



**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ROYAL INTI MANDIRI  
ABADI CABANG JEMBER**

***THE EFFECT OF COMPENSATION, PHYSICAL WORK ENVIRONMENT,  
AND MOTIVATION TO EMPLOYEE PERFORMACE PT. ROYAL INTI  
MANDIRI ABADI, JEMBER BRANCH***

**SKRIPSI**

Oleh :

**Hendra Trinanda Erwin Syah**

**NIM. 100810201021**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2017**



**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ROYAL INTI  
MANDIRI ABADI CABANG JEMBER**

***THE EFFECT OF COMPENSATION, PHYSICAL WORK ENVIRONMENT,  
AND MOTIVATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE PT. ROYAL INTI  
MANDIRI ABADI, JEMBER BRANCH***

**SKRIPSI**

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat guna  
memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Jember

Oleh :

**Hendra Trinanda Erwin Syah**

**NIM 100810201021**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2017**

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

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hendra Trinanda Erwin Syah  
NIM : 100810201021  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN  
KERJA FISIK, DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. ROYAL INTI  
MANDIRI ABADI CABANG JEMBER

Menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri. Apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan dan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini, saya buat dengan sebenarnya.

Jember, 20 November 2017

Yang menyatakan,

Hendra Trinanda Erwin Syah

NIM: 100810201021

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Judul skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA  
FISIK, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. ROYAL INTI MANDIRI ABADI  
CABANG JEMBER  
Nama Mahasiswa : Hendra Trinanda Erwin Syah  
NIM : 100810201021  
Jurusan : S-1 Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Disetujui Tanggal :

Pembimbing I

Pembimbing II

Dewi Prihatini SE, MM, Ph.D.

NIP. 196903291993032001

Dr. Sri Wahyu Lely Hana Setyanti SE, M.Si.

NIP. 197405022000032001

Menyetujui,  
Ketua Program Studi S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE, MM.

NIP. 197805255 200312 2 002

**JUDUL SKRIPSI**

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ROYAL INTI MANDIRI ABADI  
CABANG JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh ;

**Nama : Hendra Trinanda Erwin Syah**

**NIM : 100810201021**

**Jurusan : Manajemen**

**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

Telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal :

\_\_\_\_\_

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

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

1. **Ketua : Punamie Titisari, S.E., M.Si. : (.....)**  
**NIP. 197501062000032001**
2. **Sekretaris : Drs. Sunardi, M.M. : (.....)**  
**NIP. 195304031985031001**
3. **Anggota : Ana Mufidah, S.E., M.M. : (.....)**  
**NIP. 198002012005012001**

Foto 4x6

Mengetahui/ Menyetujui  
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad, SE, M.M. Ak., CA.  
NIP. 19630614 199002 1 001

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada ;

1. ALLAH SWT, yang memberi karunia dan hidayah-Nya sehingga saya bisa mendapat kesempatan hidup, menuntut ilmu, dan menjadi manusia yang lebih baik lagi.
2. Ayah saya Drs. Sundowo dan Ibu saya Sulastiningsih yang telah mengantarkan saya hingga dapat menempuh pendidikan sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Sahabat-sahabat saya Agil Firmasyah, Chandra Saputro, Dhimas Herdianto dan teman-teman satu angkatan yang menemani dan saling membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas kuliah.
4. Almamater yang aku banggakan UNIVERSITAS JEMBER
5. Dosen-dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember.

**MOTTO**

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

(QS. Al-Insyirah,6-8)

“Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang-orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah.”

(Thomas Alva Edison)

## RINGKASAN

**“PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ROYAL INTI MANDIRI CABANG JEMBER”**; Hendra Trinanda Erwin Syah,100810201021; 2017; 88 Halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar kerja perusahaan untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia merupakan kunci utama untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Royal Inti Mandiri Abadi Cabang jember”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan motivasi baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Royal Inti Mandiri Abadi cabang Jember. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode penelitian sensus memberikan koesioner sebanyak 33 responden dari karyawan PT. Royal Inti Mandiri Abadi cabang Jember. analisis yang digunakan uji instrumen, uji normalitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif sebesar 0,441 dan signifikan sebesar 0,003 terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini berarti semakin baik kompensasi yang diterima karyawan akan menaikkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika koefisien variabel kompensasi meningkat, maka akan meningkatkan koefisien kinerja karyawan PT. Royal Inti Mandiri cabang Jember. Begitu juga sebaliknya, jika koefisien kompensasi menurun, maka akan menurunkan koefisien kinerja karyawan PT. Royal Inti Mandiri Abadi cabang Jember. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif sebesar 0,312 dan signifikan sebesar 0,016 terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini berarti semakin baik lingkungan kerja fisik akan menaikkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika koefisien lingkungan kerja meningkat, maka akan meningkatkan koefisien kinerja karyawan PT. Royal Inti Mandiri Abadi cabang Jember. Begitu juga sebaliknya, jika koefisien lingkungan kerja fisik menurun, maka akan menurunkan koefisien kinerja karyawan PT. Royal Inti Mandiri Abadi cabang Jember. Motivasi berpengaruh positif sebesar 0.290 dan signifikan sebesar 0,049 terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini berarti semakin baik motivasi terhadap karyawan akan menaikkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika koefisien motivasi meningkat, maka akan meningkatkan koefisien kinerja karyawan PT. Royal Inti Mandiri Abadi cabang Jember. Begitu juga sebaliknya, jika koefisien motivasi

menurun, maka akan menurunkan koefisien kinerja karyawan PT. Royal Inti Mandiri Abadi cabang Jember.



**SUMMARY**

*" THE EFFECT OF COMPENSATION, PHYSICAL WORK ENVIRONMENT, AND MOTIVATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE PT. ROYAL INTI MANDIRI ABADI JEMBER BRANCH "; Hendra Trinanda Erwin Syah, 100810201021; 2017; 88 pages; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.*

Employee performance is the result of work in quality and quantity based on work standards determined by the company. Good performance is the optimal performance, which is performance in accordance with the company's work standards to support the achievement of corporate objectives. A good company is a company that seeks to improve the capability of its human resources, because human resources are the key to improving employee performance. Increased employees will bring progress for the company to survive in a unstable business environment competition.

This research entitled "The Effect of Compensation, Physical Work Environment, and Motivation to Employee Performance PT. Royal Inti Mandiri Abadi Branch of Jember ". The purpose of this study to determine the relationship between compensation, physical work environment, and motivation either partially or simultaneously to employee performance PT. Royal Inti Mandiri Abadi Jember branch. This research is done by quantitative method. Hypothesis testing is done by using census research method to give koesioner as much as 33 respondents from employees of PT. Royal Inti Mandiri Abadi Jember branch. analysis used instrument test, data normality test, classical assumption test, and hypothesis test.

Based on the results of data analysis conducted that the compensation variable has a positive effect of 0.441 and significant of 0.003 on employee performance. The results of this test means the better compensation received by employees will raise employee performance. This shows if the coefficient of variable compensation increases, it will improve the coefficient of employee performance of PT. Royal Inti Mandiri Jember branch. Vice versa, if the coefficient of compensation decreased, it will decrease the coefficient of employee performance of PT. Royal Inti Mandiri Abadi Jember branch. Physical work environment has a positive effect of 0.312 and significant of 0.016 on employee performance. The results of this test means the better the physical work environment will raise employee performance. This shows that if the working environment coefficient increases, it will improve the coefficient of employee performance of PT. Royal Inti Mandiri Abadi Jember branch. Vice versa, if the coefficient of physical work environment decreased, it will decrease the coefficient of employee performance of PT. Royal Inti Mandiri Abadi Jember branch. Motivation has a positive effect of 0.290 and significant of 0.049 on employee performance. The results of this test means the better motivation of employees will increase employee performance. This shows that if the coefficient of motivation increases, it will improve the coefficient of employee performance of PT. Royal Inti Mandiri Abadi Jember branch. Vice versa, if the coefficient of motivation decreases, it will decrease the coefficient of employee performance of PT. Royal Inti Mandiri Abadi Jember branch.

## PRAKATA

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

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang amat besar kepada ;

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, S.E, M.M. Ak., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Bapak Dr. Handriyono M.Si. selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Ibu Dewi Prihatini S.E., M.M., Ph.D.. selaku Dosen Pembimbing I yang dengan ikhlas meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran, kritik dan pengarahan dengan penuh kesabaran dalam menyelesaikan skripsi ini.  
Ibu Sri Wahyu lely Hana Setyanti S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, saran, kritik, motivasi dan arahnya dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Purnamie Titisari, S.E., M.Si. selaku dosen penguji I dan Drs. Sunardi M.M. yang dengan sabar menguji skripsi dan pendadaran.  
Ibu Ana Mufidah, S.E., M.M.. selaku dosen penguji anggota skripsi yang telah banyak memberikan kritik dan saran yang sangat bermanfaat.
5. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah membimbing sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan studi
6. Teristimewa Bapak dan Ibu saya. Terima kasih teramat atas moril, materiil, semangat, doa, nasehat, kasih sayang, dan juga perhatian.
7. Rekan-rekan manajemen angkatan 2010 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah memberikan informasi dan bimbingan, sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.

Kiranya Tuhan yang Maha Pengasih selalu memberikan Rahmat dan BerkahNya kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis sadar akan keterbatasan dan kurang sempurnanya penulisan skripsi ini, oleh karena itu segala saran dan kritik yang bersifat membangun akan sangat penulis harapkan. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi pihak-pihak yang membacanya.

Jember, 20 November 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>RINGKASAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>x</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</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>
<b>1.1 Latar Belakang</b> .....	<b>1</b>
<b>1.2 Perumusan Masalah</b> .....	<b>4</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian</b> .....	<b>4</b>
<b>1.4 Manfaat Penelitian</b> .....	<b>4</b>
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>6</b>
<b>2.1 Landasan Teori</b> .....	<b>6</b>
2.1.1 Pengertian Kompensasi .....	<b>6</b>
2.1.2 Pengertian lingkungan kerja fisik .....	<b>10</b>
2.1.3 Pengertian motivasi .....	<b>15</b>
2.1.4 Pengertian kinerja .....	<b>20</b>
<b>2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu</b> .....	<b>22</b>
<b>2.3 Kerangka Konseptual Penelitian</b> .....	<b>25</b>

<b>2.4 Hipotesis .....</b>	<b>26</b>
2.4.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	26
2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan .....	27
2.4.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	27
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>29</b>
<b>3.1 Rancangan Penelitian.....</b>	<b>29</b>
<b>3.2 Populasi dan Sampel .....</b>	<b>29</b>
<b>3.3 Jenis dan Sumber Data .....</b>	<b>29</b>
<b>3.4 Metode Pengumpulan Data .....</b>	<b>30</b>
3.4.1 Kuisisioner .....	30
3.4.2 Wawancara .....	30
3.4.3 Studi putaka .....	30
<b>3.5 Identifikasi Variabel.....</b>	<b>30</b>
<b>3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel .....</b>	<b>31</b>
3.6.1 Definisi Operasional .....	31
3.6.2 Skala Pengukuran Variabel .....	34
<b>3.7 Metode Analisis Data.....</b>	<b>34</b>
3.7.1 Uji Instrumen.....	34
3.7.2 Uji Normalitas Data.....	36
<b>3.8 Analisis Regresi Linear Berganda.....</b>	<b>36</b>
<b>3.9 Uji Asumsi Klasik .....</b>	<b>37</b>
3.9.1 Uji Multikolinearitas .....	37
3.9.2 Uji Heteroskedastisitas .....	38
3.9.3 Uji Autokorelasi .....	38
<b>3.10 Uji Hipotesis .....</b>	<b>39</b>
<b>3.11 Kerangka Pemecahan Masalah .....</b>	<b>41</b>
<b>BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>43</b>
<b>4.1 Gambaran Objek Penelitian.....</b>	<b>43</b>
4.1.1 Sejarah PT. Royal Inti Mandiri Abadi .....	43
4.1.2 Visi PT. Royal Inti Mandiri Abadi.....	43

