

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT KUMALA INDONESIA
SHIPYARD**

SKRIPSI



**Oleh :
Eduardo Sinaga
160610056**

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

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT KUMALA INDONESIA
SHIPYARD**

SKRIPSI

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



**Oleh :
Eduardo Sinaga
160610056**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Eduardo Sinaga
NPM : 160610056
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

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

“Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kumala Indonesia Shipyard”.

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

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

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapa pun.

Batam, 26 Juli 2020



Eduardo Sinaga
160610056

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT KUMALA INDONESIA
SHIPYARD**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
guna memperoleh gelar Sarjana**

Oleh :

Eduardo Sinaga

160610056

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

Batam, 26 Juli 2020



**Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si.
Pembimbing**

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia adalah hal yang akrab bagi perusahaan. Dimana sumber daya manusia berfungsi sebagai aset hidup yang berperan penting dalam pergerakan suatu perusahaan. Sumber daya manusia harus dilihat dan dikelola dengan baik dari awal yang di masa depan akan menentukan keberlanjutan kehidupan perusahaan. Begitu posisi khusus sumber daya manusia sebagai penentu bolak-balik suatu perusahaan. Manajemen dan kepemimpinan perusahaan memiliki kewajiban untuk merancang dengan baik dalam hal ini, dengan merancang kebijakan yang sesuai untuk setiap individu atau kelompok yang akan dibangun dan dibentuk sehingga mereka memiliki kompetensi dengan standar yang diinginkan. PT Kumala Indonesia Shipyard adalah perusahaan yang bergerak di industri galangan kapal yang merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi kapal tanker, tongkang dan kapal kargo. Disiplin karyawan yang masih kurang, penguasaan dan keterampilan karyawan yang belum cukup mempengaruhi hasil kinerja bagi perusahaan dan budaya organisasi yang tidak berjalan dengan baik tentunya akan mempengaruhi pola kebiasaan buruk yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. . Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel parsial dan simultan dari disiplin kerja, pengalaman kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Kumala Indonesia Shipyard. Penelitian kuantitatif ini menggunakan teknik sampling jenuh untuk seluruh populasi 107 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada semua responden menggunakan skala Likert sebagai skala pengukuran dan SPSS Versi 22 sebagai aplikasi pemrosesan data. Hasil Uji T menyatakan secara parsial variabel kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kumala Indonesia Shipyard. Dan hasil Uji F menyatakan bahwa secara simultan variabel kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kumala Indonesia Shipyard.

Kata Kunci: Kompensasi; Motivasi; Lingkungan kerja; Kinerja karyawan.

ABSTRACT

Human resource management is a thing that is familiar to a company. Where human resources function as living assets that play an important role in the movement of a company. Human resources must be viewed and managed properly from the beginning which in the future will define the sustainability of the company's life. Once the special position of human resources as a determinant of the back and forth of a company. Management and leadership of the company has the obligation to design well in this matter, by designing policies that are appropriate for each individual or group that will be built and formed so that they have the competence to the desired standard. PT Kumala Indonesia Shipyard is a company engaged in the shipyard industry which is one of the companies that manufactures tankers, barges and cargo ships. Discipline of employees who are still lacking, mastery and skills of employees that have not been enough to affect the results of performance for the company and organizational culture that is not going well will certainly affect the pattern of bad habits that affect the performance of these employees. The purpose of this study was to determine the effect of partial and simultaneous variables of work discipline, work experience, and organizational culture on employee performance at PT Kumala Indonesia Shipyard. This quantitative study uses a saturated sampling technique for the entire population of 107 employees. Data collection was carried out by distributing questionnaires to all respondents using a Likert scale as a measurement scale and SPSS Version 22 as a data processing application. T Test Results stated that partially the compensation, motivation, and work environment variables had a positive and significant effect on the performance of the employees of PT Kumala Indonesia Shipyard. And the F Test results state that simultaneously the compensation, motivation, and work environment variables have a positive and significant effect on the performance of the employees of PT Kumala Indonesia Shipyard.

