



**PENGARUH KOMPENSASI LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NUR SEMSETA INDAH  
CABANG JEMBER**

*THE INFLUENCE OF COMPENSATION WORK ENVIRONMENT AND  
MOTIVATION ON PERFORMANCE EMPLOYEES DEPARTMENT AT PT. NUR  
SEMESTA INDAH JEMBER BRANCH*

**SKRIPSI**

Oleh

**Taufiqi Wildani Adiputra**

**NIM 110810201071**

**Jurusan Manajemen**

**Fakultas Ekonomi**

**Universitas Jember**

**2016**



**PENGARUH KOMPENSASI LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NUR SEMSETA INDAH  
CABANG JEMBER**

*THE INFLUENCE OF COMPENSATION WORK ENVIRONMENT AND  
MOTIVATION ON PERFORMANCE EMPLOYEES DEPARTMENT AT PT. NUR  
SEMESTA INDAH JEMBER BRANCH*

**SKRIPSI**

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

Oleh

**Taufiqi Wildani Adiputra**

**NIM 110810201071**

**Jurusan Manajemen**

**Fakultas Ekonomi**

**Universitas Jember**

**2016**

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang betanda tangan di bawah ini:

Nama : Taufiqi Wildani Adiputra

NIM : 110810201071

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember” berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan hasil dari karya saya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa adanya paksaan dari pihak manapun dan apabila di kemudian hari terdapat ketidakbenaran pada pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Jember.

Jember, 18 Maret 2016

Yang Menyatakan,

**Taufiqi Wildani Adiputra**

NIM. 110810201071

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI LINGKUNGAN KERJA  
DAN MOTIVASI TERHADAP KARYAWAN PADA PT.  
NUR SEMESTA INDAH CABANG JEMBER

Nama Mahasiswa : Taufiqi Wildani Adiputra

NIM : 110810201071

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 18 Maret 2016

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Sunardi M.M.  
NIP. 1953040 3198503 1 001

Ema Desia Prajitiasari S.E.,M.M.  
NIP. 19791221 200812 2 002

Menyetujui,  
Ketua Program Studi S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE, MM  
NIP. 19780525 2003122002

**JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPENSASI LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NUR SEMESTA INDAH  
CABANG JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

**Nama : Taufiqi Wildani Adiputra**

**NIM : 110810201071**

**Jurusan : Manajemen**

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal :

**13 April 2016**

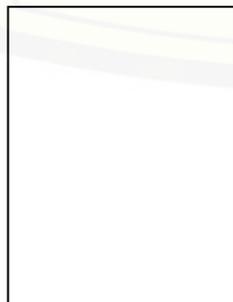
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

**Ketua : Dr. Purnamie Titisari S.E., M.Si : (.....)**  
**NIP 197501062000032001**

**Sekretaris : Dra. Lilik Farida M.Si. : (.....)**  
**NIP 196311281989022001**

**Anggota : Drs. Ketut Indraningrat M.Si. : (.....)**  
**NIP 196107101989021002**



Mengetahui/ Menyetujui  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Jember

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

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, saya persembahkan karya tulis skripsi ini sebagai bentuk ungkapan rasa terima kasih atas dukungan, doa dan inspirasinya, kepada :

1. Kedua Orang tua Bapak Suwadi dan Ibu Efie Fadrijah serta Adiku tercinta Febrian Prasetya Adiputra
2. Bapak Marwan Usman Nadhy selaku kepala cabang PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember
3. Kawan-kawanku Manajemen 2011 UNEJ
4. Almamater Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang aku banggakan

MOTO

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan” - QS. Al. Insyirah 5-6

“Jadilah kamu manusia yang pada kelahiranmu semua orang tertawa bahagia, tetapi hanya kamu sendiri yang menangis; dan pada kematianmu semua orang menangis sedih, tetapi hanya kamu sendiri yang tersenyum” - Mahatma Gandhi

" Great people in any field is not new work because they are inspired, but they become inspired as they prefer to work. They do not waste time waiting for inspiration. "(Ernest Newman)

## RINGKASAN

**Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember;** Taufiqi Wildani Adiputra, 110810201071; 2016: 101 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Setiap perusahaan tentunya mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Tujuan tersebut tercapai dengan mendayagunakan sumber-sumber dayanya yang ada terutama sumber daya manusianya. Pengembangan sumber daya manusia penting dilakukan bagi perusahaan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan harus menemukan, merekrut dan memilih sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan yang luas serta keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya memiliki produktifitas yang tinggi, tetapi juga mampu menjaga dan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi (X3) terhadap Kinerja (Y). Obyek penelitian ini adalah PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, penelitian ini diklasifikasikan sebagai penelitian penjelasan (explanatory research). Populasi penelitian adalah karyawan pada PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember yang berjumlah 30 orang. Penelitian ini menggunakan metode sensus dimana yang menjadi obyek penelitian adalah seluruh karyawan PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember. Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner sedangkan data sekunder diambil dari artikel, jurnal, dan internet. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember.

**Kata Kunci : Kompensasi; Lingkungan; Motivasi dan Kinerja.**

SUMMARY

***The Influence of Compensation Work Environment and Motivation on Employee Performance at PT. Nur Semesta Indah Jember Branch; Taufiqi Wildani Adiputra, 110810201071; 2016: 101 pages; Management Faculty of Economics, University of Jember.***

Each company must have a goal to be achieved. The purpose is achieved by efficient use of its resources which exist primarily manusianya. Pengembangan resources human resources is important for companies to produce quality human resources. Companies must find, recruit and select human resources who have extensive knowledge, skills and abilities needed by the company. Qualified human resources not only has high productivity, but also able to maintain and improve its performance in the company.

The purpose of this study to determine and analyze the effect of Compensation (X1), Working Environment (X2) and motivation (X3) on Performance (Y). This research object is PT. Nur Semesta Indah Branch Jember. Based on the background and the formulation of the problem, this research study is classified as an explanation (explanatory research). The study population were employees at PT. Nur Semesta Indah Branch Jember totaling 30 people This study uses census which is becoming obojek research are all employees of PT. Nur Semesta Indah Branch Jember. This study uses two sources of data, primary data and secondary data. Primary data were obtained from the results of questionnaires and secondary data taken from articles, journals, and Internet. Data analysis technique used is multiple linear regression analysis.

The results of this study indicate that compensation is positive and significant effect on the performance of employees at PT. Nur Semesta Indah Branch Jember, work environment positive and significant effect on the performance of employees at PT. Nur Semesta Indah Branch Jember and motivation positive and significant impact on the performance of employees at PT. Nur Semesta Indah Branch Jember.

**Key Words : Compensation; Environment; Motivation and Performance.**

## PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah menganugerahkan limpahan berkah, rahmat dan petunjuk-Nya sehingga penulis diberikan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH KOMPENSASI LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NUR SEMESTA INDAH CABANG JEMBER”.

Skripsi ini dibuat sebagai akhir dari rangkaian pembelajaran selama menimba ilmu di Perguruan Tinggi sekaligus menjadi syarat menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun untuk dapat memperbaiki segala kekurangannya.

Penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan oleh semua pihak baik berupa dukungan, bimbingan, doa, inspirasi maupun yang lainnya hingga pada akhirnya dapat terselesaikan dengan baik. Semoga Allah selalu melimpahkan rahmat, karunia dan keberkahan di dunia dan akhirat atas apa yang telah diberikan kepada penulis. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan penghargaan dan terima kasih yang tiada hingga kepada:

1. Bapak Drs. Sunardi MM, selaku Dosen Pembimbing I yang dengan ikhlas memberikan waktu, nasihat dan bimbingannya hingga tugas akhir ini selesai meskipun beliau banyak kesibukan.
2. Ibu Ema Desia Prajitiasari SE, MM, selaku Dosen Pembimbing II yang juga sukarela memberikan banyak ilmu dan waktunya untuk memperbaiki dan memberikan pengarahan kepada penulis dengan penuh kesabaran.
3. Bapak Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
4. Bapak Dr. Handriyono, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

5. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih SE, MM. selaku Ketua Program Studi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
6. Bapak Marwan Usman Nadhy, selaku kepala cabang PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember yang telah membantu dan memberikan motivasi kepada penulis.
7. Kedua orang tua saya tercinta yang menjadi motivator utama saya dan memberikan doa, restu serta jasa-jasanya dengan tulus dan ikhlas.
8. Saudara-saudara saya yang sering menyemangati.
9. Teman-teman seperjuangan Manajemen angkatan 2011.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang memberikan bantuan, doa dan inspirasinya sehingga skripsi ini terselesaikan.

Jember, 18 Maret 2016

Penulis

DAFTAR ISI

|  | <b>Halaman</b> |
|--|----------------|
| <b>HALAMAN JUDUL</b> .....                         | <b>i</b>       |
| <b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....                    | <b>ii</b>      |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....                   | <b>iii</b>     |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....                    | <b>iv</b>      |
| <b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....                   | <b>v</b>       |
| <b>MOTTO</b> .....                                 | <b>vi</b>      |
| <b>RINGKASAN</b> .....                             | <b>vii</b>     |
| <b>SUMMARY</b> .....                               | <b>viii</b>    |
| <b>PRAKATA</b> .....                               | <b>ix</b>      |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                            | <b>xi</b>      |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                          | <b>xiv</b>     |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                         | <b>xv</b>      |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....                       | <b>xvi</b>     |
| <b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....                    | <b>1</b>       |
| 1.1 Latar Belakang Masalah .....                   | 1              |
| 1.2 Rumusan Masalah .....                          | 4              |
| 1.3 Tujuan Penelitian.....                         | 4              |
| 1.4 Manfaat Penelitian.....                        | 5              |
| <b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....               | <b>6</b>       |
| 2.1 Kajian Teoritis .....                          | 6              |
| 2.1.1 Kompensasi .....                             | 6              |
| a. Jenis-jenis Kompensasi .....                    | 7              |
| b. Tujuan Kompensasi .....                         | 7              |
| c. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kompensasi ..... | 8              |
| 2.1.2 Lingkungan Kerja .....                       | 10             |
| a. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja .....              | 10             |
| b. Aspek Lingkungan Kerja.....                     | 12             |

|   |           |
|---|-----------|
| c. Manfaat Lingkungan Kerja.....                                      | 13        |
| 2.1.3 Motivasi.....   | 13        |
| a. Teori Motivasi .....   | 14        |
| b. Manfaat Motivasi .....   | 18        |
| 2.1.4 Kinerja.....  | 19        |
| a. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja.....                        | 19        |
| b. Metode Penilaian Kerja .....                                       | 20        |
| c. Aspek-aspek Penilaian Kerja .....                                  | 21        |
| d. Manfaat Penilaian Kinerja.....                                     | 22        |
| 2.2 Kajian Empiris.....   | 23        |
| 2.3 Kerangka Konseptual .....   | 26        |
| 2.4 Hipotesis.....  | 26        |
| <b>BAB 3 METODE PENELITIAN .....</b>                                  | <b>28</b> |
| 3.1 Rancangan Penelitian .....  | 28        |
| 3.2 Populasi dan Sampel .....   | 28        |
| 3.3 Jenis-Jenis Data dan Sumber.....                                  | 29        |
| 3.4 Metode Pengumpulan Data .....                                     | 30        |
| 3.5 Identifikasi Variabel .....                                       | 30        |
| 3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel .....          | 31        |
| 3.7 Metode Analisis Data .....  | 35        |
| 3.8 Kerangka Pemecahan Masalah.....                                   | 42        |
| <b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>                              | <b>44</b> |
| 4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....                                    | 44        |
| 4.1.1 Sejarah Singkat BPR dan PT Nur Semesta Indah Cabang Jember..... | 44        |
| 4.1.2 Visi, Misi dan Moto PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember.....    | 45        |
| 4.1.3 Struktur Organisasi PT. Nur Semesta Indah Jember .....          | 46        |
| 4.2 Deskripsi Responden .....   | 52        |
| 4.3 Deskripsi Variabel Penelitian .....                               | 54        |
| 4.3.1 Pengujian Instrumen.....  | 60        |

