



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. JEMBER INTERMEDIA PERS  
(RADAR JEMBER)**

*THE EFFECT OF ENVIRONMENTAL WORK, MOTIVATION AND  
COMPENSATION TO THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN  
PT. JEMBER INTERMEDIA PERS  
(RADAR JEMBER)*

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**Galang Fajar Herlambang**

**120810201044**

**UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2017**

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

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Galang Fajar Herlambang  
NIM : 120810201044  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember)

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

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

Jember, 20 Februari 2017

Yang Menyatakan,

Galang Fajar Herlambang

NIM. 120810201044

**TANDA PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember)

Nama Mahasiswa : Galang Fajar Herlambang

NIM : 120810201044

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 20 Februari 2017

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. M. Syaharudin M.M.

NIP. 195509191985031003

Hadi Paramu MBA, Ph. D.

NIP. 196901201993031002

Mengetahui,

Ketua Program Studi S1 Manajemen

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

NIP. 19780525 200312 2 002

**JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JEMBER INTERMEDIA  
PERS (RADAR JEMBER)**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

**Nama : Galang Fajar Herlambang**

**NIM : 120810201044**

**Jurusan : Manajemen**

**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

Telah dipertahankan di depan tim penguji pada :

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember.

**Susunan Panitia Penguji**

**Ketua : Drs. Sunardi, M.M. : ( ..... )**

**Sekretaris NIP. 195304031985031001 : ( ..... )**

**: Wiji Utami S.E., M.Si.**

**Anggota NIP. 197401202000122001 : ( ..... )**

**: Tatok Endhiarto S.E., M.Si.**

**NIP. 196004041989021001**

Mengetahui/Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Jember

Foto

4 x 6

**Dr. Muhammad Miqdad, SE, MM, Ak.**

**NIP. 19710727 199512 1 001**

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah hirobbil alamin atas berkat rahmat Allah Swt, maka selesailah tugas dan tanggung jawab sebagai mahasiswa. Saya persembahkan sebagai bentuk pengabdian, hormat dan ungkapan terimakasih saya kepada:

1. Ayahanda terhebatku Bambang Wiedjatnarko dan Ibunda tercantikku Retno Wulandari yang selalu tulus memberikan kasih sayang, doa dan semangat serta nasihat hingga saya menjadi seperti sekarang ini. Terima kasih atas semua kesabaran mengajarku semua hal tentang hidup yang tidak mungkin saya dapat dari siapapun;
2. Untuk dosen pembimbing skripsi Bapak Drs. M. Syaharudin M.M. dan Bapak Hadi Paramu MBA, Ph.D. yang selalu dengan sabar membimbing dan mengayomi hingga skripsi ini dapat diselesaikan secara maksimal;
3. Bapak dan Ibu dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah bersedia membagi ilmu pengetahuan dan memotivasi diri ini untuk menggali ilmu lebih dalam lagi;
4. Sahabat-sahabatku kosan Hemas, Gista, Dendi, Adhe, Rizky, Oriza, Sandy, Arga, dan Taufyk terima kasih atas dukungannya;
5. Teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember angkatan 2012 Dan Almamater yang kubanggakan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

**MOTTO**

” Harga kebaikan manusia adalah diukur menurut apa yang telah dilaksanakan/diperbuatnya”

**(Ali Bin Abi Thalib)**

*“Pekerjaan hebat tidak dilakukan dengan kekuatan, tapi dengan ketekunan dan kegigihan “*

**(Samuel Jhonson)**

*“Real success is determined by two factors. First is faith, and second is action. “*

**(Albert Einstein)**

*“Do not judge me by my successes, judge me by how many times I fell down and got back up again.”*

“Jangan nilai saya menurut keberhasilan saya, nilailah saya berdasarkan berapa kali saya jatuh dan bangkit lagi.”

**(GalangFH)**

## RINGKASAN

**Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember);** Galang Fajar Herlambang; 120810201044; 102 halaman; 2017; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.

PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember) merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada usaha penerbitan yang lebih dikenal dengan sebutan Radar Jember yang berlokasi di Jalan A. Yani No.99 Jember. PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember) melalui produk harian Radar Jember sebagai salah satu surat kabar harian lokal yang cukup menambah informasi dan cakupan bacaannya sangat potensial bagi masyarakat sekitarnya. Di tengah globalisasi dan persaingan bisnis yang sangat ketat, diharapkan perusahaan tetap tumbuh dan dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Dalam mencapai tujuan perusahaan, manajemen PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember) secara konsisten berupaya agar perusahaan memiliki daya saing kuat, sehingga mampu mempertahankan keberadaannya dan tumbuh berkelanjutan untuk mencapai tujuannya. Pihak manajemen selalu meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkan pelayanan informasi mengenai berita-berita terbaru di sekitarnya.

Hal ini perlu adanya tenaga kerja yang ahli di tiap bidangnya. Selain hanya ahli, kinerja yang optimal juga sangat diperlukan pada setiap tenaga kerja. Tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik apabila kinerja dari karyawan optimal. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang berikan kepadanya. Kinerja yang optimal akan menghasilkan output yang optimal sehingga produktivitas dan penjualan dari perusahaan meningkat dan akan berdampak pada peningkatan pendapatan dan keuntungan perusahaan. Sebaliknya jika kinerja karyawan menurun akan berdampak terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Permasalahan tersebut harus diantisipasi oleh PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember), dimana harus melakukan pengawasan lebih terhadap kinerja karyawan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja agar karyawan lebih aman dan

nyaman dalam bekerja. Motivasi dari manajer juga sangat diperlukan agar karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja. Selain itu kompensasi yang diberikan juga perlu di sesuaikan dengan apa yang telah di kerjakan oleh karyawan agar mereka merasa puas sehingga timbal balik yang diberikan kepada organisasi dapat optimal dan tujuan dari organisasi akan mudah dicapai.

Penelitian ini berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jeber Intermedia Pers (Radar Jember) dan populasi dari penelitian ini adalah pegawai tetap di PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember) sebanyak 40 responden. Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi sebagai variabel bebas serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Untuk menentukan *sample* dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu seluruh elemen populasi menjadi *sample* untuk diteliti. Jenis penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research*, yaitu penelitian untuk menguji hubungan atau pengaruh antara variabel yang di hipotesiskan serta didasarkan pada kajian teoritis dan empiritis. Metode analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember), ketiga variabel bebas berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel bebas. Berdasarkan kesimpulan tersebut saran yang diberikan adalah PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember) harus mempertahankan dan memfasilitasi segala kebutuhan fisik maupun psikis untuk menunjang segala bentuk kegiatan kerja karyawannya. Dan bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya kuisisioner yang disebar dikemas lebih menarik agar pegawai semakin tertarik untuk berpartisipasi dalam mengisi kuisisioner penelitian. Dan diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel bebas lainnya seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, *job insecurity*, perencanaan strategis dan lain sebagainya.

SUMMARY

*The Effect of Work Environment, Motivation and Compensation on Employee Performance at PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember); Galang Fajar Herlambang; 120810201044; 102 pages; 2017; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.*

*PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember) is a company engaged in the publishing business that is better known as Radar Jember located in Jalan A. Yani 99 Jember. PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember) through daily products Radar Jember as one of the local daily newspaper is enough to add information and reading coverage of high potential for the surrounding community. In the midst of globalization and business competition is very tight, it is expected the company continues to grow and be able to achieve its goals that have been set. In achieving the objectives of the company, the management of PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember) consistently working to make the company has strong competitiveness, enabling it to maintain its existence and sustainable growth to achieve its objectives. Management is always improving the quality of services to the people who need the service information on the latest news in the vicinity.*

*This need for a skilled workforce in every field. Besides just the expert, optimal performance is also indispensable in any labor. The company's goal will be achieved well if the optimal performance of employees. Performance is the result of work accomplished by an employee or employees to perform duties in accordance with the responsibilities given him. Optimal performance will produce the optimum output so that productivity and increased sales of the company and will have an impact on increasing revenues and profits. Conversely, if the employee's performance decline, it will have an impact on the achievement of company objectives. Those problems should be anticipated by PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember), which had to do supervision over the performance of employees and improve working conditions that employees are*

*safer and more comfortable in working. The motivation of the manager is also needed so that employees have a high spirit in work. Besides the compensation awarded also need to be adjusted to what has been done by the employees so that they feel satisfied that reciprocal given to the organization can be optimized and the purpose of the organization will be easily achieved.*

*This research entitled Effect of Work Environment, Motivation and Compensation on Employee Performance at PT. Jeber Intermedia Pers (Radar Jember) and the population of this study is a permanent employee at PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember) by 40 respondents. The variables analyzed in this study is the work environment, motivation and compensation as well as the independent variable employee performance as the dependent variable. To determine the sample in this study using census methods, which all elements of the population into the sample to be studied. This research is explanatory research, that research to examine the relationship or influence between the variables in the hypothesized and is based on theoretical study and empiritis. Methods of data analysis using Multiple Linear Regression Analysis.*

*The results of this study indicate that the Work Environment positive and significant impact on performance, motivation positive and significant impact on the Performance and Compensation positive and significant effect on the performance of employees at PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember), three independent variables affect either partially or simultaneously on independent variables. Based on these conclusions advice given is PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember) should maintain and facilitate all the needs of physically and psychologically to support all forms of employees' work activities. And for further research, the questionnaire should be spread packed more attractive so that employees are increasingly interested in participating in the study filled in a questionnaire. And are expected to conduct research using other independent variables such as leadership styles, organizational culture, job insecurity, strategic planning etc.*

## PRAKATA

Alhamdulillah, segala puji syukur saya panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik dan hidayah-Nya, sehingga penulis berhasil menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember)”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember.

Pada penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa tidak sepenuhnya penulis bisa bekerja sendiri. Tentu saja perlu dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bimbingan, bantuan dan pelayanan yang telah diberikan demi kelancaran penyelesaian skripsi ini, terutama kepada:

1. Bapak **Dr. Muhammad Miqdad, SE, MM, Ak.** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember;
2. Bapak Dr. Handriyono, S.E., M.Si. selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember;
3. Dr. Ika Barokah Suryaningsih S.E., M.M selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
4. Bapak Drs. M. Syaharudin M.M. selaku pembimbing satu dan Bapak Hadi Paramu MBA, Ph.D. selaku pembimbing dua yang telah meluangkan waktu di antara serangkaian kesibukannya untuk membimbing penulis. Terima kasih atas semua transfer ilmunya juga semua nasehatnya;
5. Bapak dan Ibu dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember yang telah bersedia membagi ilmu pengetahuan dan memotivasi diri ini untuk menggali ilmu lebih dalam lagi;
6. Pihak akademik, ruang baca dan tata usaha di lingkungan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember atas pelayanan administrasinya yang telah banyak membantu kelancaran urusan pembuatan skripsi ini;
7. Seluruh pegawai PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember), Ibu Linda dan

Bapak Wawan yang telah membantu memberikan informasi mengenai topik penelitian ini;

8. Keluarga tercinta, Ayahanda Bambang Wiedjatnarko Ibunda Retno Wulandari, kakakku tercinta Gilang Hermawan dan adik tersayang Gadis Herdanti yang senantiasa memberikan do'a, dukungan, dan semangat tiada batas;
9. Sahabat-sahabatku seperjuangan kota Jombang yang terkasih dan seluruh punggawa begundal kosan dewa Distio, Ishom Baihaki, Sendy Martin, Hemas, Gista, Dendi, Adhe, Rizky, Oriza, Sandy, Arga, dan Taufyk yang selalu memberikan hiburan, keceriaan, kegilaan, dan semangat serta dukungan untuk lancarnya mengerjakan skripsiku. Terima kasih atas segala canda, tawa, sedih, dan duka. Bangga menjadi bagian dari kalian.
10. Teman-teman Jurusan Manajemen 2012 Eko Pras, Imam, Teguh, Sadli, Sultan, Distio, Alfat, Ganang, Haris, Choi, Anam, Manul, Jamal, Sofyan, Dani, Rizal, Sidik, Angga, Angles, Via, Anita, Ardana, Sendy, Vendy, Ridho mahfuds, Ubaidillah, Bimantara, Ropik Andi, Gumilang, dll terimakasih telah menjadi teman yang baik dan terima kasih atas pelajaran hidupnya;
11. Dan semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa, hasil karya tulis ilmiah ini masih belum sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan demi sempurnanya karya tulis ini.

