

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA KOMPENSASI  
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT AMTEK ENGINEERING BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Winda Deviana Simangunsong  
150910472**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2020**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA KOMPENSASI  
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT AMTEK ENGINEERING BATAM**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar sarjana**



**Oleh  
Winda Deviana Simangunsong  
150910472**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2020**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA KOMPENSASI  
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT AMTEK ENGINEERING BATAM**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar sarjana**

**Oleh  
Winda Deviana Simangunsong  
150910472**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
seperti tertera di bawah ini**

**Batam, 20 Februari 2020**

**Hikmah, S.E., M.Si.,**

**Pembimbing**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Winda Deviana Simangunsong  
NPM/NIP :150910472  
Fakultas :Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi :Manajemen

Menyatakan bahwa **“Skripsi”** yang saya buat dengan judul:

**“Pengaruh Lingkungan Kerja Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Amtek Engineering Batam”**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 15 Februari 2020

Materai 6000

**Winda Deviana Simangunsong**  
**NPM.150910472**

## **ABSTRAK**

PT Amtek Engineering Batam adalah perusahaan yang bergerak dibidang Precision Metal Stamping dan proses sekunder. Hingga saat ini masih memproduksi dan pengelolaan komponen electron metal/plastic. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1996, PT Amtek Engineering Batam melakukan precision stamping dan forming, precision cold forged stamping, dan surface treatment. erusahaan ini juga berspesialisasi dalam mekanik dan produk majelis, dalam menjalankan usahanya tidak luput dari persaingan usaha sejenis. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, Kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dan jenis penelitiannya adalah penelitian kausalitas. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Amtek Engineering Batam. Dan sampel yang digunakan sebanyak 257 responden dengan menggunakan teknik simple random sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, dan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji pengaruh berupa model analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis dalam bentuk uji t dan uji f. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial yaitu variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hasil uji f simultan atau bersama-sama dengan lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

*PT Amtek Engineering Batam is a company engaged in Precision Metal Stamping and secondary processes. Until now, it is still producing and managing electron metal / plastic components. The company was founded in 1996, PT Amtek Engineering Batam carries out precision stamping and forming, precision cold forged stamping, and surface treatment. This company also specializes in mechanical and product assemblies, in running its business not escape from similar business competition. The purpose of this study was to determine the effect of the work environment, compensation and motivation on employee performance. The method used is a quantitative method and the type of research is causality research. The population in this study are employees who work at PT Amtek Engineering Batam. And the sample used was 257 respondents using simple random sampling technique. The data analysis technique used is the validity test, the reliability test, and the classic assumption test in the form of a normality test, an influence test in the form of a multiple linear regression analysis model, and hypothesis testing in the form of a t test and f test. T test results show that partially, work environment variables have a positive and not significant effect on work performance, compensation has a positive and significant effect on employee performance, and motivation has a positive and significant effect on employee performance. F results test simultaneously or together with the work environment, compensation , and motivation has a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Work Environment, Compensation, Motivation, Employee Performance.*

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur atas kehadiran Tuhan YME yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Ibu Hikmah, S.E.,M.Si. selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Dosen dan staff Universitas Putera Batam;
6. Teristimewa untuk keluarga tercinta, Ayah, Ibu, Kakak, dan Adik-adik penulis yang selalu memberikan motivasi dan pengorbanannya berupa dukungan moral dan doa kepada penulis;
7. Pimpinan dan karyawan PT Amtek Engineering Batam yang turut membantu dalam proses penyusunan skripsi ini;
8. Dedik Prayoga, Adam, Yolanda, Nina yang telah banyak berjasa membantu serta selalu memberikan semangat;
9. Teman-teman seperjuangan Universitas Putera Batam Angkatan 2015 yang juga menyusun skripsi yang saling memberikan masukan dan semangat selama menuntut ilmu di Strata Satu Manajemen Bisnis;

Semoga Tuhan membalas kebaikan dan selalu mencurahkan kasihnya dan kiranya skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca.

Batam,15 Februari 2020

Winda Deviana



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN .....</b>	<b>i</b>
<b>SKRIPSI.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	9
1.3 Batasan Masalah.....	10
1.4 Rumusan Masalah .....	10
1.5 Tujuan Penelitian.....	10
1.6 Manfaat Penelitian.....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>13</b>
2.1 Teori Dasar .....	13
2.1.1 Lingkungan Kerja .....	13
2.1.2 Kompensasi.....	17
2.1.3 Motivasi. ....	20
2.1.4 Kinerja.....	23
2.2 Penelitian terdahulu.....	28
2.3 Kerangka Pemikiran .....	31
2.4 Hipotesis.....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
3.1 Tahapan Penelitian .....	33

3.2 Desain penelitian.....	34
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	35
3.3.1 Variabel Independen .....	35
3.3.2 Variabel Dependen.....	37
3.4 Populasi dan Sampel .....	37
3.4.1 Populasi.....	37
3.4.2 Sampel.....	38
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.6 Teknik Analisis Data.....	41
3.7 Analisis Deskriptif .....	41
3.8 Uji Kualitas Data.....	42
3.8.1 Uji Validitas .....	43
3.8.2 Uji Reliabilitas .....	44
3.9 Uji Asumsi Klasik.....	45
3.9.1 Uji Normalitas Data .....	45
3.9.2 Uji Multikolinieritas.....	45
3.9.3 Uji Heteroskedastisitas.....	46
3.10 Analisis Model Regresi Berganda.....	46
3.11 Koefisien Determinasi.....	47
3.12 Uji Pengaruh .....	48
3.12.1 Uji signifikansi parameter individual (uji statistik t) .....	48
3.12.2 Uji Signifikasi Simultan (Uji Statistik F).....	48
3.13 Jadwal Penelitian.....	49
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>50</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	50
4.1.1 Profil Responden.....	50
4.1.2 Data Jenis Kelamin Responden.....	50
4.1.3 Data Umur Responden .....	51
4.1.4 Data Pendidikan Responden .....	51
4.2 Analisis Deskriptif .....	52
4.3 Uji Kualitas Data.....	61
4.3.1 Hasil Uji Validitas.....	61
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	63