4.1.3 Struktur Organisasi PT. Royal Inti Mandiri Abadi.....	43
4.1.4 Fungsi Setiap Bidang PT. Royal Inti Mandiri Abadi.....	44
4.1.5 Aspek Personalialia.....	45
<b>4.2 Deskripsi Responden.....</b>	<b>47</b>
4.2.1 Karakteristik Responden.....	47
<b>4.3 Deskripsi Variabel.....</b>	<b>49</b>
4.3.1 Variabel Bebas.....	49
4.3.2 Variabel Terikat kinerja (Y).....	54
<b>4.4 Uji Instrumen Data.....</b>	<b>56</b>
4.4.1 Uji validitas.....	56
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	57
<b>4.5 Uji Asumsi Klasik.....</b>	<b>57</b>
4.5.1 Uji Normalitas.....	57
4.5.2 Uji Multikolinearitas.....	58
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	58
4.5.4 Uji Autokorelasi.....	59
<b>4.6 Analisis Data.....</b>	<b>59</b>
4.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	59
4.6.2 Uji Hipotesis.....	60
4.6.2.1 Uji F.....	61
4.6.2.2 Uji t.....	61
<b>4.7 Hasil dan Pembahasan.....</b>	<b>63</b>
4.7.1 Pengaruh kompensasi terhadap Kinerja.....	63
4.7.2 Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja.....	64
4.7.3 Pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja.....	66
<b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>68</b>
<b>5.1 Kesimpulan.....</b>	<b>68</b>
<b>5.2 Keterbatasan Penelitian.....</b>	<b>68</b>
<b>5.3 Saran.....</b>	<b>69</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>70</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Perbandingan Penelitian Sekarang dan Penelitian Terdahulu .....	23
4.1 Jumlah Tenaga Kerja Perusahaan .....	46
4.2 Distribusi Frekuensi Umur Responden .....	47
4.3 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden .....	48
4.4 Distribusi Frekuensi Pendidikan Responden .....	48
4.5 Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden .....	49
4.6 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Kompensasi.....	50
4.7 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Lingkungan Kerja Fisik.....	52
4.8 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Motivasi.....	53
4.9 Distribusi Frekuensi Kinerja .....	55
4.10 Validitas Instrumen .....	57
4.11 Hasil Uji <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov test</i> .....	58
4.12 Hasil Uji Multikolinearitas .....	58
4.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	60
4.14 Hasil Uji F .....	61
4.15 Hasil Uji t.....	62

**DAFTAR GAMBAR**

	<b>Halaman</b>
<b>2.1 Kerangka Konseptual .....</b>	<b>25</b>
<b>3.1 Kerangka Pemecahan Masalah .....</b>	<b>41</b>
<b>4.1 Struktur Organisasi PT. Royal Inti Mandiri Abadi .....</b>	<b>44</b>
<b>4.2 Uji Heterokedastisitas .....</b>	<b>59</b>

DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
1. Kuisisioner .....	72
2. Rekapitulasi Jawaban Responden .....	76
3. Distribusi Jawaban Responden.....	81
4. Uji Instrumen .....	82
5. Uji Asumsi Klasik.....	83
6. Uji Regresi Linear Berganda .....	85
7. Tabel R, Tabel Distribusi t, Tabel Distribusi f.....	86

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berjalan efektif maka organisasi pun tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2006:67). Apabila kinerja karyawan baik maka prestasi atau tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya akan baik, begitu sebaliknya. Seorang karyawan dalam menjalankan peran dan jabatannya memerlukan kompensasi yang layak dan sesuai dalam menjalankan tugasnya. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik yang harus dihitung dan diberikan kepada karyawan. Kompensasi menurut Hasibuan (2003: 118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi juga merupakan penghargaan bagi karyawan yang diberikan oleh perusahaan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan bagi perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya.

Selain kompensasi lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja seorang karyawan disuatu perusahaan. Lingkungan kerja menurut Nitisemito (200:184) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menurut Ahyari (1992:124) lingkungan

kerja adalah tempat dimana karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja berhubungan erat dengan karyawan karena berada di sekitar karyawan. Setiap melakukan tugasnya karyawan selalu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan melaksanakan tugasnya didalam lingkungan kerja tersebut. Lingkungan kerja sangat penting untuk mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja akan mengarahkan dan mempengaruhi perilaku karyawan sesuai dengan nyaman tidaknya suatu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Selain kompensasi dan lingkungan kerja, faktor lain yang juga penting adalah motivasi. Motivasi memberikan dorongan agar melaksanakan tugasnya dengan benar. Apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka karyawan akan berusaha menjalankan tugasnya dengan baik dan benar. Motivasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2014:95). Motivasi sangat penting bagi karyawan karena dengan adanya motivasi mendorong karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar. Oleh karena itu perusahaan harus meningkatkan motivasi karyawan yang dilakukan secara terus menerus karena sifat manusia yang mudah berubah - ubah.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Royal Inti Madiri Abadi Cabang Jember yang merupakan perusahaan dibidang peralatan industri, dimana perusahaan ini berperan sebagai distributor Semen Tiga Roda perwakilan PT. Indocement Tunggal Prakarsa, Tbk selaku produsen semen Tiga Roda. Semen merupakan salah satu bahan utama dalam pembuatan suatu bangunan. Oleh karena itu jalur distribusi semen harus berjalan dengan lancar dan dapat memenuhi kebutuhan pelanggan. PT. Royal Inti Madiri Abadi Cabang Jember sebagai distributor semen berkewajiban mendistribusikan semen ke konsumen di wilayah Kabupaten Jember dan sekitarnya.

Dalam proses pendistribusian semen kepada konsumen kinerja karyawan sangat berperan penting dalam kelancaran proses ini. Kinerja karyawan itu sendiri dapat dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi.

PT. Royal Inti Madiri Abadi yang telah berdiri sejak Tahun 2000 sudah memberikan kompensasi berupa gaji, upah, dan insentif kepada karyawannya yang sesuai dengan peraturan upah minimum yang ada pada setiap daerah tempat perusahaan berada. Sedangkan kompensasi untuk karyawan bagian gudang dirasa belum memenuhi harapan mereka misalnya gaji mereka belum bisa untuk memenuhi kebutuhannya karena gaji karyawan gudang dibayarkan jika sudah melakukan bongkar muat barang di gudang jika terjadi keterlambatan dalam pengiriman ke gudang karyawan tidak akan mendapatkan gajinya sehingga mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

Lingkungan kerja pada PT. Royal Inti Madiri Abadi Cabang Jember dapat dikatakan kondusif. Ruang kerja yang tertata rapi dan bersih menciptakan suasana yang nyaman untuk menyelesaikan pekerjaannya. Namun karena kantor terletak tidak jauh dari gudang penyimpanan semen yang berdebu menyebabkan debu yang berasal dari gudang membuat karyawan merasa kurang nyaman dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai dan lingkungan kerja yang kondusif serta motivasi karyawan yang tinggi untuk bekerja lebih baik lagi sehingga kinerja karyawan meningkat dan tujuan perusahaan akan tercapai secara maksimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan penelitian ini diberi judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Royal Inti Madiri Abadi Cabang Jember”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dari penelitian ini antara lain:

- a. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Royal Inti Madiri Abadi Cabang Jember?

- b. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Royal Inti Madiri Abadi Cabang Jember?
- c. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Royal Inti Madiri Abadi Cabang Jember?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Royal Inti Madiri Abadi Cabang Jember.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Royal Inti Madiri Abadi Cabang Jember.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Royal Inti Madiri Abadi Cabang Jember.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kontribusi positif bagi berbagai pihak, yaitu:

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan pertimbangan bagi PT. Royal Inti Madiri Abadi Cabang Jember sebagai referensi di dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kompensasi dan lingkungan kerja guna meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan

- b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas lagi, serta mampu mempraktekan teori yang telah didapat selama kuliah dengan realitas yang terjadi dilapangan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan atau referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

- c. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan.



## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Kompensasi

Pemberian kompensasi sangat penting bagi hubungan karyawan dengan perusahaan. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Beberapa ahli berpendapat tentang pengertian kompensasi diantaranya sebagai berikut. Kompensasi menurut Hasibuan (2003: 118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Wibowo (2009) menyatakan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Dilihat dan cara pemberiannya, kompensasi merupakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau *pay for performance* seperti insentif dan *Gain sharing*. Sementara itu, kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan.

Sedangkan Ivancevich (2006) menyatakan bahwa kompensasi adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan tiap jenis reward yang diterima individu karena melakukan tugas-tugas organisasi. Kompensasi merupakan biaya utama dalam menjalankan suatu bisnis untuk banyak organisasi pada permulaan abad 21. Kompensasi juga merupakan alasan utama mengapa individu mencari pekerjaan. Hal itu merupakan hubungan yang saling terkait. Karyawan memberikan tenaga dan loyalitas untuk kompensasi finansial dan nonfinansial (gaji, benefit, pelayanan dan pengakuan). Selanjutnya Mondy, et. al, (2005). menjelaskan arti kompensasi sebagai keseluruhan *reward* yang diberikan untuk karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Kompensasi terdiri dari finansial dan non finansial.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat di simpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, sebagai balas jasa atau imbalan atas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, untuk kepentingan perusahaan. Kompensasi bisa berbentuk uang ataupun fasilitas yang diberikan perusahaan pada karyawan.

Bagi organisasi / perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan. Pemberian kompensasi mempunyai fungsi dan tujuan. Menurut pendapat Martoyo (1990:100), fungsi-fungsi pemberian kompensasi adalah:

a. Pengalokasian Sumber Daya Manusia Secara Efisien.

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik, akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan ke arah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain, ada kecenderungan para karyawan dapat bergeser atau berpindah dari yang kompensasinya rendah ke tempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan termaksud dengan seefisien dan seefektif mungkin. Sebab dengan cara demikian, organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan/ atau keuntungan semaksimal mungkin. Di sinilah produktivitas karyawan sangat menentukan.

b. Mendorong Stabilitas dan Pertumbuhan Ekonomi.