Jember, 20 Februari 2017 Penulis

Galang Fajar Herlambang

12081020104

DAFTAR ISI

	Halaman
<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>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>RINGKASAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>SUMMARY.....</b>	<b>ix</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	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 Tinjauan Teori dan Penelitian Terdahulu.....	6
2.1.1 Lingkungan Kerja .....	6
2.1.2 Motivasi .....	10
2.1.3 Kompensasi.....	21
2.1.4 Kinerja Karyawan .....	23
2.1.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja .....	26
2.1.6 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja .....	26

2.1.7 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja .....	27
2.2 Penelitian Terdahulu .....	27
2.3 Kerangka Konseptual .....	29
2.4 Hipotesis Penelitian.....	30
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>	<b>32</b>
3.1 Rancangan Penelitian .....	32
3.2 Populasi dan Sampel .....	32
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	32
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	33
3.5 Identifikasi Variabel Penelitian.....	33
3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran .....	34
3.7 Metode Analisis Data.....	37
3.7.1 Uji Instrumen Penelitian .....	37
3.7.2 Uji Normalitas Data .....	39
3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda .....	39
3.7.4 Uji Asumsi Klasik.....	40
3.8 Uji Hipotesis .....	42
3.8.1 Uji F .....	42
3.8.2 Uji Statistik t .....	43
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah .....	44
<b>BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>46</b>
4.1 Gambaran Singkat Objek Penelitian .....	46
4.1.1 Sejarah PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember) .....	46
4.1.2 Visi dan Misi PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember).....	47
4.1.3 Lokasi Perusahaan.....	48
4.1.4 Pembagian Tugas .....	48
4.1.5 <i>Job Description</i> .....	49
4.2 Deskripsi Responden.....	51
4.2.1 Karakteristik Responden .....	51

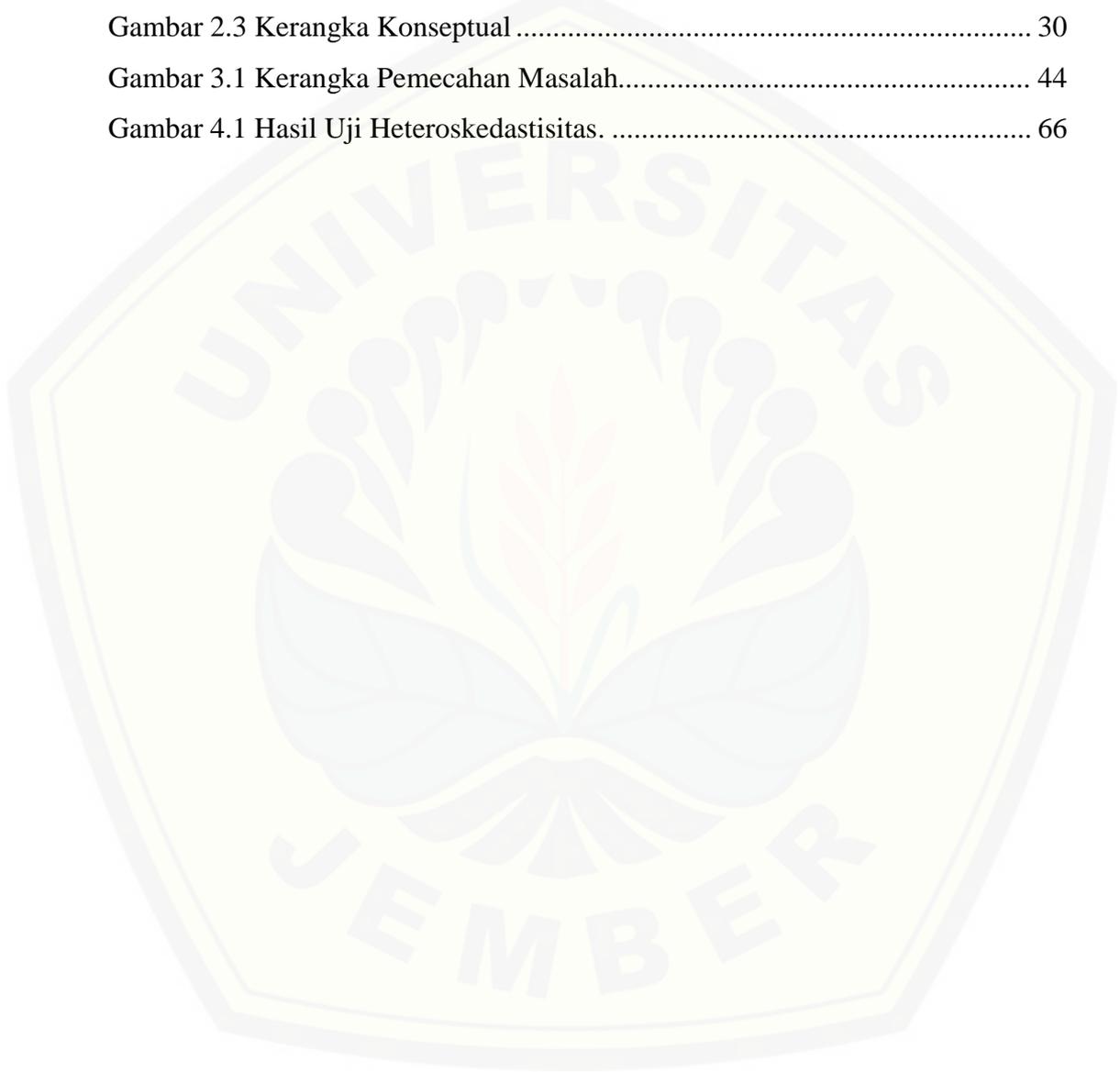
4.3 Deskripsi Variabel.....	55
4.3.1 Variabel Bebas (X).....	55
4.3.2 Variabel Terikat Kinerja (Y).....	61
4.4 Hasil Analisis Data.....	62
4.4.1 Uji Instrumen .....	62
4.4.2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	64
4.4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	65
4.4.4 Hasil Pengujian Hipotesis .....	67
4.5 Pembahasan Atas Hasil Penelitian.....	68
4.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Jember Intermedia Pers (Radar Jember) Secara Simultan. ....	68
4.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember) Secara Parsial.....	69
4.6 Keterbatasan Penelitian.....	74
<b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>75</b>
5.1 Kesimpulan .....	75
5.2 Saran.....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>77</b>
<b>LAMPIRAN – LAMPIRAN.....</b>	<b>80</b>

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	28
Tabel 3.1 Jenis dan Sumber Data .....	32
Tabel 4.1 Susunan Redaksi PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember) .....	48
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin dan Bidang Pekerjaan Responden .....	52
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia, Pendidikan dan Lama Kerja .....	53
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden terhadap Lingkungan kerja .....	55
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Motivasi .....	57
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Kompensasi .....	59
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Kinerja .....	61
Tabel 4.8 Validitas Instrumen .....	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas .....	66

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 2.1 Hubungan Mata Rantai .....	11
Gambar 2.2 Hierarki Kebutuhan Menurut Maslow .....	14
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual .....	30
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	44
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas. ....	66



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian .....	80
Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden.....	86
Lampiran 3 Tabulasi Data.....	90
Lampiran 4 Deskripsi Variabel .....	94
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas .....	96
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas .....	97
Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas .....	97
Lampiran 8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	98
Lampiran 9 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	99
Lampiran 10 t Tabel dan F Tabel .....	100

## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi seperti sekarang ini dimana ditandai dengan perkembangan ekonomi yang semakin kompetitif dan penuh resiko, mengharuskan perusahaan untuk jeli dan seksama menumbuhkan dan mengembangkan segala potensi yang ada sehingga menjadi modal yang baik untuk menghadapi persaingan yang semakin kuat. Untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang senantiasa berdedikasi tinggi dan profesional yang mampu memberikan sumbangan berarti bagi organisasi. Di dalam melaksanakan tugas pokok, tanggung jawab dan wewenang dalam bidang kegiatannya, diperlukan kesinergian kerja diantara Sumber Daya Manusia (SDM). Faktor – faktor dari kesinergian kerja tersebut diantaranya lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Menurut Nitisemito (2002:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang di bebankan. Lingkungan kerja yang nyaman akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan berpengaruh pula pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman akan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan yang nantinya akan berdampak pada menurunnya produktifitas perusahaan.

Selain lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual (Robbins, 2003:208). Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap karyawan berbeda satu dengan yang lainnya. Setiap karyawan yang termotivasi tentunya akan menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kompensasi bertujuan agar karyawan merasa di hargai atas kinerja yang diberikan terhadap perusahaan, adapun yang dimaksud dengan kompensasi adalah

balas jasa secara material seperti gaji, insentif, komisi, bonus, tunjangan maupun berupa non material seperti penghargaan lisan, pujian, dan rasa aman. Dengan adanya kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka perusahaan telah melakukan kewajiban yang dimiliki, salah satu manfaat besar yang diperoleh oleh perusahaan adalah kinerja karyawan yang semakin baik.

Menurut Martoyo (2000:92) kinerja merupakan penampilan kerja karyawan itu sendiri dan taraf potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan dan organisasi. Jadi kinerja merupakan hasil atau output dari suatu proses. Jika output tersebut berasal dari kerja karyawan, maka hal itu dinamakan kinerja karyawan. Simamora (2004:409) melihat kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan dapat mencapai persyaratan – persyaratan. Semakin baik kinerja karyawan dalam perusahaan itu maka semakin cepat perusahaan itu untuk mencapai tujuannya.

PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember) merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada usaha penerbitan yang lebih dikenal dengan sebutan Radar Jember yang berlokasi di Jalan A. Yani No.99 Jember. PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember) melalui produk harian Radar Jember sebagai salah satu surat kabar harian lokal yang cukup menambah informasi dan cakupan bacaannya sangat potensial bagi masyarakat sekitarnya. Di tengah globalisasi dan persaingan bisnis yang sangat ketat, diharapkan perusahaan tetap tumbuh dan dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, manajemen PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember) secara konsisten berupaya agar perusahaan memiliki daya saing kuat, sehingga mampu mempertahankan keberadaannya dan tumbuh berkelanjutan untuk mencapai tujuannya. Pihak manajemen selalu meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkan pelayanan informasi mengenai berita-berita terbaru di sekitarnya.

Hal ini perlu adanya tenaga kerja yang ahli di tiap bidangnya. Selain hanya ahli, kinerja yang optimal juga sangat diperlukan pada setiap tenaga kerja. Tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik apabila kinerja dari karyawan optimal. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang berikan kepadanya.

Kinerja yang optimal akan menghasilkan output yang optimal sehingga produktivitas dan penjualan dari perusahaan meningkat dan akan berdampak pada peningkatan pendapatan dan keuntungan perusahaan. Sebaliknya jika kinerja karyawan menurun akan berdampak terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Permasalahan tersebut harus diantisipasi oleh PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember), dimana harus melakukan pengawasan lebih terhadap kinerja karyawan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja agar karyawan lebih aman dan nyaman dalam bekerja. Motivasi dari manajer juga sangat diperlukan agar karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja. Selain itu kompensasi yang diberikan juga perlu di sesuaikan dengan apa yang telah di kerjakan oleh karyawan agar mereka merasa puas sehingga timbal balik yang diberikan kepada organisasi dapat optimal dan tujuan dari organisasi akan mudah dicapai.

Dilihat dari perkembangan teknologi sekarang ini, informasi sangat mudah didapat dan diterima oleh kalangan masyarakat. Seperti media online atau media sosial, hanya dengan jaringan internet maka segala bentuk informasi dapat kita cari dengan mudah. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka perlu dilakukan penelitian agar PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember) dapat bertahan dalam persaingan di era globalisasi seperti sekarang ini.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember)?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember)?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember)?

## 1.3 Tujuan Penulisan

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

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember).
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember).
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember).

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini nantinya diharapkan mampu memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain : Perusahaan, akademisi dan peneliti lain.

##### 1. Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan perusahaan dapat mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

##### 2. Akademisi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi akademis bagi pengembangan konsep teori lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi kaitannya dengan kinerja karyawan yang perlu ditelaah lebih lanjut guna menghasilkan konsep baru.

##### 3. Peneliti lain

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengembangan ilmu pengetahuan dalam kajian sumberdaya manusia serta dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Tinjauan Teori dan Penelitian Terdahulu

#### 2.1.1 Lingkungan Kerja

##### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja menurut Nitisemito (2002:183) adalah sebagai sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Robbins (2002) yang berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan tersebut melakukan tuga-tugasnya dan pekerjaan sehari-hari. Menurut Suwarto (dalam Simon:2014) lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai melakukan aktifitas kerja setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal. Sedarmayanti (2007:119) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang yang diembankan. Menurut Ahyari (1999:124) lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.

Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkup atau ruang yang terdapat pada seseorang yang bekerja pada suatu tempat atau perusahaan dan mempengaruhi kondisi fisik serta mental secara langsung dalam menyelesaikan tugas dalam pekerjaannya.

##### b. Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Nawawi (2005:440) Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan, yang langsung atau tidak langsung berpengaruh pada pelaksanaannya. Kondisi lingkungan kerja tersebut dapat dibedakan sebagai berikut :

##### 1) Faktor fisik/material

Faktor fisik / material seperti luas ruangan, kebersihan, penerangan, suhu udara, kelembaban, ventilasi ruang kerja dan peralatan kerja. Kondisi lingkungan fisik untuk yang bekerja di sebuah gedung atau ruangan tertutup dapat diciptakan,

diatur dan dikendalikan. Berbeda dengan yang bekerja diluar atau dilapangan, yang bersifat naturalistik (alamiyah) dan sebagaimana adanya.

## 2) Faktor Kimiawi

Faktor ini seperti gas, uap, debu dan lain-lain, sebagaimana faktor pertama tersebut diatas untuk yang bekerja di dalam gedung, dapat diatur dan dikendalikan, sedangkan yang ada diluar/lapangan harus diterima sebagaimana adanya.

## 3) Faktor Biologis

Yang terdapat di lingkungan kerja karena kehadiran makhluk organik, terutama manusia atau makhluk hidup lainnya yang menciptakan kesegaran dan kenyamanan dalam bekerja atau sebaliknya. Misalnya pengaruh bau dalam melaksanakan berbagai jenis pekerjaan yang bersumber dari tumbuhan dan hewan yang digunakan dalam bekerja, baik yang hidup maupun yang mati, yang membusuk atau sisa-sisanya sebagai sampah organik. Faktor ini di lingkungan sesama karyawan sebagai makhluk hidup dapat berbentuk bau badan atau mulut, yang dapat mengurangi efektifitas dan efisiensi komunikasi untuk menciptakan dan membina kerjasama dalam melakukan tugas sehari-hari.

## 4) Faktor Fisiologis

Adalah kondisi lingkungan dan peralatan kerja yang berhubungan dengan postur tubuh, stamina/daya tahan, konsentrasi, kelelahan, kenyamanan, dan kemudahan penggunaan peralatan dan lain-lain dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Faktor ini disebut juga faktor ergonomik dalam desain pekerjaan yang fasilitas, peralatan, prosedur dan mekanismenya harus disesuaikan dengan kondisi karyawan. Misalnya baju pelindung yang tidak sempit dan kebesaran, peralatan yang ditempatkan sesuai dengan tinggi tubuh rata-rata agar mudah dijangkau, konstruksi peralatan kantor tidak menimbulkan sesuatu yang merugikan kesehatan dan lain-lain.

## 5) Faktor Psikologis/Mental

Adalah iklim atau suasana kerja yang tenang, menyenangkan atau sebaliknya yang bersumber dari interaksi antara sesama karyawan sebagai manusia atau makhluk sosial yang saling membutuhkan satu dengan yang lain, sesuai posisi masing-masing. Misal hubungan antara pegawai dengan atasan yang

bebas dari tekanan atau antar sesama karyawan yang diikuti saling pengertian, penerimaan, saling menghargai, menghormati dan suasana kekeluargaan, kepuasan kerja karena faktor upah dan perlakuan secara manusiawi, kesempatan pengembangan diri, keterbukaan dalam pembinaan dan pengembangan karier dan lain-lain.