4.4 Uji Asumsi Klasik .....	66
4.4.1 Hasil Uji Normalitas .....	66
4.4.2 Hasil Uji Multikolinieritas .....	67
4.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	68
4.5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	69
4.6 Hasil Analisis Koefisien Determinasi .....	71
4.7 Uji Pengaruh .....	72
4.7.1 Hasil Uji t (Parsial) .....	72
4.7.2 Hasil Uji F (Simultan).....	73
4.8 Pembahasan.....	74
4.8.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	74
4.8.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. ....	75
4.8.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	76
4.8.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....	78
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>79</b>
5.1 Simpulan.....	79
5.2 Saran.....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>78</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b>	Data Hasil Produksi PT. Amtek Engineering Kota Batam .....	5
<b>Tabel 1.2</b>	Data Ketidakhadiran karyawan PT Amtek Engineering .....	8
<b>Tabel 3.1</b>	Operasional Variabel Lingkungan Kerja (X1) .....	36
<b>Tabel 5.2</b>	Operasional Variabel Kompensasi (X2).....	36
<b>Tabel 6.3</b>	Operasional Variabel Motivasi Kerja (X3) .....	36
<b>Tabel 7.4</b>	Operasional Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	37
<b>Tabel 8.5</b>	Skala <i>Likert</i> .....	42
<b>Tabel 9.6</b>	Jadwal Penelitian .....	49
<b>Tabel 4.1</b>	Distribusi Kuesioner Penelitian.....	50
<b>Tabel 4.2</b>	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
<b>Tabel 4.3</b>	Profil Responden Berdasarkan Umur.....	51
<b>Tabel 4.4</b>	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan .....	51
<b>Tabel 4.5</b>	Rentang Skala.....	53
<b>Tabel 4.6</b>	Distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja .....	54
<b>Tabel 4.7</b>	Distribusi frekuensi variabel kompensasi.....	55
<b>Tabel 4.8</b>	Distribusi frekuensi variabel motivasi.....	57
<b>Tabel 4.9</b>	Distribusi frekuensi variabel kinerja .....	59
<b>Tabel 4.10</b>	Hasil Uji Validitas lingkungan kerja (X <sub>1</sub> ).....	61
<b>Tabel 4.11</b>	Hasil Uji Validitas kompensasi (X <sub>2</sub> ) .....	62
<b>Tabel 4.12</b>	Hasil Uji Validitas motivasi (X <sub>3</sub> ) .....	62
<b>Tabel 4.13</b>	Hasil Uji Validitas kinerja karyawan (Y).....	63
<b>Tabel 4.14</b>	Uji Reliabilitas lingkungan kerja (X <sub>1</sub> ).....	64
<b>Tabel 4.15</b>	Uji Reliabilitas kompensasi (X <sub>2</sub> ).....	64
<b>Tabel 4.16</b>	Uji Reliabilitas motivasi (X <sub>3</sub> ) .....	65
<b>Tabel 4.17</b>	Uji Reabilitas kinerja karyawan (Y).....	65
<b>Tabel 4.18</b>	Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov .....	67
<b>Tabel 4.19</b>	Hasil Uji Multikolinieritas.....	68
<b>Tabel 4.20</b>	Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	70
<b>Tabel 4.21</b>	Hasil Analisis Koefisien Determinasi .....	71
<b>Tabel 4.22</b>	Hasil Uji t .....	72
<b>Tabel 4.23</b>	Hasil Uji F .....	74

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1</b> Kerangka pemikiran.....	31
<b>Gambar 3.2</b> Desain Penelitian .....	33
<b>Gambar 4.1</b> Grafik Histogram.....	66
<b>Gambar 4.2</b> Grafik Normal Probability Plot .....	66
<b>Gambar 4.3</b> Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	69

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Zaman sekarang, ilmu pengetahuan dan teknologi semakin berkembang. Suatu perusahaan akan mengalami perkembangan dan kemajuan tentunya dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia (SDM). Semua masalah yang muncul dalam persaingan usaha bisnis berasal dari manusia dan hanya dapat dikelola serta diselesaikan juga oleh manusia itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa SDM bukan hanya berperan sebagai pelaksana tugas dan kebijakan perusahaan, namun lebih berperan sebagai subjek atau pelaksana yang ikut menentukan keberhasilan dan kelangsungan terhadap suatu perusahaan atau pada saat ini fungsi sumber daya manusia diarahkan untuk menambah nilai yang tinggi pada suatu perusahaan. Oleh karena itu, terdapat tuntutan pada SDM atau karyawan untuk menunjukkan kinerjanya dengan baik dan optimal.

Dalam upaya meningkatkan keberhasilan suatu perusahaan, selain meningkatkan kinerja, lingkungan kerja juga merupakan hal yang perlu dipertimbangkan. Lingkungan kerja juga menjadi salah satu dampak terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman akan memberikan dampak negatif kepada karyawan yang bekerja, karena karyawan tidak akan bekerja efektif jika lingkungan kerja disekitarnya kurang mendukung. Perusahaan harus membuat lingkungan kerja yang nyaman untuk para karyawan agar karyawan betah bekerja dan menciptakan kinerja yang baik dalam diri

masing-masing. Pernyataan ini didukung oleh (Suhardi, 2019:296) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Dimana hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Mengingat pentingnya SDM dalam perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan, sudah seharusnya bagi perusahaan untuk mempertimbangkan SDM lebih dari sekedar aset perusahaan akan tetapi sebagai mitra dalam berusaha. Sebagai mitra dalam berusaha, perusahaan harus bersikap adil atas apa yang telah diberikan sumber daya manusia untuk perusahaan. Karena setiap karyawan berhak mendapatkan mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang telah diberikan karyawan tersebut, sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja. Untuk mendorong semangat kerja karyawan dibutuhkan adanya hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Ni Made Nurcahyani & I.G.A. Dewi Adnyani, 2016:506) kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan. Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Masalah kompensasi menjadi sangat penting baik bagi karyawan maupun perusahaan. Bagi perusahaan arti penting pemberian kompensasi harus dilakukan secara benar merupakan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Bila kompensasi tidak dilakukan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan karyawan yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk proses perekrutan karyawan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan. Disamping itu, agar tujuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan tercapai maka sudah menjadi kewajiban perusahaan untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar lebih meningkatkan loyalitasnya pada perusahaan.

Motivasi kerja dalam perusahaan menjadi masalah yang penting. Motivasi kerja memiliki fungsi bagi tercapainya tujuan perusahaan, dengan memotivasi karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan benar, oleh karena itu perusahaan wajib memotivasi seluruh karyawan, yaitu sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan. Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai manusia termotivasi oleh kebutuhan yang dimilikinya. Sekalipun motivasi merupakan hal yang bersifat penting, tapi motivasi cukup sulit untuk dilakukan. Perlu dipahami bahwa didalam organisasi publik sering terjadi interaksi dan aktivitas yang bersifat positif maupun negatif dalam hubungannya dengan pelaksanaan tugas. Ada beberapa bentuk dorongan dalam meningkatkan semangat kerja yaitu dengan lebih memberikan penekanan pada keinginan dari karyawan untuk bekerja, kemudian akan menghasilkan kreativitas dan kemampuan dari karyawan untuk bekerja. Hal tersebut didukung oleh penelitian dari (Sulaefi, 2018:186) yang



menyatakan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan.

Setiap organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan program diarahkan selalu berdaya guna mencapai tujuannya. Salah satu faktor kelancaran tujuan suatu perusahaan adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik, atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan. Sumber Daya Manusia yang memiliki kinerja tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki lingkungan yang baik, pemberian kompensasi dan motivasi yang kondusif yang sesuai dengan pekerjaan. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suhardi, 2016:119) yang menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. Amtek Engineering Kota Batam merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *Precision Metal Stamping* dan proses sekunder. Hingga saat ini masih memproduksi dan pengelolaan Komponen Elektron Metal/plastik. Didirikan pada tahun 1996, PT Amtek Engineering Batam melakukan Precision Metal Stamping dan Forming, Precision Cold Forged Stamping, dan Surface Treatment. Menekan tonase pers berkisar antara 45 ton hingga 400 ton. Perusahaan ini juga berspesialisasi dalam Mekanik dan Produk sejenis, dalam menjalankan usahanya tidak luput dari persaingan usaha sejenis. Persaingan ini merupakan tantangan bagi manajemen PT. Amtek Engineering Kota Batam untuk mampu bersaing. Perusahaan ini harus meningkatkan kinerja dengan memberikan pelayanan terbaik terhadap pelanggan dan menjaga kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Namun dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dan optimal, nampaknya masih terdapat berbagai masalah atau kendala yang membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. hal tersebut dapat dilihat dari data produksi periode Oktober 2018 - September 2019 dimana produksinya mengalami fluktuasi. Rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat fluktuasi produksi pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 1.1** Data Hasil Produksi PT. Amtek Engineering Kota Batam Periode Oktober 2018 - September 2019