Sebagai akibat alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut, maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi, dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Menurut Handoko (2002 : 155), tujuan pemberian kompensasi (balas

jasa)antara lain adalah:

- a. Memperoleh personalia yang *qualified*
- b. Mempertahankan karyawan yang ada sekarang
- c. Menjamin keadilan
- d. Menghargai perilaku yang diinginkan
- e. Mengendalikan biaya – biaya
- f. Memenuhi peraturan – peraturan legal
- g. Kendala – kendala pemerintah

Adapun menurut Menurut Soeprihanto (2000 : 25), Tujuan pemberian kompensasi di sini adalah:

- a. Untuk memberikan kebutuhan ekonomis atau memberikan economic security
- b. Untuk mengaitkan penerimaan dan kontribusi dan produktifitas para kaaryawan
- c. Untuk mengaitkan penerimaan dengan sukses finansial perusahaan

Menurut Soeprihanto (2000 : 25), unsur-unsur program kompensasi dapat diberikan secara langsung (financial) dan tidak langsung (non financial) berikut ini bentuk pemberian tersebut:

- a. Gaji dan upah  
Balas jasa yang diberikan untuk karyawan tetap dan tidak tetap / dengan sistem kontrak pada waktu pemberian satu bulan sekali diberikan secara langsung dengan nominal yang disesuaikan dengan jabatan setiap karyawan.
- b. Komisi  
Pembayaran tambahan di luar upah atau gaji yang ditujukan untuk merangsang agar pekerja dapat menjalankan tugasnya lebih baik dan penuh tanggungjawab, dengan harapan keuntungan lebih tinggi.

c. Insentif

Balas jasa yang diberikan untuk karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya sebelum waktu yang ditentukan, perusahaan sudah menyiapkan dana untuk karyawan yang dapat bekerja sesuai target.

d. Tunjangan

Balas jasa yang diberikan oleh perusahaan secara tidak langsung berupa uang, biasanya perusahaan memberikannya berupa kegiatan rekreasi, pesanggon saat adanya pemutusan kerja, pensiun.

e. Asuransi

Asuransi diberikan untuk menjamin keselamatan para pekerja apabila terjadi kecelakaan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang.

Sistem pembayaran kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan bervariasi, namun pada umumnya menurut Hasibuan (2003:124) sistem pembayaran kompensasi berdasarkan:

a. Kompensasi Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya upah ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Besarnya upah sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.

b. Kompensasi Sistem Hasil (Output)

Dalam sistem hasil, besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Besarnya upah yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya.

c. Kompensasi Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama pengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

## 2.1.2 Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas kerja. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap semangat dan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja banyak didefinisikan oleh para ahli, beberapa diantaranya adalah menurut Nitisemito (2000:184) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menurut Ahyari (2001:124) lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja berhubungan erat dengan karyawan karena berada di sekitar karyawan. Setiap melakukan tugasnya karyawan selalu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan melaksanakan tugasnya didalam lingkungan kerja tersebut. Sedangkan pengertian lingkungan kerja menurut Danang (2013:43) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Jadi dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan baik fisik maupun non fisik sewaktu karyawan melaksanakan pekerjaannya dimana lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja mempunyai arti penting di dalam suatu perusahaan terutama karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Oleh karenanya pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik adalah secukupnya saja, jangan sampai terlalu berlebih atau kurang dari yang diperlukan perusahaan dan karyawan karena hal itu bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka perencanaan dan pengaturan lingkungan kerja tidak dapat

diabaikan begitu saja, karena hal itu berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan juga produktivitas perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2001:21) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori antara lain:

- 1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Nitisemito (2000:17) perusahaan hendaknya dapat menciptakan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Jadi lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

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

a. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang

jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu :

- 1) Cahaya langsung
- 2) Cahaya setengah langsung
- 3) Cahaya tidak langsung
- 4) Cahaya setengah tidak langsung

b. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup

c. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu

berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

d. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukunya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

- 1) Lamanya kebisingan
- 2) Intensitas kebisingan
- 3) Frekwensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

f. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

- 1) Kosentrasi bekerja
- 2) Datangnya kelelahan

Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap : mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

g. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

h. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

i. Dekorasi di Tempat Kerja

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

j. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

#### k. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM). Indikator lingkungan kerja fisik yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Penggunaan warna
- 4) Keamanan kerja

### 2.1.3 Motivasi

Motivasi karyawan didalam suatu perusahaan dibutuhkan untuk mendorong gairah kerja karyawan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilanya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2003:143), menerangkan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja kepada pegawai agar mereka dapat bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Robbins (2002:166), motivasi didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Oleh karena itu motivasi harus diperhatikan secara sungguh – sungguh oleh semua orang yang ada di setiap lini perusahaan.

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

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

a. Teori Hirarki Kebutuhan ( A. Maslow)

Penjelasan mengenai konsep motivasi manusia menurut Abraham Maslow mengacu pada lima kebutuhan pokok yang disusun secara hirarkis. Tata lima tingkatan motivasi secara secara hierarkis ini adalah sbb

1) Kebutuhan yang bersifat fisiologis (lahiriyah)

Manifestasi kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok, sandang, pangan dan papan. Bagi karyawan, kebutuhan akan gaji, uang lembur, perangsang, hadiah-hadiah dan fasilitas lainnya seperti rumah, kendaraan dll. Menjadi motif dasar dari seseorang mau bekerja, menjadi efektif dan dapat memberikan produktivitas yang tinggi bagi organisasi.

2) Kebutuhan keamanan dan ke-selamatan kerja (*Safety Needs*)

Kebutuhan ini mengarah kepada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatan-nya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Dia dapat bekerja dengan antusias dan penuh produktivitas bila dirasakan adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya.

3) Kebutuhan sosial (*Social Needs*)

Kebutuhan akan kasih sayang dan bersahabat (kerjasama) dalam kelompok kerja atau antar kelompok. Kebutuhan akan diikutsertakan, meningkatkan relasi dengan pihak-pihak yang diperlukan dan tumbuhnya rasa kebersamaan termasuk adanya sense of belonging dalam organisasi.

4) Kebutuhan akan prestasi (*Esteem Needs*)

Kebutuhan akan kedudukan dan promosi dibidang kepegawaian. Kebutuhan akan simbol-simbol dalam statusnya seseorang serta prestise yang ditampilkannya.

5) Kebutuhan mempertinggi kapisitas kerja (*Self actualization*)

Setiap orang ingin mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik. Hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan (kebolehannya) dan seringkali nampak pada hal-hal yang sesuai untuk mencapai citra dan cita diri seseorang. Dalam motivasi kerja pada tingkat ini diperlukan kemampuan manajemen untuk dapat mensinkronisasikan antara cita diri dan cita organisasi untuk dapat melahirkan hasil produktivitas organisasi yang lebih tinggi.

Teori Maslow tentang motivasi secara mutlak menunjukkan perwujudan diri sebagai pemenuhan (pemuasan) kebutuhan yang bercirikan pertumbuhan dan pengembangan individu. Perilaku yang ditimbulkannya dapat dimotivasi oleh manajer dan diarahkan sebagai subjek-subjek yang berperan. Dorongan yang dirangsang ataupun tidak, harus tumbuh sebagai subjek yang memenuhi kebutuhannya masing-masing yang harus dicapainya dan sekaligus selaku subjek yang mencapai hasil untuk sasaran-sasaran organisasi.

b. Teori Tiga Motif Sosial (D. McClelland)

David Clarence McClelland (1917-1998) mendapat gelar doktor dalam psikologi di Yale pada 1941 dan menjadi profesor di Universitas Wesleyan. McClelland dikenal untuk karyanya pada pencapaian motivasi. David McClelland memelopori motivasi kerja berpikir, mengembangkan pencapaian berbasis teori dan model motivasi, dan dipromosikan dalam perbaikan metode penilaian karyawan, serta advokasi berbasis kompetensi penilaian dan tes. Ide nya telah diadopsi secara luas di berbagai organisasi, dan berkaitan erat dengan teori Frederick Herzberg. Teori ini memfokuskan pada tiga

kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi (*achievement*), kebutuhan kekuasaan (*power*), dan kebutuhan afiliasi.

1) Kebutuhan akan prestasi (*n-ACH*)

Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Kebutuhan ini pada hirarki Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Ciri-ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah. *n-ACH* adalah motivasi untuk berprestasi, karena itu karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan. Karyawan perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut.

2) Kebutuhan akan kekuasaan (*n-pow*)

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini pada teori Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan. *n-pow* adalah motivasi terhadap kekuasaan. Karyawan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang. Ada juga motivasi untuk peningkatan status dan prestise pribadi.

3) Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersahabat (*n-affil*)

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan

yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

c. Teori Dua Faktor (Frederick Herzberg)

Frederick Herzberg (Hasibuan, 1990 : 177) mengemukakan teori motivasi berdasar teori dua faktor yaitu faktor higiene dan motivator. Dia membagi kebutuhan Maslow menjadi dua bagian yaitu kebutuhan tingkat rendah (fisik, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (prestise dan aktualisasi diri) serta mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi individu adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya.

Menurut Herzberg, faktor-faktor seperti kebijakan, administrasi perusahaan, dan gaji yang memadai dalam suatu pekerjaan akan menentramkan karyawan. Bila faktor-faktor ini tidak memadai maka orang-orang tidak akan terpuaskan (Robbins,2001:170). Menurut hasil penelitian Herzberg ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan (Hasibuan, 1990 : 176) yaitu :

- 1) Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semua itu.
- 2) Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama pada faktor yang bersifat embel-embel saja dalam pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat dan lain-lain sejenisnya.
- 3) Karyawan akan kecewa bila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

d. Teori E-R-G ( Clayton Alderfer)

Alderfer (1972) mengemukakan tiga kategori kebutuhan. Kebutuhan tersebut adalah ;

a. *Eksistence* (E) atau Eksistensi

Meliputi kebutuhan fisiologis seperti lapar, rasa haus, seks, kebutuhan materi, dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

b. *Relatedness* (R) atau keterkaitan

Menyangkut hubungan dengan orang-orang yang penting bagi kita, seperti anggota keluarga, sahabat, dan penyelia di tempat kerja.

c. *Growth* (G) atau pertumbuhan

Meliputi keinginan kita untuk produktif dan kreatif dengan mengerahkan segenap kesanggupan kita.

#### 2.1.4 Kinerja

Menurut Mangkunegara (2006:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Gomes (2003:142) mengatakan bahwa kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Moeheriono (2010:61) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing – masing. Berdasarkan pendapat dari para ahli mengenai pengertian kinerja maka dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat dijadikan sebagai dasar dalam pencapaian hasil pekerjaan yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan.

Menurut Bangun (2012:231) penilaian kerja 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. jika hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk kategori baik, seorang karyawan yang hasil kerjanya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah. Gomes (2000:142) mengemukakan beberapa tipe kriteria dalam mengukur kinerja karyawan yaitu :

- a. Kuantitas kerja (*Quantity of work*), yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

- b. Kualitas kerja (*Quality of work*), yaitu kualitas kerja dicapai berdasarkan syarat-syarat dan kesesuaian.
- c. Pengetahuan kerja (*Job knowledge*), yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.
- d. Kreatifitas (*Creativeness*), yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul.
- e. Kerjasama (*Coorporative*), yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain.
- f. Tanggung jawab (*Dependability*), yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- g. Inisiatif (*Initiative*), yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- h. Kualitas individu (*Personal qualities*), yaitu kesadarandan dapat dipercaya dalam hal keramah tamahan.

Menurut Mangkunegara (2000:73) aspek-aspek yang terdapat didalam kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Mutu pekerjaan
- b. Kejujuran karyawan
- c. Inisiatif
- d. Kehadiran
- e. Sikap
- f. Kerja sama
- g. Keandalan
- h. Pengetahuan tentang pekerjaan
- i. Tanggung jawab
- j. Pemanfaatan waktu

Mangkunegara (2006:10) mengemukakan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia perusahaan. secara spesifik, tujuan penilaian kinerja adalah :

- a. Meningkatkan saling pengertian antar karyawan tentang persyaratan kinerja.