### c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2002) yang berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan tersebut melakukan tugas-tugasnya dan pekerjaan sehari-hari. Adapun indikator dari lingkungan kerja ini adalah:

#### 1) Lingkungan kerja fisik

Suatu keadaan lingkungan kerja yang berpengaruh langsung pada kondisi fisik dari karyawan. Adapun indikator dari lingkungan kerja fisik adalah:

##### a. Pengaturan suhu

Merupakan faktor yang penting. Karena suhu udara yang terlalu panas akan mengakibatkan penurunan semangat kerja karyawan yang juga akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Kondisi suhu yang tidak memungkinkan akan menyebabkan kesalahan dalam bekerja. Pengaturan suhu dan pergantian udara yang baik akan menjadikan karyawan lebih nyaman dalam bekerja, dan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

##### b. Penerangan

Merupakan faktor yang penting yang berhubungan dengan kenyamanan kerja adalah penerangan. Penerangan memegang peranan penting pada tugas-tugas tertentu. Kenyamanan akan terasa jika kita bekerja dalam ruangan yang terang dan akan berbeda suasana jika kita bekerja pada ruangan yang remang-remang.

##### c. Mutu udara

Salah satu fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar pada lingkungan kerja dapat mengakibatkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah, dan depresi

d. Ukuran ruang kerja

Ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruangan yang sempit membuat pegawai sulit untuk bergerak dan menghasilkan prestasi kerja menurun lain halnya jika ruangan kerja lebih luas, maka para pegawai merasa rileks dan berpengaruh terhadap hasil prestasi dari masing-masing pegawai.

e. Pengaturan ruang kerja

Jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan per pegawai, pengaturan ruang kerja merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat dipengaruhi interaksi social. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat dengan fisik. Oleh karena itu lokasi kerja berpengaruh terhadap informasi yang ingin diketahui.

2) Lingkungan kerja psikis

Merupakan suatu keadaan lingkungan kerja yang secara tidak langsung berpengaruh pada fisik, tetapi berpengaruh langsung terhadap keadaan psikologi karyawan. Indikator dari lingkungan kerja psikis adalah sebagai berikut:

a. Kebersamaan

Rasa kebersamaan yaitu interaksi antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya secara terbuka sehingga tercipta keterbukaan dalam masalah kerja dan menciptakan kerja yang berkualitas.

b. Hubungan antar rekan kerja

Suasana yang baik antara rekan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja. Apabila terjadi hubungan yang baik antar rekan kerja maka kinerja juga dapat meningkat begitu juga sebaliknya.

c. Sikap atau perilaku karyawan

Sikap merupakan kondisi pernyataan baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan terhadap obyek, individu, atau peristiwa.

d. Sifat atau karakteristik individu

Kepribadian merupakan sifat atau cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu yang lain, dengan kata lain kepribadian merupakan sifat yang bisa diukur yang ditunjukkan oleh seseorang.

e. Keadaan emosi

Emosi adalah keadaan yang berlangsung lebih dalam yang menggerakkan atau yang memperingatkan apakah karyawan tersebut sadar tentang hal tersebut atau tidak.

### 2.1.2 Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula (Supriyanto, 2007:41).

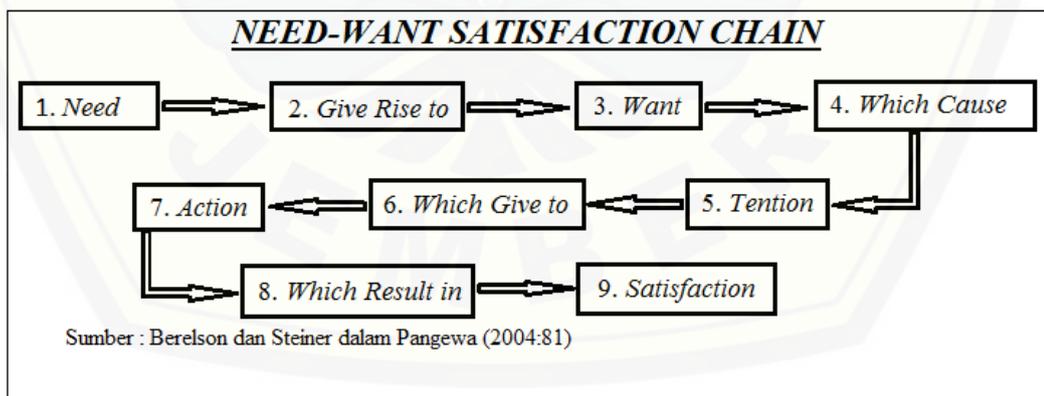
Siagian (1995:138) mendefinisikan motivasi sebagai daya pendorong yang menyebabkan seorang individu mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan melakukan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Pangewa (2004:77) motivasi sebagai salah satu variabel psikologis perilaku individu, merupakan salah satu tantangan berat yang sering dihadapi oleh seorang manajer dalam organisasi, yaitu bagaimana dia dapat menggerakkan para karyawannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuan terbaiknya untuk kepentingan organisasi.

Duncan dalam Pangewa (2004:79) motivasi adalah setiap usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengertian ini dapat dimengerti bahwa variabel – variabel yang mempengaruhi motivasi itu terdapat pada tiga jenjang dalam lingkungan organisasi, yaitu :

- 1) Variabel yang melekat pada diri individu yang bersangkutan secara sejati atau unik, seperti sikap, kesenangan, kebutuhan – kebutuhan khusus.

- 2) Variabel yang timbul dari ciri pekerjaan yang menyenangkan, seperti seberapa ketat pengawasan terhadap suatu pekerjaan tertentu dan tingkat tanggung jawab.
- 3) Variabel yang terdapat dalam ruang lingkup pekerjaan yang lebih luas atau lingkungan organisasi yang mendukung, seperti hubungan sekelompok sejawat, sistem – sistem pengawasan, pemberian hadiah yang bersifat menyeluruh, iklim organisasi.

Dari ketiga variabel pengaruh motivasi tersebut, jelas memberikan gambaran bahwa organisasi melalui manajernya harus berusaha untuk mempengaruhi atau merangsang bawahannya agar dengan segala kerelaannya mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, jadi salah satu tugas utama dari manajer adalah untuk mengetahui faktor – faktor yang mendorong bawahannya agar mau bertindak dan mau melakukan kegiatan – kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan atau dengan kata lain manajer harus mampu mengetahui motif kebutuhan bawahannya yang justru merupakan penyebab yang mendasari perilaku seseorang. Selanjutnya, pandangan Berelson dan Steiner (2004:79) yang menggambarkan motivasi sebagai reaksi berantai, yaitu dimulai dari kebutuhan yang dirasakan., lalu timbul keinginan dan berakhir dengan pemuasan. Reaksi kebutuhan, keinginan, dan pemuasan secara visualisasi dapat dilihat seperti Gambar 2.1 berikut :



Hubungan mata rantai pada Gambar 2.1 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan, yang meliputi kebutuhan fisik, makanan, udara, rumah, kebutuhan psikis, yang timbul pada diri seseorang
- 2) Apabila dalam diri seseorang timbul suatu kebutuhan tertentu, maka kebutuhan kebutuhan tersebut akan menyebabkan lahirnya daya dorong tertentu
- 3) Dengan adanya daya dorong itu, muncul keinginan dalam diri seseorang
- 4) Keinginan dalam diri seseorang akan menimbulkan sebab
- 5) Dengan timbulnya sebab akan menyebabkan lahirnya ketegangan
- 6) Ketegangan itu sendiri justru akan menimbulkan lahirnya sesuatu
- 7) Sesuatu yang lahir akibat adanya ketegangan dalam diri seseorang disebut “perilaku”
- 8) Perilaku yang ditimbulkan seseorang akan menghasilkan sesuatu yang di harapkan
- 9) Sesuatu yang diharapkan yaitu kepuasan yang dapat dinikmati.

Sperling dalam Mangkunegara (2006:93) mengemukakan bahwa motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan di akhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. Stanton dalam Mangkunegara (2006:93) mendefinisikan bahwa motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Motivasi didefinisikan oleh Stanford dalam Mangkunegara (2006:93) bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Sedangkan motivasi dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*). Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, McCormick dalam Mangkunegara (2002:94) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang

berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

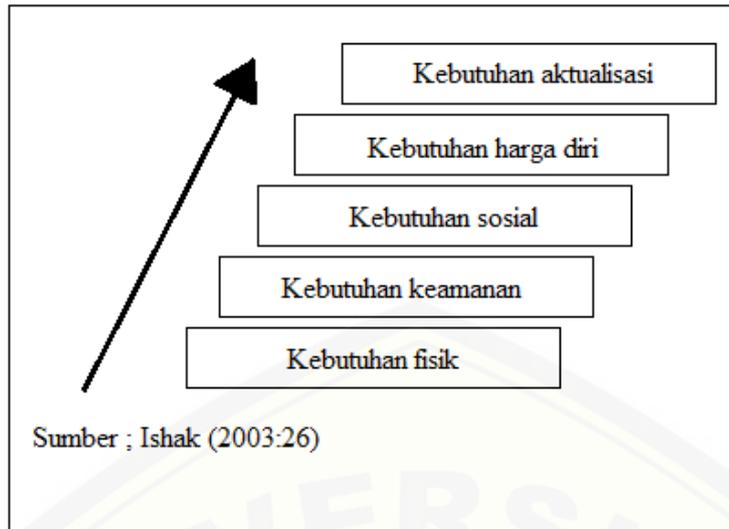
#### b. Teori Motivasi

Teori motivasi dimaksudkan untuk menentukan apa yang terjadi, motivasi orang-orang dalam pekerjaannya. Motivasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi unsur pemimpin, sebab seorang pemimpin dikatakan berhasil dalam menggerakkan orang lain, apabila mampu menciptakan motivasi yang tepat bagi karyawan. Diantara berbagai teori motivasi menurut para ahli dijelaskan sebagai berikut :

##### 1) Teori Kebutuhan (*Maslow Model's*)

Model Maslow ini sering disebut sebagai model hierarki kebutuhan. Karena menyangkut kebutuhan manusia, maka teori ini digunakan untuk menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi agar individu tersebut termotivasi untuk kerja. Kebutuhan tersebut antara lain :

- a. Kebutuhan fisiologis  
Kebutuhan akan merasa lapar, haus, perlindungan dan kebutuhan ragawi lainnya.
- b. Kebutuhan akan keamanan  
Kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c. Kebutuhan sosial  
Kebutuhan akan kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik, dan persahabatan.
- d. Kebutuhan Penghargaan  
Meliputi faktor rasa hormat internal, seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor hormat eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri  
Dorongan untuk menjadi apa yang dia mampu, yaitu mencakup pertumbuhan mencapai potensialnya dan pemenuhan diri.



Gambar 2.2 Hierarki kebutuhan menurut Maslow

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

Teori ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$M = f ( R \ \& \ C )$$

M = Motivasi

R = Reward (penghargaan) – primer/sekunder

C = *Consequens* (akibat) – positif/negatif

Motivasi seseorang bekerja tergantung pada reward yang diterimanya dan punishment yang akan dialaminya nanti (Ishak, 2003:35-37). Penguatan adalah segala sesuatu yang digunakan seorang pemimpin untuk meningkatkan atau mempertahankan tanggapan khusus individu. Jadi menurut teori ini, motivasi seseorang bekerja tergantung pada penghargaan yang diterimanya dan akibat dari yang akan dialaminya nanti. Teori ini menyebutkan bahwa perilaku seseorang di masa mendatang dibentuk oleh akibat dari perilakunya yang sekarang.

Jenis *reinforcement* ada empat, yaitu :

1. *Positive reinforcement* (penguatan positif), yaitu penguatan yang dilakukan ke arah kinerja yang positif.
2. *Negative reinforcement* (penguatan negatif), yaitu penguatan yang dilakukan karena mengurangi atau menghenikan keadaan yang tidak di sukai.
3. *Extinction* (perbedaan), yaitu tidak mengukuhkan suatu perilaku, sehingga perilaku tersebut mereda atau punah sama sekali.

4. *Punishment* (hukuman), yaitu konsekuensi yang tidak menyenangkan dari tanggapan perilaku tertentu.

*Reward* adalah pertukaran (penghargaan) yang diberikan perusahaan atau jasa yang diberikan penghargaan, yang secara garis besar terbagi dua kategori, yaitu :

1. Gaji, keuntungan, liburan
2. Kenaikan pangkat dan jabatan, bonus, promosi, simbol (bintang) dan penugasan yang menarik

Sistem yang efektif untuk pemberian reward (penghargaan) kepada para karyawan harus :

1. Memenuhi kebutuhan pegawai
2. Dibandingkan dengan reward yang diberikan oleh perusahaan lain
3. Mendistribusikan secara wajar dan adil
4. Dapat diberikan dalam berbagai bentuk
5. Dikaitkan dengan prestasi.

### 3) Teori Motivasi Higiene

Teori motivasi Higiene dikemukakan oleh Herzberg dalam Martono (2000:167) mengemukakan teori ini sebagai teori dua faktor. Faktor yang pertama adalah faktor yang mampu memanfaatkan dan mendorong untuk bekerja dengan baik. Faktor yang pertama disebut motivator yang terdiri atas :

- a. Prestasi (*achievement*)
- b. Pengakuan (*recognition*)
- c. Tanggung jawab (*responsibility*)
- d. Pengembangan (*advancement*)
- e. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)

Faktor kedua adalah faktor yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada pegawai dan disebut faktor lingkungan yang terdiri dari :

- a. Supervisi (*technical supervision*)
- b. Kondisi kerja (*working condition*)
- c. Gaji dan insentif (*wages and incentive*)
- d. Kebijakan dan administrasi organisasi (*organization policy and administration*)

e. Hubungan antar pribadi (*interpersonal supervision*)

Faktor lingkungan tersebut tidak memberikan motivasi tetapi dapat menimbulkan kepuasan kerja. Bila faktor lingkungan tersebut memadai dalam suatu pekerjaan akan dapat membawa ketentraman pekerja, namun bila faktor-faktor ini tidak memadai, maka orang-orang akan tidak terpuaskan. Faktor lingkungan ini menggambarkan hubungan dengan lingkungan tempat karyawan melaksanakan pekerjaan.