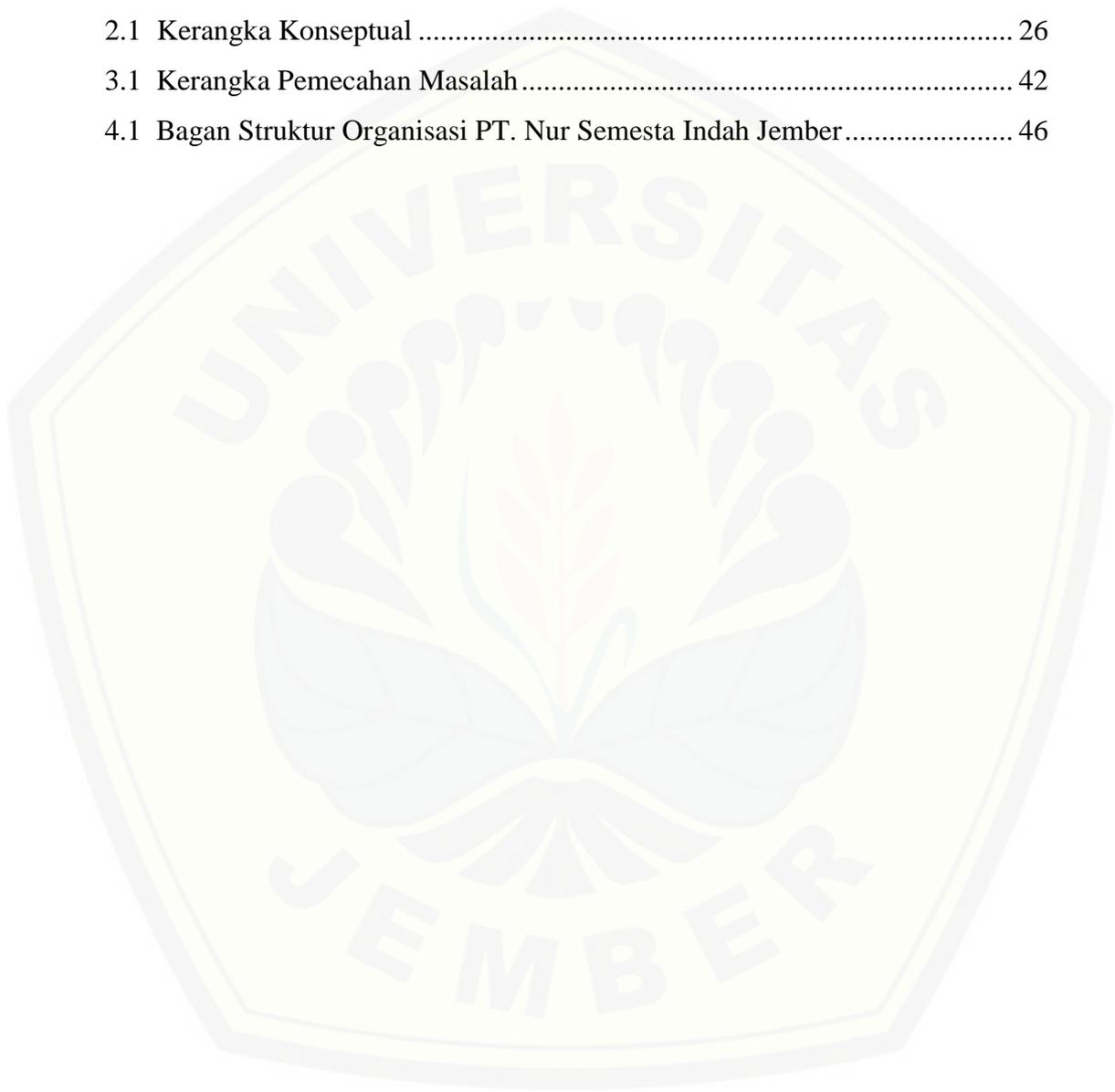
|  |           |
|--|-----------|
| a. Uji Validitas .....   | 60        |
| b. Uji Reliabilitas .....                                      | 62        |
| 4.3.2 Uji Normalitas Data.....                                 | 63        |
| 4.3.3 Uji Analisis Regresi Linear Berganda .....               | 64        |
| 4.3.4 Uji Asumsi Klasik .....                                  | 65        |
| a. Uji Multikolinear .....                                     | 65        |
| b. Uji Heteroskedastisitas .....                               | 66        |
| 4.3.5 Uji Hipotesis .....                                      | 67        |
| a. Uji Parsial (Uji t) .....                                   | 67        |
| b. Uji Simultan (Uji F).....                                   | 68        |
| 4.4 Pembahasan .....   | 69        |
| 4.4.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....       | 69        |
| 4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 70.       |
| 4.4.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....        | 71        |
| 4.5 Keterbatasan Penelitian .....                              | 73        |
| <b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>                       | <b>74</b> |
| 5.1 Kesimpulan.....  | 74        |
| 5.2 Saran .....  | 75        |
| DAFTAR PUSTAKA.....  | 76        |
| DAFTAR LAMPIRAN .....  | 79        |

**DAFTAR TABEL**

|   | <b>Halaman</b> |
|---|----------------|
| 2.1 Penelitian Terdahulu.....   | 25             |
| 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur.....                           | 52             |
| 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....                 | 53             |
| 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....            | 53             |
| 4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kompensasi .....    | 54             |
| 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja... | 55             |
| 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Motivasi.....       | 57             |
| 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja.....        | 59             |
| 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi .....                       | 60             |
| 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja .....                 | 61             |
| 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi .....                        | 61             |
| 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja .....                         | 62             |
| 4.12 Hasil Uji Reliabilitas .....                                       | 62             |
| 4.13 Hasil Uji Normalitas Data .....                                    | 63             |
| 4.14 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....                   | 64             |
| 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas.....                                   | 65             |
| 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....                                 | 66             |

**DAFTAR GAMBAR**

|  | <b>Halaman</b> |
|--|----------------|
| 2.1 Kerangka Konseptual .....                                    | 26             |
| 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah .....                             | 42             |
| 4.1 Bagan Struktur Organisasi PT. Nur Semesta Indah Jember ..... | 46             |



**DAFTAR LAMPIRAN**

|  | <b>Halaman</b> |
|--|----------------|
| 1. Lembar Kuesioner Penelitian.....                | 79             |
| 2. Rekapitulasi Jawaban Responden .....            | 83             |
| 3. Data Frekuensi jawaban Responden .....          | 85             |
| 4. Hasil Uji Validitas.....                        | 94             |
| 5. Hasil Uji Reliabilitas.....                     | 98             |
| 6. Hasil Normalitas Data.....                      | 100            |
| 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda..... | 101            |
| 8. Hasil Uji Multikolinieritas .....               | 102            |
| 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....             | 102            |

## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2006:10). Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi dewasa ini, maka setiap perusahaan baik yang bergerak dibidang perdagangan, jasa maupun dibidang perbankan dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut. Untuk dapat menyesuaikan diri, maka setiap perusahaan harus dapat meningkatkan kualitas dan perilaku sumber daya manusianya. Dalam hal ini sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan. Kunci keberhasilan tersebut ditentukan oleh kinerja (*job performance*) dari karyawannya.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Seorang pimpinan harus bisa mengelola beberapa faktor tersebut guna mendapatkan kinerja yang memuaskan dari karyawannya.

Faktor kompensasi didalam suatu perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Keseimbangan dan transparasi dalam kebijakan kompensasi sangat memengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawannya. Penelitian Ari (2012) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan, yang artinya semakin adil dan layak kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan maka produktivitas karyawan akan semakin meningkat.

Lingkungan kerja juga sangat perlu di perhatikan oleh perusahaan atau manajemen guna menjaga kinerja karyawannya. Lingkungan kerja adalah segala

sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan (Nitisemito, 2000:183). Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Semakin kondusif lingkungan kerja yang diciptakan maka semakin nyaman karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga semakin positif pula kinerja yang dihasilkan para karyawan.

Disamping menjaga stabilisasi kinerja dari karyawan, manajemen juga perlu memotivasi semangat kerja para karyawannya. Motivasi sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Menurut Samsudin (2006:281) motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan suatu organisasi. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Jika kinerja yang dimiliki oleh karyawan baik maka kinerja perusahaan juga akan baik, sebaliknya jika kinerja yang dimiliki karyawan kurang baik maka kinerja perusahaan juga akan kurang baik.

PT Bank Pengkreditan Nur Semesta Indah Cabang Jember merupakan suatu perusahaan yang melayani masyarakat dalam bidang jasa keuangan. Dimana perusahaan menerima simpanan hanya dalam bentuk deposito berjangka, tabungan, atau bentuk lainnya yang dipersamakan dan menyalurkan dana sebagai usaha untuk mendapatkan keuntungan. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Seiring berjalannya waktu, PT Nur Semesta Indah Cabang Jember bisa dikatakan kurang dalam memaksimalkan kinerja para karyawannya. Hal tersebut dapat dilihat dari sering tidak terpenuhinya target yang dicanangkan perusahaan. Kurang adilnya pembagian kompensasi yang diberikan perusahaan menimbulkan suasana kerja yang kurang kondusif, menurut kepala cabang PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember para karyawan merasa pemberian kompensasi tidak sebanding dengan kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Belum lagi karena letak kantor PT Nur Semesta Indah yang berada dipinggir jalan raya membuat karyawan terkadang menjadi jenuh karena bising dan juga fasilitas tempat parkir perusahaan yang sempit membuat karyawan kurang nyaman dalam menggunakan fasilitas tersebut. Motivasi yang kurang maksimal juga memengaruhi kinerja para karyawannya. Kurangnya pemberian atau tidak seandainya pemberian *reward* membuat karyawan kurang semangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan dan juga pemberian *punishment* yang kurang tegas membuat karyawan terkesan meremehkan tugas yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan kondisi diatas dapat dijelaskan bahwa pemberian kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi merupakan faktor yang sangat penting dan apabila faktor-faktor tersebut tidak mendapatkan perhatian yang serius dari perusahaan, nantinya akan merugikan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nur Semesta Indah Cabang Jember”.

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember ?
3. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember ?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember .

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

a. Bagi Perusahaan

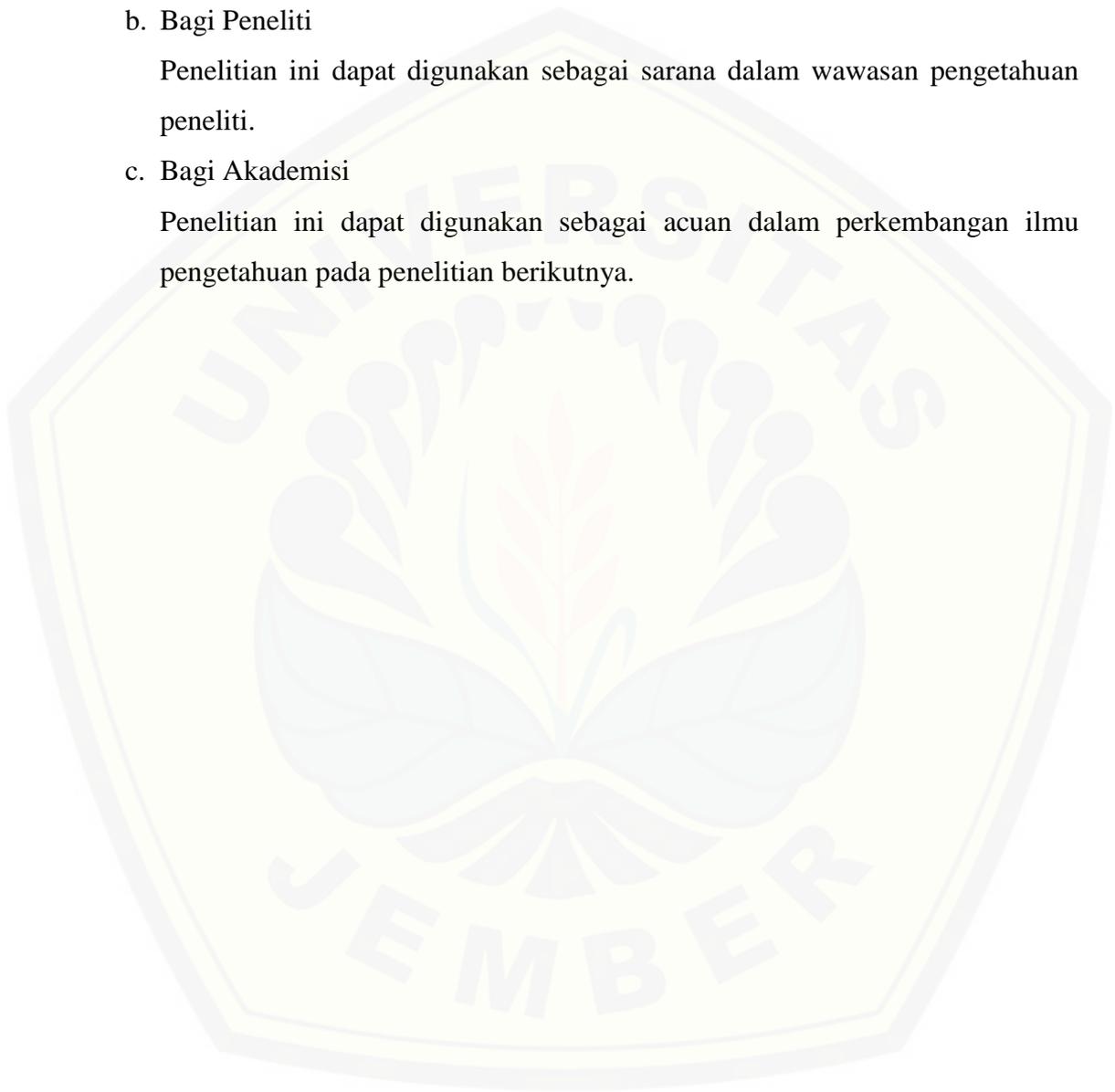
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kebijakan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Nur Semesta Indah itu sendiri.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana dalam wawasan pengetahuan peneliti.

c. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam perkembangan ilmu pengetahuan pada penelitian berikutnya.



## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Kajian Teoritis

#### 2.1.1 Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai atau karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2010 : 155). Kompensasi merupakan faktor yang paling berpengaruh mengapa orang memilih bekerja pada sebuah perusahaan tertentu. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi / perusahaan tempat ia bekerja.

Perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja terlebih dahulu melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil. Sistem tersebut umumnya berisi kriteria penilaian setiap pegawai yang ada misalnya mulai dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, kecepatan kerja, komunikasi dengan pekerja lain, perilaku, pengetahuan atas pekerjaan, dan lain sebagainya.

Penelitian Ari (2012) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan, yang artinya semakin adil dan layak kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan maka produktivitas karyawan akan semakin meningkat.

Menurut Simamora (2004:461): “Ada dua pertimbangan kunci dalam sistem pemberian kompensasi yang efektif. Pertama, sistem kompensasi harus adaptif terhadap situasi. Sistem harus sesuai dengan lingkungan dan mempertimbangkan tujuan, sumber daya, dan struktur organisasi. Kedua, sistem kompensasi harus memotivasi para karyawan. Sistem harus bisa memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan adanya perlakuan adil terhadap karyawan, dan memberikan imbalan terhadap kinerja karyawan”.

#### a. Jenis-Jenis Kompensasi

Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan. Salah satunya menurut Rivai (2004 : 358) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

##### 1. Kompensasi Finansial,

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

- a. Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok ( gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.
- b. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

##### 2. Kompensasi Non Finansial.

Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

#### a. Tujuan Kompensasi

Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal.

Menurut Malayu Hasibuan (2010:121) tujuan kompensasi yaitu:

##### 1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawannya. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya

dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

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

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak secara eksternal konsisten yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif stabil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2007:84) ada enam faktor yang memengaruhi kebijakan kompensasi yaitu :

1. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuang standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat memengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

## 2. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan diperusahaan.

## 3. Standard Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standard biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

## 4. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

## 5. Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

## 6. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

### 2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Menurut Nitisemito (2007:183) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

#### a. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:163) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

##### 1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan yang meliputi:

- a. Rencana Ruang Kerja meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.
- b. Kondisi Lingkungan Kerja meliputi penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat memengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

- c. Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy* dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya, yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “ keluasaan pribadi “ terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya.

## 2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang memengaruhi kinerja karyawan adalah:

### a. Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

### b. Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

### c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

### d. Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan memengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak

akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja

#### b. Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2003:39):

##### 1. Pelayanan kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni :

- a. Pelayanan makan dan minum.
- b. Pelayanan kesehatan .
- c. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

##### 2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang didapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

##### 3. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan

antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

#### c. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. (Arep, 2003:103).

#### 2.1.3 Motivasi

Motivasi menurut Luthans (1992) berasal dari kata latin *movere*, artinya “bergerak”. Motivasi merupakan suatu proses yang dimulai dengan adanya kekurangan psikologis atau kebutuhan yang menimbulkan suatu dorongan dengan maksud mencapai suatu tujuan atau insentif. Menurut Danang (2012:11), motivasi mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi.

Motivasi kerja merupakan pemberian dorongan. Pemberian dorongan ini dimaksudkan untuk mengingatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sesuai dengan tuntutan perusahaan. Oleh karena itu seorang manajer dituntut pengenalan atau pemahaman akan sifat dan karakteristik karyawannya, suatu kebutuhan yang dilandasi oleh motif dengan penguasaan manajer terhadap perilaku dan tindakan yang dibatasi oleh motif, maka manajer dapat memengaruhi bawahannya untuk bertindak sesuai dengan keinginan organisasi.

#### a. Teori-teori tentang Motivasi Kerja

Menurut Lau dan Shani (1992) dalam Zuhdi (2006) teori motivasi dibagi menjadi dua, yaitu menurut isi motivasi dan proses motivasi. Teori yang berhubungan dengan pengidentifikasian isi motivasi berkaitan dengan apa yang memotivasi tenaga kerja. Sedangkan teori proses lebih berkaitan dengan bagaimana proses motivasi berlangsung.

#### 1. Teori Motivasi Isi

##### a) Teori Tata Tingkat-Kebutuhan

Setiap individu memiliki *needs* (kebutuhan, dorongan *intrinsic* dan *ekstrinsic factor*), yang pemunculannya sangat terkait dengan dengan kepentingan individu. Dengan kenyataan ini, kemudian Maslow membuat “*need hierarchy theory*” untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia. Begitu juga individu sebagai karyawan tidak bisa melepaskan diri dari kebutuhan-kebutuhannya.

Menurut Maslow, kebutuhan-kebutuhan manusia dapat digolongkan dalam lima tingkatan sebagai berikut:

- 1) *Physiological needs* (kebutuhan bersifat biologis). Merupakan suatu kebutuhan yang sangat mendasar. Contohnya: kita memerlukan makan, air, dan udara untuk hidup. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang sangat primer, karena kebutuhan ini telah ada sejak lahir. Jika kebutuhan ini tidak dipenuhi, maka individu berhenti eksistensinya.
- 2) *Safety needs* (kebutuhan rasa aman). Merupakan kebutuhan untuk merasa aman baik secara fisik maupun psikologis dari gangguan. Apabila kebutuhan ini diterapkan dalam dunia kerja maka individu membutuhkan keamanan jiwanya ketika bekerja.
- 3) *Social needs* (kebutuhan-kebutuhan sosial). Manusia pada dasarnya adalah makhluk sosial, sehingga mereka memiliki kebutuhan-kebutuhan sosial.
- 4) *Esteem needs* (kebutuhan akan harga diri). Penghargaan meliputi faktor internal, sebagai contoh, harga diri, kepercayaan diri, otonomi, dan

prestasi; dan faktor eksternal, sebagai contoh, status, pengakuan, dan perhatian. Dalam dunia kerja, kebutuhan harga diri dapat terungkap dalam keinginan untuk dipuji dan keinginan untuk diakui prestasi kerjanya. Keinginan untuk didengar dan dihargai pandangannya.

- 5) *Self Actualization*. Kebutuhan akan aktualisasi diri, termasuk kemampuan berkembang, kemampuan mencapai sesuatu, kemampuan mencukupi diri sendiri. Pada tingkatan ini, contohnya karyawan cenderung untuk selalu mengembangkan diri dan berbuat yang terbaik.

b) Teori Eksistensi Relasi Pertumbuhan

Teori yang dikembangkan oleh Alderfer, yang merupakan suatu modifikasi dan reformulasi dari teori tata tingkat kebutuhan dari Maslow.

Alderfer berargumen bahwa ada tiga kelompok kebutuhan inti, yaitu:

- 1) Kebutuhan eksistensi (*existence needs*), merupakan kebutuhan akan substansi material, seperti keinginan untuk memperoleh makanan, air, perumahan, uang, dan mobil. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan *physiological* dan rasa aman dari Maslow.
- 2) Kebutuhan hubungan (*relatedness needs*), merupakan kebutuhan untuk memelihara hubungan antar pribadi yang penting. Individu berkeinginan untuk berkomunikasi secara terbuka dengan orang lain yang dianggap penting dalam kehidupan mereka dan mempunyai hubungan yang bermakna dengan keluarga, teman dan rekan kerja. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan sosial dan bagian eksternal dari *esteem* (penghargaan) dari Maslow.
- 3) Kebutuhan pertumbuhan (*growth needs*), merupakan kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan kecakapan mereka secara penuh. Selain kebutuhan aktualisasi, juga termasuk bagian intrinsik dari kebutuhan harga diri Maslow.

### c) Teori Dua Faktor

Teori dua faktor dikembangkan oleh psikolog Frederick Herzberg. Teori dua faktor seringkali disebut dengan istilah lain *motivation-hygiene theory*. Dalam teori dua faktor, terdapat dua kelompok faktor yang memengaruhi motivasi seseorang, yaitu:

- a) *Intrinsic factors* atau faktor intrinsik, yaitu faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja (*job satisfaction*), antara jenis pekerjaan, tanggung jawab dan prestasi.
- b) *Extrinsic factors* atau faktor ekstrinsik, yaitu faktor-faktor yang berhubungan dengan ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*), antara lain supervisi, gaji, kebijakan perusahaan dan kondisi pekerjaan.

### d) Teori Motivasi Berprestasi

Menurut McClelland (dalam Anoraga & Suyati, 1995) ada tiga macam motif atau kebutuhan yang relevan dengan situasi kerja, yaitu:

- 1) *The need for achievement (nAch)*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi, untuk mencapai sukses.
- 2) *The need for power (nPow)*, kebutuhan untuk dapat memerintah orang lain.
- 3) *The need for affiliation (nAff)*, kebutuhan akan kawan, hubungan akrab antar pribadi.

Karyawan yang memiliki nAch tinggi lebih senang menghadapi tantangan untuk berprestasi dari pada imbalannya. Perilaku diarahkan ke tujuan dengan kesukaran menengah. Karyawan yang memiliki nPow tinggi, punya semangat kompetisi lebih pada jabatan dari pada prestasi. Ia adalah tipe seorang yang senang apabila diberi jabatan yang dapat memerintah orang lain. Sedangkan pada karyawan yang memiliki nAff tinggi, kurang kompetitif. Mereka lebih senang berkawan, kooperatif dan hubungan antar personal yang akrab. Kebutuhan-kebutuhan yang bervariasi ini akan muncul sangat dipengaruhi oleh situasi yang sangat spesifik.

## 2. Teori Motivasi Proses

### a) Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)

Teori penguatan menggunakan pendekatan tingkah laku. Penganut teori ini memandang tingkah laku sebagai akibat atau dipengaruhi lingkungan. Keadaan lingkungan yang terus berulang akan mengendalikan tingkah laku. Jewell dan Siegall (1998) menjelaskan lebih lanjut model dari penguatan, yaitu melalui tiga prinsip:

- 1) Orang tetap melakukan hal-hal yang mempunyai hasil yang memberikan penghargaan
- 2) Orang menghindari melakukan hal-hal yang mempunyai hasil yang memberikan hukuman
- 3) Orang akhirnya akan berhenti melakukan hal-hal yang tidak mempunyai hasil yang memberikan penghargaan ataupun hukuman.

### b) Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Locke (dalam Berry, 1998). Locke berpendapat bahwa maksud-maksud untuk bekerja kearah suatu tujuan merupakan sumber utama dari motivasi kerja. Artinya, tujuan memberitahukan karyawan apa yang perlu dikerjakan dan berapa banyak upaya akan dihabiskan.

Lebih tepatnya teori penetapan tujuan mengenal bahwa tujuan yang khusus dan sulit menghantar kepada kinerja yang lebih tinggi. Menurut Berry (1998) lima komponen dasar tujuan untuk meningkatkan tingkat motivasi karyawan, yaitu:

- 1) Tujuan harus jelas (misalnya jumlah unit yang harus diselesaikan dalam satu jam).
- 2) Tujuan harus mempunyai tingkat kesulitan menengah sampai tinggi.
- 3) Karyawan harus menerima tujuan itu.
- 4) Karyawan harus menerima umpan balik mengenai kemajuannya dalam usaha mencapai tujuan tersebut.
- 5) Tujuan yang ditentukan secara partisipasif lebih baik dari pada tujuan yang ditentukan begitu saja.

### c) Teori Harapan

Victor H. Vroom, dalam bukunya yang berjudul “*Work And Motivation*” mengetengahkan suatu teori yang disebutnya sebagai “Teori Harapan”. Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan tampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya.

Dinyatakan dengan cara yang sangat sederhana, teori harapan berkata bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu. Sebaliknya, jika harapan memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasinya untuk berupaya akan menjadi rendah.

Menurut Vroom tinggi rendahnya motivasi dipengaruhi tiga komponen, yaitu :

- a. Ekspetasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas
- b. Instrumentalis, yaitu penelitian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas.
- c. Valensi, yaitu respon terhadap outcome, seperti perasaan positif, netral atau negatif.

### b. Manfaat Motivasi

Menurut Hasibuan (2004 : 97) menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi bagi seorang karyawan selain memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada organisasi seperti :

- a. Dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- b. Dapat mendorong semangat dan gairah kerja karyawan
- c. Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- d. Dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang karyawan
- e. Dapat meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- f. Dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan

#### 2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan (Moeheriono,2012:95). Sedangkan menurut Robbin dalam Pramudyo (2010:4) menyatakan bahwa kinerja adalah ukuran mengenai apa yang dikerjakan dan apa yang tidak dikerjakan oleh karyawan.