- b. Mencatat hasil kerja karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan apresiasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan khusus, rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana tersebut jika tidak ada hal yang perlu diubah.

## **2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu**

Salah satu peran penting yang akan menentukan kualitas suatu penelitian dimiliki oleh kajian hasil-hasil penelitian sebelumnya. Hasil –hasil tersebut dapat dijadikan dasar dan perbandingan dengan penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 2.1 Perbandingan Penelitian Sekarang Dengan Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Objek Penelitian	Alat Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1	Dilian Dewi Pertiwi (2014)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Studi Empiris pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten	Analisis linear berganda	Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y),
2	Tri Budi Setyani (2014)	Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	PDAM Boyolali	Analisis linear berganda	Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), Budaya Organisasi (X4) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
3	Nouval Yudha Pratama (2017)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	PT. Jamu Air Mancur Karanganyar	Analisis linear berganda	Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y), Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Diolah dari berbagai sumber

Pertiwi (2014) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten dengan menggunakan metode analisis linear berganda terdiri dari variabel bebas (X) yaitu kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3), variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Hasil penelitian dari 70 karyawan menunjukkan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan

dengan nilai thitung 4,316 dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berarti hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terdukung. Motivasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung 4,974 dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berarti hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terdukung. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung 2,154 dengan taraf signifikansi  $0,035 < 0,05$ . Berarti hipotesis ketiga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terdukung.

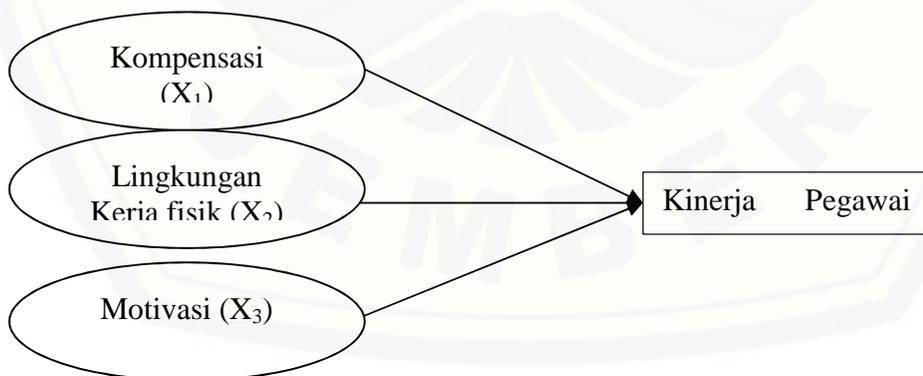
Setyani (2014) melakukan penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Boyolali. Penelitian ini menggunakan metode analisis linear berganda yang terdiri dari variabel bebas (X) yaitu kompensasi (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja (X3), budaya organisasi (X4), dan variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Hasil penelitian terhadap 96 karyawan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansinya sebesar 0,041 jauh lebih kecil dari 0,05 yang berarti H1 diterima. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansinya sebesar 0,021 jauh lebih kecil dari 0,05 yang berarti H2 diterima. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansinya sebesar 0,828 jauh lebih besar dari 0,05 yang berarti H3 ditolak. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansinya sebesar 0,025 jauh lebih kecil dari 0,05 yang berarti H4 diterima.

Pratama(2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jamu Air Mancur Karanganyar. Penelitian ini menggunakan analisis linear berganda yang terdiri dari variabel bebas (X) yaitu kompensasi (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Hasil penelitian terhadap 44 karyawan bahwa koefisien variabel kompensasi menunjukkan koefisien yang positif sebesar 0,492

dengan demikian dapat diketahui bahwa besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, akan meningkatkan kinerja karyawan. Koefisien regresi variabel motivasi kerja menunjukkan koefisien yang positif sebesar 0,120 dengan demikian dapat diketahui bahwa tingginya motivasi yang diberikan perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja menunjukkan koefisien yang negative sebesar 0,199 dengan demikian dapat diketahui bahwa lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat menurunkan kinerja karyawan.

### 2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual merupakan gambaran secara umum tentang hubungan variabel-variabel yang terdapat pada sebuah penelitian. Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah didalam menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Royal Inti Mandiri Abadi Cabang Jember baik secara simultan maupun secara parsial. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linear berganda yang menggambarkan pengaruh kompensasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) dan motivasi ( $X_3$ ) sebagai variabel bebas terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel terikat. Hubungan antar variabel tersebut dapat dilihat pada kerangka konseptual di bawah ini



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Diolah dari berbagai sumber

## 2.4 Hipotesis

### 2.4.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Sagala (2011:741) kompensasi terdapat dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus layak dan adil, karena dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya, hal tersebut dikarenakan karyawan dapat merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi (Handoko, 2001: 30). Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan akan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya pemberian pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian penghargaan dan lain sebagainya. Kegiatan tersebut akan sangat berkaitan dengan pemberian kompensasi. Kepuasan atas kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja (Handoko, 2000). Adapula pendapat yang mengemukakan bahwa kompensasi yang tinggi menuntut prestasi, kompetensi dan kualitas yang tinggi pula. Diberikannya kompensasi yang tinggi diharapkan pekerja akan lebih meningkatkan kerjanya (Mahmudi 2005). Menurut Rivai dan Sagala (2011:741) kompensasi terdapat dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus layak dan adil, karena dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya, hal tersebut dikarenakan karyawan dapat merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya

Penelitian yang dilakukan oleh Dilian Dewi Pertiwi (2014) menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Penelitian Tri Budi Setyani (2014) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Tri Budi Setyani (2014) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan pada kajian empirik dan teoritik, maka hipoteseis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Royal Inti Madiri Abadi  
Cabang Jember

#### **2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti (2001:21) faktor-faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja fisik yaitu : Penerangan, Suhu udara, Suara bising, Penggunaan warna, Ruang gerak yang diperlukan, Keamanan kerja. Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. dengan demikian karyawan memerlukan lingkungan kerja fisik yang baik karena lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Mangkunegara (2004:31) bahwa “Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal”. Faktor-faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan kerja organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Dilian Dewi Pertiwi (2014) menunjukkan bahwa lingkungan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Penelitian Tri Budi Setyani (2014) menunjukkan bahwa lingkungan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan pada kajian empirik dan teoritik, maka hipoteseis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2: Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Royal Inti Madiri Abadi Cabang Jember

#### **2.4.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2014:92) motivasi itu penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Motivasi yang dilakukan oleh manajer dapat memberikan dorongan dan semangat kerja kepada karyawan agar lebih giat lagi sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik serta tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai. Motivasi perlu diberikan secara terus-menerus mengingat manusia mudah berubah karena faktor lingkungan. Penelitian yang dilakukan oleh Dilian Dewi Pertiwi (2014) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Penelitian Tri Budi Setyani (2014) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan pada kajian empirik dan teoritik, maka hipoteseis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Royal Inti Madiri Abadi Cabang Jember



### BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Rancangan Penelitian

Dilihat latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, karakteristik permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory research* yaitu penelitian yang mencoba untuk menjelaskan suatu pokok permasalahan dan terdapat sebuah pengujian hipotesis serta melakukan analisis dari data yang diperoleh (Tika, 2006:52). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Royal Inti Mandiri Abadi cabang Jember.

#### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Royal Inti Mandiri Abadi cabang Jember yang berjumlah 33 orang karyawan yang terdiri dari 7 orang pegawai kantor, 3 orang marketing, 3 mandor gudang, 3 orang petugas keamanan, dan 17 orang bagian gudang. Karena karyawan PT. Royal Inti Mandiri Abadi Cabang Jember berjumlah 33 orang, maka populasi dalam penelitian ini bertindak sebagai sampel atau dapat dikatakan penelitian itu menggunakan metode penelitian populasi (*sensus*). Penelitian yang menggunakan seluruh anggota populasinya disebut sampel total (*total sampling*) atau *sensus*. Penggunaan metode ini berlaku jika anggota populasi relatif kecil (mudah dijangkau). Dalam penelitian ini, karena jumlah populasi relatif kecil dan relatif mudah dijangkau, maka penulis menggunakan metode total sampling. Dengan metode pengambilan sampel ini diharapkan hasilnya dapat cenderung lebih mendekati nilai sesungguhnya dan diharapkan dapat memperkecil pula terjadinya kesalahan/penyimpangan terhadap nilai populasi (Usman & Akbar, 2008)

#### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

- a. Data Primer, yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya (Santoso, 2001:59). Sumber data primer dalam penelitian ini berupa jawaban dari kuisisioner terkait data tentang pengaruh

kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Royal Inti Mandiri Abadi cabang Jember

- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, telah dikumpulkan, dan diolah oleh pihak lain, biasanya dalam bentuk publikasi (Santoso, 2001:59). Sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku, dan penelitian terdahulu.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

#### **3.4.1 Kuesioner**

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden, dengan harapan akan memberikan respon (jawaban dan alasan) terhadap daftar pertanyaan atau pernyataan tersebut. Pengumpulan data yang dilakukan dengan koesiuner adalah dengan melakukan penyebaran koesiuner pada waktu jam istirahat atau jam pulang kerja kepada para karyawan PT. Royal Inti Mandiri Abadi cabang Jember.

#### **3.4.2 Wawancara**

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada responden atau karyawan PT. Royal Inti Mandiri Abadi cabang Jember. Pengumpulan data yang dilakukan dengan wawancara adalah sifatnya sebagai membantu penyebaran kuesioner agar maksud dan tujuan dari pernyataan kuesioner dapat dimengerti dengan baik dan jelas oleh repsonden, wawancara yang dilakukan dengan menanyakan perihal pernyataan responden terkait dengan kuesioner penelitian.

#### **3.4.3 Studi pustaka**

Studi Pustaka yaitu cara mencari data dengan menggunakan buku dan internet serta mempelajari dan memahami yang ada kaitan dengan penelitian ini.

### **3.5 Identifikasi Variabel**

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan, maka variabel-variabel yang akan diteliti dan dianalisis dalam penelitian dikelompokkan menjadi 2 macam:

## a. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang tidak bergantung pada variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan motivasi (X3).

## b. Variabel Terikat atau Variabel *Dependen* (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y)

## 3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

### 3.6.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan faktor-faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian. dalam penelitian ini, definisi operasional dijelaskan sebagai berikut :

#### a. Variabel Independen atau Variabel Bebas (X) adalah :

##### 1) Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Indikator untuk mengukur kompensasi adalah :

- a) Gaji adalah balas jasa yang diberikan untuk karyawan tetap dan tidak tetap / dengan sistem kontrak pada waktu pemberian satu bulan sekali.
- b) Komisi adalah pembayaran tambahan di luar upah atau gaji yang ditujukan untuk merangsang agar pekerja dapat menjalankan tugasnya lebih baik.
- c) Insentif adalah balas jasa yang diberikan untuk karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya sebelum waktu yang ditentukan.
- d) Tunjangan adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan setiap tahun sekali berupa liburan bersama untuk karyawan tetap, dan pemberian tunjangan yang lain berupa pesangon disaat karyawan ingin melakukan pensiun.
- e) Asuransi diberikan untuk menjamin keselamatan para pekerja apabila terjadi kecelakaan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang.