<b>Bulan</b>	<b>HDD Stamping</b>	<b>HDD Tumbling</b>	<b>HDD Plating</b>
<b>Oktober</b>	2.899.100	2.155.300	5.678.250
<b>November</b>	5.901.236	1.800.567	6.389.100
<b>Desember</b>	3.221.650	1.975.500	7.617.269
<b>Januari</b>	4.261.352	2.800.625	8.831.499
<b>Februari</b>	5.845.211	3.150.785	8.840.125
<b>Maret</b>	6.475.800	4.215.899	7.900.835
<b>April</b>	6.895.385	4.810.185	7.685.169
<b>Mei</b>	2.365.215	5.895.425	8.550.935

<b>Bulan</b>	<b>HDD Stamping</b>	<b>HDD Tumbling</b>	<b>HDD Plating</b>
<b>Juni</b>	1.650.812	5.936.214	9.482.175
<b>Juli</b>	6.500.325	4.866.123	8.346.877
<b>Agustus</b>	2.035.700	4.140.369	7.633.754
<b>September</b>	5.900.850	3.987.350	7.235.689

Jumlah karyawan :725 orang bagian produksi *Hard Disk Drive*

**Sumber** : PT. Amtek Engineering KotaBatam, 2019

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa jumlah produksi mengalami fluktuasi setiap bulannya, sehingga dari data tersebut dapat mengindikasikan menurunnya kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara pada bulan September 2019 ditemukan bahwa turunnya kinerja karyawan disebabkan salah satunya oleh faktor lingkungan kerja, dari hasil wawancara dengan 5 orang karyawan didapatkan informasi bahwa kondisi tempat kerja di PT Amtek Engineering Kota Batam masih berupa bangunan lama yang memiliki ruangan sempit. Desain tempat kerja dan ruang masing-masing ruang bagian dan bidang belum direnovasi menyesuaikan desain tempat kerja kekinian. Terutama adalah bagian kantin, kondisi kantin yang sempit membuat ruang gerak menjadi terhambat dan juga banyak sampah yang membuat karyawan tidak selera makan. Kondisi ruangan yang pengap dan minim udara semakin menghambat dan mempengaruhi kinerja karyawan PT Amtek Engineering Kota Batam. Selain itu, dalam wawancara tersebut ditemukan faktor lain yang menyebabkan turunnya kinerja, faktor tersebut adalah kompensasi.

Diketahui bahwa karyawan belum puas dengan kompensasi yang ada, hal ini berkaitan dengan bonus, tunjangan serta insentif yang didapat. Para karyawan merasa gaji yang diterima belum adil karena beban kerja yang diterima tidak sebanding dengan kompensasi yang didapat. Kompensasi yang diterima antar

karyawan berbeda-beda tergantung pada jabatan dan lamanya bekerja. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan staf HRD PT Amtek Engineering Kota Batam gaji para karyawan sudah UMK yaitu sekitar Rp.3.806.358 untuk yang paling rendah, namun bagi karyawan yang sudah lama dengan jam serta beban kerja yang mereka terima itu tidak sepadan. Karyawan merasa pekerjaannya tidak dihargai oleh atasan. Kurangnya perhatian atas pemberian kompensasi oleh atasan juga membuat kinerja karyawan menjadi menurun.

Selain masalah lingkungan kerja dan kompensasi, ternyata terdapat faktor lain yang menyebabkan turunnya kinerja, faktor itu adalah indikasi motivasi kerja, minimnya motivasi di PT Amtek Engineering Kota Batam menyebabkan lemahnya kinerja karyawan karena pimpinan kurang memberikan perhatian pada karyawan. Dalam wawancara yang telah dilakukan kepada HRD PT Amtek Engineering Kota Batam diperoleh informasi bahwa masalah yang sering muncul diantaranya yaitu kurangnya perhatian dari perusahaan tentang pemberian motivasi kepada karyawan, dimana setiap karyawan saling individual dan kurangnya bersosialisasi, sehingga banyak terjadi bolos kerja, keterlambatan, serta kesalahan dalam bekerja. Karyawan yang datang melewati jam masuk kerja menyebabkan kinerja terganggu dan produktivitas kerja menurun, sehingga perlu diadakan upaya peningkatan kinerja dengan jalan pemberian motivasi, dengan harapan mendapatkan hasil yang maksimal. Hal ini dapat diperkuat dengan data absensi karyawan PT Amtek Engineering Kota Batam dalam beberapa bulan terakhir pada tabel 1.2 berikut ini:

**Tabel 1.2** Data Ketidakhadiran karyawan PT Amtek Engineering Kota Batam  
Periode Januari-Agustus 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Ketidakhadiran karyawan			Persentase Hadir	Persentase Tidak Hadir
		sakit	Izin	Alpa		
Januari	697	9	3	5	97.56%	2.44%
Februari	697	7	5	3	97.85%	2.15%
Maret	697	7	4	5	97.70%	2.30%
April	725	8	2	2	98.34%	1.66%
Mei	725	5	7	4	97.79%	2.21%
Juni	725	11	8	5	96.69%	3.31%
Juli	725	9	6	3	97.52%	2.48%
Agustus	725	6	6	5	97.66%	2.34%
<b>Jumlah</b>	<b>725</b>	<b>62</b>	<b>41</b>	<b>32</b>	<b>81.38%</b>	<b>18.62%</b>

**Sumber:** Data Base PT Amtek Engineering Kota Batam, 2019

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa karyawan yang tidak hadir dari periode bulan Januari-Agustus 2019 mengalami kondisi fluktuatif setiap bulannya dari jumlah karyawan yaitu 725 karyawan yang terdata pada bulan Agustus 2019. Tingginya intensitas ketidakhadiran karena sakit, ijin, dan alpa menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan masih rendah. Berdasarkan hasil wawancara dengan bidang SDM, maka diperoleh informasi bahwa upaya peningkatan kinerja PT Amtek Engineering Kota Batam sebagai bentuk motivasi yaitu digunakan sistem pemberian insentif atau tambahan gaji bagi karyawan yang dianggap berpotensi atau mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang telah ditentukan, sehingga apabila karyawan dalam bekerja menghasilkan kurang dari target maka karyawan akan mendapatkan sanksi berupa teguran.

Mengingat pentingnya masalah tersebut, dan untuk menyikapi kondisi tersebut diatas, maka dilakukan penelitian yang berkaitan dengan **”Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amtek Engineering Kota Batam”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka dapat di Identifikasikan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan PT. Amtek Engineering Kota Batam dalam pencapaiannya masih belum optimal terjadi fluktuasi dalam produksi setiap bulan.
2. Lingkungan Kerja di PT. Amtek Engineering Kota Batam masih kurang sesuai yang diharapkan terutama aspek non fisik seperti ruang gerak dan tingkat kebisingan.
3. Sistem Kompensasi yang sudah cukup baik yang diberikan PT. Amtek Engineering Kota Batam tapi tidak membuat karyawan bekerja secara maksimal. Masih terdapat karyawan yang kurang memiliki semangat untuk meningkatkan kinerjanya dalam hal menepati waktu dan bekerja untuk mencapai target.
4. Kurangnya pemberian motivasi menyebabkan banyak terjadi ketidakhadiran karena sakit, ijin, dan alpa.