##### a. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Setiap karyawan memiliki kinerja yang berbeda-beda. Menurut Bangun (2012:140) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja terdiri dari :

- 1) Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja(output) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan besar kenaikannya, misalkan, omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran aset dan lain-lain.
- 2) Perilaku, yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, seperti pelayanannya, kesopanan, sikapnya, dan perilakunya terhadap sesama karyawan atau kepada pelanggan.
- 3) Atribut dan kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, ketrampilan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif, komitmen.
- 4) Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan.

## b. Metode Penilaian kerja

Terdapat beberapa metode dalam mengukur prestasi kerja, sebagaimana diungkapkan oleh Gomes (2003:137-145), yaitu :

### 1. Metode Tradisional.

Metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai prestasi kerja dan diterapkan secara tidak sistematis maupun sistematis. Yang termasuk kedalam metode tradisional adalah : *rating scale*, *employee comparison*, *check list*, *free form essay*, dan *critical incident*.

#### a. *Rating scale*

Metode ini merupakan metode penilaian yang paling tua dan banyak digunakan, dimana penilaian yang dilakukan oleh atasan atau supervisor untuk mengukur karakteristik, misalnya mengenai inisiatif, ketergantungan, kematangan, dan kontribusinya terhadap tujuan kerjanya

#### b. *Employee Comparison*

Employee Comparison Metode penilaian pegawai dengan cara membandingkan antara satu pegawai terhadap pegawai lainnya .

#### c. *Chek List*

Metode ini hanya memberikan masukan / informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia. Metode ini biasanya menggambarkan prestasi kerja karyawan secara akurat bila daftar penilaian berisi item-item yang memadai.

#### d. *Freeform Essay*

Dengan metode ini seorang penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang / karyawan / pegawai yang sedang dinilainya.

#### e. *Critical Incident*

Dengan metode ini penilai harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan kedalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya. Misalnya mengenai inisiatif, kerjasama, dan keselamatan.

## 2. Metode Modern

Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai prestasi kerja. Yang termasuk kedalam metode modern ini adalah :

### a) *Assesment Centre*

Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilai khusus. Tim penilai khusus ini bisa dari luar, dari dalam, maupun kombinasi dari luar dan dari dalam.

### b) *Management by Objective*

Dalam metode ini pegawai langsung diikutsertakan dalam perumusan dan pemutusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan.

### c) *Human Asset Accounting*

Dalam metode ini, faktor pekerja dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang dapat memengaruhi keberhasilan perusahaan.

## c. Aspek-aspek Penilaian Kerja

Dalam menentukan penilaian kinerja atas seorang tenaga kerja tentunya ada aspek-aspek yang menjadi titik tolak pengukurannya. Menurut Robbins (2006:260) untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam aspek, yaitu :

### 1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

### 2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

### 3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

### 4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

### 5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

### 6. Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

#### d. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi. Kebijakan-kebijakan organisasi dapat menyangkut aspek individual maupun aspek organisasi. Adapun manfaat penilaian kinerja (Slamet, 2007:237) adalah sebagai berikut:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian pekerja secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pekerja seperti promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pekerja dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pekerja.

4. Menyediakan umpan balik bagi pekerja mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

## 2.2 Kajian Empiris

Tujuan penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai dasar dan referensi bagi peneliti, walaupun terdapat perbedaan subjek, objek, dan variabel penelitian. Berikut beberapa penelitian terdahulu :

Penelitian yang dilakukan oleh Dony Bachtiar (2012) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Aqua Tirta Investama Klaten”. Penelitian ini menggunakan teknik *proportional area random sampling* dengan mengambil 53 sampel dari 115 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah motivasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), motivasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Ririvega Kasenda (2013) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bangun Wenang Beverages Company Manado”. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian, penulis menggunakan rumus Slovin (Umar, 2000) didapatkan 60 sampel dari jumlah populasi sebanyak 147 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y),

kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Penelitian yang ke tiga dilakukan oleh Devynda Ayu Merysca (2013) yang berjudul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Program Pengembangan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada “PT. Bank CIMB NIAGA Tbk. Cabang Jember”. Karena populasi dalam penelitian ini adalah 35 orang dan kurang dari 100, maka populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel atau dapat dikatakan bahwa penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi atau sensus. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Jalur (*Analysis Path*) dengan variabel bebas ( $X$ ) adalah lingkungan kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan program pengembangan ( $X_3$ ). Variabel penghubung adalah motivasi ( $Z$ ) dan variabel terikat adalah kinerja karyawan ( $Y$ ). Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan program pengembangan ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap motivasi ( $Z$ ). lingkungan kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan program pengembangan ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). lingkungan kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan program pengembangan ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) melalui motivasi ( $Z$ ).

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

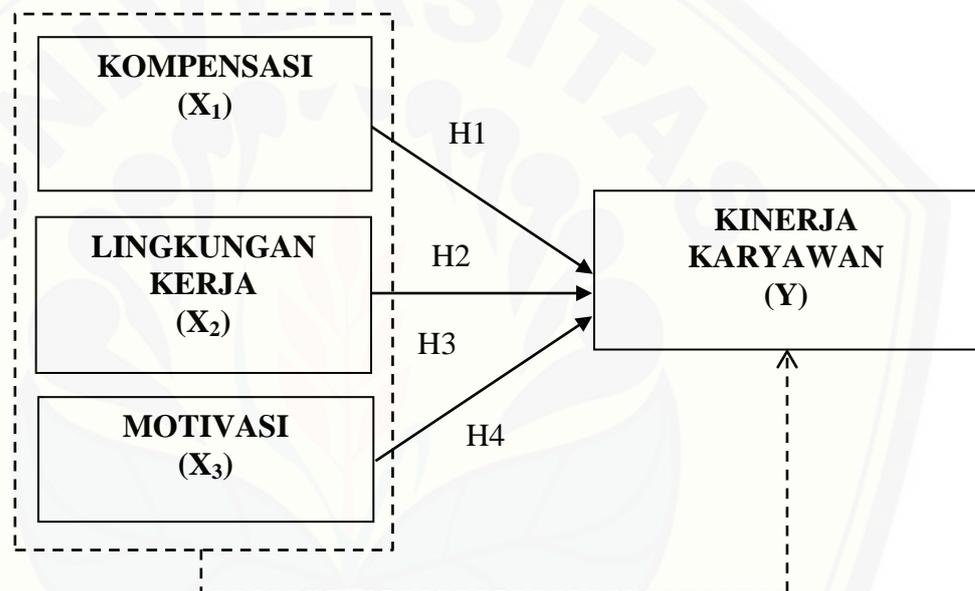
| No | Nama Peneliti (Tahun)      | Variabel-variabel Penelitian   | Metode Analisis                         | Hasil (Kesimpulan)   |
|----|----------------------------|--|---|--|
| 1. | Doni Bachtiar (2012)       | Variabel Bebas :<br>X <sub>1</sub> : Motivasi<br>X <sub>2</sub> : Lingkungan Kerja<br><br>Variabel Terikat :<br>Y : Kinerja  | Regresi Linier Berganda                 | Motivasi (X <sub>1</sub> ) dan lingkungan kerja (X <sub>2</sub> ) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Motivasi (X <sub>1</sub> ) dan Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> ) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)  |
| 2. | Ririvega Kasenda (2013)    | Variabel bebas :<br>X <sub>1</sub> : Kompensasi<br>X <sub>2</sub> : Motivasi<br><br>Variabel Terikat<br>Y : Kinerja  | Regresi Linier Berganda                 | Kompensasi (X <sub>1</sub> ) dan Motivasi (X <sub>2</sub> ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kompensasi (X <sub>1</sub> ) dan Motivasi (X <sub>2</sub> ) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)   |
| 3. | Devynda Ayu Merysca (2013) | Variabel Bebas :<br>X <sub>1</sub> : Lingkungan Kerja<br>X <sub>2</sub> : Kompensasi<br>X <sub>3</sub> : Progam pengembangan<br><br>Variabel Penghubung :<br>Z : Motivasi<br>Variabel Terikat :<br>Y : Kinerja | Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) | Lingkungn Kerja (X <sub>1</sub> ), Kompensasi (X <sub>2</sub> ) dan Progam Pengembangan (X <sub>3</sub> ) berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi (Z). Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> ), Kompensasi (X <sub>2</sub> ) dan Progam Pengembangan (X <sub>3</sub> ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Lingkungn Kerja (X <sub>1</sub> ), Kompensasi (X <sub>2</sub> ) dan Progam Pengembangan (X <sub>3</sub> ) secara signifikan terhadap Kinerja (Y) Karyawan melalui Motivasi (Z). |

Sumber : Jurnal-jurnal terkait penelitian

### 2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

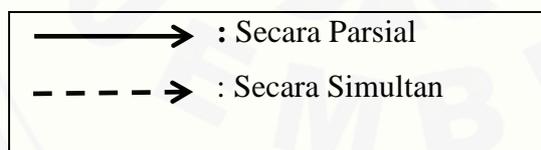
Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah dalam menganalisis pengaruh dari setiap variabel bebas maupun variabel terikat. Penelitian ini menjadikan kompensasi ( $X_1$ ), lingkungan Kerja ( $X_2$ ), motivasi ( $X_3$ ) sebagai variabel bebas karena ke tiga variabel tersebut diasumsikan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan.

Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual



Sumber : Data Diolah

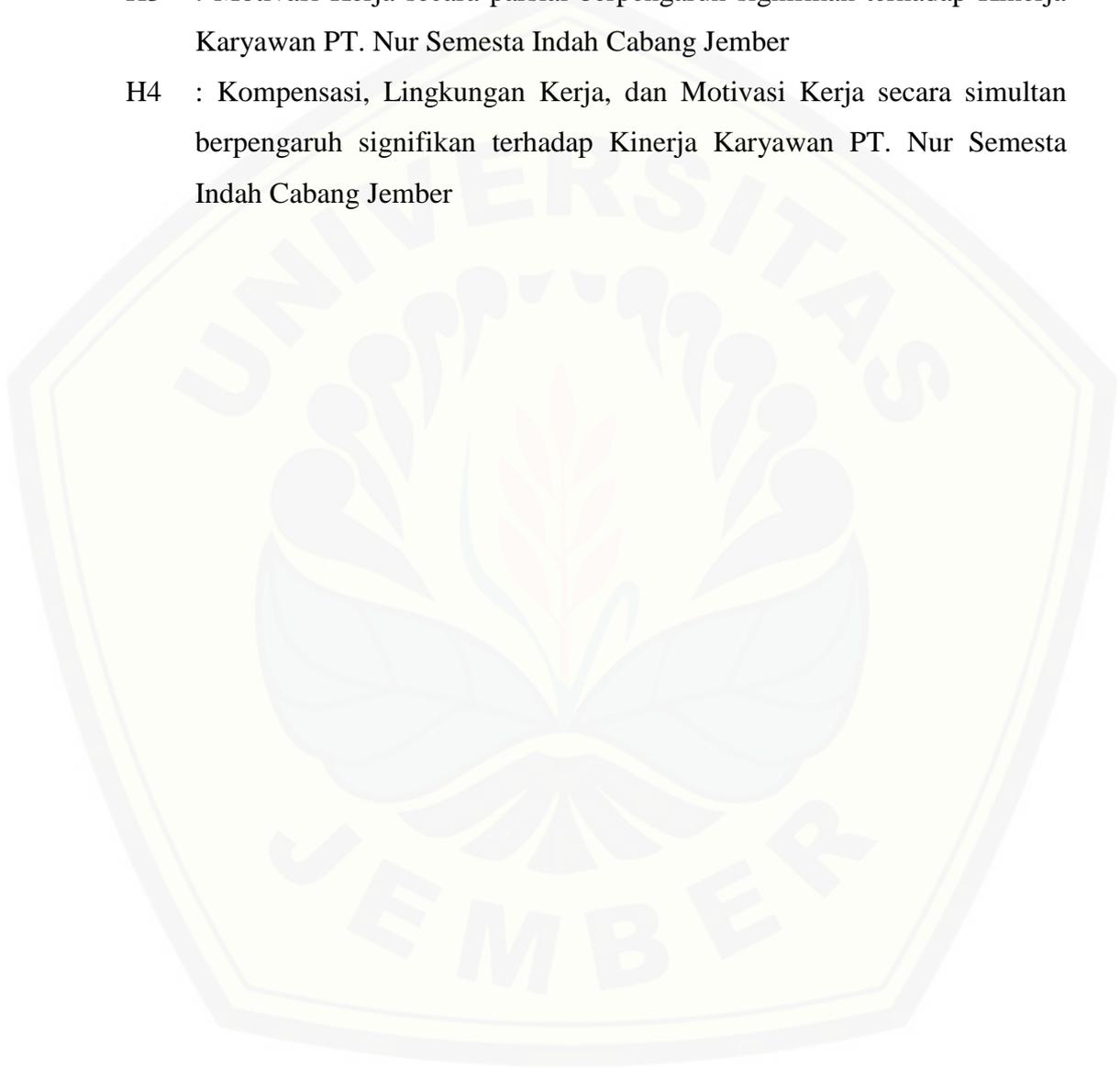
#### Keterangan :



### 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah yang masih perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember.
- H2 : Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember
- H3 : Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember
- H4 : Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember



### BAB 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah yang ada, karakteristik yang diteliti didalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory research*, yaitu penelitian yang menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Nur Semesta Indah cabang Jember dan akan menyampaikan pengaruh X (*independent variable*) yaitu variabel kompensasi kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap Y (*dependent variable*) yaitu kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

#### 3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Mudrajad Kuncoro (2008:38) yang dimaksud populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi obyek penelitian atau populasi merupakan objek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember yang beranggotakan 30 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Apabila subjek populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sedangkan apabila subyek penelitian lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% dari populasi (Arikunto, 2006:134). Berdasarkan pendapat tersebut dengan jumlah karyawan PT. Nur Semesta Indah yang beranggotakan 30 orang maka teknik yang digunakan adalah sensus.