##### 2) Lingkungan kerja fisik (X2)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Indikator-indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

a) Penerangan

Cahaya atau penerangan disini tidak hanya penerangan dari listrik tetapi juga penerangan dari sinar matahari. Cahaya dan penerangan ini bertujuan agar karyawan tidak mengalami ketegangan mata yang mempengaruhi kinerja karyawan.

b) Suhu udara

Suhu udara meliputi kelembapan, suhu ruangan dan sirkulasi udara yang berpengaruh terhadap aktivitas karyawan dalam bekerja.

c) Penggunaan warna

penggunaan warna bertujuan untuk mempengaruhi kemampuan mata dan memberikan efek psikologis terhadap karyawan.

d) Keamanan kerja

Keamanan kerja disini meliputi keamanan terhadap peralatan dan keamanan terhadap lingkungan kerja.

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

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. indikator yang digunakan adalah :

b) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisik merupakan kebutuhan dasar untuk melanjutkan hidup berupa sandang, pangan dan papan.

c) Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan rasa aman merupakan jaminan rasa aman seperti kepastian kerja atau status karyawan oleh perusahaan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

d) Kebutuhan sosial

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan adanya interaksi dengan orang lain, kerja sama, dan persahabatan antar karyawan.

e) Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai dan menghargai prestasi orang lain, dan pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang.

f) Kebutuhan aktualisasi diri

Keinginan setiap karyawan untuk diakui posisinya di dalam perusahaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

b. Variabel Terikat atau Variabel Dependen (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja (Y). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Beberapa tipe kriteria dalam mengukur kinerja karyawan yaitu :

1) Kuantitas kerja

Jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

2) Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan kesempurnaan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya secara baik dan benar.

3) Pengetahuan pekerjaan

Kemampuan atau keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

4) Kreatifitas

Keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul.

5) Kerjasama

Kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menjalankan pekerjaan.

### 3.6.2 Skala Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan teknik pengukuran skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok

orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2008:93). skala likert variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Kriteria pengukuran dalam penelitian ini adalah:

1. Sangat setuju diberi skor 5
2. Setuju diberi skor 4
3. Netral diberi skor 3
4. Tidak setuju diberiskor 2
5. Sangat tidak setuju diberi skor 1

Setelah pemberian skor ditransformasikan ke dalam skala interval. Salah satu cara yang dapat digunakan adalah dengan menggunakan MSI (*Method of Successive Interval*) yaitu melakukan transformasi data ordinal menjadi data interval. Jawaban responden yang menggunakan skala likert diadakan *scoring* yakni pemberian *numerical* 1, 2, 3, 4 dan 5 setiap skor yang diperoleh akan mempunyai tingkat pengukuran ordinal. Nilai *numerical* tersebut kemudian dianggap objek yang selanjutnya melalui proses transformasi ditempatkan kedalam interval.

### 3.7 Metode Analisis Data

#### 3.7.1 Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

Suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Suwarno, 2006:218). Oleh sebab itu, uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner tersebut. Hal ini dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antar masing-masing pertanyaan dengan skor total pengamatan dengan menggunakan *Personal Product Moment*, rumusnya dibawah ini :

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

dimana :

- r : koefisien korelasi
- X : nilai indikator variabel
- Y : nilai total variabel
- n : jumlah data (responden sampel)

Dasar pengambilan keputusan ;

- 1) Jika r hasil positif, serta r hasil > r tabel, maka variabel tersebut valid
- 2) Jika r hasil positif, serta r hasil < r tabel, maka variabel tidak valid

#### b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Prayitno, 2010:97). Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran kendali terhadap subjek yang sama. Pengujian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan reliabilitas metode alpha ( ) yang digunakan adalah metode Cronbach yakni (Prayitno, 2010:97) ;

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

Keterangan;

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

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,70.

#### 3.7.2 Uji Normalitas Data

Tujuan Uji Normalitas Data adalah untuk mengetahui apakah dalam regresi, variabel dependen, variabel independen dan atau keduanya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal (Santoso, 2004: 212). Uji Normalitas dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov – smirnov test* dengan menetapkan derajat ( ) sebesar 5%.

Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individu masing – masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel – variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian ini melihat barisan *kolmogorov – smirnov test* adalah sebagai berikut :

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

Mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik (Latan, 2013:56). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

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

### 3.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi variabel yang mempengaruhi disebut *independent variable* (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut *dependent variable* (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat salah satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai regresi sederhana, sedangkan jika variabelnya bebasnya lebih dari satu, maka disebut sebagai persamaan regresi berganda (Prayitno, 2010:61). Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Royal Inti Mandiri Abadi Cabang Jember, digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut (Prayitno, 2010:61) :

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

Keterangan :

a = bilangan konstanta

X1 = kompensasi

X2 = lingkungan kerja

X3 = motivasi

b1,b2,b3 = koefisien regresi

Y = kinerja karyawan

e = faktor gangguan

## 3.9 Uji Asumsi Klasik

### 3.9.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian dari asumsi untuk membuktikan bahwa variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan lainnya. Adanya multikolinearitas dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel independen. Gejala multikolinearitas juga dapat dideteksi dengan melihat besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*). Latan (2013:61), menyatakan bahwa indikasi multikolinearitas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya. Jika terjadi multikolinieritas terdapat variabel prediktor yang memiliki nilai VIF lebih dari 5 atau 10, maka kita perlu untuk mengeluarkan salah satu variabel tersebut dari model. Tujuannya adalah untuk mengeluarkan informasi yang *redundant* yang sebenarnya sudah diwakili oleh variabel prediktor yang lain. Mengeluarkan salah satu variabel prediktor tidak akan menurunkan nilai R kuadrat secara drastis, jika memang terdapat multikolinieritas dalam model.

### 3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut (Latan, 2013:66). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

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

Jika terjadi heteroskedastisitas Menurut Gujarati (2007), untuk mendeteksi masalah heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode formal dan informal.

Metode formal dapat dilakukan dengan uji statistika diantaranya Uji park, Uji White, Uji Glejser, Uji Korelasi rank dari Spearman, dan Uji Breusch Pagan Godfrey (BPG).

### 3.9.3 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi (Imam Ghozali, 2011: 110). *Run test* merupakan bagian dari statistik non-parametrik dapat pula digunakan untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi. Jika antar residual tidak terdapat hubungan korelasi maka dikatakan bahwa residual adalah acak atau random. *Run test* digunakan untuk melihat apakah data residual terjadi secara random atau tidak (sistematis). *Run test* dilakukan dengan membuat hipotesis dasar, yaitu:  $H_0$  : residual ( $res_t$ ) random (acak)  $H_A$  : residual ( $res_t$ ) tidak random Dengan hipotesis dasar di atas, maka dasar pengambilan keputusan uji statistik dengan *Run test* adalah (Ghozali, 2011):

- 1) Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) kurang dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_A$  diterima. Hal ini berarti data residual terjadi secara tidak random (sistematis).
- 2) Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih dari 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_A$  ditolak. Hal ini berarti data residual terjadi secara random (acak).

### 3.10 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdapat dalam model. Uji hipotesis yang dilakukan adalah:

#### a) Uji F

Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara simultan (serentak) terhadap variabel terikat (Prayitno, 2010:67). Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ , secara simultan terhadap variabel  $Y$ . Rumus yang akan digunakan adalah :

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

Keterangan :

F = pengujian secara simultan

$R^2$  = koefisien determinasi

$k$  = banyaknya variabel

$n$  = banyaknya sampel

Formulasi hipotesis uji F ;

Fhitung  $>$  Ftabel,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yaitu ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ )

b) Uji t

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Royal Inti Mandiri Abadi Cabang Jember. Rumusnya adalah (Prayitno, 2010:68) ;

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

Keterangan :

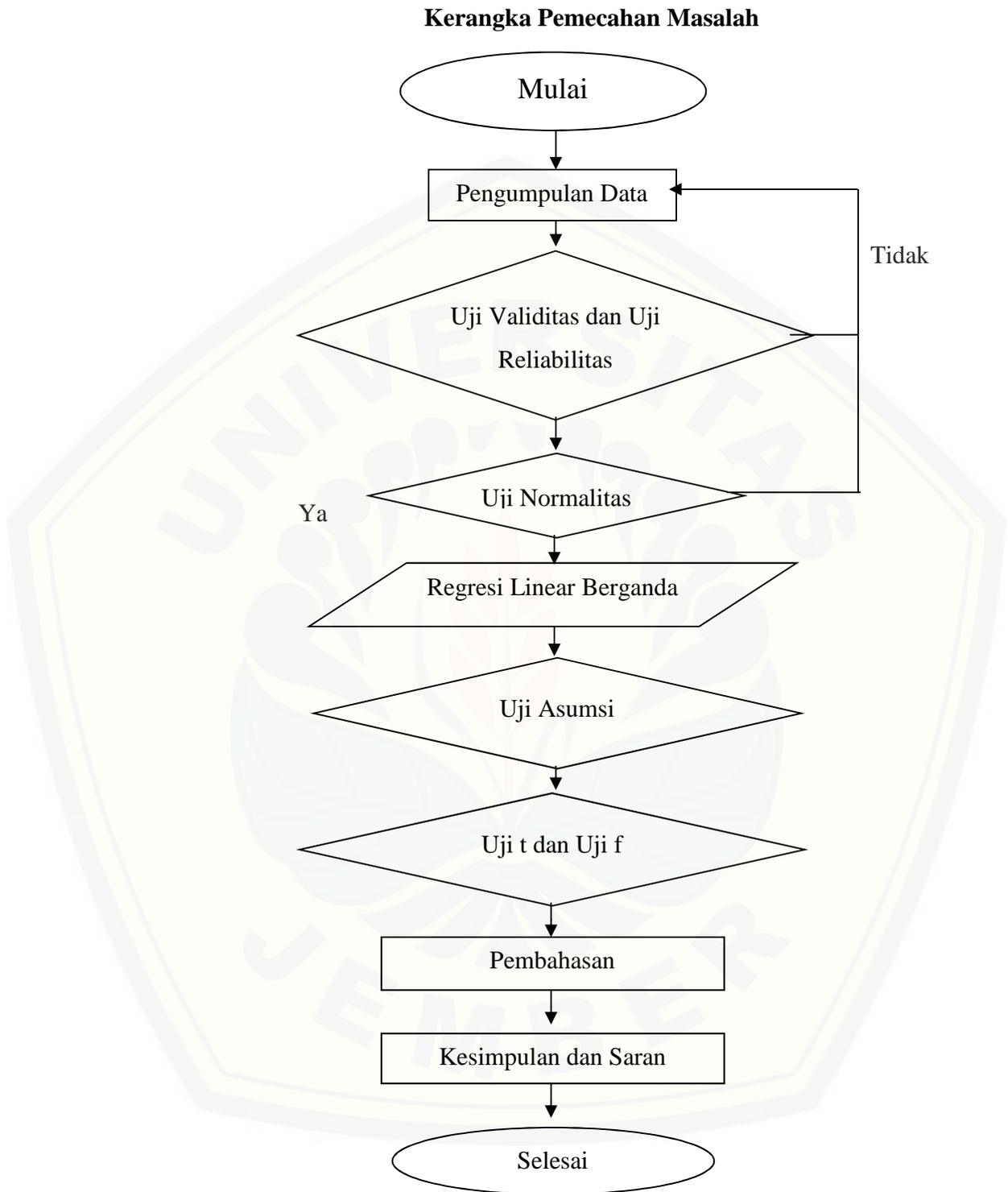
$t$  = test signifikan dengan angka korelasi

$b_i$  = koefisien regresi

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

Pengambilan keputusan hipotesis uji t ;

thitung  $>$  ttabel .  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yaitu ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas ( $X$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) begitupula sebaliknya.