4) Teori Kebutuhan Mc. Clelland

Clelland dalam Robbins (1996:205) mengemukakan teori kebutuhan yang memfokuskan pada tiga kebutuhan, yaitu :

a. Kebutuhan prestasi (*an-Ach-achievement needs*)

Dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar.

b. Kebutuhan Kekuasaan (*n pow-need for power*)

Kebutuhan untuk membuat orang-orang lain berperilaku dengan cara yang apabila orang-orang itu tanpa dipaksa tidak berperilaku demikian.

c. Kebutuhan afiliasi (*n aff-needs for affiliation*)

Hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

d. Teori X dan Teori Y dari Mc. Gregor

Teori ini bisa dipergunakan untuk menjelaskan pemberian motivasi pada bawahan. Untuk menerapkan teori ini, seorang supervisor (manajer) perlu melihat kebutuhan apa yang akan dicari karyawannya. Bila yang dirisaukan karyawan adalah gaji dan keamanan maka manajer perlu meningkatkan kebutuhan sekunder (kasih sayang) maka manajer (supervisor) perlu mengadakan hubungan yang baik (teori Y).

a. Asumsi Teori X

1. Karyawan rata-rata malas bekerja.
2. Karyawan tidak berambisi untuk mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindarkan tanggung jawab.
3. Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah dan diawasi.
4. Karyawan lebih mementingkan dirinya sendiri.

#### b. Asumsi Teori Y

1. Karyawan rata-rata rajin bekerja. Pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan, bahkan banyak karyawan tidak betah karena tidak ada yang dikerjakan.
2. Dapat memikul tanggung jawab.
3. Berambisi untuk maju dalam mencapai prestasi.
4. Karyawan berusaha untuk mencapai sasaran organisasi.

#### c. Indikator Motivasi

Menurut Sondang P. Siagian (2008:138), mengemukakan bahwa :  
“Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”

Menurut definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

##### 1. Daya Pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.

##### 2. Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.

##### 3. Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

#### 4. Membentuk Keahlian

Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau perubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.

#### 5. Membentuk Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu. Keterampilan bukan hanya meliputi gerakan motorik melainkan juga penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Konotasinya pun luas sehingga sampai pada mempengaruhi atau mendayagunakan orang lain. Artinya orang yang mampu mendayagunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.

#### 6. Tanggung Jawab

Ridwan Halim (1998) mendefinisikan tanggung jawab sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

#### 7. Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

#### 8. Tujuan

Tujuan merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang di mana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

#### d. Aspek Motivasi

Pada dasarnya aspek motivasi menurut Hasibunan (1999:96) ada dua, yaitu :

1. Aspek aktif atau dinamis adalah tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia agar dapat secara produktif berhasil mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Aspek pasif atau statis adalah motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia arah tujuan yang diinginkan.

e. Tujuan Motivasi

Untuk menjamin karyawan dalam melaksanakan tugasnya, maka tugas pemimpin adalah memberikan motivasi. Tujuan pemberian motivasi kepada karyawan menurut Hasibunan (1999:97-98) antara lain :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Meningkatkan moral dan kepuasan karyawan.
4. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
5. Meningkatkan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
6. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

f. Azas Motivasi

Azas motivasi menurut Hasibunan (1999:98) terdiri dari :

1. Azas Mengikutsertakan artinya mengajak untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka, mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
2. Azas Komunikasi artinya pemberitahuan atau penginformasian secara jelas tentang apa yang menjadi tujuan yang harus dicapai, proses pengajaran dan kemungkinan hambatan yang akan dihadapi, komunikasi sangat diperlukan dalam suatu perusahaan.
3. Delegasi adalah kegiatan seorang pemimpin untuk menegaskan bawahannya untuk mengerjakan sebagian tugas pemimpin yang bersangkutan dan pada waktu yang sama, memberikan kekuasaan pada bawahan tersebut sehingga bawahan tersebut dapat melaksanakan tugas-tugas dengan sebaik-baiknya, serta mempertanggung jawabkan tugas-tugas yang didelegasikan kepadanya.

g. Teknik Motivasi

Adalah kemampuan seseorang atau pemimpin secara konseptual ataupun dengan berbagai sumber daya dan sarana dalam menciptakan situasi yang memungkinkan timbulnya motivasi pada setiap bawahan atau orang lain untuk berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi.

Macam-macam teknik motivasi :

1. Dengan kekerasan (*The Strong Approach*)

Dalam hal ini pemimpin lebih menekankan wewenang yang dimilikinya, bentuk motivasinya antara lain :

- a. Pemaksaan orang untuk bekerja dengan paksaan.
- b. Pemimpin menyebutkan setiap peraturan.
- c. Pemimpin sedikit memberikan kebebasan pada tiap bawahan.

2. Bersikap baik (*The Good Approach*)

Pemimpin berusaha meningkatkan semangat bawahan dengan memberikan kondisi kerja yang baik, berbagai tunjangan, servis, serta gaji yang tinggi.

3. Melalui perundingan secara implisit (*Implicit Approach*)

Pada prakteknya melalui persetujuan antara atasan dan bawahan terhadap hasil kerja dengan imbalan yang akan diberikan oleh atasan.

4. Melalui kompensasi

Kompensasi merupakan sumber motivasi yang cukup baik dan setiap orang berusaha untuk melaksanakan pekerjaannya sebaik mungkin. Gaji dan promosi diberikan kepada mereka yang bekerja dengan baik, sehingga persaingan memenuhi pemuasan beberapa bentuk kebutuhan.

5. Internalisasi (*Internalized Motivation*)

Dalam hal ini yang perlu di perhatikan adalah kepuasan kerja yang internalisasi dapat ditingkatkan melalui perluasan pekerjaan dan penggilingan perkerjaan. Pentingnya kepuasan sosial dalam bekerja seperti, pengembangan, pembatasan dan rasa kebersamaan.

Sehubungan dengan internalisasi motivasi perlu diperhatikan kembali berbagai kebutuhan karyawan dan sebagai kebutuhan tersebut adalah keterampilan, kebebasan, prestasi, pengetahuan, pujian, penerimaan dan perhatian.

### 2.1.3 Kompensasi

#### a. Pengertian Kompensasi

Menurut Handoko (2001:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program – program kompensasi juga penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Bila pengupahan dan penggajian tidak diadministrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya. Bahkan bila karyawan tidak keluar, mereka mungkin menjadi tidak puas terhadap perusahaan dan menurunkan produktivitas mereka. Menurut Nawawi (2001:315), kompensasi merupakan penghargaan / ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Sedangkan menurut Simamora (2004:442) mendefinisikan “Kompensasi (compensation) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi”.

Menurut Susilo Martoyo (2000:128) fungsi pemberian kompensasi diantaranya adalah :

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien

Pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik, akan mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik dan kearah pekerjaan yang lebih produktif.

2. Penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien

Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan termaksud dengan efektif dan seefisien mungkin.

3. Mendorong stabilitas dan kestabilan ekonomi

Sebagai akibat dari penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efektif dan efisien.

## b. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2004:442) mendefinisikan “Kompensasi (compensation) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi”. Adapun indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

### 1. Upah dan gaji

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

### 2. Insentif

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

### 3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

### 4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

## c. Tujuan Kompensasi

Menurut Mangkuprawira (2003:198 – 199) kompensasi mempunyai beberapa tujuan diantaranya adalah :

1. Memperoleh personil yang berkualitas.
2. Mempertahankan karayawan yang ada.
3. Menjamin keadilan.
4. Penghargaan terhadap perilaku yang diberikan.

5. Mengendalikan biaya.
6. Mengikuti aturan hukum.
7. Memfasilitasi pengertian.
8. Meningkatkan efisiensi penelitian.

Pemberian kompensasi yang baik akan memberikan motivasi yang baik terhadap kinerja karyawan sehingga berdampak pada produksi perusahaan semakin meningkat.

#### d. Peranan Kompensasi

Menurut Cahyani ( dalam Ndraha 1997:77) kompensasi adalah faktor penting untuk mempertahankan karyawan, karena suka atau tidak suka, didasari atau tidak, uang adalah faktor penting dalam kehidupan yang dapat meningkatkan motivasi walaupun sulit untuk bisa memuaskan manusia. Setiap orang adalah individu yang unik, punya motivasi yang berbeda serta memiliki sesuatu yang mempengaruhi motivasinya dalam bertindak. Tingkat motivasi seseorang dipengaruhi tidak saja oleh pandangan mereka tentang nilai dari hasil yang dihasilkan oleh tindakan mereka. Peranan kompensasi sangat penting karena menyangkut kepentingan perusahaan, karyawan ataupun pemerintah.

Bagi perusahaan kompensasi adalah salah satu unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan merupakan salah satu komponen dalam harga pokok yang sangat menentukan dalam kelangsungan hidup perusahaan. Bagi karyawan kompensasi merupakan suatu penghasilan yang diharapkan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

### 2.1.4 Kinerja Karyawan

#### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja atau *performance* menurut Moehariono (2012:96) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Bangun (2012:231) bahwa kinerja adalah hasil

pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang sudah menjadi tanggung jawab yang sudah dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam pencapaian tujuan perusahaan yang didasarkan pada indikator kinerja karyawan.

#### b. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2014:198) indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan maupun setelah kegiatan selesai. Tanpa indikator kinerja, sulit untuk menilai kinerja (keberhasilan/ketidakberhasilan), kebijakan, program, kegiatan dan pada akhirnya kinerja organisasi unit pelaksana.

Beberapa indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:67) adalah sebagai berikut:

##### 1. Kualitas Kerja

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

##### 2. Kuantitas Kerja

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

##### 3. Tanggung Jawab

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

#### 4. Kerjasama

Menunjukkan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lainnya secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan, sehingga pekerjaan akan semakin baik.

#### 5. Inisiatif

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

Bangun (2012:231) penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standart pekerjaan dapat dikatakan kinerja karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seseorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

Adapun penilaian kinerja karyawan bagi suatu perusahaan memiliki banyak manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

##### 1. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja bertujuan dapat memberikan manfaat dalam penentuan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

##### 2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan.

##### 3. Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Oleh Karena itu, sistem dalam organisasi sangat perlu dipelihara. Tujuannya memelihara sistem akan memberikan beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan

sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

#### 4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengajuan validitas.

### 2.1.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Riady (1990:50) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan menambah ketenangan kerja dalam melakukan aktivitas perusahaan, mengurangi rasa jenuh dan lelah, serta akan meningkatkan kesenangan bagi karyawan dalam mengetahui pekerjaannya. Jadi jelas bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan karena lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kesenangan bagi karyawan yang akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan aktivitasnya.

Manullang (2001:150) mengatakan bahwa kondisi-kondisi pekerjaan yang menyenangkan terlebih selama jam kerja akan memperbaiki moral dan kesungguhan karyawan serta efisiensi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menyebabkan kinerja menjadi meningkat karena dapat mencurahkan perhatiannya secara penuh terhadap pekerjaannya.

### 2.1.6 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi merupakan suatu cara yang dipakai oleh pemimpin guna mengarahkan bawahannya agar bersedia mengikutinya. Batasan motivasi dapat diartikan sebagai proses dimana perilaku dapat digerakkan dan diarahkan. Batasan tersebut bisa diartikan bahwa motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif. Dengan pengertian tersebut dapat diterangkan mengapa seorang karyawan bersedia melakukan suatu pekerjaan pada sebuah perusahaan. Kesiediaan ini tentu karena adanya dorongan-dorongan, motif-motif ataupun perangsang dalam diri seorang karyawan. Lebih konkrit lagi, bahwa dorongan atau motif tersebut berupa

kebutuhan yang timbul dalam diri seorang karyawan yang harus dipenuhi dengan bekerja yang pada akhirnya aka duatu hasil kerja (kinerja) yang memuaskan.

### **2.1.7 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja**

Pemberian kompensasi merupakan usaha untuk menumbuhkan loyalitas karyawan dalam bekerja. Sistem pengupahan atau kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong kinerja karyawan. Dengan kata lain semakin baik sistem pengupahan atau kompensasi yang diterima maka akan semakin mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Kompensasi sebagai salah satu alat untuk meningkatkan kinerja haruslah dapat memberikan semangat kepada tiap-tiap karyawan agar selalu loyal terhadap perusahaan sehingga dengan kompensasi yang didapatkan dapat memicu kinerja yang baik agar produktifitas perusahaan meningkat.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Lukman Fabiano (2013) dalam penelitian berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa (KUD) Tri Jaya Di Desa Sraten Kecamatan Cluring Kabupaten Banyuwangi. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja psikis berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Eva Nuria Arifin (2013) dalam penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Gading Mas Indonesia Tobbaco Jember. Penelitian ini menggunakan alat analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian ini kompensasi berpengaruh terhadap motivasi, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja, motivasi berpengaruh terhadap kinerja, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi.

Citra (2014) dalam penelitian berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Perilaku Kerja (*Working Behaviour*) Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Jember. Penelitian menggunakan alat analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian ini Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh kuat terhadap perilaku kerja (Z), lingkungan kerja

Psikis (X2) berpengaruh positif terhadap perilaku kerja(Z), Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh kuat terhadap kinerja (Y), Lingkungan Kerja Psikis (X2) berpengaruh kuat terhadap kinerja (Y), dan Perilaku Kerja (Z) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y).