Keyword: *Compensation; Motivation; Work Environment; Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya ucapkan kepada Tuhan YME atas segala berkat dan anugerah yang dilimpahkan, nikmat kesehatan, akal dan segala karunianya sehingga dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu kritik dan saran 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 segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Putera Batam Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI
2. Ketua Program Studi Manajemen Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si
3. Ibu Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang memberikan arahan dan bimbingan pada penulisan skripsi ini
4. Dosen dan staff Universitas Putera Batam
5. Orang tua penulis yang selalu memberikan dukungan, nasehat, serta doa yang tak pernah putus sehingga memudahkan saya dalam penyusunan tugas akhir atau skripsi ini
6. Bapak Yudi Indrawan HR & GA Manager PT Kumala Indonesia Shipyard yang telah memberikan penulis kemudahan waktu dalam melakukan penelitian dan menyelesaikan skripsi ini
7. Teman-teman seangkatan kelas Manajemen Perbankan Kampus Tembesi
8. Sahabat-sahabat yang selalu siap diajak diskusi saat perkuliahan, dan
9. Teman yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa membalas kebaikan dan selalu melimpahkan rahmat-Nya. Mohon maaf bila ada kesalahan dalam penulisan nama dan gelar.

Batam, 26 Juli 2020



Eduardo Sinaga

DAFTAR ISI

Contents

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK.....	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR RUMUS.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	9
1.3 Batasan Masalah.....	10
1.4 Rumusan Masalah.....	10
1.5 Tujuan Penelitian.....	11
1.6 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II	13
TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Kajian Teori.....	13
2.1.1 Kinerja.....	13
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	13
2.1.1.2 Penilaian Kinerja	14
2.1.1.3 Faktor-Faktor Kinerja	15
2.1.1.4 Indikator-Indikator Kinerja	16
2.1.2 Kompensasi	17
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi	17

2.1.2.2	Faktor-Faktor Kompensasi	18
2.1.2.3	Indikator-Indikator Kompensasi	19
2.1.3	Motivasi	21
2.1.3.1	Pengertian Motivasi	21
2.1.3.2	Cara Membangun Motivasi	24
2.1.3.3	Indikator-Indikator Motivasi	26
2.1.4	Lingkungan Kerja	27
2.1.4.1	Pengertian Lingkungan Kerja	27
2.1.4.2	Indikator Lingkungan Kerja	29
2.2	Penelitian Terdahulu	30
2.3	Kerangka Pemikir	33
2.3.1	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	33
2.3.2	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	34
2.3.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	34
2.4	Hipotesis.....	35
BAB III.....		36
METODE PENELITIAN		36
3.1	Desain Penelitian	36
3.2	Operasional Penelitian	36
3.2.1	Variabel Dependen	36
3.2.2	Variabel Independen.....	37
3.3	Populasi dan Sampel.....	39
3.3.1	Populasi.....	39
3.3.2	Sampel.....	40
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.4.1	Kuesioner	41
3.5	Metode Analisis Data.....	42
3.5.1	Analisis Deskriptif	42
3.5.2	Uji Kualitas Data	43
3.5.2.1	Uji Validitas	43
3.5.2.2	Uji Reliabilitas.....	44
3.5.3	Uji Asumsi Klasik	46
3.5.3.1	Uji Normalitas.....	46
3.5.3.2	Uji Multikolinieritas.....	46