### **1.3 Batasan Masalah**

Untuk menghindari terjadinya penyimpangan dalam memahami permasalahan yang diteliti, maka penelitian ini membatasi masalah hanya pada variabel lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah diatas, maka peneliti merumuskan masalah diantaranya:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amtek Engineering Kota Batam?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Amtek Engineering Kota Batam?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Amtek Engineering Kota Batam?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Amtek Engineering Kota Batam?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, yaitu tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amtek Engineering Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Amtek Engineering Kota Batam.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Amtek Engineering Kota Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Amtek Engineering Kota Batam.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak antara lain:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.
  - b. Bagi peneliti, diharapkan penelitian ini menjadi referensi untuk melakukan penelitian lanjutan dengan cara menambah variabel lainnya yang belum dibahas dalam penelitian ini.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi PT. Amtek Engineering Kota Batam

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pihak manajemen PT. Amtek Engineering Kota Batam, sebagai masukan tentang pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi untuk meningkatkan meningkatkan kinerja karyawan.



b. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kepusatakaan dan menambah refrensi untuk mahasiswa dan adik-adik angkatan di Fakultas Ilmu Sosial & Humaniora Universitas Putera Batam.

c. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini mampu memperdalam pengetahuan dari dunia praktisi yang sangat berharga untuk disinkronkan dengan pengetahuan teoritis yang diperoleh dibangku kuliah.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Agar hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan acuan penelitian selanjutnya yang lebih baik.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori Dasar**

##### **2.1.1 Lingkungan Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di lingkungan sekitarnya yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya (Basuki dan Susilowati, 2015:40). Hubungan yang erat dan saling membantu antar sesama karyawan, antara bawahan dan atasan, akan mempunyai pengaruh yang baik pula terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011:2). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Sugiyarti, 2012: 75).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi perusahaan. Lingkungan kerja ini yang akan mempengaruhi karyawan perusahaan, sehingga dengan demikian baik langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Lingkungan kerja yang baik tentu

saja akan meningkatkan produktivitas kerja dari para karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan produktivitas perusahaan.

#### **2.1.1.2 Bentuk lingkungan kerja**

Menurut Sedarmayanti dalam Kusuma Dewi (2013:18) lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yaitu:
  - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
  - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, suhu udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, dan lain-lain.
2. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.
  - a. Hubungan kerja dengan atasan  
Maksudnya adalah hubungan kerja yang bersifat hierarki antara bawahan dan atasan yang didasarkan dari adanya komunikasi yang baik, sehingga segala sesuatunya akan berjalan dengan lancar.

b. Hubungan kerja antar pegawai

Untuk menciptakan suatu tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau instansi pemerintah, maka harus terdapat adanya kerja sama yang baik antar sesama pegawai. Sebab, dengan demikian akan menambah suasana yang harmonis dalam kegiatan organisasi sehingga pekerjaan yang diberikan oleh atasan tidak menjadi sebuah beban bagi pegawai

### **2.1.1.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2010:28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Suhu udara ditempat 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 disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia

### 3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak di kehendaki 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 dapat menyebabkan kematian.

### 4. Bau tidak sedap 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 disekitar tempat kerja.

### 5. Keamanan di tempat kerja

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

## **2.1.2 Kompensasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas semakin meningkat (Yani dalam Widodo 2015: 153). Menurut Panggabean dalam Widodo (2015, 154) kompensasi disebut juga dengan penghargaan atau ganjaran dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi

William B. Werther dan Keith Davis dalam Hasibuan (2015, 155) kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai alasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik di desain dan dikelola oleh bagian personalia

Pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok , yaitu kompensasi finansial dan bukan finansial. Selanjutnya, kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji dan insentif. Adapun kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Adapun kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan (Panggabean dalam Edy Sutrisno, 2010: 187).

Berdasarkan penjelasan dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan pemberian berupa uang atau barang, baik gaji maupun diluar gaji yang diberikan oleh pimpinan perusahaan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

### 2.1.2.2 Tujuan Pemberian kompensasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam Widodo (2015: 156) tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalin lah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawannya. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi

2. Kepuasan kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi

3. Pengadaan efektif

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

4. Motivasi

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

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* yang relatif kecil

#### 6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik

#### 7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya

#### 8. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan Undang-Undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka *intervensi* pemerintah dapat dihindarkan.

### **2.1.2.3 Indikator Pemberian kompensasi**

Menurut Widodo (2015:193-194) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi:

1. Tunjangan adalah mengurangi kehendak orang yang ingin meninggalkan perusahaan, menambah daya tarik rekrutment, meningkatkan moral atau motivasi, dan menambah rasa aman bagi karyawan
2. Insentif merupakan sesuatu yang mendorong minat untuk bekerja agar dalam diri timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas.
3. Penghargaan yaitu merupakan balas jasa perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang, barang, yang diterima karyawan sebagai imbalan.



### **2.1.3 Motivasi**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi**

Daft (2010:363), motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal atau eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Motivasi karyawan memengaruhi produktivitas, dan sebagai tugas seorang manajer adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasional.

Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Jadi menurut Malayu S. Hasibuan (2016:219), “Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Pentingnya motivasi adalah karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer/pimpinan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

#### **2.1.3.2 Teori Motivasi**

Motivasi dapat dipahami dari kebutuhan-kebutuhan seseorang. Motivasi dapat muncul sebagai akibat dari keinginan pemenuhan kebutuhan yang tidak

terpuaskan dimana kebutuhan itu muncul sebagai dorongan alamiah (naluri), seperti makan, minum, tidur, berprestasi, berinteraksi dengan orang lain, mencari kesenangan, merasa aman, dan berkuasa yang cenderung bersifat internal, yang berarti kebutuhan itu muncul dan menggerakkan perilaku semata-mata karena tuntutan fisik dan psikologis yang muncul melalui mekanisme sistem biologis manusia (Hariandja, dalam Saptianingsih, Bayu, 2011:323).

Menurut Hasibuan dalam nugraha (2011:66) ada 2 (dua) jenis motivasi yaitu, “Motivasi positif dan motivasi negatif”. Motivasi positif (*incentive positive*), adalah suatu dorongan yang bersifat positif, yaitu jika pegawai dapat menghasilkan prestasi diatas prestasi standar, maka pegawai diberikan insentif berupa hadiah. Sebaliknya, motivasi negatif (*incentive negative*), adalah mendorong pegawai dengan ancaman hukuman, artinya jika prestasinya kurang dari prestasi standar akan dikenakan hukuman. Sedangkan jika prestasi diatas standar tidak diberikan hadiah.

Federick Herzberg (dalam Daft, 2010:371) mengembangkan teori motivasi yang disebut teori dua faktor, teori tersebut terdiri dari dua dimensi yaitu faktor *higiene* dan motivator. Faktor *higiene* adalah faktor – faktor yang melibatkan kehadiran atau ketidakhadiran faktor-faktor yang membuat pekerjaan menjadi tidak memuaskan termasuk kondisi kerja, bayaran, kebijaksanaan perusahaan, dan hubungan antar personal. Motivator adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan pekerjaan berdasarkan pada pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi seperti pencapaian, tanggung jawab, dan peluang pertumbuhan. Herzberg yakin bahwa ketika motivator-motivator tidak ada para pekerja netral dalam bekerja.