Arief Hermawan (2014) dalam penelitian berjudul Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini motivasi berpengaruh terhadap kinerja, pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, motivasi, pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

<b>Peneliti (Tahun)</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel-variabel Penelitian</b>	<b>Metode Analisi</b>	<b>Hasil penelitian</b>
Lukman Febiano (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa (KUD) Tri Jaya Di Desa Sraten Kecamatan Cluring Kabupaten Banyuwangi	Lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja psikis, Budaya organisasi, Kepuasan kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Lingkungan kerja psikis berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
Eva Nuria Arifin (2013)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Gading Mas Indonesia Tobacco Jember	Kompensasi, Motivasi, Kinerja	Analisis Jalur	Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi, Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja, motivasi berpengaruh terhadap kinerja, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi

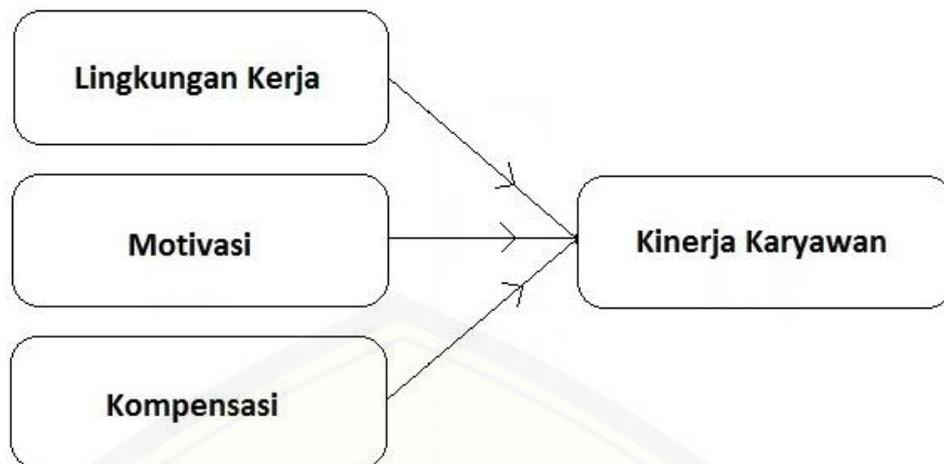
Dilanjutkan pada halaman 29

Lanjutan Tabel 2.1, halaman 28

Citra (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Perilaku Kerja ( <i>Working Behaviour</i> ) Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Jember	Lingkungan kerja, kinerja, perilaku kerja.	Alatanalisis jalur ( <i>path analysis</i> ).	Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh kuat terhadap perilaku kerja, lingkungan kerja Psikis berpengaruh positif terhadap perilaku kerja, Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh kuat terhadap kinerja, Lingkungan Kerja Psikis berpengaruh kuat terhadap kinerja, dan Perilaku Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja.
Arief Hermawan (2014)	Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang	Motivasi, Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja	Regresi Linier Berganda	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja, Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja, Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja, Motivasi, pelatihan kera, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah dalam menganalisis pengaruh dari setiap variabel terikat. Kerangka konseptual di bawah ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, variabel motivasi secara parsial memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, dan variabel kompensasi secara parsial memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual  
Sumber : Data diolah (2016)

#### 2.4 Hipotesis

Berdasarkan pada landasan teori dan penelitian terdahulu maka dapat di susun hipotesis sebagai berikut :

1. Menurut Robbins (2002) yang berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan tersebut melakukan tugas-tugasnya dan pekerjaan sehari-hari. Berdasarkan kajian empirik Citra (2014) dalam penelitian berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Perilaku Kerja (*Working Behaviour*) Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Jember, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh kuat terhadap kinerja.

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember).

2. Menurut Sondang P. Siagian (2008:138), mengemukakan bahwa : “Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”. Berdasarkan kajian empirik Arief Hermawan (2014) dalam penelitian berjudul Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)

Kabupaten Lumajang, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember).

3. Kompensasi bertujuan agar karyawan merasa di hargai atas kinerja yang diberikan terhadap perusahaan, adapun yang dimaksud dengan kompensasi adalah balas jasa secara material seperti gaji, insentif, komisi, bonus, tunjangan maupun berupa non material seperti penghargaan lisan, pujian, dan rasa aman (Sculer dalam Martin & Pear 1999:86). Dengan adanya kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka perusahaan telah melakukan kewajiban yang dimiliki, salah satu manfaat besar yang diperoleh oleh perusahaan adalah kinerja karyawan yang semakin baik. Berdasarkan kajian empirik Eva Nuria Arifin (2013) dalam penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Gading Mas Indonesia Tobbaco Jember, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H3 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember).

### BAB 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini merupakan *explanatory research* yaitu penelitian untuk menguji hubungan atau pengaruh antara variabel yang di hipotesiskan serta didasarkan pada kajian teoritis dan empiritis. Hipotesis itu sendiri adalah pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember).

#### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap sebanyak 40 karyawan pada PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember). Untuk menentukan sample dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu seluruh elemen populasi menjadi sample untuk diteliti.

#### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini disajikan dalam Tabel 3.1 sebagai berikut :

Tabel 3.1 Jenis dan Sumber data

Nama Variabel	Jenis Data	Sumber Data
Lingkungan Kerja	Primer	Responden
Motivasi	Primer	Responden
Kompensasi	Primer	Responden
Kinerja	Primer	Responden
Data Karyawan	Sekunder	<i>Website Company Profile</i> PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember)
Profil Perusahaan	Primer dan Sekunder	Sekretaris Redaksi dan <i>Company Profile</i> PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember)

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara atau teknik dalam mengumpulkan data yang diperoleh dalam penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Kuesioner

Pengumpulan data dengan memberikan kuesioner kepada para responden, kemudian diisi sesuai pendapat masing-masing responden. Data yang didapat adalah tentang data lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi.

#### 2. Wawancara

Pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung dengan pihak yang dianggap perlu dan berhubungan dengan objek penelitian. Data yang didapat adalah gambaran umum tentang lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember).

#### 3. Studi Pustaka

Pengumpulan data dengan menggunakan literature yang berkaitan dengan penelitian ini. Literature yang digunakan berasal dari buku sumber daya manusia.

### 3.5 Identifikasi Variabel

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

#### a. Variabel bebas atau *Independent Variable* (X).

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

- 1) Lingkungan kerja (X1)
- 2) Motivasi (X2)
- 3) Kompensasi (X3)

#### b. Variabel terikat atau *Dependent Variable* (Y)

Dalam penelitian ini yang merupakan variabel dependent adalah kinerja karyawan (Y).

### 3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

Definisi operasional variabel secara eksplisit mengidentifikasi variabel-variabel penelitian yang akan dianalisis.

#### a. Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja merupakan suatu lingkup atau ruang yang terdapat pada seseorang yang bekerja pada suatu tempat atau perusahaan dan mempengaruhi kondisi fisik serta mental secara langsung pada saat mereka bekerja. Skala pengukuran untuk variabel ini adalah skala ordinal. Menurut Robbins (2002) indikator untuk mengukur variabel lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

##### 1) Pengaturan suhu

Suhu udara yang normal sangat diperlukan dalam sebuah ruangan kerja agar dapat menjaga kestabilan suhu tubuh seorang karyawan.

##### 2) Penerangan

Tingkat penerangan suatu ruangan harus normal, tidak boleh terlalu terang atau terlalu gelap agar pandangan karyawan pada saat bekerja tidak terganggu.

##### 3) Mutu udara

Keadaan udara di dalam ruangan harus bebas dari polusi udara. Karena mutu udara yang sehat dan bersih dapat mempengaruhi sistem pernafasan seorang karyawan pada saat mereka bekerja.

##### 4) Ukuran ruang kerja

Ukuran ruang kerja yang ideal sangat penting karena apabila ruang terlalu sempit maka seorang karyawan akan mengalami kesulitan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Begitu pula ruangan yang terlalu luas akan mengakibatkan kurang efektifnya kegiatan kerja berlangsung.

##### 5) Pengaturan ruang kerja

Tata letak ruang kerja harus efektif dan efisien karena ruang kerja yang teratur akan mempermudah karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

#### b. Motivasi (X2)

Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya dan kondisi yang mampu menggerakkan karyawan agar mampu

mencapai tujuan pribadi maupun untuk perusahaan. Skala pengukuran untuk variabel ini adalah skala ordinal. Menurut Sondang P. Siagian (2008:138) indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1) Daya Pendorong

Adanya dorongan dari pihak lain agar dalam menjalankan suatu pekerjaan semangat kerja tetap terjaga.

2) Kemauan

Kemauan tiap individu karyawan untuk menjalankan beban tugas yang telah diberikan dan berfikir untuk terus maju.

3) Tanggung Jawab

Sifat mau menanggung segala resiko yang mungkin di peroleh dari apa yang telah dikerjakan oleh karyawan.

4) Kewajiban

Memahami bahwa pekerja yang dilakukan oleh karyawan adalah sebuah kewajiban yang harus mereka jalankan untuk mencapai tujuan perusahaan.

5) Tujuan

Tiap individu memiliki suatu tujuan dalam menjalankan tugas yang mereka kerjakan, baik itu tujuan untuk diri sendiri maupun perusahaan.

c. Kompensasi (X3)

Kompensasi adalah segala bentuk yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas apa yang telah karyawan kerjakan untuk perusahaan baik imbalan berupa finansial, tunjangan maupun jasa nirwujud. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Skala pengukuran untuk variabel ini adalah skala ordinal. Menurut Simamora (2004:442) indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Upah dan gaji

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

## 2. Insentif

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

## 3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

## 4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutuf yang dibayar mahal.

### d. Kinerja (Y)

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang sudah menjadi tanggung jawab yang di bebankan kepada seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam pencapaian tujuan perusahaan yang didasarkan pada indikator kinerja karyawan. Skala pengukuran untuk variabel ini adalah skala ordinal. Beberapa indikator yang dikemukakan oleh mangkunegara (2009:67) adalah sebagai berikut:

#### 1. Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, kesopanan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

#### 2. Kuantitas Kerja

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

#### 3. Tanggung Jawab

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

#### 4. Kerjasama

Menunjukkan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lainnya secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan, sehingga pekerjaan akan semakin baik.

#### 5. Inisiatif

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

### 3.7 Metode Analisis Data

Ada beberapa tahapan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini. Tahapan tersebut yaitu (a) uji instrumen yang terdiri dari uji validitas, (b) uji reliabilitas, (c) uji normalitas dan (d) analisis data. Berikut ini adalah penjelasan dari tahapan – tahapan tersebut :

#### 3.7.1 Uji Instrumen Penelitian

##### a. Uji Validitas

Validitas adalah derajat ketepatan atau kelayakan suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur serta sejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya.

Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan atau pernyataan dengan total skor pengamatan (Arikunto, 2006:255).

$$r = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{n \sum Xi^2 - (\sum Yi)^2} \cdot \sqrt{n \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2}}$$

Keterangan:

$r$  = koefisien korelasi

$n$  = jumlah keseluruhan data responden.

$Xi$  = skor item ke-i

$Yi$  = total skor item ke-i

Dimana  $i = 1,2,3,\dots, I$

Dasar pengambilan keputusan menurut Santoso (2004 : 278) adalah sebagai berikut :

- 1) Jika  $r$  hasil bernilai positif dan  $r$  hasil  $>$   $r$  tabel, maka variabel tersebut dinyatakan valid.
- 2) Jika  $r$  hasil bernilai positif dan  $r$  hasil  $<$   $r$  tabel, maka variabel tersebut dinyatakan tidak valid.
- 3) Jadi apabila  $r$  hasil  $>$   $r$  tabel tetapi bernilai negatif, maka  $H_0$  tetap ditolak.

Alat ukur dinyatakan valid apabila nilai dari  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Namun jika nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka alat ukur tidak valid. Jika alat ukur yang digunakan tidak valid maka harus dilakukan perbaikan pada alat ukur tersebut, jika hasilnya valid maka dapat dilanjutkan pada tahap berikutnya.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat di percaya atau dapat di andalkan dalam sebuah penelitian. Hasil pengukuran harus reliabel atau harus memiliki tingkat konsistensi dan kemantapan. Menurut Ghazali (2013:47) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *cronbach alpha* dengan rumus :

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

Keterangan :

$\alpha$  = koefisien reliabilitas

$k$  = jumlah variabel independen dalam persamaan

$r$  = koefisien rata-rata korelasi antar variable

Alat ukur dikatakan reliabel apabila nilai koefisien *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $>$  0,70. Jika alat ukur tidak reliabel maka harus dilakukan perbaikan pada alat ukur tersebut, jika hasilnya reliabel maka dapat dilanjutkan pada tahap berikutnya.

### 3.7.2 Uji Normalitas Data

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal sehingga dapat digunakan dalam statistik. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Apabila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Uji K-S dilakukan dengan langkah sebagai berikut :

a. Formulasi hipotesis

$H_0$  : Data residual berdistribusi normal

$H_A$  : Variabel independen tidak berdistribusi normal

b. Menghitung nilai Z

Untuk menghitung nilai Z pada penelitian ini menggunakan alat *SPSS for Windows* dengan menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* yang akan menghasilkan output nilai Z.

c. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas

Jika nilai probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima

Jika nilai probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Apabila  $H_0$  ditolak dan  $H_A$  diterima artinya data yang diperoleh tidak berdistribusi normal sehingga harus dilakukan perbaikan pada alat ukur dan melakukan pengumpulan data ulang sampai data berdistribusi normal dengan konsekuensi waktu yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian lebih lama. Namun apabila  $H_0$  diterima dan  $H_A$  ditolak yang berarti data yang diperoleh berdistribusi normal maka dapat dilanjutkan pada tahap berikutnya.

### 3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini terdapat tujuan penelitian yang kemudian dihipotesiskan. Hipotesis tersebut kemudian dianalisis hubungan antar variabel dan di uji secara sistematis menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Dengan menggunakan regresi linier berganda dilakukan analisis apakah variabel lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi secara parsial dan signifikan

berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember). Diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y_i = a + b_1 X_{1i} + b_2 X_{2i} + b_3 X_{3i} + e_i$$

Keterangan :

$a$	= konstanta
$b_1, b_2, b_3$	= koefisien regresi
$X_{1i}$	= variabel lingkungan kerja
$X_{2i}$	= variabel motivasi
$X_{3i}$	= variabel kompensasi
$Y_i$	= variabel kinerja karyawan
$e_i$	= kesalahan ( <i>error</i> )

### 3.7.4 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance  $\leq 0,1$  dan nilai VIF  $\geq 10$ . Menurut Gujarati (2003;363) apabila terjadi gejala multikolinieritas maka yang di lakukan adalah “*do nothing*” atau membiarkan masalah multikolinieritas, langkah ini diambil agar tidak merubah tujuan penelitian.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian untuk melihat data yang diperoleh merupakan data yang homoskedastisitas dengan menggunakan grafik plot.