3.5.3.3	Uji Heteroskedastisitas	47
3.5.4	Uji Pengaruh.....	47
3.5.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda	47
3.5.4.2	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	48
3.5.5	Uji Hipotesis.....	48
3.5.5.1	Uji T (Uji Parsial)	48
3.5.5.2	Uji F (Uji Simultan)	50
3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian	51
3.6.1	Lokasi Penelitian	51
3.6.2	Jadwal Penelitian	51
BAB IV.....		53
HASIL DAN PEMBAHASAN.....		53
4.1	Hasil Penelitian.....	53
4.1.1	Profil Responden	53
4.1.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
4.1.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	54
4.1.1.3	Karakteristik Frekuensi Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	55
4.1.1.4	Karakteristik Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan	55
4.1.1.5	Karakteristik Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	56
4.1.1.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan	57
4.1.2	Analisis Deskriptif	58
4.1.2.1	Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	59
4.1.2.2	Deskriptif Variabel Kompensasi.....	61
4.1.2.3	Deskriptif Variabel Motivasi	63
4.1.2.4	Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja.....	64
4.1.3	Uji Kualitas Data	66
4.1.3.1	Uji Validitas.....	66
4.1.3.2	Uji Reliabilitas	68
4.1.4	Hasil Uji Asumsi Klasik	69
4.1.4.1	Uji Normalitas.....	69
4.1.4.2	Uji Multikolinearitas	73
4.1.4.3	Uji Heteroskedastisitas	73
4.1.5	Uji Pengaruh.....	75

4.1.5.1	Analisis Regresi Linier Berganda	75
4.1.5.2	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	77
4.1.6	Pengujian Hipotesis	78
4.1.6.1	Uji Parsial (Uji T)	78
4.1.6.2	Uji Simultan (Uji F)	79
4.2	Pembahasan	80
4.2.1	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	81
4.2.2	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	82
4.2.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	83
4.2.4	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	84
BAB V	85
SIMPULAN DAN SARAN	85
5.1	Simpulan	85
5.2	Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	35
Gambar 4 1 Kerangka Pemikiran	70
Gambar 4 2 Kerangka Pemikiran	71
Gambar 4 3 Hasil Uji Scatterplot	711

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Output Kinerja Karyawan	6
Tabel 1. 2 Persentase kehadiran karyawan PT Kumala Indonesia Shipyard	8
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian	38
Tabel 3. 2 Penilaian Pengukuran Skala Likert	42
Tabel 3. 3 Indeks Pada Koefisien Reliabilitas	45
Tabel 3. 4 Jadwal Penelitian	52
Tabel 4. 1 Distribusi Responden Jenis Kelamin	53
Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	55
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	56
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	56
Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan	57
Tabel 4. 7 Kategori Rentang Skala	59
Tabel 4. 8 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	60
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi	61
Tabel 4. 10 Hasil Dari Analisis Deskriptif Motivasi	63
Tabel 4. 11 Hasil Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja	64
Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	66
Tabel 4. 13 Hasil Uji Validitas Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja	67
Tabel 4. 14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja	68
Tabel 4. 15 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja	668
Tabel 4. 16 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi	69
Tabel 4. 17 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja	69
Tabel 4. 18 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	72
Tabel 4. 19 Hasil Uji Multikolinearitas	73
Tabel 4. 20 Hasil Uji Multikolinearitas	74
Tabel 4. 21 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	75
Tabel 4. 22 Hasil Uji Determinasi	77
Tabel 4.23 Hasil Uji T	78
Tabel 4. 24 Hasil Uji F	80

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Rentang Skala	42
Rumus 3. 2 Validitas	44
Rumus 3. 3 Koefisien Kolerasi Metode Cronbach's Alpha	45
Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda	47
Rumus 3. 5 Uji.....	49
Rumus 3. 6 Uji F	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Angket Penelitian
Lampiran 2	Hasil Rekapitulasi Kuesioner Penelitian
Lampiran 3	Profil Responden
Lampiran 4	Deskriptif Variabel
Lampiran 5	Hasil Uji Validitas
Lampiran 6	Uji Normalitas
Lampiran 7	Uji Heteroskedastisitas.....
Lampiran 8	Uji Pengaruh (Uji T)
Lampiran 9	Analisis Determinasi R Square.....
Lampiran 10	Uji Multikolinearitas.....
Lampiran 11	Hasil Uji F.....
Lampiran 12	R - TABEL
Lampiran 13	T - TABEL
Lampiran 14	F - TABEL