Faktor *hygiene* akan membuat anggota merasa puas, tetapi tidak akan memotivasi pekerja untuk mencapai tingkat pencapaian yang tinggi. Disisi lain, pengakuan, tantangan, tanggung jawab, dan peluang pertumbuhan merupakan motivator-motivator yang kuat dan akan menghasilkan kepuasan serta kinerja yang maksimal.

### **2.1.3.3 Indikator Motivasi**

Menurut Mangkunegara, (2010:118) mengemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan untuk berprestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang.
2. Tanggung jawab berarti suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban atau pun kekuasaan. Tanggung jawab diartikan secara umum sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.
3. Penghargaan adalah salah satu alat untuk meningkatkan motivasi para pegawai, metode ini bisa juga mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia dan biasanya akan membuat mereka melakukan sesuatu perbuatan yang baik
4. Kesempatan untuk maju dalam hal ini yaitu ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

5. Kondisi kerja fisik yaitu suatu kondisi atau keadaan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

## **2.1.4 Kinerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja berarti kemampuan, penampilan, prestasi, dan kapasitas. Sedangkan menurut *The Scriber-Bantam English Dictionary* seperti yang terdapat dalam (Ma'arif & Kartika, 2012), kinerja secara *etimologis* berasal dari kata “*to perform*” dengan beberapa *entries*, yaitu :

1. Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry of an execution*);
2. Memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfil; as vow*);
3. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to excute or complete an understaking*); dan
4. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is excepted of a person or machine*).

### **2.1.4.2 Tujuan Manajemen Kinerja**

Tiga tujuan manajemen kinerja menurut (Raymond A.Noel, 2012:184) sebagai berikut :

1. Tujuan administratif

Berkaitan dengan penggunaan informasi dari hasil *performance appraisal management* dalam banyak keputusan administrasi, seperti gaji atau promosi.

## 2. Tujuan pengembangan

Tujuan ini menekankan pada pengembangan karyawan agar efektif pada saat bekerja, di mana pada saat karyawan tidak menunjukkan sesuatu yang seharusnya mereka lakukan pada manajemen kinerja dalam mencari data untuk meningkatkan kemampuan mereka.

## 3. Tujuan strategis

Sistem manajemen kinerja harus menghubungkan aktivitas karyawannya dengan tujuan perusahaan atau organisasi, sehingga bila strategi perusahaan diterapkan, sistem *feedback* yang akan memaksimalkan kelemahan karyawan dalam mencapai hasil. Untuk mencapai strategis, sistem harus fleksibel karena pada saat tujuan dan strategi perusahaan berubah, hasil kebiasaan maupun karakteristik karyawan membutuhkan perubahan juga.

### **2.1.4.3 Manfaat Manajemen Kinerja**

#### 1. Manfaat bagi organisasi

Menurut Wibowo (2012:12), keunggulan manajemen kinerja bagi organisasi atau perusahaan, yaitu :

- a. Menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu
- b. Memperbaiki kinerja
- c. Meningkatkan komitmen
- d. Mendukung nilai-nilai inti
- e. Memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan
- f. Mengusahakan basis perencanaan karier

- g. Mendukung inisiatif kualitas total dalam hal kepramusajian kepada pelanggan
  - h. Mendukung program perubahan budaya
2. Manfaat bagi pimpinan organisasi

Menurut Bacal (2012:13), manfaat manajemen kinerja bagi pimpinan organisasi, yaitu :

- a. Menghemat waktu dengan membantu para karyawan mengambil keputusan sendiri dan memastikan bahwa mereka memiliki pengetahuan serta pemahaman yang diperlukan untuk mengambil keputusan yang benar.
  - b. Mengurangi frekuensi situasi di mana kita tidak memiliki informasi pada saat kita membutuhkannya.
  - c. Mengurangi kesalahpahaman yang menghabiskan waktu di antara para *staff* tentang siapa dan bertanggung jawab atas apa.
  - d. Mengurangi berbagai kesalahan (dan terulang hal itu) dengan membantu *staff* mengidentifikasi sebab-sebab terjadinya kesalahan atau pun efisiensi.
3. Manfaat Bagi karyawan

Adapun manfaat manajemen kinerja bagi karyawan berdasarkan analisa Bacal (2012:13) adalah sebagai berikut :

- a. Dapat memecahkan keluhan-keluhan karyawan.
- b. Dapat menyediakan forum-forum terjadwal untuk mendiskusikan kemajuan kerja

- c. Dapat membantu para karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya mereka kerjakan dan mengapa itu harus dilakukan.
- d. Memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru.

#### **2.1.4.4 Tipe Penilaian Kinerja**

Soeprihanto (2012:21), mengklasifikasikan penilaian kinerja dalam dua tipe umum, yaitu :

1. Tipe objektif (*Job Oriented*)

Penilaian kinerja tipe objektif umumnya digunakan dengan mengukur variabel-variabel yang secara operasional dapat menghasilkan data kuantitatif seperti data produksi bulanan, data penjualan, data ketidakhadiran karyawan dalam periode tertentu, jam lembur, jumlah kecelakaan kerja, dan lain sebagainya.

2. Tipe subjektif (*trait oriented*)

Penilaian kinerja tipe subjektif lebih difokuskan pada pertimbangan kemanusiaan yang memiliki berbagai kecenderungan, misalnya adanya kelonggaran, kecenderungan terpusat, dan lain-lain.

#### **2.1.4.5 Indikator Kinerja**

Menurut (Ananto, 2014:17) indikator yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan

Penilaian kemampuan kerja amat penting bagi suatu organisasi. Dengan penilaian kemampuan tersebut suatu organisasi dapat melihat sampai

sejauh mana faktor manusia dapat menunjang tujuan suatu organisasi. Penilaian terhadap kemampuan dapat memotivasi karyawan agar terdorong untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu diperlukan penilaian prestasi yang tepat dan konsisten.

## 2. Kepuasan Kerja

Dengan kepuasan kerja yang diperoleh, diharapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai para karyawan. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tidak akan tercapai.

## 3. Keterampilan

Keterampilan atau keahlian (*skill*) merupakan kecakapan yang menghadapi tugas-tugas yang bersifat teknis atau non-teknis.

## 4. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajibannya.

## 5. Kualitas Kerja

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



## 2.2 Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan suatu sumber dari peneliti terdahulu yang bisa dijadikan sebagai acuan sumber penelitian. Penelitian terdahulu yang digunakan berasal dari jurnal penelitian. Adapun beberapa penelitian terdahulu akan dipaparkan sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh Suhardi, (2019) dengan judul Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT asuransi jiwa di Kota Batam dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel *intervening*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil Penelitian menunjukkan Pengaruh variabel *intervening* *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Baik variabel Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi apa bila melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) justru akan memperlemah kinerja karyawan asuransi jiwa di kota Batam.

Penelitian yang dilakukan oleh (N. Diah Utami&A.A.N. B. Dwirandra, (2018) dengan judul Lingkungan dan Disiplin Kerja Memoderasi Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor. Hasil penelitian menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh padakerja auditor, variable lingkungan kerja memoderasi pengaruh kompetensi pada kinerja auditor, variabel disiplin kerja mampu memoderasi pengaruh kompetensi pada kinerja auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh (Juliao Freitas Gusmao & Gede Riana, 2018) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Administrasi Di Dinas Pendidikan Distrik Baucau Timor Leste. Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi berpengaruh yang positif tidak signifikan

terhadap kinerja pegawai. Kompensasi berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Baucau Timor Leste.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sulaefi, 2018) dengan judul Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik kinerja karyawan di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial terdapat pengaruh positif dari disiplin kerja, motivasi, dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja, tetapi terdapat pengaruh negatif dari stres kerja terhadap kepuasan kerja pendidik di Kabupaten Brebes. Secara simultan terdapat pengaruh positif dari disiplin kerja, motivasi, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja Pendidik di Kabupaten Brebes.