Dasar analisis :

1. Apabila nilai ordinal (titik) membentuk suatu pola yang teratur di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu vertikal yang merupakan nilai residu (SRESID) dan sumbu horizontal yang merupakan nilai prediksi (ZPRED) baik pola bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

2. Apabila nilai ordinal (titik) tidak ada pola yang jelas serta menyebar di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu vertikal yang merupakan nilai residu (SRESID) dan sumbu horizontal yang merupakan nilai prediksi (ZPRED), maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Apabila terjadi gejala heteroskedastisitas maka dilakukan metode *Weighted Least Square* (WLS). Mengatasi heteroskedastisitas dengan WLS dilakukan dengan cara mendapatkan nilai prediktor terlebih dahulu kemudian dihitung nilai bobot untuk melakukan pembobotan terhadap nilai variabel independen dan dependen. Pembobotan ini dilakukan dengan pengalihan masing-masing variabel nilai bobot. Kemudian lakukan uji heteroskedastisitas kembali terhadap hasil nilai pembobot tersebut. Transformasi dilakukan dengan mengestimasi regresi dengan cara melakukan pembobotan atas dasar nilai pada variabel independen dan dependen dengan satu faktor pengali (pembobot) yaitu dengan masing-masing observasi X dan Y dibagi dengan deviasi standarnya sendiri dan melakukan regresi OLS atas data yang telah ditransformasikan.

### c. Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mendeteksi autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan metode *Run Test*. *Run test* digunakan untuk melihat apakah data residual terjadi secara random atau tidak (sistematis). Uji *Run Test* dilakukan dengan membuat formulasi hipotesis :

$H_0$  : residual (res\_1) random (acak)

Artinya, hipotesis yang menyatakan bahwa data residual terjadi secara random diterima apabila nilai test signifikan  $> 0.05$ .

$H_A$ : residual (res\_1) tidak random (sistematis)

Artinya, hipotesis yang menyatakan bahwa data residual terjadi secara tidak random (sistematis) diterima apabila nilai test signifikan  $> 0.05$ .

Apabila  $H_0$  diterima dan  $H_A$  ditolak maka data residual dinyatakan acak atau random sehingga model regresi bebas dari autokorelasi dan dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya. Apabila terjadi autokorelasi, untuk mengatasinya adalah dengan mentransformasi model awal menjadi model *difference*, (Ghozali, 2013:121).

### 3.8 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dilakukan melalui uji F untuk uji hipotesis secara simultan, uji t untuk uji hipotesis secara parsial dan analisis koefisien determinasi untuk melihat besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap variabel dependen.

#### 3.8.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji Statistik F digunakan untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel kinerja. Adapun tahapan dalam uji F adalah sebagai berikut:

a. Formulasi hipotesis

$$H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$$

$$H_A : b_1 \neq b_2 \neq \dots \neq b_k \neq 0$$

b. Menghitung nilai  $F_{hitung}$

Nilai F dihitung dengan rumus, Priyatno (2008:85):

$$F_{hitung} = \frac{\frac{R^2}{K}}{(2 - R^2)n - K - 1}$$

c. Menentukan  $F_{tabel}$

df untuk pembilang ( $n_1$ ) =  $k - 1$ ; df untuk penyebut ( $n_2$ ) =  $n - k$

Keterangan :

$k$  = Jumlah variabel;  $n$  = Jumlah sampel

d. Membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$

Pengujian hipotesis dengan uji F dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_A$  diterima, jadi variabel lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh nyata terhadap variabel kinerja.
- 2) Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  , maka  $H_0$  diterima dan  $H_A$  ditolak, jadi variabel lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel kinerja.

### 3.8.2 Uji Statistik t

Uji Statistik t digunakan untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi (X) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja.

#### a. Perumusan hipotesis

Berdasarkan tujuan dari penelitian yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari variabel lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi secara parsial terhadap variabel kinerja, maka masing-masing variabel di masukan kedalam kriteria pengujian dalam uji t dan diformulasikan hipotesis sebagai berikut :

$$H_0 : b_i = 0$$

$$H_A : b_i \neq 0$$

Untuk  $i = 0,1,2,3$

#### b. Menentukan $t_{tabel}$

Untuk menentukan  $t_{tabel}$  digunakan rumus :

$$t_{\alpha} = n - k$$

Keterangan : n = jumlah sampel; k = jumlah variabel.

#### c. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikan yang digunakan adalah 1%, 5%, 10% didasarkan pada tingkat signifikansi yang sesuai dengan kepentingan penelitian.

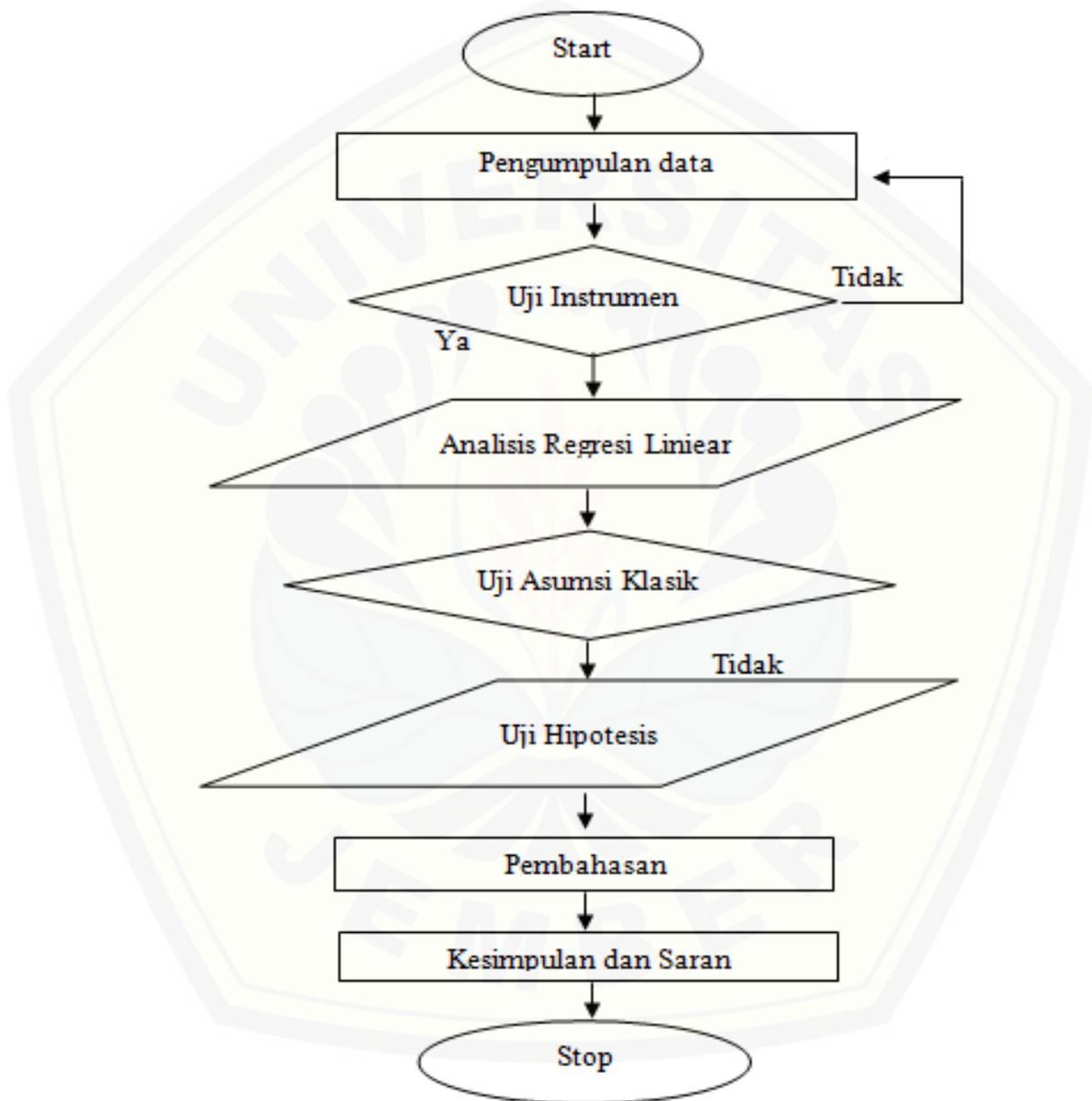
#### d. Menentukan kriteria pengujian

- 1) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini berarti variabel lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan.
- 2) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti variabel lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan.

Sesuai dengan tujuan penelitian yang ada, maka dapat diketahui tingkat signifikan dari masing-masing variabel dan dapat di simpulkan bagaimana pengaruh dari variabel lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja setelah dilakukan tahap-tahap pengujian dalam metode analisis data. Sehingga tujuan dari penelitian ini tercapai dan dapat di buktikan secara statistik.

### 3.9 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah bertujuan untuk menjelaskan tahap-tahap yang dilakukan mulai dari awal penelitian hingga penelitian selesai yang disajikan dalam bentuk gambar. Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 3.1 sebagai berikut :



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah  
Sumber : Data diolah (2016)

Keterangan :

- 1) Start yaitu tahap persiapan atau tahap awal persiapan materi sebelum melakukan penelitian.
- 2) Pengumpulan data yaitu pada tahap ini dilakukan pengumpulan data melalui penyebaran kuisisioner pada responden yang telah diisi untuk mendapatkan data primer maupun sekunder.
- 3) Uji instrumen yaitu uji yang digunakan untuk mengetahui validitas penyebaran kuisisioner dan untuk mengetahui konsisten hasil skala pengukuran. Jika tidak valid maka perlu dilakukan perbaikan ulang.
- 4) Analisis regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 5) Uji asumsi klasik yaitu dalam penelitian ini meliputi uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Apabila terjadi multikolinearitas dalam uji ini maka perlu dilakukan pengobatan multikolinieritas dengan mentransformasi variabel dalam bentuk logaritma natural dan bentuk first difference atau delta.
- 6) Uji Hipotesis yaitu untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam pengujian ini menggunakan uji t dan uji f.
- 7) Pembahasan yaitu menjelaskan hasil dari penelitian sesuai dengan hasil uji hipotesis sebelumnya yang telah dilakukan.
- 8) Kesimpulan dan Saran yaitu menarik suatu kesimpulan dari hasil pembahasan berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan memberikan saran sesuai dengan hasil penelitian.
- 9) Stop yaitu hasil akhir dalam penelitian yang dilakukan.

## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT. Jember Intermedia Pers dan analisis data, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan dan dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember). Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memadai akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan mereka. Kondisi fisik lingkungan kerja akan memberikan pengaruh pada karyawan sehingga kinerja mereka optimal guna mencapai tujuan dari perusahaan.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan dan dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember). Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar motivasi berupa dorongan dari diri karyawan itu sendiri maupun dari luar mampu meningkatkan kinerja mereka. Yang artinya dalam menyelesaikan pekerjaannya karyawan tersebut memiliki dorongan internal maupun eksternal yang dapat meningkatkan semangat dan kreativitas mereka dalam melakukan pekerjaan.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan dan dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember). Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar kompensasi berupa gaji, tunjangan dan fasilitas yang diberikan kepada karyawan sudah sangat sepadan dengan apa yang mereka kerjakan. Program – program kompensasi juga penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya

perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Melalui kompensasi karyawan akan lebih merasa dihargai atas segala yang telah mereka kerjakan untuk perusahaan, apabila kompensasi yang diberikan telah layak maka karyawan memberikan timbal balik yang positif kepada perusahaan berupa kinerja yang meningkat, begitu pula sebaliknya.

4. Lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember).

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan sebagai berikut :

1. Pihak Manajemen PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember) dihimbau untuk mempertahankan dan memperkuat kondisi lingkungan kerja yang sudah ada.
2. Pihak Manajemen PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember) dihimbau untuk mempertahankan dan memperkuat motivasi kepada karyawan dengan selalu memberikan dorongan-dorongan agar dari diri masing-masing karyawan dapat terpacu semangatnya untuk lebih maju dan meningkatkan kinerja mereka.
3. Pihak Manajemen PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember) dihimbau untuk mempertahankan dan memperkuat kompensasi yang telah diberikan kepada karyawan dengan memberikan gaji yang layak dan tepat waktu, tunjangan, insentif maupun segala fasilitas yang dapat menunjang pekerjaan sehingga karyawan lebih meningkatkan kinerja.
4. Kepada para akedemisi dan calon peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel bebas lainnya seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, *job insecurity*, perencanaan strategis dan lain sebagainya.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ahyari, Agus. 1999. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi Buku 2 Edisi 4 Cetakan ke-empat*. Yogyakarta : BPFE.
- Arep, Ishak. 2003. *Manajemen Motivasi. Cetakan Kedua*. Jakarta : PT. Grasindo. *Cetakan Keenam, Penerbit : PT. Bumi Aksara*.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Berelson Bernard dan Stainer Gary, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Frederrick Herzberg, 2003. *Dasar-Dasar Manajemen*. Diterjemahkan oleh Malayu S.P Hasibuan. Edisi Kedua. Jakarta : Bumi Aksara
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi VII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasan, M, I. 2009. *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Manullang, M. 2001. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE : Yogyakarta
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

- Nawawi, Hadari, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Cetakan Keempat, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta, Penerbit Gajah Mada University Press, 2005.
- Nitisemito. Alex S. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Pangewa Maharuddin, 2004, "*Perilaku Keorganisasian*", Jakarta : Depdiknas
- Riady, APA. 1990. Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Percetakan "MEGAH" Arjasa Jember. Pusat Penelitian, Debdikbud Universitas Jember
- Robbins, Stephen P, Coulter, Mary. 2002. *Management edisi 7<sup>th</sup> ed*. Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P, Cenzo, David A. 2002. *Human resources management edisi 7<sup>th</sup> ed*. John wiley & sons.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPS*. Yogyakarta : CV. Andi Offset
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.
- Sekaran, U . 2006. *Research Methods for Business : A skill Building Approach Fourth Edition*. Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta
- Siagian Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Simon, PBS. (2014) pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening kepada koperasi agrobisnis tarumanusantara jember. Skripsi pada UNEJ Jember: tidak diterbitkan.

- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE-YKPN.
- Sule E. T. & Saefullah, K. 2005. *Pengantar Manajemen Edisi Pertama*. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Sugiyono.2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Talidziduhu Ndraha, 1997. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.  
\_\_\_\_\_, 1997, *Metodologi Ilmu Pemerintahan*, Jakarta: PT Rineke Cipta.
- Universitas Jember. 2006. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: UPT Penerbitan Universitas Jember.
- Wijayanti, A.T. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Melalui Semangat Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Paru Jember*. Skripsi. Jember : Universitas Jember.

**LAMPIRAN 1. KUISIONER PENELITIAN****KUESIONER PENELITIAN**

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan PT. Jember Intermedia Pers

Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi S1 di Fakultas Ekonomi Universitas Jember, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk memberikan informasi dengan mengisi pernyataan-pernyataan yang tersedia dalam kuisisioner penelitian ini dengan jujur dan sebenarnya. Judul dalam penelitian ini adalah **“Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jember Intermedia Pers”**.

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

Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr/i yang berkenan untuk meluangkan waktu mengisi kuisisioner ini, peneliti mengucapkan terimakasih.

Peneliti,

**Galang Fajar Herlambang**  
**120810201044**

**Identitas Responden**

1. Nomor Responden : ..... (Diisi Oleh Peneliti)
2. Jenis Kelamin :  Pria  Wanita
3. Usia : ..... Tahun
4. Pendidikan Terakhir :  SD  SLTP  SMA/SMK  
 Diploma  Sarjana
5. Lama Bekerja : .....
6. Kelompok Karyawan :  Redaksi  Iklan  Keuangan  
 Marketing  Bagian Umum

**A. Petunjuk Pengisian**

1. Berilah jawaban dari setiap pertanyaan dengan tanda silang (x) pada salah satu alternatif jawaban sesuai dengan yang anda alami dan rasakan selama ini.
2. Berikan jawaban sesuai dengan apa yang anda alami agar penelitian ini mendapatkan data yang valid.

## KUISIONER

Daftar pertanyaan :

**Lingkungan kerja**

1. Apakah suhu udara di ruangan anda sudah cukup baik sehingga membuat anda nyaman dalam bekerja?
  - a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Cukup
  - d. Tidak baik
  - e. Sangat tidak baik
  
2. Apakah pencahayaan/penerangan di lingkungan kerja anda perlu ditambah untuk memudahkan anda dalam menyelesaikan pekerjaan?
  - a. Sangat perlu
  - b. Perlu
  - c. Cukup
  - d. Tidak perlu
  - e. Sangat tidak perlu
  
3. Apakah bau tidak sedap di lingkungan kerja mempengaruhi konsentrasi anda dalam bekerja?
  - a. Sangat mempengaruhi
  - b. Mempengaruhi
  - c. Cukup
  - d. Tidak mempengaruhi
  - e. Sangat tidak mempengaruhi
  
4. Apakah ukuran ruang kerja anda telah ideal sehingga mempengaruhi efektifitas anda dalam bekerja?
  - a. Sangat ideal
  - b. Ideal
  - c. Cukup
  - d. Tidak ideal
  - e. Sangat tidak ideal

5. Apakah pengaturan ruang kerja anda telah baik sehingga mempengaruhi efektifitas dalam bekerja?
  - a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Cukup
  - d. Tidak baik
  - e. Sangat tidak baik

### **Motivasi**

1. Apakah dorongan motivasi dari pihak lain dapat meningkatkan kinerja anda dalam bekerja?
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
2. Apakah kemauan untuk terus maju dapat memberikan motivasi pada diri anda sendiri?
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
3. Mau menanggung segala resiko yang anda peroleh pada saat bekerja dapat mempengaruhi kinerja anda?
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
4. Apakah anda memenuhi segala kewajiban kerja yang telah dibebankan perusahaan kepada anda?
  - a. Sangat memenuhi
  - b. Memenuhi
  - c. Cukup
  - d. Tidak memenuhi
  - e. Sangat tidak memenuhi

5. Apakah tujuan hidup pribadi maupun untuk perusahaan sangat mempengaruhi kinerja anda dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan?
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju

### **Kompensasi**

1. Apakah gaji yang anda peroleh telah layak dan tepat waktu?
  - a. Sangat layak dan tepat waktu
  - b. Layak dan tepat waktu
  - c. Cukup
  - d. Tidak layak dan tidak tepat waktu
  - e. Sangat tidak layak dan tidak tepat waktu
2. Apakah pemberian gaji di perusahaan anda telah adil sesuai dengan jabatan yang anda miliki?
  - a. Sangat adil
  - b. Adil
  - c. Cukup
  - d. Tidak adil
  - e. Sangat tidak adil
3. Apakah perusahaan tempat anda bekerja memberikan insentif atau tambahan kompensasi di luar gaji?
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
4. Apakah tunjangan yang anda peroleh dapat memenuhi segala kebutuhan dasar anda?
  - a. Sangat memenuhi
  - b. Memenuhi
  - c. Cukup
  - d. Tidak memenuhi
  - e. Sangat tidak memenuhi

5. Apakah fasilitas di perusahaan anda sudah memadai sehingga memberikan kenyamanan dalam bekerja?
  - a. Sangat memadai
  - b. Memadai
  - c. Cukup
  - d. Tidak memadai
  - e. Sangat tidak memadai

### **Kinerja**

1. Apakah anda mengutamakan kerapian, kesopanan dan ketelitian dalam bekerja di perusahaan anda?
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
2. Apakah anda mampu mengatur efisiensi dan efektifitas pekerjaan anda sehingga kuantitas kerja tetap terjaga dan terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan?
  - a. Sangat mampu
  - b. Mampu
  - c. Cukup
  - d. Tidak mampu
  - e. Sangat tidak mampu
3. Apakah anda mampu mempertanggung jawabkan segala hasil kerja, sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerja anda sehari-hari?
  - a. Sangat mampu
  - b. Mampu
  - c. Cukup
  - d. Tidak mampu
  - e. Sangat tidak mampu
4. Apakah anda mampu bekerjasama dengan karyawan lain baik secara vertikal maupun horizontal dalam melaksanakan pekerjaan anda?
  - a. Sangat mampu
  - b. Mampu
  - c. Cukup
  - d. Tidak mampu
  - e. Sangat tidak setuju

5. Apakah anda memiliki inisiatif sendiri untuk melakukan suatu pekerjaan dan mengatasi segala masalah yang ada dalam pekerjaan anda?
- Sangat setuju
  - Setuju
  - Cukup
  - Tidak setuju
  - Sangat tidak setuju

## LAMPIRAN 2. REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

### VARIABEL X1

Responden	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	Total X1
1	5	3	3	4	5	20
2	4	2	3	4	4	17
3	4	2	2	5	4	17
4	4	1	1	4	4	14
5	4	2	1	4	4	15
6	3	2	2	4	4	15
7	5	2	1	4	4	16
8	4	3	3	5	5	20
9	4	2	3	4	4	17
10	4	2	2	4	4	16
11	4	1	1	4	4	14
12	4	1	1	4	5	15
13	4	2	2	4	4	16
14	4	2	2	4	3	15
15	4	2	1	4	4	15
16	4	1	2	4	5	16
17	4	2	4	4	4	18
18	3	2	4	4	4	17
19	4	2	5	5	5	21
20	5	2	5	5	5	22
21	4	1	4	4	4	17
22	5	2	3	5	5	20
23	5	2	4	4	5	20
24	5	2	4	4	5	20
25	4	2	5	4	4	19
26	4	2	5	4	4	19
27	4	3	5	4	4	20
28	4	2	5	4	5	20

29	4	2	2	4	5	17
30	5	3	3	4	5	20
31	4	2	3	4	4	17
32	5	3	4	5	3	20
33	4	3	3	4	4	18
34	4	2	3	4	4	17
35	5	2	1	3	4	15
36	4	2	3	4	4	17
37	4	3	4	4	4	19
38	4	2	3	4	4	17
39	4	3	3	3	4	17
40	4	2	4	4	4	18

## VARIABEL X2

Responden	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	Total X2
1	4	5	4	5	5	23
2	5	5	4	4	4	22
3	4	4	3	3	4	18
4	3	3	4	3	4	17
5	4	4	4	4	4	20
6	3	4	4	5	5	21
7	4	4	4	5	4	21
8	5	5	4	4	5	23
9	3	4	4	4	4	19
10	4	5	4	4	4	21
11	3	4	4	3	4	18
12	3	4	4	3	4	18
13	3	4	4	4	4	19
14	3	4	4	3	4	18
15	3	5	4	3	4	19
16	3	4	3	3	3	16
17	3	4	4	3	4	18
18	4	3	4	3	3	17
19	4	5	4	4	4	21
20	4	4	5	5	5	23
21	3	4	4	4	3	18
22	4	4	5	4	4	21
23	4	4	4	4	5	21
24	4	5	3	5	5	22
25	4	4	5	5	4	22
26	3	5	4	4	5	21

27	3	4	5	4	4	20
28	4	5	4	4	4	21
29	4	4	5	4	4	21
30	5	5	4	4	4	22
31	4	3	3	3	4	17
32	3	4	5	4	5	21
33	3	4	5	4	4	20
34	4	4	3	4	5	20
35	3	4	4	3	4	18
36	3	4	4	3	4	18
37	3	4	4	3	4	18
38	5	4	4	4	4	21
39	3	4	4	3	4	18
40	4	4	5	3	4	20

## VARIABEL X3

Responden	X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	Total X3
1	3	5	5	5	4	22
2	4	5	5	4	5	23
3	4	3	4	3	3	17
4	4	3	3	4	4	18
5	4	3	4	4	5	20
6	4	4	4	4	4	20
7	4	3	4	4	4	19
8	5	4	4	4	5	22
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	3	3	4	18
11	4	4	3	4	4	19
12	3	4	4	3	5	19
13	4	4	3	3	4	18
14	4	3	4	3	3	17
15	3	4	4	4	3	18
16	4	3	4	3	4	18
17	4	4	4	4	4	20
18	5	4	3	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	5	5	5	4	4	23
21	5	4	4	4	4	21
22	4	3	5	5	4	21
23	5	4	5	4	4	22
24	4	4	4	4	4	20

25	5	5	4	3	5	22
26	4	5	4	4	4	21
27	5	5	4	4	4	22
28	4	4	3	4	5	20
29	4	4	4	4	4	20
30	4	5	3	4	5	21
31	3	4	4	3	4	18
32	5	4	4	5	4	22
33	4	4	4	4	4	20
34	5	5	3	4	4	21
35	4	4	5	4	3	20
36	3	3	3	3	4	16
37	4	4	3	3	4	18
38	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	4	4	20
40	4	5	4	3	4	20

## VARIABEL Y

Responden	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Total Y
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	4	20
4	3	5	5	4	4	21
5	5	5	4	4	4	22
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20
8	5	5	5	5	5	25
9	5	4	5	5	4	23
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	4	20
13	5	4	4	5	4	22
14	4	4	4	4	4	20
15	5	4	4	4	4	21
16	4	4	4	3	4	19
17	4	5	4	4	4	21
18	4	5	4	5	4	22
19	4	5	5	4	5	23
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	4	4	4	22
22	5	4	5	5	5	24

23	5	5	4	5	4	23
24	5	4	5	4	5	23
25	5	5	5	5	5	25
26	4	5	5	4	4	22
27	4	5	4	5	5	23
28	5	4	5	5	4	23
29	5	5	4	5	4	23
30	4	4	4	5	5	22
31	5	4	4	3	5	21
32	5	4	5	5	4	23
33	4	5	5	5	4	23
34	5	5	4	4	4	22
35	5	4	4	4	4	21
36	4	4	4	4	4	20
37	5	4	4	4	4	21
38	5	4	4	5	5	23
39	4	4	4	4	4	20
40	5	5	4	4	5	23

### LAMPIRAN 3. TABULASI DATA

No	1	2	3	4	5	Total X1	Z-Skor	1	2	3	4	5	Total X2	Z-Skor
1	5	3	3	4	5	20	1.16227	4	5	4	5	5	23	1.69869
2	4	2	3	4	4	17	-0.27559	5	5	4	4	4	22	1.16785
3	4	2	2	5	4	17	-0.27559	4	4	3	3	4	18	-0.95551
4	4	1	1	4	4	14	-1.71345	3	3	4	3	4	17	-1.48635
5	4	2	1	4	4	15	-1.23416	4	4	4	4	4	20	0.106168
6	3	2	2	4	4	15	-1.23416	3	4	4	5	5	21	0.637009
7	5	2	1	4	4	16	-0.75488	4	4	4	5	4	21	0.637009
8	4	3	3	5	5	20	1.16227	5	5	4	4	5	23	1.69869
9	4	2	3	4	4	17	-0.27559	3	4	4	4	4	19	-0.42467
10	4	2	2	4	4	16	-0.75488	4	5	4	4	4	21	0.637009
11	4	1	1	4	4	14	-1.71345	3	4	4	3	4	18	-0.95551
12	4	1	1	4	5	15	-1.23416	3	4	4	3	4	18	-0.95551
13	4	2	2	4	4	16	-0.75488	3	4	4	4	4	19	-0.42467