### 3.3 Jenis-Jenis Data dan Sumber

#### 3.3.1 Jenis Data

##### a. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka-angka (Danang 2011:6). Dalam penelitian ini yang termasuk dalam data kuantitatif adalah data jumlah karyawan maupun data hasil kuesioner yang diubah dari data kualitatif menjadi data kuantitatif menggunakan skala linkert.

##### b. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berupa kategori, sifat atau khas tertentu (Danang 2011:6). Dalam penelitian ini yang termasuk data kualitatif adalah lokasi penelitian, struktur organisasi, hasil dari kuisisioner dan gambaran umum perusahaan sesuai dengan variabel penelitian.

#### 3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

##### 1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data primer didapat dari hasil jawaban kuisisioner karyawan-karyawan PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember

##### 2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh dari pihak lain berupa buku-buku literatur, jurnal artikel internet, dan studi pustaka yang berhubungan dengan penelitian ini. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari instansi yang terkait.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

#### 1. Kuisisioner

Pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap jawaban pertanyaan mempunyai makna dalam menguji hipotesis.

#### 2. Wawancara

Pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung dengan pihak yang dianggap perlu dan berhubungan dengan obyek penelitian. Dalam hal ini informasi atau keterangan diperoleh langsung dari kepala cabang PT. Nur Semesta Indah cabang Jember dengan cara tatap muka dan bercakap-cakap.

#### 3. Studi Pustaka

Yaitu cara mengumpulkan data dengan mengumpulkan buku-buku dan mempelajari literatur yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

### 3.5 Identifikasi Variabel

Menurut Supranto (2009:8), variabel ialah sesuatu yang nilainya berubah-ubah atau berbeda-beda, biasanya diberi simbol X atau Y. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

#### 1. Variabel bebas atau independen (x), yang termasuk dalam variabel independen dalam penelitian ini adalah :

Variabel X<sub>1</sub> : Kompensasi

Variabel X<sub>2</sub> : Lingkungan Kerja

Variabel X<sub>3</sub> : Motivasi Kerja

#### 2. Variabel terikat atau dependen (Y), dalam penelitian ini yang merupakan variabel dependen adalah kinerja karyawan PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember.

### 3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

#### 3.6.1 Definisi Operasional

- a. Kompensasi ( $X_1$ ) adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Indikator-indikator kompensasi menurut Simamora (2004:442-445) adalah :

1. Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap. Contoh : Tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan.

2. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar kinerja yang dihasilkan tinggi, sifatnya tidak tetap dan sewaktu-waktu. Contoh : Pemberian bonus.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah imbalan keuangan secara tidak langsung yang diberikan kepada karyawan. Contoh : Tunjangan Hari Raya (THR), tunjangan kesehatan, rekreasi dan lain- lain.

4. Fasilitas

Fasilitas adalah sarana yang diberikan perusahaan dalam bentuk fisik yang bertujuan untuk membantu karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Contoh : Mobil kantor, komputer, internet dan lain-lain.

- b. Lingkungan kerja ( $X_2$ ) adalah segala yang ada di sekitar para karyawan PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Mangkunegara (2005:105) yaitu :

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja.

Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak

memadai akan berpengaruh terhadap karyawan yang dalam melaksanakan tugas-tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

2. Temperatur / suhu udara di tempat kerja.

Tempat kerja yang nyaman merupakan salah satu faktor penunjang gairah kerja. Temperatur ruangan kerja yang terlalu panas atau terlalu dingin akan mengganggu kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga menurunkan produktivitas kerjanya. Langkah yang paling mudah untuk mengakomodasi kenyamanan tersebut adalah dengan melakukan pengkondisian secara mekanis (penggunaan AC) di dalam ruangan.

3. Kelembaban di tempat kerja.

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Jika keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar, karena sistem. Selain itu, semakin cepatnya denyut jantung diakibatkan aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja.

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, maka akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Dengan terciptanya rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di tempat kerja.

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan

kesalahan dalam berkomunikasi. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

6. Dekorasi di tempat kerja.

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

7. Keamanan di tempat kerja.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanann (SATPAM).

c. Motivasi ( $X_3$ ) adalah faktor-faktor yang ada di dalam diri karyawan maupun yang ada di sekitar karyawan PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember yang menggerakkan, mengarahkan, perilakunya untuk memenuhi tujuan yang telah ditentukan perusahaan. Indikator yang digunakan dalam mengukur motivasi menurut Nasution (2001:191). adalah :

1. Dorongan mencapai tujuan

Dorongan merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan pengurus atau karyawan dalam suatu perusahaan yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

### 3. Inisiatif

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

d. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator-indikator kinerja menurut Mangkunegara (2009) adalah :

#### 1. Kualitas

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

#### 2. Kuantitas

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

3. Disiplin yaitu sikap atau kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, dan sesuai dengan target yang ditentukan.

#### 4. Pelaksanaan tugas

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

#### 5. Tanggung Jawab

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

### 3.6.2 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya skala interval dalam alat ukur. Tipe pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*, yaitu skala yang didasarkan pada penjumlahan

sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur (Sanusi, 2014:60). Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skor dari yang tertinggi sampai yang terendah. Rentang skala pengukuran dalam penelitian ini terdiri dari:

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

### 3.7 Metode Analisis Data

#### 3.7.1 Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Oleh sebab itu, uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui sejumlah nama validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner. Uji validitas data dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antar masing-masing pertanyaan dengan skor total pengamatan dengan menggunakan rumus (Husein, 2003:195).

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

Keterangan :

r = koefisien korelasi

n = jumlah variabel

X = variabel bebas

Y = variabel terikat

Dasar untuk pengambilan keputusannya adalah dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Apabila  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_h > r_t$ ), maka butir instrumen tersebut valid. Sebaliknya bila  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  ( $r_h < r_t$ ), maka instrumen tersebut tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Reliabilitas menunjuk pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu (Sarwono,2006:33). Uji reliabilitas ini diukur dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*.

Rumus :

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

Dimana :

- $\alpha$  = koefisien reliabilitas
- $k$  = jumlah variabel bebas dalam persamaan
- $r$  = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

#### 3.7.2 Uji Normalitas Data

Menurut Ghozali (2007 :110) tujuan dari uji normalitas adalah sebagai berikut:

“Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan.”

Uji statistik yang digunakan untuk uji normalitas data dalam penelitian ini adalah uji normalitas atau sampel Kolmogorov-Smirnov. Hasil analisis ini kemudian dibandingkan dengan nilai kritisnya.

Menurut Singgih Santoso (2007, p154), adapun pedoman pengambilan keputusan adalah :

- a) Angka signifikansi ( $\text{Sig}$ )  $> \alpha = 0,05$  maka data berdistribusi normal
- b) Angka signifikansi ( $\text{Sig}$ )  $< \alpha = 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal

### 3.7.3 Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah analisis regresi yang menjelaskan hubungan antara variabel *dependent* dengan variabel *independent*. Regresi linear berganda hampir sama dengan regresi linier sederhana, hanya saja pada regresi linier berganda variabel *independent* lebih dari satu. Tujuan dari regresi linear berganda adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *independent* yaitu kompensasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ) terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja ( $Y$ ). Bentuk persamaan regresi linear berganda yang mencakup dua atau lebih variabel yaitu

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

Keterangan:

$Y$  : Variabel kinerja karyawan

$X_1$  : Variabel kompensasi

$X_2$  : Variabel lingkungan kerja

$X_3$  : Variabel motivasi

$a$  : Konstanta

$b_1$  : Koefisien kompensasi

$b_2$  : Koefisien lingkungan kerja

$b_3$  : Koefisien motivasi

$e$  : Kesalahan (*error*)

### 3.7.4 Uji Asumsi Klasik

Metode regresi linear berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika memenuhi kriteria *BLUE* (*Best Linear Unbiased Estimator*). *BLUE* dapat dicapai bila memenuhi asumsi klasik. Uji asumsi klasik terdiri atas Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas (karena datanya adalah *cross section* dan bukan *time series* sehingga tidak perlu uji autokorelasi)

#### a. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2005 : 91) tujuan dari uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

“Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independen* “

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat *tolerance value* atau dengan menggunakan *Variance Inflation Factors* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Nilai VIF dapat dihitung dengan rumus yaitu sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{(1-R_j^2)}$$

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF). Multikolinearitas terjadi bila nilai VIF diatas nilai 5 atau *tolerance value* dibawah 0,05. Multikolinearitas tidak terjadi bila nilai VIF dibawah nilai 5 atau *tolerance value* diatas 0,05. (Hair et al, 1995; Santoso, 2002:206)

#### b. Uji Heterokedastisitas

Menurut Santoso (2002 : 208) tujuan uji heterokedastitas adalah sebagai berikut:

“Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.”

Uji heterokedastisitas ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Apabila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas.

#### 3.7.5 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu masalah. Jawaban tersebut masih perlu diuji kebenarannya, maka dari itu dilakukan uji hipotesis.

##### a. Uji t (Uji Parsial)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan pengujian koefisien regresi secara parsial (uji t), yaitu dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ , yang dirumuskan sebagai berikut menurut (Algifari,1997:124) :

$$t = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Dimana :

t =  $t_{hitung}$

$b_i$  = bobot regresi

$S_{b_i}$  = standar deviasi dari variabel bebas

Kriteria yang digunakan sebagai dasar perbandingan adalah sebagai berikut:

1. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  :  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima. Hal ini berarti ada pengaruh antara kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan
2. Apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  :  $H_0$  diterima atau  $H_1$  ditolak. Hal ini berarti tidak ada pengaruh antara kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan

b. Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Menurut Algifari (2011:72), Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  secara simultan terhadap variabel  $Y$  dengan  $\alpha$  sebesar 0,05 atau 5%.