Penelitian yang dilakukan oleh (Siti Imroatun & Sukirman, 2016) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi Di Sma Negeri Se-Kabupaten Wonosobo. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja, kompensasi kerja, motivasi kerja dan kinerja guru termasuk kriteria baik. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 16,65%; kompensasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 21,25%; dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 31,92%. Penelitian ini terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, baik secara simultan maupun parsial.

Penelitian yang dilakukan oleh (Lisa Amalia Puspitasari & Wahyu Hidayat, 2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan

Motivasi Terhadap Lingkungan Kerja (Studi Kasus Pada Bagian Body Repair PT Nasmoco Kaligawe Semarang). Hasil penelitian menunjukkan variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara individual dan bersama.

Penelitian yang dilakukan oleh (Mauli Siagian, 2018) dengan judul Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Ataupun bisa juga disimpulkan bahwa motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam mengantarai hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nur Syahida & Nanik Suryani, (2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa. Hasil penelitian menunjukkan Besarnya pengaruh secara simultan atau bersama-sama dari disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa yaitu sebesar 68,3%. Sedangkan pengaruh parsial untuk disiplin kerja yaitu sebesar 19,18%, lingkungan kerja fisik sebesar 11,42%, dan motivasi kerja sebesar 32,49%.

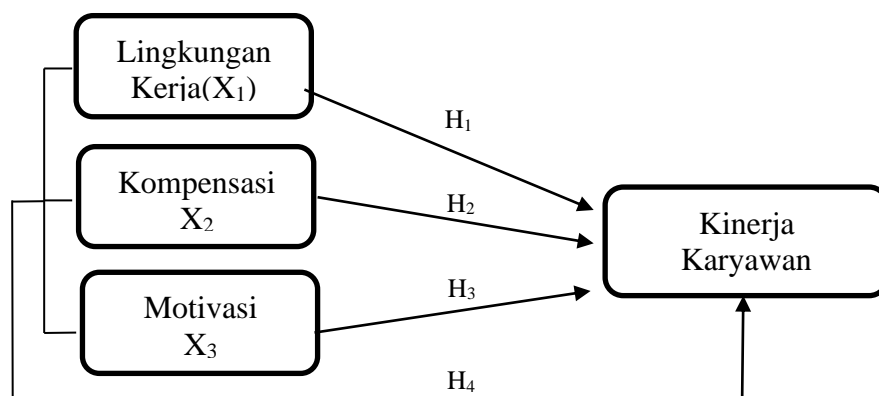
Penelitian yang dilakukan oleh (Medi Prakoso, 2016) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat. Hasil penelitian menunjukkan besarnya taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dari nilai hasil regresi  $\beta$  sebesar

0,220 dengan signifikansi 0,001 sebesar 0,033. kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dari nilai  $\beta$  sebesar 0,241.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hanafi, B. D & Corry Yohana, 2017) dengan judul Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel intervening. Hasil penelitian menunjukkan Besarnya taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa variabel motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini akan dijelaskan mengenai Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa teori dan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, yaitu adanya keterkaitan antara lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan maka dapat diungkapkan suatu kerangka berpikir yang berfungsi sebagai penuntun, alur pikir dan sekaligus sebagai dasar dalam penelitian melalui gambar berikut:



**Gambar 2.1** Kerangka pemikiran.

## 2.4 Hipotesis

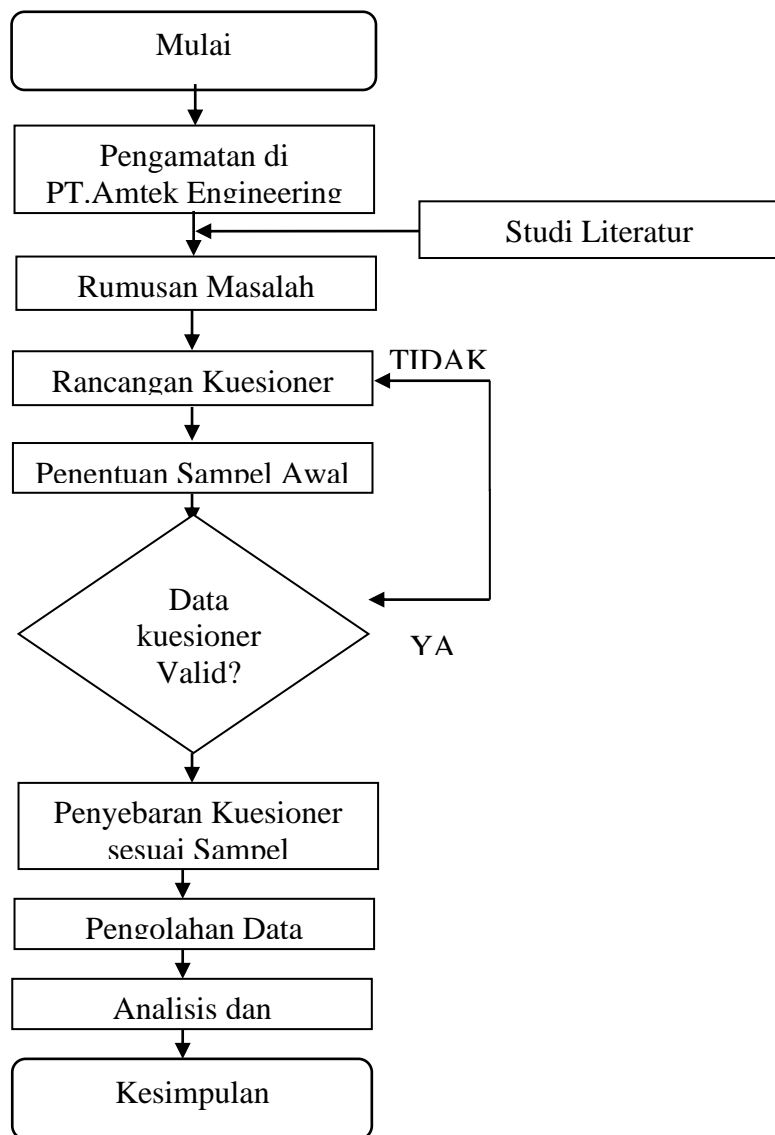
Menurut Sanusi (2011: 44) dalam (Nariana, Siti Khairani, 2011) hipotesis berasal dari kata hipo yang berarti ragu dan tesis yang berarti benar. Jadi, hipotesis adalah kebenaran yang masih diragukan. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian. Berdasarkan latar belakang dan kajian teori yang telah dijelaskan, maka hipotesis penelitian ini bisa dirumuskan sebagai berikut:

1. H1 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2. H2 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan
3. H3 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan
4. H4 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

# BAB III

## METODE PENELITIAN

### 3.1 Tahapan Penelitian



Gambar 3.2 Desain Penelitian

### **3.2 Desain penelitian**

Penyusunan desain penelitian merupakan tahap awal dan tahap yang sangat penting dalam proses penelitian. Jadi desain penelitian berarti membuat rencana yang akan dilakukan saat meneliti. Desain penelitian menurut Martono (2010:131) adalah penjelasan yang berisi mengenai berbagai hal yang akan digunakan peneliti dan kegiatan apa saja yang akan dilakukan selama proses penelitian. Sebelum melakukan suatu penelitian peneliti perlu membuat desain penelitian yang akan memuat berbagai hal yang akan diteliti.