14	4	2	2	4	3	15	-1.23416	3	4	4	3	4	18	-0.95551
15	4	2	1	4	4	15	-1.23416	3	5	4	3	4	19	-0.42467
16	4	1	2	4	5	16	-0.75488	3	4	3	3	3	16	-2.01719
17	4	2	4	4	4	18	0.203697	3	4	4	3	4	18	-0.95551
18	3	2	4	4	4	17	-0.27559	4	3	4	3	3	17	-1.48635
19	4	2	5	5	5	21	1.641557	4	5	4	4	4	21	0.637009
20	5	2	5	5	5	22	2.120844	4	4	5	5	5	23	1.69869
21	4	1	4	4	4	17	-0.27559	3	4	4	4	3	18	-0.95551
22	5	2	3	5	5	20	1.16227	4	4	5	4	4	21	0.637009
23	5	2	4	4	5	20	1.16227	4	4	4	4	5	21	0.637009
24	5	2	4	4	5	20	1.16227	4	5	3	5	5	22	1.16785
25	4	2	5	4	4	19	0.682984	4	4	5	5	4	22	1.16785
26	4	2	5	4	4	19	0.682984	3	5	4	4	5	21	0.637009
27	4	3	5	4	4	20	1.16227	3	4	5	4	4	20	0.106168
28	4	2	5	4	5	20	1.16227	4	5	4	4	4	21	0.637009
29	4	2	2	4	5	17	-0.27559	4	4	5	4	4	21	0.637009
30	5	3	3	4	5	20	1.16227	5	5	4	4	4	22	1.16785
31	4	2	3	4	4	17	-0.27559	4	3	3	3	4	17	-1.48635
32	5	3	4	5	3	20	1.16227	3	4	5	4	5	21	0.637009
33	4	3	3	4	4	18	0.203697	3	4	5	4	4	20	0.106168
34	4	2	3	4	4	17	-0.27559	4	4	3	4	5	20	0.106168
35	5	2	1	3	4	15	-1.23416	3	4	4	3	4	18	-0.95551
36	4	2	3	4	4	17	-0.27559	3	4	4	3	4	18	-0.95551
37	4	3	4	4	4	19	0.682984	3	4	4	3	4	18	-0.95551
38	4	2	3	4	4	17	-0.27559	5	4	4	4	4	21	0.637009
39	4	3	3	3	4	17	-0.27559	3	4	4	3	4	18	-0.95551
40	4	2	4	4	4	18	0.203697	4	4	5	3	4	20	0.106168

No	1	2	3	4	5	Total X3	Z-Skor	1	2	3	4	5	Total Y	Z-Skor
1	3	5	5	5	4	22	1.241422	5	5	5	5	5	25	1.763627
2	4	5	5	4	5	23	1.832576	5	5	5	5	5	25	1.763627
3	4	3	4	3	3	17	-1.71434	4	4	4	4	4	20	-1.20045
4	4	3	3	4	4	18	-1.12319	3	5	5	4	4	21	-0.60764
5	4	3	4	4	5	20	0.059115	5	5	4	4	4	22	-0.01482
6	4	4	4	4	4	20	0.059115	4	4	4	4	4	20	-1.20045
7	4	3	4	4	4	19	-0.53204	4	4	4	4	4	20	-1.20045
8	5	4	4	4	5	22	1.241422	5	5	5	5	5	25	1.763627
9	4	4	4	4	4	20	0.059115	5	4	5	5	4	23	0.577995
10	4	4	3	3	4	18	-1.12319	4	4	4	4	4	20	-1.20045
11	4	4	3	4	4	19	-0.53204	4	4	4	4	4	20	-1.20045
12	3	4	4	3	5	19	-0.53204	4	4	4	4	4	20	-1.20045
13	4	4	3	3	4	18	-1.12319	5	4	4	5	4	22	-0.01482
14	4	3	4	3	3	17	-1.71434	4	4	4	4	4	20	-1.20045
15	3	4	4	4	3	18	-1.12319	5	4	4	4	4	21	-0.60764
16	4	3	4	3	4	18	-1.12319	4	4	4	3	4	19	-1.79327
17	4	4	4	4	4	20	0.059115	4	5	4	4	4	21	-0.60764
18	5	4	3	4	4	20	0.059115	4	5	4	5	4	22	-0.01482
19	4	4	4	4	4	20	0.059115	4	5	5	4	5	23	0.577995
20	5	5	5	4	4	23	1.832576	5	5	5	5	5	25	1.763627
21	5	4	4	4	4	21	0.650269	5	5	4	4	4	22	-0.01482
22	4	3	5	5	4	21	0.650269	5	4	5	5	5	24	1.170811
23	5	4	5	4	4	22	1.241422	5	5	4	5	4	23	0.577995
24	4	4	4	4	4	20	0.059115	5	4	5	4	5	23	0.577995
25	5	5	4	3	5	22	1.241422	5	5	5	5	5	25	1.763627
26	4	5	4	4	4	21	0.650269	4	5	5	4	4	22	-0.01482
27	5	5	4	4	4	22	1.241422	4	5	4	5	5	23	0.577995

28	4	4	3	4	5	20	0.059115	5	4	5	5	4	23	0.577995
29	4	4	4	4	4	20	0.059115	5	5	4	5	4	23	0.577995
30	4	5	3	4	5	21	0.650269	4	4	4	5	5	22	-0.01482
31	3	4	4	3	4	18	-1.12319	5	4	4	3	5	21	-0.60764
32	5	4	4	5	4	22	1.241422	5	4	5	5	4	23	0.577995
33	4	4	4	4	4	20	0.059115	4	5	5	5	4	23	0.577995
34	5	5	3	4	4	21	0.650269	5	5	4	4	4	22	-0.01482
35	4	4	5	4	3	20	0.059115	5	4	4	4	4	21	-0.60764
36	3	3	3	3	4	16	-2.3055	4	4	4	4	4	20	-1.20045
37	4	4	3	3	4	18	-1.12319	5	4	4	4	4	21	-0.60764
38	4	4	4	4	4	20	0.059115	5	4	4	5	5	23	0.577995
39	4	4	4	4	4	20	0.059115	4	4	4	4	4	20	-1.20045
40	4	5	4	3	4	20	0.059115	5	5	4	4	5	23	0.577995

**LAMPIRAN 4. DESKRIPSI VARIABEL****Umur Responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24-30 Tahun	21	52.5	52.5	52.5
	31-37 tahun	16	40.0	40.0	92.5
	38-44 tahun	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Jenis Kelamin**

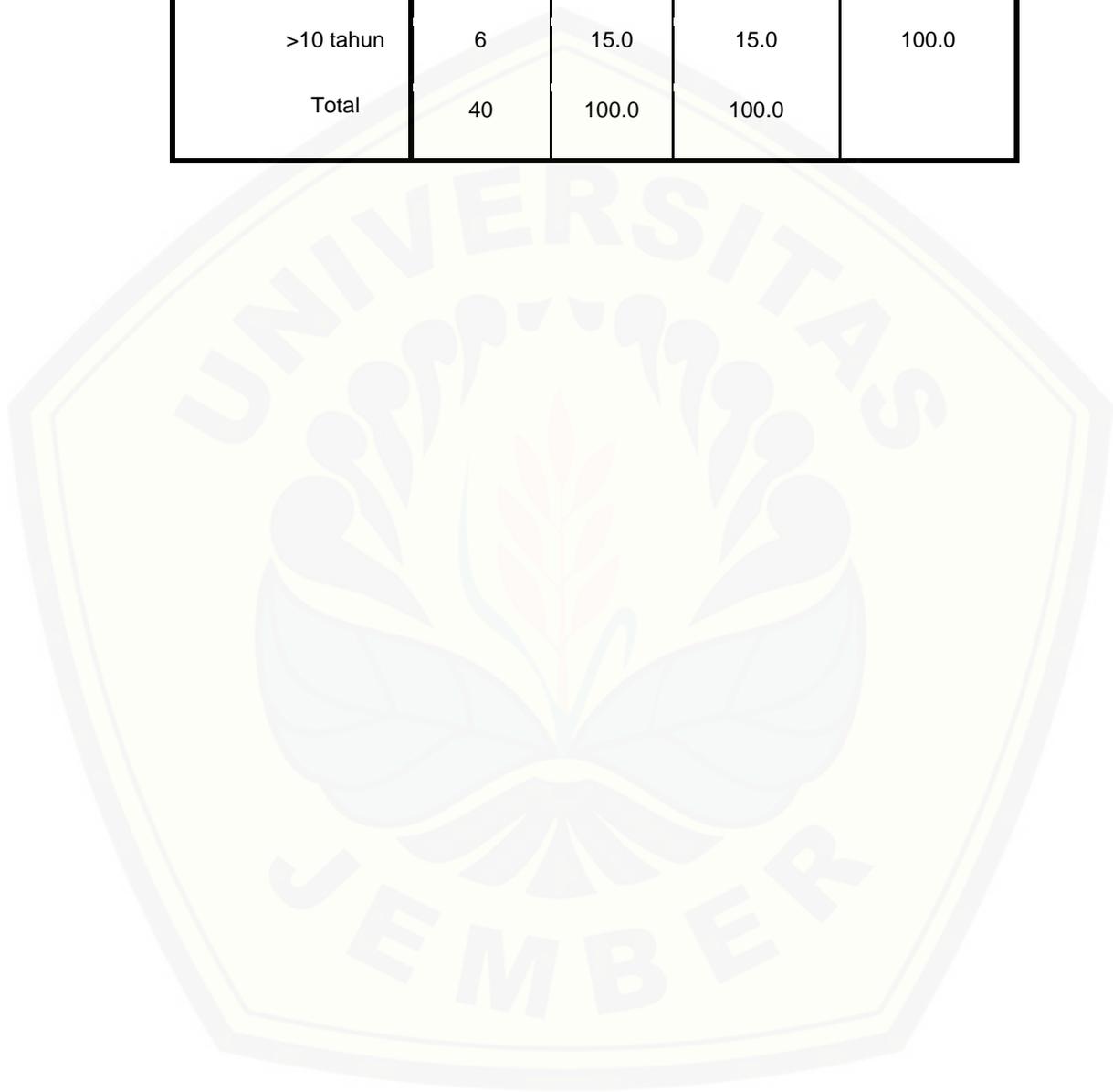
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	27	67.5	67.5	67.5
	Perempuan	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Pendidikan Responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	5	12.5	12.5	12.5
	Diploma	20	50.0	50.0	62.5
	PT	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

## Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 tahun	19	47.5	47.5	47.5
	5-10 Tahun	15	37.5	37.5	85.0
	>10 tahun	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	



**LAMPIRAN 5. HASIL UJI VALIDITAS****Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	75.12	38.676	<b>.363</b>	.850
Item 2	77.22	37.922	<b>.417</b>	.848
Item 3	76.32	31.815	<b>.518</b>	.855
Item 4	75.20	39.036	<b>.355</b>	.851
Item 5	75.05	38.562	<b>.346</b>	.851
Item 6	75.68	36.943	<b>.468</b>	.846
Item 7	75.12	38.266	<b>.386</b>	.850
Item 8	75.22	38.230	<b>.372</b>	.850
Item 9	75.52	35.435	<b>.634</b>	.839
Item 10	75.15	37.874	<b>.462</b>	.847
Item 11	75.20	38.164	<b>.367</b>	.850
Item 12	75.27	36.410	<b>.546</b>	.843
Item 13	75.40	37.990	<b>.359</b>	.851
Item 14	75.50	37.692	<b>.459</b>	.847
Item 15	75.22	38.589	<b>.356</b>	.851
Item 16	74.77	38.025	<b>.418</b>	.848
Item 17	74.85	38.336	<b>.417</b>	.849
Item 18	74.95	37.485	<b>.587</b>	.843
Item 19	74.92	36.328	<b>.640</b>	.840
Item 20	74.98	37.410	<b>.613</b>	.843

**LAMPIRAN 6. HASIL UJI RELIABILITAS****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
<b>.854</b>	20

**LAMPIRAN 7. HASIL UJI NORMALITAS****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.87804414
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.062
	Negative	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		.732
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>.657</b>
a. Test distribution is Normal.		

**LAMPIRAN 8. HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 <sup>a</sup>	.729	.706	.914

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80.908	3	26.969	32.290	.000 <sup>a</sup>
	Residual	30.067	36	.835		
	Total	110.975	39			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.673	1.797		2.600	.013
	Lingkungan Kerja	.195	.094	.241	2.060	.047
	Motivasi kerja	.241	.114	.270	2.111	.042
	Kompensasi	.460	.125	.461	3.676	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## LAMPIRAN 9. HASIL UJI ASUMSI KLASIK

## UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients<sup>a</sup>

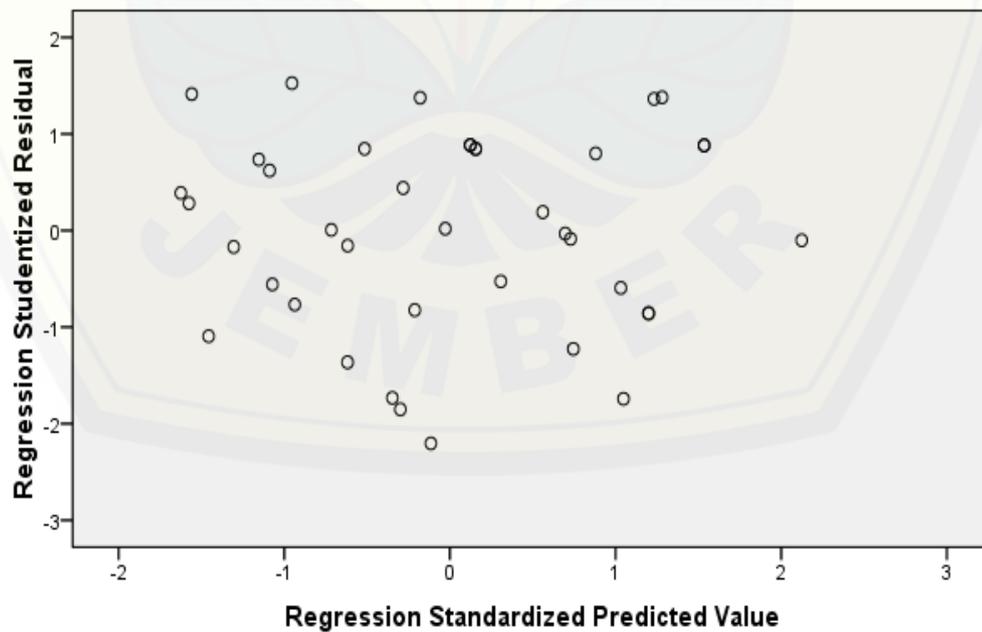
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	.552	1.813
	Motivasi kerja	.461	2.168
	Kompensasi	.478	2.090

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## UJI HETEROSKEDASTISITAS

## Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



UJI AUTOKORELASI

Runs Test

	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	.01088
Cases < Test Value	20
Cases >= Test Value	20
Total Cases	40
Number of Runs	25
Z	1.121
Asymp. Sig. (2-tailed)	.262

a. Median

LAMPIRAN 10. (t TABEL DAN F TABEL)

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518

31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.45	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89