Rumus yang akan digunakan adalah :

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

Dimana :

$F$  = pengujian secara simultan

$R^2$  = koefisien determinasi

$k$  = banyaknya variabel

$n$  = banyaknya populasi dalam penelitian

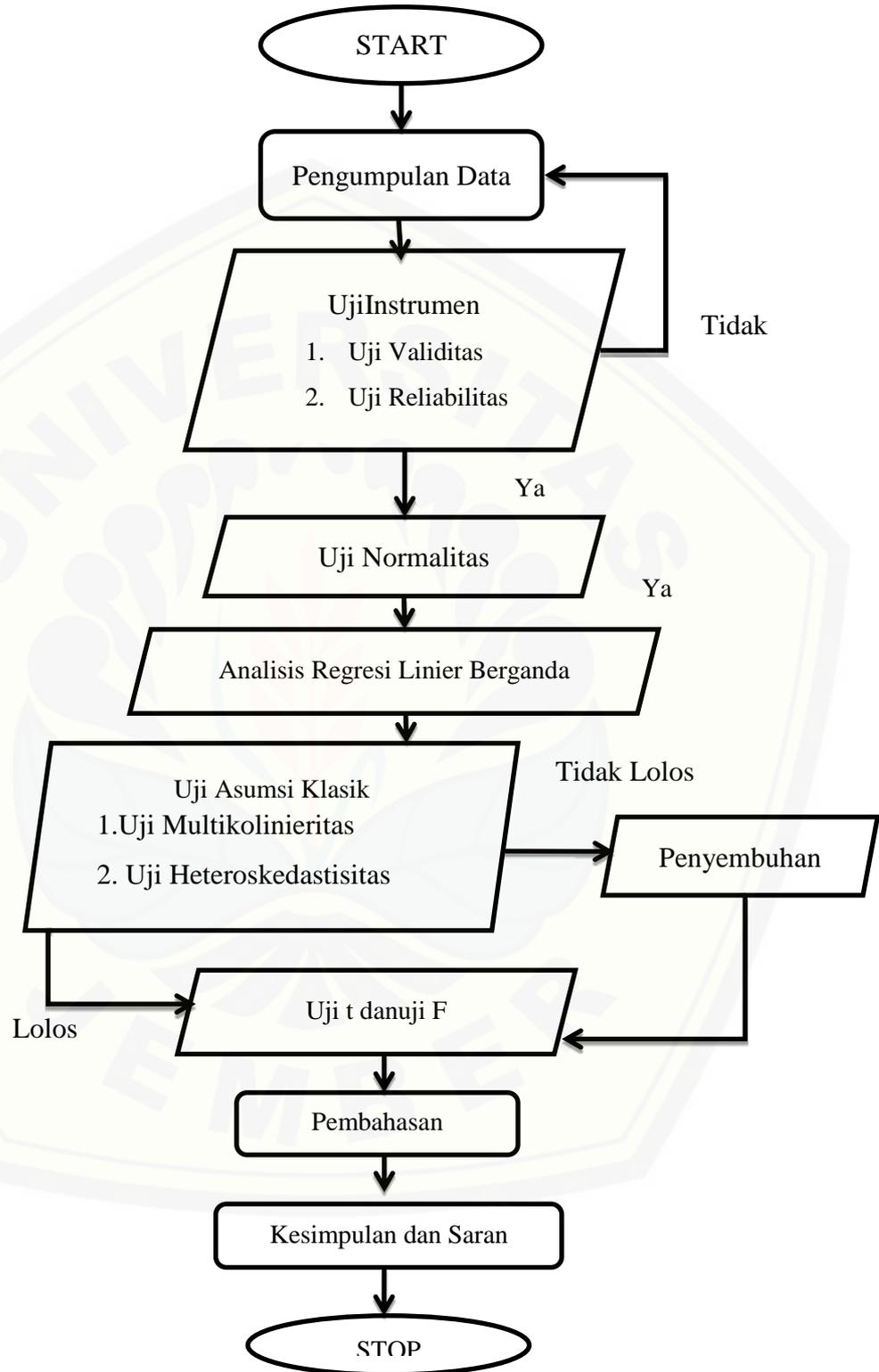
Kriteria pengambil keputusan :

1. Apabila ( $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ) atau nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (0,05 atau 5%) berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, jadi variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

2. Apabila ( $F_{hitung} < F_{tabel}$ ) atau nilai signifikansi lebih besar dari nilai  $\alpha$  (0,05 atau 5%) berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, jadi variabel bebas secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.



3.7.6 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

1. Start, yaitu tahap awal atau persiapan terhadap masalah yang dihadapi.
2. Tahap pengumpulan data, yaitu pada tahap ini data-data di kumpulkan dengan cara menyebarkan kuisisioner untuk mendapatkan data primer atau sekunder yang berguna untuk kepentingan penelitian.
3. Uji instrument, yaitu tahap pengujian menggunakan uji validitas atau uji reliabilitas terhadap data yang diperoleh untuk keandalan dan kesesuaian alat ukur yang dipakai.
4. Uji normalitas data, untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov (K-S). Kuesioner penelitian dikatakan terdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (5%).
5. Analisis data, yaitu mengetahui keefektifan variabel terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.
6. Uji asumsi klasik, yaitu pengujian terhadap multikolinieritas, heteroskedastisitas, untuk mencari tau ada tidaknya permasalahan dalam suatu model.
7. Uji t dan Uji F, pada tahap ini dilakukan uji signifikansi untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
8. Melakukan pembahasan dari hasil analisis data.
9. Menarik kesimpulan dari analisis tersebut sesuai dengan perhitungan
10. Memberikan saran
11. Stop, berakhirnya penelitian

## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disusun, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

#### 5.1.1 Pengaruh secara parsial

Pengaruh secara parsial berarti pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang dihitung satu persatu (tidak bersama-sama).

##### a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hal ini membuktikan bahwa tinggi atau rendahnya kompensasi kerja yang dimiliki karyawan PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember memengaruhi tingkat kinerja yang ditunjukkan karyawan tersebut.

##### b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember.

##### c. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember kepada perusahaan, kinerja yang ditunjukkan karyawan itu pun juga semakin tinggi.

### 5.1.2 Pengaruh Secara Simultan

Variabel kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hal ini membuktikan bahwa secara bersama-sama kompensasi yang diterima karyawan, lingkungan kerja yang dirasakan karyawan serta motivasi karyawan akan memengaruhi kinerja yang ditunjukkannya pada perusahaan PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember. Kondisi yang demikian pada akhirnya akan menunjang keberhasilan perusahaan.

### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, peneliti memberikan saran kepada manajemen PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember hendaknya terus melanjutkan upaya-upaya yang sudah dilakukan untuk memperhatikan kompensasi karyawannya, terutama dengan memenuhi kebutuhan karyawan seperti pemberian gaji yang sesuai dengan harapan dan kapasitas perusahaan, insentif, tunjangan dan fasilitas yang memadai supaya kinerja karyawan tetap terjaga. Selain itu lingkungan kerja juga harus diperhatikan seperti penerangan/pencahayaan di tempat kerja, suhu udara di tempat kerja, kelembapan di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan, dekorasi tempat kerja, dan keamanan di tempat kerja. Semakin kondusif lingkungan kerja maka kinerja yang dihasilkan karyawan semakin meningkat. Disamping menjaga stabilitas kinerja karyawan, perusahaan juga harus selalu memberikan motivasi yang sesuai dengan karakter karyawan masing-masing dengan tujuan setiap karyawan memiliki motivasi yang kuat sehingga kinerja yang dihasilkan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 1997. Analisis Regresi: *Teori, Kasus dan Solusi*. Yogyakarta: BPFE
- ..... 2011. *Analisis Regresi Teori Kasus dan Solusi Edisi 2*. 2011. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Anoraga, S & Suyati, S.1995. *Psikologi Industri dan Sosial*. Jakarta: PT Dunia Pustaka Jaya.
- Arep, Ishak. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayu, Merysca, Devynda, 2013. “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Program Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. Bank CIMB NIAGA Tbk. Cabang Jember”. Jurnal Skripsi : FE Universitas Jember.
- Bachtiar, Doni. (2012). “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Aqua Tirta Investama Klaten. Jurnal Skripsi
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Berry, M.L. 1998. *Psychology at Work: an Introduction to Industri and Organizational Psychology*. McGraw-Hill Book Co. Boston.
- Cahyono,Ari. 2012. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen Dan Karyawan Di Universitas Pawyatan Daha Kediri*”. Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi. Vol. 1. No. 1. Juni 2012. Hal. 283 – 298. Universitas Pawyatan Daha Kediri
- Danang, Sunyoto.2011. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Cetakan Pertama. CAPS. Yogyakarta.
- ..... 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior 6<sup>th</sup> Editon*. (New York : McGraw-Hill, Inc, 1992). p.146
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Proram SPSS*. Cetakan Pertama, Badan Penerbit Universitas Dipenogoro, Semarang.
- ..... 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.Semarang : BPUiversitas Diponogoro.

- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Handoko. 2010. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- ..... 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Tujuh, edisi revisi, PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- ..... 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jewell, L.N. dan Siegal. M 1998. *Psikologi Industri Organisasi Modern*. Edisi 2 (terjemahan Pudjaatmaka & Meitasari). Jakarta: Arcan.
- Kasenda, Ririvega, 2013. “*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bangun Wenang Beverages Company Manado*”. Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Sam Ratulangi
- Kuncoro, Mudrajad. 2008. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu 2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- ..... 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- ..... 2009. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Refika Aditama
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers
- Nasution. M.N. (2001). *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- ..... 2007. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Pramudyo, Anung. 2010. *Analisis Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta*. Volume 1, Nomor 1, JBTI: Yogyakarta.
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi PT Indeks*. Kelompok Gramedia, Jakarta.

- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Santoso, Singgih. 2007. *Structural Equation Modelling : Konsep dan Aplikasi dengan AMOS, PT*. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Sanusi Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Indeks
- Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, TIE-YKPN, Yogyakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2003. *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Jakarta: Prisma.
- Slamet, Achmad. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unnes Press. Semarang
- Supranto, 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi ketujuh Jilid 2: Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Suwatno. & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2003. *Metodologi Penelitian Untuk Sampel & Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zuhdi, Ubaidillah. 2006. *Identifikasi Motivasi Akademik terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa (Studi Kasus TI-ITB Angkatan 2004 dan 2005)*. Tugas Akhir Sarjana Teknik Industri ITB. Bandung.

### Daftar Lampiran

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian  
Kepada Yth.

Bapak / Ibu / Saudara Karyawan PT Nur Semesta Indah Cabang Jember  
Di Tempat .

Dengan Hormat,

Dalam rangka pemenuhan Tugas Akhir di Fakultas Ekonomi, Program Studi S1 Manajemen, Universitas Jember, saya melakukan penelitian ilmiah dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember”**. Hasil yang saya harapkan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti-bukti empiris mengenai pengaruh penerapan pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Nur Semesta Indah Cabang Jember.

Sehubungan dengan tujuan di atas, saya meminta bantuan Bapak atau Ibu dapat mengisi keseluruhan kuesioner ini dengan jujur dan sungguh-sungguh. Saya harapkan agar jawaban Bapak atau Ibu sesuai dengan kondisi aktual perusahaan dan kondisi Anda saat ini. Dalam penelitian ini, sesuai dengan etika penelitian, identitas Bapak atau Ibu akan dijamin kerahasiaannya. Hasil penelitian ini tidak akan memengaruhi penilaian pada kinerja Bapak atau Ibu sekalian.

Kami mohon maaf yang sebesar-besarnya telah mengganggu waktu dan kesibukan kerja Bapak atau Ibu sekalian. Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas partisipasi Bapak atau Ibu sekalian untuk mengisi kuesioner ini.

Jember, 27 Januari 2016

Hormat Saya,

Taufiqi Wildani Adiputra

110810201071

(Peneliti)

Lanjutan Lampiran 1 : Lembar Kuesioner

**A. Data Responden**

Nomor Responden : ( Ditulis Peneliti)

Jenis Kelamin : a. Laki-Laki b.Perempuan

Umur :

Jabatan :

Lama Bekerja di PT Nur Semesta Indah : Tahun

Pendidikan Terakhir : (SMP, SMA/SMK Sederajat, Diploma, Sarjana)

\*coret yang tidak perlu

**B. Kuisisioner Pelatihan**

**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Pilihlah setiap pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak / Ibu / Saudara.
2. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai menurut pendapat Bapak / Ibu / Saudara. Pilihan jawaban menggunakan skala penilaian, dimana makna skala tersebut adalah sebagai berikut :

5 : Sangat Setuju (SS)

4 : Setuju (S)

3: Cukup Setuju (CS)

2 : Tidak Setuju (TS)

1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

Lanjutan Lampiran 1 : Daftar Pertanyaan Kuesioner

**1. Kompensasi ( $X_1$ )**

| No. | Pernyataan   | SS | S | CS | TS | STS |
|-----|--|----|---|----|----|-----|
| 1.  | Saya memiliki kepuasan atas ketepatan pemberian gaji setiap bulannya.                    |    |   |    |    |     |
| 2.  | Saya mendapatkan gaji pokok sesuai dengan tugas dan prestasi kerja saya.                 |    |   |    |    |     |
| 3.  | Saya mendapat insentif sesuai dengan prestasi kerja saya                                 |    |   |    |    |     |
| 4.  | Saya merasa puas dengan tunjangan kesehatan (Jamsostek) dari perusahaan                  |    |   |    |    |     |
| 5.  | Saya merasa puas dengan tunjangan Hari Raya (THR) dari perusahaan                        |    |   |    |    |     |
| 6.  | Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan |    |   |    |    |     |

**2. Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**

| No. | Pernyataan   | SS | S | CS | TS | STS |
|-----|--|----|---|----|----|-----|
| 1.  | Penerangan dalam ruang kerja saya telah cukup memadai  |    |   |    |    |     |
| 2.  | Dengan adanya AC di ruang kerja saya membuat saya merasa nyaman dalam bekerja                                |    |   |    |    |     |
| 3.  | Ruang kerja yang tidak lembab membuat saya nyaman dalam bekerja  |    |   |    |    |     |
| 4.  | Sirkulasi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan kepada saya dalam berkerja                              |    |   |    |    |     |
| 5.  | Tidak ada kebisingan yang terjadi di ruangan kerja saya yang dapat mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja |    |   |    |    |     |
| 6.  | Dekorasi kerja tempat saya bekerja enak dipandang, sehingga saya tidak bosan                                 |    |   |    |    |     |
| 7.  | Keamanan kerja yang terjamin, sehingga saya merasa nyaman dalam bekerja                                      |    |   |    |    |     |