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif menurut Sugiono (2014:8) merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data, dan tujuannya untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pengumpulan data dengan wawancara, observasi, dan kuesioner. Jenis desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausalitas menurut Sanusi (2014:14) merupakan desain penelitian yang digunakan untuk meneliti adanya kemungkinan sebab akibat antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. Dalam desain penelitian ini umumnya hubungan sebab akibat antara variabel sudah dapat diprediksi oleh peneliti.

### **3.3 Definisi Operasional Variabel**

Variabel penelitian merupakan variabel yang digunakan guna keperluan penelitian. Agar menghindari terjadinya kesalahpahaman pengertian penafsiran konsep yang digunakan dalam analisis dan pembahasan, beberapa batasan dan pengertian dasar atau konsep operasional dan variabel yang diamati dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **3.3.1 Variabel Independen**

Variabel independen merupakan variabel yang mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Pengaruh tersebut dapat bersifat positif maupun negatif. Pengaruh positif terjadi ketika nilai variabel independen mengalami penurunan maka nilai variabel dependen juga mengalami penurunan, atau dengan kata lain kedua variabel tersebut mempunyai hubungan searah. Pengaruh negatif terjadi ketika nilai variabel independen mengalami peningkatan, maka nilai variabel dependen justru mengalami penurunan dan ketika nilai variabel independen mengalami penurunan, maka nilai variabel dependen mengalami peningkatan, atau dengan kata lain, kedua variabel tersebut mempunyai hubungan terbalik. Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi.



## 1. Lingkungan Kerja

**Tabel 3.1** Operasional Variabel Lingkungan Kerja (X1)

<b>Pengertian Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada dilingkungan sekitarnya yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan/cahaya</li> <li>2. Suhu udara</li> <li>3. Suara bising</li> <li>4. Bau tidak sedap</li> <li>5. Keamanan bekerja</li> </ol>	<i>Likert</i>

**Sumber:**(Basuki dan Susilowati, 2015)

## 2. Kompensasi

**Tabel 4.2** Operasional Variabel Kompensasi (X2)

<b>Pengertian Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas semakin meningkat.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tunjangan</li> <li>2. Insentif</li> <li>3. Penghargaan</li> </ol>	<i>Likert</i>

**Sumber:**(Widodo, 2015)

## 3. Motivasi Kerja

**Tabel 5.3** Operasional Variabel Motivasi Kerja (X3)

<b>Pengertian Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan para pekerja yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental pekerja yang pro dan positif terhadap situasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prestasi</li> <li>2. Penghargaan</li> <li>3. Tanggung jawab</li> <li>4. Kesempatan untuk maju</li> <li>5. Kondisi kerja fisik</li> </ol>	<i>Likert</i>

**Sumber:**(Mangkunegara, 2010)

### 3.3.2 Variabel Dependen

Variabel dependen adalah jenis variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

#### 1. Kinerja Karyawan

**Tabel 6.4** Operasional Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pengertian Variabel	Indikator	Skala
Kinerjamerupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan program kerja sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan</li> <li>2. Kepuasan kerja</li> <li>3. Keterampilan</li> <li>4. Tanggung jawab</li> <li>5. Kualitas kerja</li> </ol>	<i>Likert</i>

**Sumber:**(Mangkunegara, 2010)

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang ditetapkan oleh peneliti untuk menjadi objek penelitian. Populasi ditentukan oleh peneliti berdasarkan karakteristik tertentu. Peneliti mempelajari karakteristik populasi setelah itu menarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:80). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan produksi *Hard Disk Drive* PT Amtek Engineering Kota Batam sebanyak 725 karyawan.

### 3.4.2 Sampel

Berdasarkan data yang penulis peroleh dari karyawan produksi bagian *Hard Disk Drive* PT Amtek Engineering Kota Batam maka metode yang penulis gunakan adalah *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah cara pengambilan sampel secara acak tanpa memerhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2014: 82) Ukuran sampel yang dijadikan dasar pengambilan sampel menggunakan rumus *slovin* dengan tingkat kesalahan sebesar 5%. Rumus *slovin* yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2} \quad \text{Rumus 3.1 Slovin}$$

Keterangan:

$n$  =Jumlah sampel

$N$  = Jumlah populasi

$e$  =Presentase kelonggaran ketidaktelitian yang masih dapat ditolerir

Berdasarkan rumus *slovin*, maka total ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

$$n = \frac{725}{1 + (725 \times 0,05^2)}$$

$$n = \frac{725}{1 + 1,8125}$$

$$n = 257,77$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus slovin maka diperoleh sampel sebanyak 257,77 dan dibulatkan menjadi 258 orang karyawan yang berasal dari populasi sebanyak 725 dan tingkat kesalahan sebesar 5%.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan penelitian langsung dari sumber utamanya. Adapun teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan:

1. Wawancara (*interview*)

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber. Seiring perkembangan teknologi, metode wawancara dapat pula dilakukan melalui media-media tertentu, misalnya telepon, *email*, atau *skype*. Melalui wawancara ini pula peneliti mendapatkan informasi secara jelas dan akurat mengenai kinerja karyawan.

2. Angket (*kuesioner*)

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang lebih efisien bila peneliti telah mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Selain itu kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan

tersebar di wilayah yang luas. Berdasarkan bentuk pertanyaannya, kuesioner dapat dikategorikan dalam dua jenis, yakni kuesioner terbuka dan kuesioner tertutup. Kuesioner terbuka adalah kuesioner yang memberikan kebebasan kepada objek penelitian untuk menjawab. Sementara itu, kuesioner tertutup adalah kuesioner yang telah menyediakan pilihan jawaban untuk dipilih oleh objek penelitian. Seiring dengan perkembangan, beberapa penelitian saat ini juga menerapkan metode kuesioner yang memiliki bentuk semi terbuka. Dalam bentuk ini, pilihan jawaban telah diberikan oleh peneliti, namun objek penelitian tetap diberi kesempatan untuk menjawab sesuai dengan kemauan mereka. Dengan melakukan penyebaran kuesioner untuk mengukur persepsi responden digunakan skala Likert yang dikembangkan oleh Rensis Likert. Skala Likert umumnya menggunakan 5 angka penelitian (Sugiono, 2014:94) yaitu :

- a. Sangat setuju/sangat positif dengan score 5
- b. Setuju/positif dengan score 4
- c. Ragu-ragu/Netral dengan score 3
- d. Tidak setuju/Negatif dengan score 2
- e. Sangat tidak setuju/tidak pernah dengan score 1

### 3. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang kompleks karena melibatkan berbagai faktor dalam pelaksanaannya. Metode pengumpulan

data observasi tidak hanya mengukur sikap dari responden, namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi.