Gambar 3.1: Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

- a. Mulai merupakan permulaan dan persiapan penelitian terhadap masalah yang diteliti.
- b. Melakukan pengumpulan data.
- c. Melakukan uji normalitas data, uji validitas dan uji reliabilitas untuk mendapatkan data yang akurat dan mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi.
- d. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengambil seberapa besar pengaruh hubungan masing-masing variabel  $X_1$ ,  $X_2$  terhadap variabel  $Y$ . Uji Hipotesis yang terdiri dari Uji  $t$  dan uji  $f$ .
- e. Melakukan uji asumsi klasik.
- f. Melakukan pembahasan.
- g. Menarik kesimpulan dan memberikan saran.
- h. Berhenti menunjukkan berakhirnya kegiatan

## BAB 5 PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Royal Inti Mandiri Abadi Cabang Jember, sehingga hipotesis diterima dan terbukti secara statistik. Hal ini berarti bahwa semakin besar kompensasi yang diberikan maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pula.
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Royal Inti Mandiri Abadi Cabang Jember, sehingga hipotesis diterima dan terbukti secara statistik. Hal ini berarti bahwa ketersediaan lingkungan fisik yang mendukung akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Royal Inti Mandiri Abadi Cabang Jember, sehingga hipotesis diterima dan terbukti secara statistik. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan maka akan semakin meningkat kinerjanya.

### 5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini ada beberapa keterbatasan yang perlu disampaikan sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya :

1. Lingkup penelitian ini terbatas hanya ada pada satu tempat saja yaitu PT. Royal Inti Mandiri Abadi Cabang Jember, waktu yang digunakan untuk penelitian terbatas, dan jumlah populasi yang hanya berjumlah 33 orang, sehingga hasil penelitian ini kurang maksimal.
2. Pengukuran sampel pada penelitian ini hanya menggunakan kuisioner, sehingga kemungkinan jawaban dari responden tidak mencerminkan keadaan yang sebenarnya dikarenakan kondisi tertentu masing-masing responden.

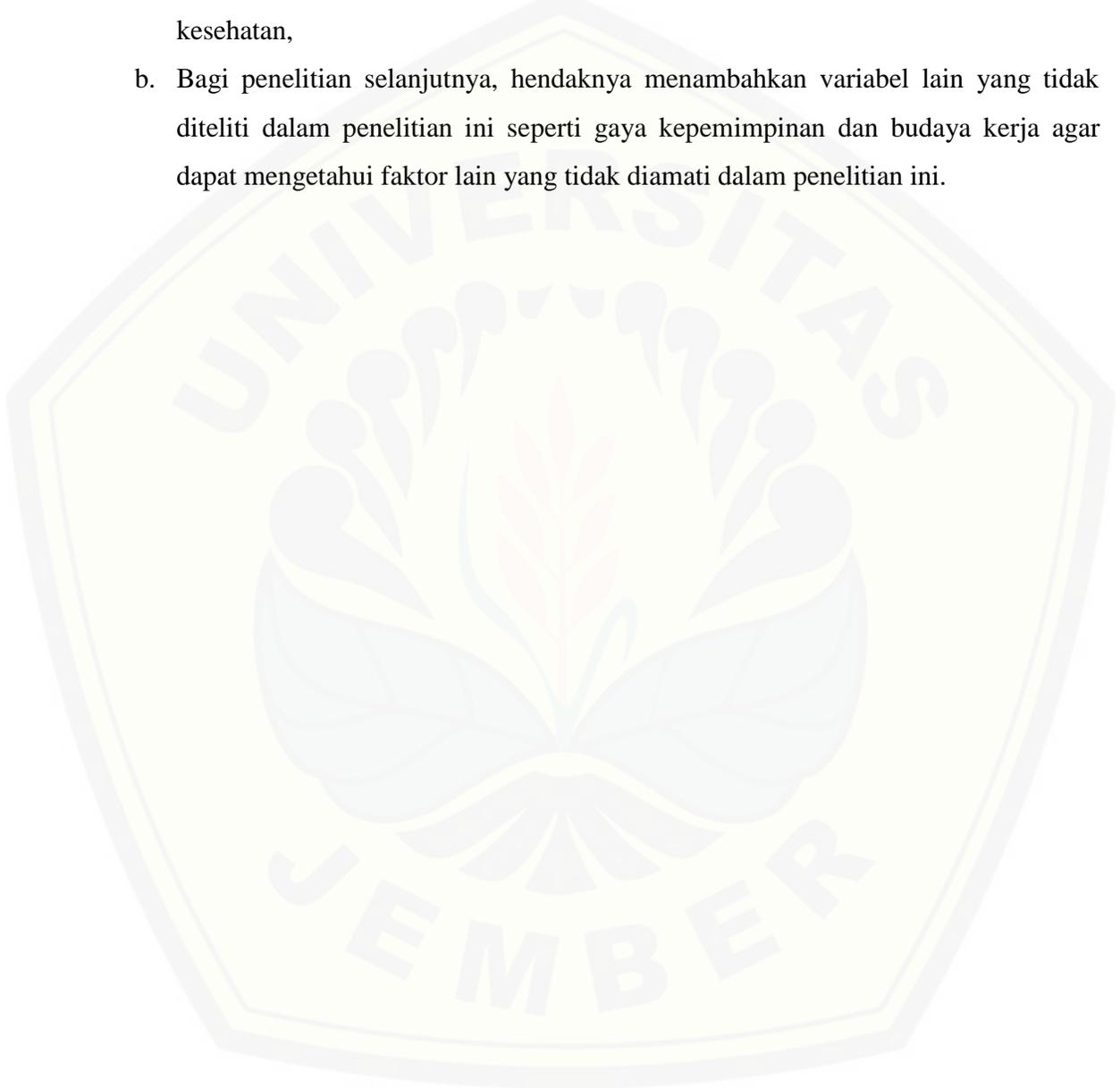
### 5.3 Saran

Hasil penelitian ini kiranya peneliti dapat memberikan saran, diantaranya:

- a. Mengingat semua variabel memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan perlu menjaga dan mempertahankan agar

aspek peningkatan kinerja karyawan tetap baik. Meskipun demikian terdapat beberapa hal yang menjadi koreksi dan layak diperhatikan oleh perusahaan berkaitan dengan memperhatikan gaji karyawan, penambahan lampu penerangan ditempat kerja, adanya kepastian atau jaminan dalam bekerja terutama asuransi kesehatan,

- b. Bagi penelitian selanjutnya, hendaknya menambahkan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan dan budaya kerja agar dapat mengetahui faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Ahyari, Agus. 1999. *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFE.
- Ahyari, Agus 2001. *Manajemen Produksi : Pengendalian Produk*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Danang, Sunyoto. 2013. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Dessler, Garry. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gujarati, Damodar. 1999. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Gujarati, Damodar. 2007. *Dasar-dasar Ekonometrika*. Edisi Ketiga. Diterjemahkan oleh Julius A. Mulyadi dan Yelvi Andri. Jakarta: Erlangga.
- Hadi, Sutrisno. 1991. *Analisis Butir untuk Instrumen Angket Tes dan Skala Nilai dengan Basika*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Organisasi dan Motivasi*. Edisi Kedelapan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, Konopaske, Matteson. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: PT. Erlangga
- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

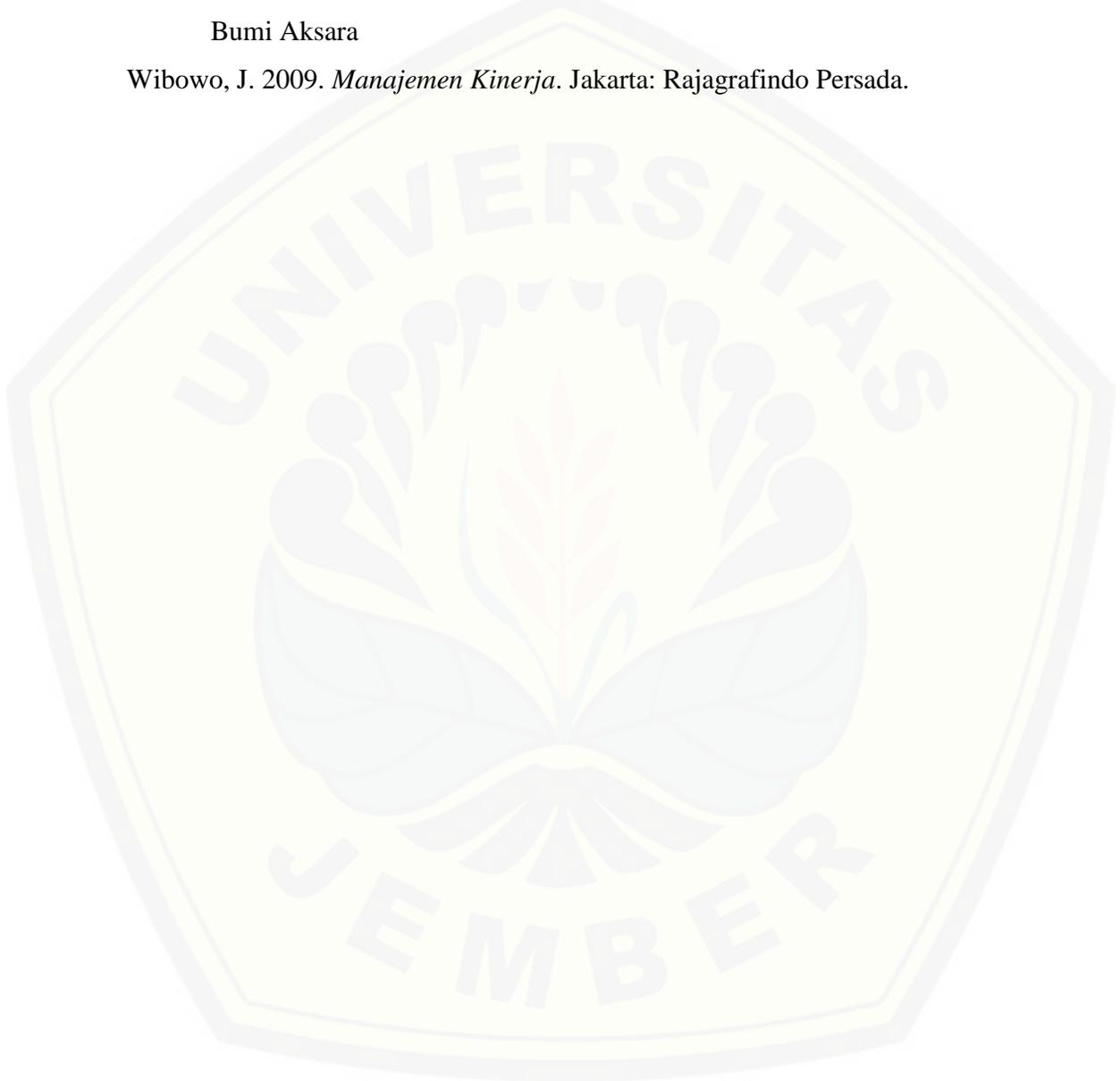
- Martoyo, Susilo. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalian Indonesia.
- Mondy, Neo. 2006. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara
- Nitisemito, Alex. 2000. *Manajemen Personalialia :Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugroho, Bhuono Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Pertiwi, DD. 2014. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Pratama, NY. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Riduan dan Sunarto. 2008. *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- Ruky, Ahmad S. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Santoso, Singgih. 2004. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Computindo.
- Sedarmayanti. 1996. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setyani, TB. 2014. *Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Sugiyono. 2002. *Statistika Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 10.0 For Windows*. Jakarta: alfabeta.