**3. Motivasi (X<sub>3</sub>)**

| No. | Pernyataan   | SS | S | CS | TS | STS |
|-----|--|----|---|----|----|-----|
| 1.  | Saya selalu teliti dan fokus dalam mengerjakan pekerjaan agar hasil yang dicapai sesuai dengan yang perusahaan inginkan                                      |    |   |    |    |     |
| 2.  | Saya selalu mendapat masukan dan arahan dari atasan maupun rekan kerja saya sehingga saya dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang perusahaan inginkan |    |   |    |    |     |
| 3.  | Saya selalu bersemangat dalam mengerjakan tugas dengan hasil yang baik agar saya menjadi karyawan yang berprestasi   |    |   |    |    |     |
| 4.  | Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya mengerjakan tugas dengan hasil yang baik   |    |   |    |    |     |
| 5.  | Saya selalu ada inisiatif dalam melakukan hal-hal yang terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja   |    |   |    |    |     |

**4. Kinerja (Y)**

| No. | Pernyataan   | SS | S | CS | TS | STS |
|-----|--|----|---|----|----|-----|
| 1.  | Kualitas hasil pekerjaan saya selalu sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan                 |    |   |    |    |     |
| 2.  | Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan |    |   |    |    |     |
| 3.  | Saya selalu datang dan pulang sesuai jam kerja yang ditentukan perusahaan                                      |    |   |    |    |     |
| 4.  | Saya selalu berusaha meminimalisasi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.                                    |    |   |    |    |     |
| 5.  | Saya memahami betul tanggung jawab saya dalam melaksanakan pekerjaan.  |    |   |    |    |     |

**LAMPIRAN 2. REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN**

| X1 |   |   |   |   |   | X2 |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|
| 1  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3  | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4  | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 3  | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2  | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 5  | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5  | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 4  | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4  | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 3  | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3  | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 5  | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4  | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 4  | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4  | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 |
| 4  | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3  | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 4  | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4  | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 5  | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| 3  | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4  | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 3  | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2  | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 |
| 5  | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5  | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 |
| 4  | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4  | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 3  | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3  | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 5  | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4  | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 4  | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4  | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 |
| 4  | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3  | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 |
| 4  | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4  | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 5  | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4  | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 3  | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4  | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 |
| 3  | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2  | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 |
| 5  | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5  | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 |
| 4  | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4  | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 3  | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3  | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 2 |
| 5  | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4  | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4  | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 |
| 4  | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3  | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 4  | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4  | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 5  | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 |

| X3 |   |   |   |   | Y |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1  | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3  | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 |
| 3  | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 |
| 5  | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4  | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 |
| 3  | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 5  | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4  | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 |
| 4  | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 4  | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 5  | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| 3  | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 |
| 3  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 |
| 5  | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4  | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 |
| 3  | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 5  | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4  | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 |
| 4  | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 4  | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 5  | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| 3  | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 |
| 3  | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 |
| 5  | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4  | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 |
| 3  | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 5  | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4  | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 |
| 4  | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 4  | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 5  | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 |

## Lampiran 3 : Hasil Distribusi Jawaban Responden

a. Variabel Kompensasi ( $X_1$ )

|        |         | Statistics |      |                |      |      |      |         |
|--------|---------|------------|------|----------------|------|------|------|---------|
|        |         | X1.1       | X1.2 | X1.3           | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1      |
| N      | Valid   | 30         | 30   | 30             | 30   | 30   | 30   | 30      |
|        | Missing | 0          | 0    | 0              | 0    | 0    | 0    | 0       |
| Mean   |         | 4.00       | 3.20 | 3.60           | 3.03 | 3.77 | 3.90 | 21.5000 |
| Median |         | 4.00       | 3.00 | 4.00           | 3.00 | 4.00 | 4.00 | 21.5000 |
| Mode   |         | 4          | 3    | 3 <sup>a</sup> | 4    | 4    | 4    | 24.00   |
| Sum    |         | 120        | 96   | 108            | 91   | 113  | 117  | 645.00  |

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

## Pernyataan 1

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Cukup Setuju  | 9         | 30.0    | 30.0          | 30.0               |
|       | Setuju        | 12        | 40.0    | 40.0          | 70.0               |
|       | Sangat Setuju | 9         | 30.0    | 30.0          | 100.0              |
|       | Total         | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

## Pernyataan 2

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 9         | 30.0    | 30.0          | 30.0               |
|       | Cukup Setuju  | 12        | 40.0    | 40.0          | 70.0               |
|       | Setuju        | 3         | 10.0    | 10.0          | 80.0               |
|       | Sangat Setuju | 6         | 20.0    | 20.0          | 100.0              |
|       | Total         | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

## Pernyataan 3

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Cukup Setuju  | 14        | 46.7    | 46.7          | 46.7               |
|       | Setuju        | 14        | 46.7    | 46.7          | 93.3               |
|       | Sangat Setuju | 2         | 6.7     | 6.7           | 100.0              |
|       | Total         | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

Pernyataan 4

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 3         | 10.0    | 10.0          | 10.0               |
|       | Tidak Setuju        | 7         | 23.3    | 23.3          | 33.3               |
|       | Cukup Setuju        | 8         | 26.7    | 26.7          | 60.0               |
|       | Setuju              | 10        | 33.3    | 33.3          | 93.3               |
|       | Sangat Setuju       | 2         | 6.7     | 6.7           | 100.0              |
|       | Total               | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

Pernyataan 5

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 2         | 6.7     | 6.7           | 6.7                |
|       | Cukup Setuju  | 9         | 30.0    | 30.0          | 36.7               |
|       | Setuju        | 13        | 43.3    | 43.3          | 80.0               |
|       | Sangat Setuju | 6         | 20.0    | 20.0          | 100.0              |
|       | Total         | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

Pernyataan 6

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Cukup Setuju  | 10        | 33.3    | 33.3          | 33.3               |
|       | Setuju        | 13        | 43.3    | 43.3          | 76.7               |
|       | Sangat Setuju | 7         | 23.3    | 23.3          | 100.0              |
|       | Total         | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

Lanjutan lampiran 3

a. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Statistics

|        |         | X2.1 | X2.2 | X2.3           | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2      |
|--------|---------|------|------|----------------|------|------|------|------|---------|
| N      | Valid   | 30   | 30   | 30             | 30   | 30   | 30   | 30   | 30      |
|        | Missing | 0    | 0    | 0              | 0    | 0    | 0    | 0    | 0       |
| Mean   |         | 3.70 | 3.83 | 3.70           | 3.60 | 3.43 | 3.77 | 3.20 | 25.2333 |
| Median |         | 4.00 | 4.00 | 4.00           | 3.00 | 3.50 | 4.00 | 3.00 | 25.0000 |
| Mode   |         | 4    | 4    | 3 <sup>a</sup> | 3    | 4    | 4    | 3    | 26.00   |
| Sum    |         | 111  | 115  | 111            | 108  | 103  | 113  | 96   | 757.00  |

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Pernyataan 1

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 3         | 10.0    | 10.0          | 10.0               |
|       | Cukup Setuju  | 6         | 20.0    | 20.0          | 30.0               |
|       | Setuju        | 18        | 60.0    | 60.0          | 90.0               |
|       | Sangat Setuju | 3         | 10.0    | 10.0          | 100.0              |
|       | Total         | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

Pernyataan 2

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Cukup Setuju  | 10        | 33.3    | 33.3          | 33.3               |
|       | Setuju        | 15        | 50.0    | 50.0          | 83.3               |
|       | Sangat Setuju | 5         | 16.7    | 16.7          | 100.0              |
|       | Total         | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

Pernyataan 3

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 4         | 13.3    | 13.3          | 13.3               |
| Cukup Setuju       | 9         | 30.0    | 30.0          | 43.3               |
| Setuju             | 9         | 30.0    | 30.0          | 73.3               |
| Sangat Setuju      | 8         | 26.7    | 26.7          | 100.0              |
| Total              | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

Pernyataan 4

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 3         | 10.0    | 10.0          | 10.0               |
| Cukup Setuju       | 13        | 43.3    | 43.3          | 53.3               |
| Setuju             | 7         | 23.3    | 23.3          | 76.7               |
| Sangat Setuju      | 7         | 23.3    | 23.3          | 100.0              |
| Total              | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

Pernyataan 5

|                           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 1         | 3.3     | 3.3           | 3.3                |
| Tidak Setuju              | 5         | 16.7    | 16.7          | 20.0               |
| Cukup Setuju              | 9         | 30.0    | 30.0          | 50.0               |
| Setuju                    | 10        | 33.3    | 33.3          | 83.3               |
| Sangat Setuju             | 5         | 16.7    | 16.7          | 100.0              |
| Total                     | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

Pernyataan 6

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 1         | 3.3     | 3.3           | 3.3                |
|       | Tidak Setuju        | 1         | 3.3     | 3.3           | 6.7                |
|       | Cukup Setuju        | 8         | 26.7    | 26.7          | 33.3               |
|       | Setuju              | 14        | 46.7    | 46.7          | 80.0               |
|       | Sangat Setuju       | 6         | 20.0    | 20.0          | 100.0              |
|       | Total               | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

Pernyataan 7

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 9         | 30.0    | 30.0          | 30.0               |
|       | Cukup Setuju  | 12        | 40.0    | 40.0          | 70.0               |
|       | Setuju        | 3         | 10.0    | 10.0          | 80.0               |
|       | Sangat Setuju | 6         | 20.0    | 20.0          | 100.0              |
|       | Total         | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

## Lanjutan Lampiran 3

a. Variabel Motivasi ( $X_3$ )

Statistics

|        |         | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3                 |
|--------|---------|------|------|------|------|------|--------------------|
| N      | Valid   | 30   | 30   | 30   | 30   | 30   | 30                 |
|        | Missing | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0                  |
| Mean   |         | 4.00 | 3.50 | 3.30 | 3.87 | 3.83 | 18.5000            |
| Median |         | 4.00 | 4.00 | 3.00 | 4.00 | 4.00 | 19.0000            |
| Mode   |         | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 19.00 <sup>a</sup> |
| Sum    |         | 120  | 105  | 99   | 116  | 115  | 555.00             |

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Pernyataan 1

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Cukup Setuju  | 9         | 30.0    | 30.0          | 30.0               |
|       | Setuju        | 12        | 40.0    | 40.0          | 70.0               |
|       | Sangat Setuju | 9         | 30.0    | 30.0          | 100.0              |
|       | Total         | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

Pernyataan 2

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 1         | 3.3     | 3.3           | 3.3                |
|       | Tidak Setuju        | 4         | 13.3    | 13.3          | 16.7               |
|       | Cukup Setuju        | 9         | 30.0    | 30.0          | 46.7               |
|       | Setuju              | 11        | 36.7    | 36.7          | 83.3               |
|       | Sangat Setuju       | 5         | 16.7    | 16.7          | 100.0              |
|       | Total               | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

Pernyataan 3

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 2         | 6.7     | 6.7           | 6.7                |
|       | Tidak Setuju        | 5         | 16.7    | 16.7          | 23.3               |
|       | Cukup Setuju        | 9         | 30.0    | 30.0          | 53.3               |
|       | Setuju              | 10        | 33.3    | 33.3          | 86.7               |
|       | Sangat Setuju       | 4         | 13.3    | 13.3          | 100.0              |
|       | Total               | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

Pernyataan 4

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Cukup Setuju  | 9         | 30.0    | 30.0          | 30.0               |
|       | Setuju        | 16        | 53.3    | 53.3          | 83.3               |
|       | Sangat Setuju | 5         | 16.7    | 16.7          | 100.0              |
|       | Total         | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

Pernyataan 5

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 1         | 3.3     | 3.3           | 3.3                |
|       | Cukup Setuju  | 9         | 30.0    | 30.0          | 33.3               |
|       | Setuju        | 14        | 46.7    | 46.7          | 80.0               |
|       | Sangat Setuju | 6         | 20.0    | 20.0          | 100.0              |
|       | Total         | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

## Lanjutan Lampiran 3

## a. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

## Statistics

|        |         | Y.1  | Y.2  | Y.3  | Y.4  | Y.5            | Y       |
|--------|---------|------|------|------|------|----------------|---------|
| N      | Valid   | 30   | 30   | 30   | 30   | 30             | 30      |
|        | Missing | 0    | 0    | 0    | 0    | 0              | 0       |
| Mean   |         | 3.67 | 3.90 | 4.00 | 3.20 | 3.10           | 17.8667 |
| Median |         | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 3.00 | 3.00           | 18.0000 |
| Mode   |         | 4    | 4    | 4    | 3    | 3 <sup>a</sup> | 20.00   |
| Sum    |         | 110  | 117  | 120  | 96   | 93             | 536.00  |