### **3.6 Teknik Analisis Data**

Analisis adalah mengelompokkan, membuat suatu urutan, memanipulasi, serta meningkatkan data sehingga mudah untuk dibaca. Pada prinsipnya terdapat dua jenis metode analisis data, yaitu analisis kualitatif dan analisis kuantitatif, metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan metode penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, teknik pengumpulan dengan gabungan, analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian lebih menekankan makna dari generalisasi. Oleh sebab itu peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini penulis menggunakan statistik deskriptif.

### **3.7 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Tolak ukur dari pendeskripsian ini adalah dengan pemberian angka, baik dalam jumlah maupun persentase. Analisis ini berdasarkan bantuan komputer dan paket aplikasi atau program statistik yaitu

program SPSS (*statistical Package for the Social Sciences*) versi 25. Dengan program SPSS tersebut, beberapa pengujian terhadap data yang terkumpul akan dianalisis untuk memberikan gambaran hubungan, pengaruh atau peranan antara variabel-variabel independen dan dependen didalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, maka penulis menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dengan skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2014: 93). Dalam penelitian ini skala *likert* yang digunakan dengan skor 1-5 yang diekpresikan mulai dari sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju dan sangat tidak setuju, seperti tabel dibawah ini.

**Tabel 7.5** Skala *Likert*

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

**Sumber:**(Sugiyono, 2014: 94)

### 3.8 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan akurat dan layak sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian melalui hasil uji validitas dan uji reliabilitas.

### 3.8.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrument. Instrument yang tidak valid, tidak dapat digunakan dalam uji selanjutnya, sehingga instrument yang tidak valid harus dibuang atau diperbaiki.

Rumus uji validitas menurut (Sugiyono, 2014:183) yaitu korelasi *Product Moment* adalah sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

**Rumus 3.2 Product Moment**

Keterangan:

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi  
 $\sum$  = Huruf Yunani yang disebut “sigma”  
 $X$  = Skor butir variabel X  
 $Y$  = Skor butir variabel Y

Menurut (Sugiyono, 2014:191) Untuk menguji hipotesis yang menggunakan korelasi berganda digunakan rumus sebagai berikut :

$$R_{yx_1x_2} = \frac{\sqrt{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

**Rumus 3.3 Korelasi Berganda**

Keterangan:

- $R_{yx_1x_2}$  = Korelasi antara variabel  $X_1$  dengan  $X_2$   
 $r_{yx_1}$  = Korelasi *product moment* antara  $x_1$  dengan Y



$r_{yx2}$  = Korelasi *product moment* antara  $x_2$  dengan Y

$r_{x1x2}$  = Korelasi *product moment* antara  $x_1$  dengan  $x_2$

Alat uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode korelasi *Pearson* melalui SPSS versi 25 (Priyatno, 2016:144) menyatakan korelasi *Pearson* adalah metode yang mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Kriteria pengujian dalam uji validitas untuk suatu instrument pernyataan adalah sebagai berikut:

1. Jika satu nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel, maka instrument dinyatakan valid sehingga instrument dapat dilakukan pengujian selanjutnya.
2. Jika nilai  $r$  hitung  $< r$  tabel, maka instrument dinyatakan tidak valid sehingga instrument tersebut harus diganti atau dibuang.

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Instrumen kuesioner yang tidak reliabel tidak akan konsisten untuk pengukuran, sehingga hasil yang didapat tidak dapat dipercaya. Alat uji untuk mengukur reliabilitas instrument dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji *cronbach's alpha*. Metode pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas ini menggunakan batasan 0,6. Instrument dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,6.

### 3.9 Uji Asumsi Klasik

Setelah data berhasil dikumpulkan, selanjutnya dalam rangka analisis hubungan-hubungan antara variabel, adat akan diuji terlebih dahulu untuk mengetahui dan memahami uji persyaratan data. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas data. Uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

#### 3.9.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui variabel dependen, independen atau keduanya apakah berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak (Husein, 2014;181). Normal atau tidaknya data dapat dideteksi lewat grafik histogram. Grafik histogram yang normal akan membentuk kurva yang menyerupai lonceng (*bell shapes*). Selain lewat grafik histogram, alat yang digunakan untuk mengukur normalitas data juga menggunakan metode *P-Plots*. Uji *P-Plots* dikatakan normal jika data menyebar dan mengikuti arah garis diagonal. Metode *one kolmogrov-smirnov* juga digunakan dalam penelitian ini untuk menguji normalitas. Uji *one kolmogrov smirnov* dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi (Asym.sig) lebih besar dari 0,05 (Priyatno, 2016:125).

#### 3.9.2 Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi model regresi linear adalah tidak adanya korelasi yang sempurna atau sempurna tetapi relative sangat tinggi pada variabel-variabel independen (Husein, 2014:139). Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji

model regresi apakah ditemukan adanya korelasi antara variabel (Ghozali, 2013:105). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi masalah multikolinieritas. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai yang dipakai untuk menunjukkan tidak terjadi masalah multikolinieritas adalah nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 (Priyatno, 2016:131)

### **3.9.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji data satu observasi ke observasi lainnya apakah varian dari residual tetap atau berbeda (Temalagi, 2013:66). Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Metode yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji *Glejser*, nilai yang digunakan untuk menunjukkan tidak terjadinya masalah heteroskedastisitas adalah jika nilai absolute residual lebih dari 0,05.

### **3.10 Analisis Model Regresi Berganda**

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen

mengalami kenaikan atau penurunan. (Temalagi, 2013:84) Adapun rumus linier berganda yaitu:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e \quad \textbf{Rumus 3.4 Regresi Linier Berganda}$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

a = Nilai Konstanta

x<sub>1</sub> = Variabel Independen Pertama (Lingkungan Kerja)

x<sub>2</sub> = Variabel Independen Kedua (Kompensasi)

x<sub>3</sub> = Variabel Independen Ketiga (Motivasi)

e = *Error*

### 3.11 Koefisien determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013;97). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati variabel-variabel independen memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Penelitian ini menggunakan *Adjusted R<sup>2</sup>* seperti yang banyak dianjurkan oleh peneliti. Dengan menggunakan nilai *adjusted R<sup>2</sup>* dapat mengevaluasi model regresi mana yang terbaik. Tidak seperti nilai  $R^2$ , nilai *adjusted R<sup>2</sup>* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model. Dalam kenyataan, nilai *adjusted R<sup>2</sup>* dapat bernilai negative, walaupun yang dikehendaki harus bernilai positif.

### 3.12 Uji Pengaruh

Uji pengaruh yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### 3.12.1 Uji signifikansi parameter individual (uji statistik t)

Uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013:98). Rumus uji T (Sugiyono, 2014:192) adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

**Rumus 3.5 Uji T**

Keterangan:

t = T hitung

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

#### 3.12.2 Uji Signifikasi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk memuji apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013:98). (Sugiyono, 2014:192) Rumus uji F yang adalah sebagai berikut:

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

**Rumus 3.6 Uji F**

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

### 3.13 Jadwal Penelitian

Penelitian ini diadakan bulan September 2019 sampai dengan bulan Februari 2020. Jadwal penelitian penulis dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 8.6** Jadwal Penelitian

Kegiatan	Sept 2019		Okt 2019				Nov 2019				Des 2019				Jan 2020				Feb 2020		
	2	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	
Pengajuan Judul	■																				
Penyusunan Penelitian		■	■	■	■	■															
Penyebaran kuesioner						■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■					
Penyusunan Skripsi																■	■	■			
Revisi Skripsi																		■	■	■	
Selesainya Skripsi																					■

Sumber : Peneliti (2019)