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang tidak asing bagi suatu perusahaan. Dimana sumber daya manusia berfungsi sebagai aset hidup yang berperan penting dalam Bergeraknya suatu perusahaan. Sumber daya manusia harus dipandang dan dikelola dengan layak sejak awal yang kedepannya akan mendefinisikan kesinambungan hidup perusahaan. Begitu istimewanya kedudukan sumber daya manusia selaku penentu maju mundurnya suatu perusahaan. Manajemen dan pimpinan perusahaan memiliki kewajiban mendesain dengan baik dalam persoalan ini, dengan merancang kebijakan yang tepat guna pada setiap pribadi atau kelompok yang akan dibangun dan dibentuk agar memiliki kompetensi dengan standar yang diinginkan.

Periode globalisasi melahirkan kompetisi dengan daya saing yang mendorong perusahaan dalam mengoptimalkan sumber daya manusia agar selalu siap. Sehingga perusahaan dituntut untuk ikut serta dalam meningkatkan sumber daya manusia dengan prosedur-prosedur yang akan membuahkan hasil yang efektif apabila didorong dan dikembangkan dengan dorongan dan kebijakan. Dalam hal ini perkembangan teknologi tentang sumber daya manusia sebagai pengendali dan bakat manajerial dengan dukungan perusahaan. Sumber daya manusia sangat berkaitan erat dengan berbagai aspek seperti halnya karyawan

bekerja dan diatur dalam perusahaan. Oleh sebab itu sumber daya manusia akan bergerak dengan baik apabila adanya dorongan dan dikembangkan dengan langkah-langkah yang konsisten agar menimbulkan komitmen. Sehingga potensi karyawan akan berkembang untuk berperan lebih fleksibel dalam memadukan kepentingan perusahaan demi memperoleh keunggulan. Maka dari itu perusahaan dituntut untuk lebih mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada, agar dapat menciptakan prestasi kerja yang memuaskan.

Perusahaan menginginkan kinerja sumber daya manusia yang optimal demi menuntaskan tugas maupun tanggung jawab dengan maksimal. Kinerja karyawan yang efektif dan efisien dapat memenuhi kepuasan perusahaan apabila dilaksanakan tepat waktu. Kinerja merupakan suatu hasil dari keseluruhan perilaku karyawan yang telah dicapai melalui tugas tugas berdasarkan peran dan tanggung jawab yang diberikan dan menghasilkan nilai terhadap individu oleh perusahaan (Rahman, 2017: 355). Kinerja sangat erat dengan kemampuan ataupun keahlian yang dikuasai oleh seseorang dalam mengemban tugas dengan bidang pekerjaan yang dilakukan dan ditentukan. Pencapaian kinerja yang optimal tidak terlepas dari kompensasi yang disediakan oleh perusahaan terhadap karyawan dalam meningkatkan kerja keras dan semangat dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan oleh setiap individu. Dalam hal ini adanya kompensasi yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan berperan penting dalam menyelesaikan hasil produk yang mutu yang baik dan berkualitas.

Kompensasi merupakan sebuah hasil dari usaha atas penggunaan jasa maupun tenaga yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan sebagai

kontra prestasi sehingga perusahaan memberikan imbalan atau kompensasi dengan tujuan meningkatkan motivasi kinerja karyawan (Pramatamiaji, Hidayat, & Darmawan, 2019: 431). Dengan adanya kompensasi yang diberikan terhadap setiap individu karyawan yang bekerja dalam perusahaan diharapkan mampu bertahan dalam melakukan kerja yang selalu stabil maupun optimal, sehingga apa yang diinginkan oleh perusahaan selalu dilakukan karyawan dengan semaksimal mungkin dalam setiap tugas yang diberikan. Ketika imbalan yang diberikan perusahaan sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan akan menjadi salah satu kunci suksesnya suatu perusahaan tersebut.