Suwarno, Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi offset.

Tika. 2006. *Definisi Rancangan Penelitian*. Malang: Kronik Archives.

Usman, Husaini & Purnomo, SA, 2008, *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: PT. Bumi Aksara

Wibowo, J. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.



LAMPIRAN 1. KOESIUNER PENELITIAN



**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN  
KERJA FISIK, DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. ROYAL INTI MANDIRI  
ABADI CABANG JEMBER**

Yang Terhormat

Saudara/I Responden Penelitian

Di Tempat

Dengan Hormat;

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hendra Trinanda Erwin Syah

NIM : 100810201021

Fakultas : Ekonomi

Saat ini saya sedang menyusun skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Royal Inti Mandiri Cabang Jember”** guna memperoleh gelar kesarjanaan program S1 di Universitas Jember. Oleh karena itu, saya mengharapkan kesediaan saudara/i untuk meluangkan waktu guna mengisi dan menjawab seluruh pertanyaan yang ada. Kuesioner ini semata mata untuk kepentingan ilmiah, oleh karenanya kesungguhan saudara/i dalam mengisi setiap poin pertanyaan akan sangat menentukan keberhasilan penelitian ini. Semua data dan jawaban saudara akan dijamin kerahasiaannya. Atas waktu dan ketersediaannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Hendra Trinanda  
E. S.  
100810201021

**A. IDENTITAS RESPONDEN**

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

Umur :..... Tahun

Jenis kelamin : 1. Laki-laki            2. Wanita

Pendidikan : 1. SMP                    3. SMA            4. Diploma/Sarjana

Masa Kerja :.....Tahun

**B. PETUNJUK PENGISIAN**

1. Pernyataan-pernyataan berikut ini mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada.
2. Berilah tanda (✓) pada salah satu jawaban di setiap pernyataan, sesuai apa yang anda alami dan rasakan selama ini. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban, yaitu:
  - a. SS : Sangat setuju, dengan skor 5
  - b. S            : Setuju, dengan skor 4
  - c. N            : Netral, dengan skor 3
  - d. TS            : Tidak setuju, dengan skor 2
  - e. STS            : Sangat tidak setuju, dengan skor 1

**Pernyataan**

**1. Kompensasi**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Gaji dan upah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan keluarga					
2	Komisi yang diberikan sudah sesuai dengan perjanjian					

3	Insentif memberi semangat yang lebih untuk saya dalam bekerja					
4	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan pekerjaan saya					
5	Asuransi memberikan rasa aman terhadap saya dalam bekerja					

## 2. Lingkungan Kerja Fisik

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Penerangan di tempat kerja dapat memperlancar dalam bekerja					
2	Suhu udara ditempat kerja sudah nyaman untuk bekerja					
3	Penggunaan cat tembok di ruang kerja saya tidak mengganggu saya dalam bekerja					
4	Perusahaan memberikan jaminan keamanan seperti keamanan alat kerja di tempat saya bekerja					

## 3. Motivasi

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Perusahaan memberikan perhatian khusus terhadap kesehatan dan keselamatan guna menunjang fisik karyawan untuk melakukan pekerjaan					
2	Perusahaan memberikan jaminan keamanan kerja yang berupa kepastian kerja pada seluruh karyawannya					
3	Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan bekerjasama dengan baik antara satu dengan yang lainnya					

4	Karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi pada pekerjaan akan mendapatkan penghargaan seperti tambahan insentif, promosi jabatan, dll					
5	Pengakuan akan kontribusi karyawan dari perusahaan sangat diperlukan dalam meningkatkan kemampuan pekerja					

#### 4. Kinerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan target pekerjaan					
2	Saya mampu mengerjakan pekerjaan secara tepat waktu					
3	Saya menguasai dan memahami semua hal terkait dengan pekerjaan saya saat ini.					
4	Saya mampu berusaha dengan cara sendiri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan					
5	Saya selalu mengutamakan kerja sama tim dalam setiap pekerjaan saya					

**Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden**

No	Umur		Jenis Kelamin		Pendidikan		Lama Kerja	
	Kode	Kategori	Kode	Kategori	Kode	Kategori	Kode	Kategori
1	1	20-29 tahun	2	Perempuan	3	SMA	2	5-10 tahun
2	1	20-29 tahun	1	Laki-laki	4	D1/S1	1	<5 tahun
3	2	30-39 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	1	<5 tahun
4	3	40-49 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	1	<5 tahun
5	1	20-29 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	2	5-10 tahun
6	1	20-29 tahun	1	Laki-laki	4	D1/S1	2	5-10 tahun
7	2	30-39 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	1	<5 tahun
8	1	20-29 tahun	2	Perempuan	4	D1/S1	1	<5 tahun
9	2	30-39 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	2	5-10 tahun
10	2	30-39 tahun	2	Perempuan	2	SMP	2	5-10 tahun
11	3	40-49 tahun	1	Laki-laki	4	D1/S1	2	5-10 tahun
12	1	20-29 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	1	<5 tahun
13	2	30-39 tahun	2	Perempuan	3	SMA	1	<5 tahun
14	1	20-29 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	3	>10 tahun
15	3	40-49 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	1	<5 tahun
16	2	30-39 tahun	2	Perempuan	4	D1/S1	1	<5 tahun
17	1	20-29 tahun	2	Perempuan	3	SMA	1	<5 tahun
18	2	30-39 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	1	<5 tahun
19	1	20-29 tahun	1	Laki-laki	4	D1/S1	3	>10 tahun
20	2	30-39 tahun	2	Perempuan	2	SMP	3	>10 tahun
21	1	20-29 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	2	5-10 tahun
22	2	30-39 tahun	1	Laki-laki	4	D1/S1	2	5-10 tahun
23	2	30-39 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	1	<5 tahun
24	2	30-39 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	2	5-10 tahun
25	1	20-29 tahun	2	Perempuan	3	SMA	2	5-10 tahun
26	2	30-39 tahun	1	Laki-laki	4	D1/S1	1	<5 tahun
27	1	20-29 tahun	1	Laki-laki	4	D1/S1	1	<5 tahun
28	2	30-39 tahun	2	Perempuan	3	SMA	2	5-10 tahun
29	1	20-29 tahun	1	Laki-laki	4	D1/S1	3	>10 tahun
30	1	20-29 tahun	1	Laki-laki	4	D1/S1	2	5-10 tahun
31	1	20-29 tahun	1	Laki-laki	4	D1/S1	2	5-10 tahun
32	1	20-29 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	2	5-10 tahun
33	1	20-29 tahun	1	Laki-laki	4	D1/S1	1	<5 tahun

No	Kompensasi						Z-Skor
	1	2	3	4	5		
1	4	4	4	4	5	21	0.9409
2	4	3	4	4	5	20	0.2016
3	3	3	4	3	3	16	-2.756
4	3	4	4	4	5	20	0.2016
5	4	4	4	3	4	19	-0.538
6	3	4	4	4	4	19	-0.538
7	4	4	5	4	4	21	0.9409
8	4	4	4	4	4	20	0.2016
9	4	4	4	4	4	20	0.2016
10	4	5	4	4	5	22	1.6803
11	3	4	4	3	4	18	-1.277
12	3	4	4	4	4	19	-0.538
13	4	4	5	4	5	22	1.6803
14	4	3	4	4	4	19	-0.538
15	4	4	4	4	4	20	0.2016
16	4	4	4	4	4	20	0.2016
17	4	4	4	4	3	19	-0.538
18	4	5	4	4	5	22	1.6803
19	4	4	4	4	4	20	0.2016
20	4	5	4	4	4	21	0.9409
21	4	3	4	4	4	19	-0.538
22	4	4	5	4	4	21	0.9409
23	4	4	5	4	4	21	0.9409
24	3	4	4	4	3	18	-1.277
25	3	4	4	3	4	18	-1.277
26	4	3	4	4	4	19	-0.538
27	4	4	4	4	3	19	-0.538
28	4	4	5	4	4	21	0.9409
29	3	4	4	4	4	19	-0.538
30	4	3	4	4	4	19	-0.538
31	4	3	4	3	4	18	-1.277
32	4	4	4	4	5	21	0.9409
33	4	4	4	4	4	20	0.2016

No	Lingkungan Kerja Fisik					Z-Skor
	1	2	3	4		
1	4	4	5	4	17	0.305
2	4	4	4	3	15	-1.37
3	3	4	4	3	14	-2.208
4	4	4	4	4	16	-0.533
5	3	4	3	4	14	-2.208
6	4	4	4	4	16	-0.533
7	4	5	4	5	18	1.142
8	4	4	4	4	16	-0.533
9	5	4	5	5	19	1.979
10	4	5	4	5	18	1.142
11	4	4	4	4	16	-0.533
12	4	3	4	4	15	-1.37
13	5	4	5	4	18	1.142
14	4	4	4	4	16	-0.533
15	5	4	4	4	17	0.305
16	4	4	4	5	17	0.305
17	5	4	4	5	18	1.142
18	5	4	5	4	18	1.142
19	3	4	4	4	15	-1.37
20	4	4	4	4	16	-0.533
21	4	4	4	4	16	-0.533
22	4	5	4	4	17	0.305
23	5	4	4	4	17	0.305
24	4	4	4	4	16	-0.533
25	5	4	4	4	17	0.305
26	4	4	5	4	17	0.305
27	4	4	5	4	17	0.305
28	4	5	4	4	17	0.305
29	5	4	5	4	18	1.142
30	4	4	4	5	17	0.305
31	5	4	4	5	18	1.142
32	4	4	4	5	17	0.305
33	4	4	4	4	16	-0.533

No	Motivasi					Z-Skor	
	1	2	3	4	5		
1	5	4	4	4	4	21	0.9362
2	4	3	3	4	4	18	-1.036
3	4	3	3	4	3	17	-1.693
4	5	4	4	4	4	21	0.9362
5	4	3	3	3	3	16	-2.35
6	5	3	4	4	4	20	0.2789
7	4	4	4	4	4	20	0.2789
8	4	4	4	4	3	19	-0.378
9	4	4	4	4	4	20	0.2789
10	4	4	4	4	4	20	0.2789
11	4	3	3	4	4	18	-1.036
12	4	3	3	4	4	18	-1.036
13	5	4	4	5	4	22	1.5935
14	4	3	4	4	3	18	-1.036
15	4	4	4	4	3	19	-0.378
16	4	4	4	4	4	20	0.2789
17	5	4	3	5	4	21	0.9362
18	5	4	4	5	4	22	1.5935
19	4	4	4	4	4	20	0.2789
20	5	4	4	4	4	21	0.9362
21	4	4	4	4	4	20	0.2789
22	4	4	4	5	4	21	0.9362
23	5	3	4	4	4	20	0.2789
24	4	3	4	4	3	18	-1.036
25	4	3	4	4	3	18	-1.036
26	4	4	4	4	4	20	0.2789
27	4	4	3	4	4	19	-0.378
28	5	4	4	5	4	22	1.5935
29	5	3	4	4	3	19	-0.378
30	4	5	4	4	5	22	1.5935
31	4	4	3	5	3	19	-0.378
32	4	3	4	5	3	19	-0.378
33	4	3	3	4	4	18	-1.036