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

## Pernyataan 1

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 2         | 6.7     | 6.7           | 6.7                |
|       | Cukup Setuju  | 10        | 33.3    | 33.3          | 40.0               |
|       | Setuju        | 14        | 46.7    | 46.7          | 86.7               |
|       | Sangat Setuju | 4         | 13.3    | 13.3          | 100.0              |
| Total |               | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

## Pernyataan 2

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Cukup Setuju  | 9         | 30.0    | 30.0          | 30.0               |
|       | Setuju        | 15        | 50.0    | 50.0          | 80.0               |
|       | Sangat Setuju | 6         | 20.0    | 20.0          | 100.0              |
| Total |               | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

## Pernyataan 3

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Cukup Setuju  | 9         | 30.0    | 30.0          | 30.0               |
|       | Setuju        | 12        | 40.0    | 40.0          | 70.0               |
|       | Sangat Setuju | 9         | 30.0    | 30.0          | 100.0              |
| Total |               | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

Pernyataan 4

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 9         | 30.0    | 30.0          | 30.0               |
| Cukup Setuju       | 12        | 40.0    | 40.0          | 70.0               |
| Setuju             | 3         | 10.0    | 10.0          | 80.0               |
| Sangat Setuju      | 6         | 20.0    | 20.0          | 100.0              |
| Total              | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

Pernyataan 5

|                           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 3         | 10.0    | 10.0          | 10.0               |
| Tidak Setuju              | 6         | 20.0    | 20.0          | 30.0               |
| Cukup Setuju              | 9         | 30.0    | 30.0          | 60.0               |
| Setuju                    | 9         | 30.0    | 30.0          | 90.0               |
| Sangat Setuju             | 3         | 10.0    | 10.0          | 100.0              |
| Total                     | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

## Lampiran 4 : Hasil Uji Instrumen

## a. Uji Validitas

1. Hasil Uji Validitas Kompensasi Kerja ( $X_1$ )

|        |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |
|--------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|        |                     | X1.1         | X1.2   | X1.3   | X1.4   | X1.5   | X1.6   | X1_Tot |
| X1.1   | Pearson Correlation | 1            | .599** | .141   | .388*  | .612** | .346   | .667** |
|        | Sig. (2-tailed)     |              | .000   | .458   | .034   | .000   | .061   | .000   |
|        | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X1.2   | Pearson Correlation | .599**       | 1      | .324   | .301   | .638** | .564** | .746** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .000         |        | .081   | .106   | .000   | .001   | .000   |
|        | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X1.3   | Pearson Correlation | .141         | .324   | 1      | .659** | .595** | .717** | .698** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .458         | .081   |        | .000   | .001   | .000   | .000   |
|        | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X1.4   | Pearson Correlation | .388*        | .301   | .659** | 1      | .649** | .728** | .794** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .034         | .106   | .000   |        | .000   | .000   | .000   |
|        | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X1.5   | Pearson Correlation | .612**       | .638** | .595** | .649** | 1      | .863** | .918** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .001   | .000   |        | .000   | .000   |
|        | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X1.6   | Pearson Correlation | .346         | .564** | .717** | .728** | .863** | 1      | .885** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .061         | .001   | .000   | .000   | .000   |        | .000   |
|        | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X1_Tot | Pearson Correlation | .667**       | .746** | .698** | .794** | .918** | .885** | 1      |
|        | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        |
|        | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |

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

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

## Lanjutan Lampiran 4

1. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

|             |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |        |
|-------------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|             |                     | X2.1         | X2.2   | X2.3   | X2.4   | X2.5   | X2.6   | X2.7   | X2_Tot |
| X2.1        | Pearson Correlation | 1            | -.031  | .352   | .063   | .279   | .181   | .666** | .543** |
|             | Sig. (2-tailed)     |              | .871   | .056   | .742   | .135   | .338   | .000   | .002   |
|             | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X2.2        | Pearson Correlation | -.031        | 1      | .459*  | .560** | .422*  | .308   | .315   | .629** |
|             | Sig. (2-tailed)     | .871         |        | .011   | .001   | .020   | .098   | .090   | .000   |
|             | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X2.3        | Pearson Correlation | .352         | .459*  | 1      | .223   | .532** | .610** | .394*  | .774** |
|             | Sig. (2-tailed)     | .056         | .011   |        | .236   | .003   | .000   | .031   | .000   |
|             | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X2.4        | Pearson Correlation | .063         | .560** | .223   | 1      | .106   | .046   | .338   | .491** |
|             | Sig. (2-tailed)     | .742         | .001   | .236   |        | .576   | .811   | .068   | .006   |
|             | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X2.5        | Pearson Correlation | .279         | .422*  | .532** | .106   | 1      | .585** | .423*  | .736** |
|             | Sig. (2-tailed)     | .135         | .020   | .003   | .576   |        | .001   | .020   | .000   |
|             | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X2.6        | Pearson Correlation | .181         | .308   | .610** | .046   | .585** | 1      | .384*  | .683** |
|             | Sig. (2-tailed)     | .338         | .098   | .000   | .811   | .001   |        | .036   | .000   |
|             | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X2.7        | Pearson Correlation | .666**       | .315   | .394*  | .338   | .423*  | .384*  | 1      | .768** |
|             | Sig. (2-tailed)     | .000         | .090   | .031   | .068   | .020   | .036   |        | .000   |
|             | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X2_Tot<br>t | Pearson Correlation | .543**       | .629** | .774** | .491** | .736** | .683** | .768** | 1      |
|             | Sig. (2-tailed)     | .002         | .000   | .000   | .006   | .000   | .000   | .000   |        |
|             | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |

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

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

## Lanjutan Lampiran 4

3. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja ( $X_3$ )

|        |                     | Correlations |        |        |        |        |        |
|--------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|
|        |                     | X3.1         | X3.2   | X3.3   | X3.4   | X3.5   | X3_Tot |
| X3.1   | Pearson Correlation | 1            | .462*  | .391*  | .385*  | .498** | .660** |
|        | Sig. (2-tailed)     |              | .010   | .033   | .035   | .005   | .000   |
|        | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X3.2   | Pearson Correlation | .462*        | 1      | .488** | .728** | .732** | .846** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .010         |        | .006   | .000   | .000   | .000   |
|        | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X3.3   | Pearson Correlation | .391*        | .488** | 1      | .687** | .604** | .805** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .033         | .006   |        | .000   | .000   | .000   |
|        | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X3.4   | Pearson Correlation | .385*        | .728** | .687** | 1      | .725** | .862** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .035         | .000   | .000   |        | .000   | .000   |
|        | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X3.5   | Pearson Correlation | .498**       | .732** | .604** | .725** | 1      | .870** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .005         | .000   | .000   | .000   |        | .000   |
|        | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X3_Tot | Pearson Correlation | .660**       | .846** | .805** | .862** | .870** | 1      |
|        | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .000   |        |
|        | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |

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

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

## Lanjutan Lampiran 4

## 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

|       |                     | Correlations |        |        |        |        |        |
|-------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|
|       |                     | Y.1          | Y.2    | Y.3    | Y.4    | Y.5    | Y_Tot  |
| Y.1   | Pearson Correlation | 1            | .724** | .655** | .628** | .409*  | .782** |
|       | Sig. (2-tailed)     |              | .000   | .000   | .000   | .025   | .000   |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| Y.2   | Pearson Correlation | .724**       | 1      | .738** | .955** | .641** | .956** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         |        | .000   | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| Y.3   | Pearson Correlation | .655**       | .738** | 1      | .599** | .682** | .857** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   |        | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| Y.4   | Pearson Correlation | .628**       | .955** | .599** | 1      | .474** | .861** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   |        | .008   | .000   |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| Y.5   | Pearson Correlation | .409*        | .641** | .682** | .474** | 1      | .782** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .025         | .000   | .000   | .008   |        | .000   |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| Y_Tot | Pearson Correlation | .782**       | .956** | .857** | .861** | .782** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .000   |        |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |

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

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

## Lanjutan Lampiran 4

## b. Uji Reliabilitas

1. Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi ( $X_1$ )

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 30 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 30 | 100.0 |

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

|                  | Cronbach's Alpha<br>Based on<br>Standardized<br>Items | N of Items |
|------------------|---|------------|
| Cronbach's Alpha | .863  | 6          |

2. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 30 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 30 | 100.0 |

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

|                  | Cronbach's Alpha<br>Based on<br>Standardized<br>Items | N of Items |
|------------------|---|------------|
| Cronbach's Alpha | .787  | 7          |

## Lanjutan Lampiran 4

1. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja ( $X_3$ )**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 30 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 30 | 100.0 |

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

**Reliability Statistics**

|                  | Cronbach's Alpha<br>Based on<br>Standardized<br>Items | N of Items |
|------------------|---|------------|
| Cronbach's Alpha | .855  | 5          |

## 2. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 30 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 30 | 100.0 |

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

**Reliability Statistics**

|                  | Cronbach's Alpha<br>Based on<br>Standardized<br>Items | N of Items |
|------------------|---|------------|
| Cronbach's Alpha | .883  | 5          |

## Lampiran 5 : Uji Normalitas Data

## Descriptive Statistics

|        | N  | Mean   | Std. Deviation | Minimum | Maximum |
|--------|----|--------|----------------|---------|---------|
| X1_Bar | 30 | 3.5837 | .69011         | 2.50    | 4.67    |
| X2_Bar | 30 | 3.6037 | .63023         | 2.57    | 4.86    |
| X3_Bar | 30 | 3.7000 | .71583         | 2.60    | 4.80    |
| Y_Bar  | 30 | 3.5733 | .76606         | 2.40    | 4.80    |

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | X1_Bar              | X2_Bar            | X3_Bar            | Y_Bar             |
|----------------------------------|----------------|---------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| N                                |                | 30                  | 30                | 30                | 30                |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 3.5837              | 3.6037            | 3.7000            | 3.5733            |
|                                  | Std. Deviation | .69011              | .63023            | .71583            | .76606            |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .129                | .133              | .136              | .144              |
|                                  | Positive       | .129                | .133              | .136              | .144              |
|                                  | Negative       | -.109               | -.072             | -.136             | -.110             |
| Test Statistic                   |                | .129                | .133              | .136              | .144              |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .200 <sup>c,d</sup> | .186 <sup>c</sup> | .165 <sup>c</sup> | .116 <sup>c</sup> |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

## Lampiran 6 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

**Variables Entered/Removed**

| Model | Variables Entered       | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------------|-------------------|--------|
| 1     | X3, X2, X1 <sup>b</sup> | .                 | Enter  |

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .922 <sup>a</sup> | .850     | .833              | .31341                     |

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

**ANOVA**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1     | Regression | 86,628         | 3  | 28,876      | 4,307 | ,008 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 442,458        | 66 | 6,704       |       |                   |
|       | Total      | 529,086        | 69 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: Y

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

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

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant) | -.963                       | .384       |                           | -2.510 | .019 |
|       | X1         | .496                        | .106       | .447                      | 4.691  | .000 |
|       | X2         | .260                        | .124       | .214                      | 2.094  | .046 |
|       | X3         | .492                        | .098       | .460                      | 5.048  | .000 |

a. Dependent Variable: Y

## Lampiran 7 : Uji Asumsi Klasik

## a. Hasil Uji Multikolinieritas

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

| Model      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
|            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| (Constant) | -.963                       | .384       |                           | -2.510 | .019 |                         |       |
| 1 X1       | .496                        | .106       | .447                      | 4.691  | .000 | .636                    | 1.573 |
| X2         | .260                        | .124       | .214                      | 2.094  | .046 | .554                    | 1.805 |
| X3         | .492                        | .098       | .460                      | 5.048  | .000 | .695                    | 1.439 |

a. Dependent Variable: Y

## b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Correlations**

|                |         |                         | X1     | X2     | X3     | Abs_Res |
|----------------|---------|-------------------------|--------|--------|--------|---------|
| Spearman's rho | X1      | Correlation Coefficient | 1.000  | .544** | .392*  | .033    |
|                |         | Sig. (2-tailed)         | .      | .002   | .032   | .863    |
|                |         | N                       | 30     | 30     | 30     | 30      |
|                | X2      | Correlation Coefficient | .544** | 1.000  | .526** | -.122   |
|                |         | Sig. (2-tailed)         | .002   | .      | .003   | .522    |
|                |         | N                       | 30     | 30     | 30     | 30      |
|                | X3      | Correlation Coefficient | .392*  | .526** | 1.000  | -.083   |
|                |         | Sig. (2-tailed)         | .032   | .003   | .      | .664    |
|                |         | N                       | 30     | 30     | 30     | 30      |
|                | Abs_Res | Correlation Coefficient | .033   | -.122  | -.083  | 1.000   |
|                |         | Sig. (2-tailed)         | .863   | .522   | .664   | .       |
|                |         | N                       | 30     | 30     | 30     | 30      |

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

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