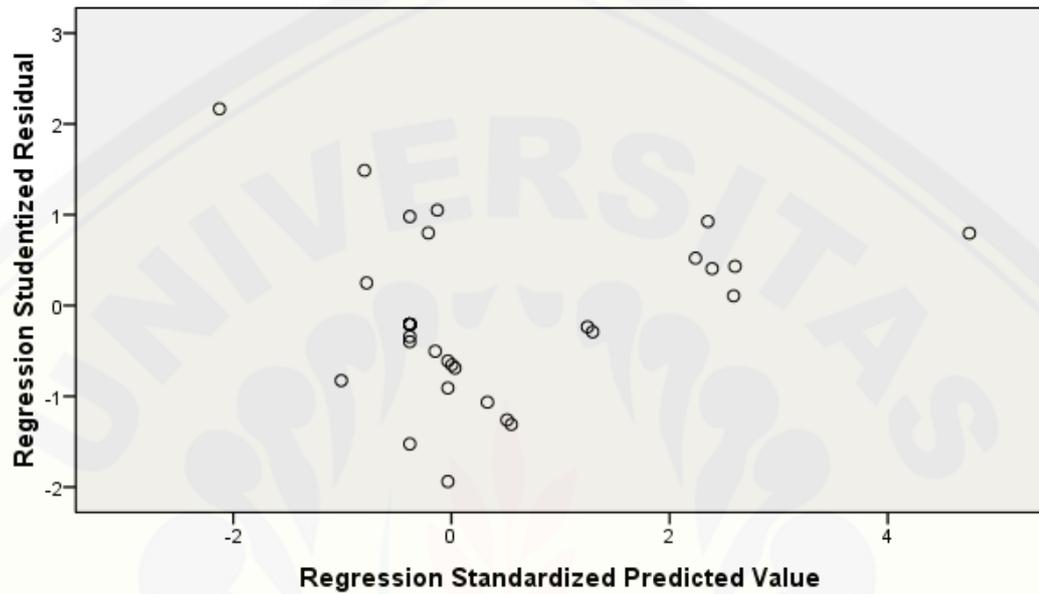
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan Bagian Produksi Mebel UD. Lumintu Ambulu Jember



Hasil Uji Heterokedastisitas**Scatterplot**

Dependent Variable: Kinerja Karyawan Bagian Produksi Mebel UD. Lumintu Ambulu Jember



LAMPIRAN 8. HASIL ANALISIS JALUR Z → Y

```

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

/RESIDUALS NORM(ZRESID) .
    
```

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan Bagian Produksi Mebel UD. Lumintu Ambulu Jember	2.7893	.41518	35
Motivasi Karyawan Bagian Produksi Mebel UD. Lumintu Ambulu Jember	2.7396	.34042	35

Correlations

		Kinerja Karyawan Bagian Produksi Mebel UD. Lumintu Ambulu Jember	Motivasi Karyawan Bagian Produksi Mebel UD. Lumintu Ambulu Jember
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan Bagian Produksi Mebel UD. Lumintu Ambulu Jember	1.000	.690
	Motivasi Karyawan Bagian Produksi Mebel UD. Lumintu Ambulu Jember	.690	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan Bagian Produksi Mebel UD. Lumintu Ambulu Jember	.	.000
	Motivasi Karyawan Bagian Produksi Mebel UD. Lumintu Ambulu Jember	.000	.
N	Kinerja Karyawan Bagian Produksi Mebel UD. Lumintu Ambulu Jember	35	35
	Motivasi Karyawan Bagian Produksi Mebel UD. Lumintu Ambulu Jember	35	35

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Karyawan Bagian Produksi Mebel UD. Lumintu Ambulu Jember ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Bagian Produksi Mebel UD. Lumintu Ambulu Jember

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 ^a	.476	.461	.30492

a. Predictors: (Constant), Motivasi Karyawan Bagian Produksi Mebel UD. Lumintu Ambulu Jember

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Bagian Produksi Mebel UD. Lumintu Ambulu Jember

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.792	1	2.792	30.033	.000 ^a
	Residual	3.068	33	.093		
	Total	5.861	34			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Karyawan Bagian Produksi Mebel UD. Lumintu Ambulu Jember

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Bagian Produksi Mebel UD. Lumintu Ambulu Jember

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.483	.424		1.139	.263
	Motivasi Karyawan Bagian Produksi Mebel UD. Lumintu Ambulu Jember	.842	.154	.690	5.480	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Bagian Produksi Mebel UD. Lumintu Ambulu Jember

Hasil Uji Normalitas**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

Dependent Variable: Kinerja Karyawan Bagian Produksi Mebel UD. Lumintu Ambulu Jember