No	Kinerja						Z-Skor
	1	2	3	4	5		
1	5	5	5	4	4	23	1.20454
2	4	4	4	4	4	20	-0.78295
3	4	4	4	3	3	18	-2.10795
4	4	5	4	4	4	21	-0.12045
5	4	4	4	3	3	18	-2.10795
6	5	4	4	4	4	21	-0.12045
7	5	5	4	4	4	22	0.54204
8	5	4	5	4	4	22	0.54204
9	5	5	4	4	5	23	1.20454
10	5	5	5	4	5	24	1.86704
11	4	4	4	4	4	20	-0.78295
12	4	4	4	4	4	20	-0.78295
13	5	5	5	4	4	23	1.20454
14	5	4	4	4	3	20	-0.78295
15	5	5	4	4	4	22	0.54204
16	4	5	4	3	4	20	-0.78295
17	5	5	4	4	4	22	0.54204
18	4	5	5	5	4	23	1.20454
19	5	4	4	4	5	22	0.54204
20	5	5	4	4	4	22	0.54204
21	4	4	4	3	4	19	-1.44545
22	5	5	4	5	4	23	1.20454
23	5	4	4	4	4	21	-0.12045
24	4	4	4	4	3	19	-1.44545
25	4	4	5	3	4	20	-0.78295
26	4	4	5	5	4	22	0.54204
27	4	4	5	4	4	21	-0.12045
28	5	4	5	4	3	21	-0.12045
29	4	5	5	4	3	21	-0.12045
30	5	4	5	4	5	23	1.20454
31	4	4	4	4	4	20	-0.78295
32	5	5	4	4	4	22	0.54204
33	5	4	4	4	4	21	-0.12045

**Lampiran 3. Distribusi Jawaban Responden**

**1. Umur**

**Umur Responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-34 Tahun	17	51.5	51.5	51.5
	35-49 tahun	13	39.4	39.4	90.9
	50-64 tahun	3	9.1	9.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

**2. Jenis Kelamin**

**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	24	72.7	72.7	72.7
	Perempuan	9	27.3	27.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

**3. Pendidikan**

**Pendidikan Responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	2	6.1	6.1	6.1
	SMA	18	54.5	54.5	60.6
	Diploma/Sarjana	13	39.4	39.4	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

**4. Masa Kerja**

**Masa Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 tahun	15	45.5	45.5	45.5
	5-10 Tahun	14	42.4	42.4	87.9
	>10 tahun	4	12.1	12.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

**Lampiran 4. Uji Instrumen**

**Uji validitas dan Uji reliabilitas**

**Item-Total Statistics**

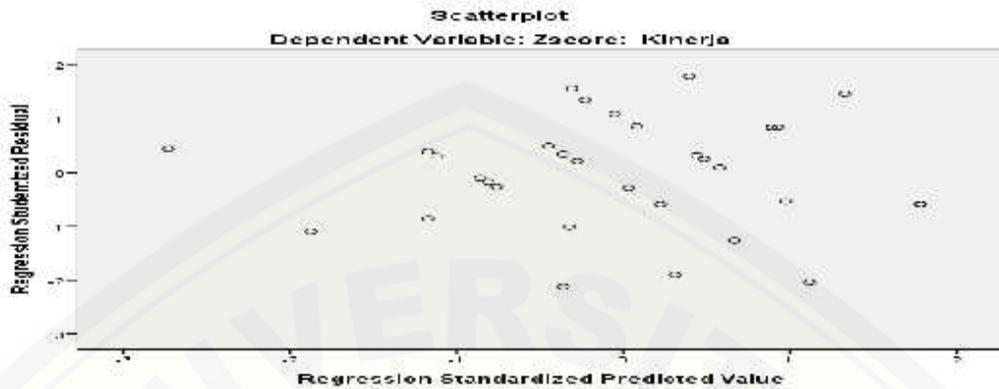
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	73.39	21.121	.424	.841
Item 2	73.27	20.892	.365	.844
Item 3	72.97	21.405	.400	.842
Item 4	73.30	21.030	.552	.837
Item 5	73.06	20.684	.378	.844
Item 6	72.97	20.655	.379	.844
Item 7	73.06	21.621	.347	.844
Item 8	72.97	20.968	.429	.840
Item 9	72.97	20.843	.392	.842
Item 10	72.85	21.258	.356	.844
Item 11	73.52	19.883	.577	.833
Item 12	73.42	20.752	.498	.838
Item 13	72.97	20.905	.444	.840
Item 14	73.42	20.752	.422	.841
Item 15	72.61	20.496	.493	.838
Item 16	72.70	20.093	.587	.833
Item 17	72.88	21.297	.361	.843
Item 18	73.21	20.547	.492	.838
Item 19	73.18	20.466	.472	.838

Reliabilitas

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	19

**Lampiran 5. Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Heterokedastisitas**



**Uji Multikolinearitas**

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

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Zscore: Kompensasi	.600	1.666
	Zscore: Lingkungan kerja Fisik	.651	1.537
	Zscore: Motivasi	.491	2.036

a. Dependent Variable: Zscore: Kinerja

**Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.53173716
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.066
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

**Uji Autokorelasi**

**Runs Test**

	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	.11479
Cases < Test Value	16
Cases >= Test Value	17
Total Cases	33
Number of Runs	21
Z	1.068
Asymp. Sig. (2-tailed)	.286

a. Median

**Lampiran 6. Uji Regresi Linear Berganda**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 <sup>a</sup>	.717	.688	.55856408

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

b. Dependent Variable: Zscore: Kinerja

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.952	3	7.651	24.522	.000 <sup>b</sup>
	Residual	9.048	29	.312		
	Total	32.000	32			

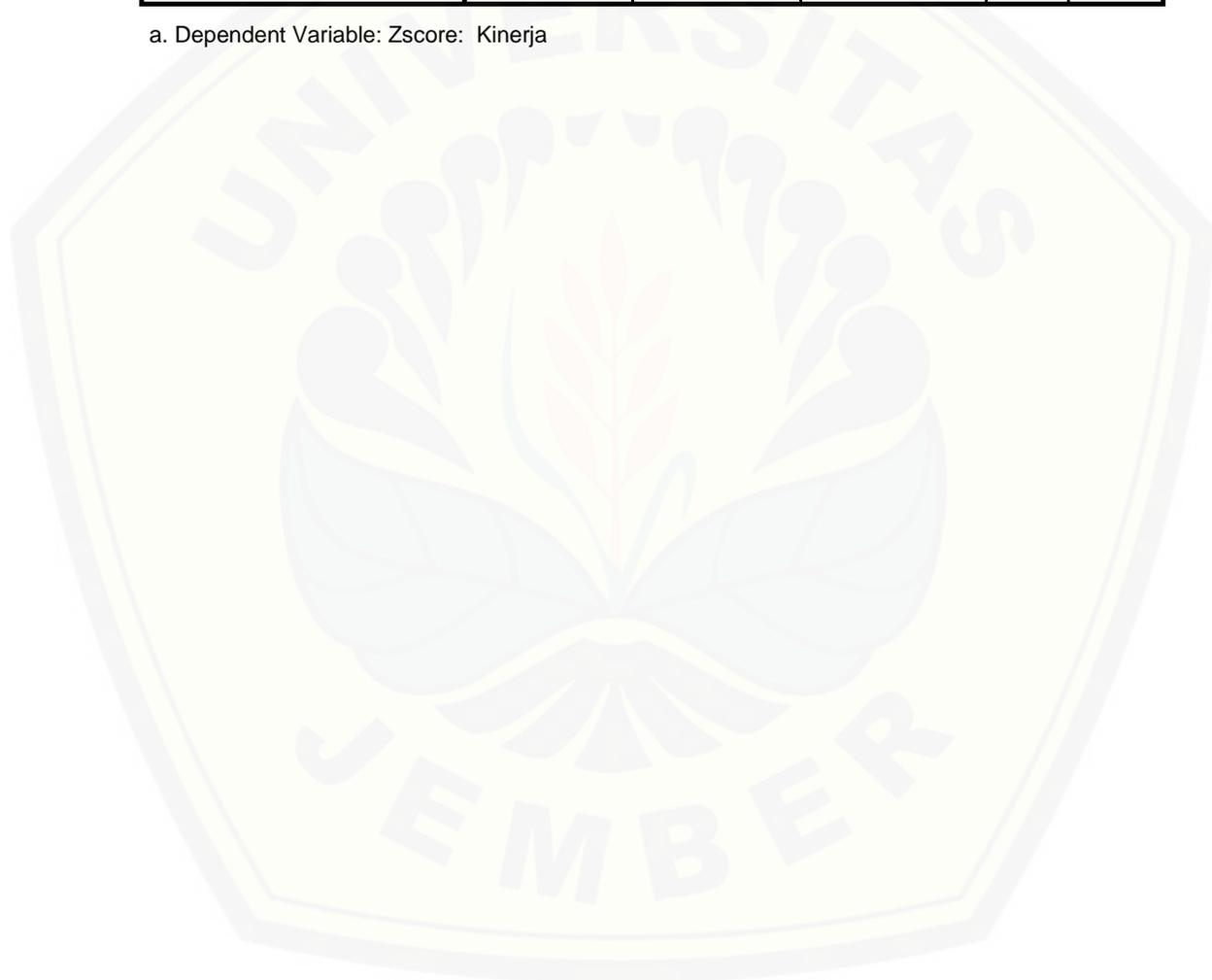
a. Dependent Variable: Zscore: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Zscore: Motivasi, Zscore: Lingkungan kerja Fisik, Zscore: Kompensasi

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.813E-15	.097		.000	1.000
Zscore: Kompensasi	.411	.127	.411	3.222	.003
Zscore: Lingkungan kerja Fisik	.312	.122	.312	2.552	.016
Zscore: Motivasi	.290	.141	.290	2.056	.049

a. Dependent Variable: Zscore: Kinerja



Lampiran 7. Tabel R, tabel Distribusi t, Tabel Distribusi f

Tabel R

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322

<b>34</b>	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
<b>35</b>	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
<b>36</b>	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126

**Tabel t**

<b>df</b>	<b>Pr</b>	<b>0.25</b>	<b>0.10</b>	<b>0.05</b>	<b>0.025</b>	<b>0.01</b>	<b>0.005</b>	<b>0.001</b>
		<b>0.50</b>	<b>0.20</b>	<b>0.10</b>	<b>0.050</b>	<b>0.02</b>	<b>0.010</b>	<b>0.002</b>
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

Tabel f

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)					
	1	2	3	4	5	6
1	161	199	216	225	230	234
2	18.51	19	19.16	19.25	19.3	19.33
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37
10	4.96	4.1	3.71	3.48	3.33	3.22
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.2	3.09
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92
14	4.6	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.9	2.79
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74
17	4.45	3.59	3.2	2.96	2.81	2.7
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66
19	4.38	3.52	3.13	2.9	2.74	2.63
20	4.35	3.49	3.1	2.87	2.71	2.6
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57
22	4.3	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55
23	4.28	3.42	3.03	2.8	2.64	2.53
24	4.26	3.4	3.01	2.78	2.62	2.51
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.6	2.49
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46
28	4.2	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45
29	4.18	3.33	2.93	2.7	2.55	2.43
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42
31	4.16	3.3	2.91	2.68	2.52	2.41
32	4.15	3.29	2.9	2.67	2.51	2.4
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.5	2.39
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36