Motivasi sangat berguna untuk mendorong hasil kerja dalam setiap proses tugas maupun sebagai tindakan untuk mencapai keinginan perusahaan. Motivasi diharapkan mampu membuat antusias kinerja yang optimal dalam setiap individu karyawan. Apabila dalam sebuah perusahaan tidak ada diterapkan motivasi dalam kerja akan berdampak buruk, sehingga besar kemungkinan terjadi banyak penurunan salah satunya kualitas kerja maupun target yang diharapkan. Dalam hal ini perusahaan dituntut untuk selalu berperan dalam setiap kegiatan yang dilakukan dalam proses kerja. Motivasi sangat mempengaruhi hasil yang akan dicapai apabila ditanamkan dalam diri setiap karyawan. Motivasi dianggap mampu mengatasi setiap permasalahan maupun persoalan dalam perusahaan dan hal hal yang dianggap penting dalam menstabilkan hubungan baik dari pimpinan dan anggotanya dalam berkomunikasi, oleh karena itu perusahaan diharapkan mampu mewujudkan rasa nyaman bagi karyawan dalam memenuhi kebutuhan dengan dorongan yang ada.

Motivasi merupakan sebuah proses yang mampu mendongkrak semangat seseorang dalam melakukan setiap tindakan untuk mewujudkan setiap sasaran ataupun target, dan sebagai sumber penggerak dalam diri demi mengharapkan hasil yang efektif dan efisien dalam kepentingan manajemen (Erica, Suryani, & Vidada, 2020: 53). Motivasi mampu menunjukkan dan membangkitkan intensitas usaha dan kerja keras seorang karyawan. Pada saat seorang atau kelompok karyawan tidak memiliki motivasi pada saat bekerja akan sangat berdampak pada hasil yang akan dicapai.

Pada umumnya lingkungan kerja secara langsung berada dalam ruang lingkup suatu perusahaan. Sehingga, sangat mempengaruhi kinerja atas perkembangan maupun pertumbuhan suatu perusahaan. Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kondisi lingkungan kerja agar para karyawan nyaman dalam bekerja. Dalam kehidupan sosial psikologi dan juga fisik dalam lingkungan kerja sangat mempengaruhi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab kerja karyawan. Apabila dalam sebuah perusahaan memiliki lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan standar perusahaan, maka akan mengganggu jalannya produksi. Hal ini akan berdampak buruk dalam waktu dekat maupun dikemudian hari bagi karyawan. Perusahaan wajib menyediakan segala sesuatu yang dapat menyangkut semua kebutuhan karyawan yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan elemen yang menggambarkan kondisi tempat berlangsungnya proses jalannya produksi oleh karyawan perusahaan, dan terciptanya hubungan kerja dalam semua aktivitas yang

menunjang hasil kerja dengan maksimal (Daulay & Hikmah, 2020: 35). Lingkungan kerja pada dasarnya tidak bisa dipisahkan dalam individu karyawan dan sangat penting untuk diperhatikan, karena lingkungan kerja menjadi rumah kedua bagi karyawan setelah tempat tinggal. Sehingga apabila terdapat lingkungan yang kurang kondusif, akan mengurangi keberhasilan karyawan dalam kerjanya. Sebagian besar waktu karyawan dihabiskan dalam tempat kerja yang pada akhirnya juga sangat berhubungan terhadap kinerja. Setiap individu yang ada dalam perusahaan pada dasarnya melakukan aktivitas setiap hari.

Karyawan mampu melaksanakan tugas dengan baik apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Pimpinan perusahaan sepenuhnya harus mendukung kegiatan kerja dengan menyediakan lingkungan yang dirancang dan dibentuk sesuai dengan acuan. Untuk menghindari masalah masalah yang timbul akibat kurang layaknya keadaan tempat kerja.

PT Kumala Indonesia Shipyard merupakan sebuah perusahaan yang berkiprah dalam bidang industri galangan kapal yang mana adalah salah satu perusahaan menghasilkan berbagai kapal seperti kapal tongkang, kapal kargo, dan kapal tank yang beralamat di JL. Brigadir Jendral Katamso Km 6, Tanjung Uncang, Kec. Batu Aji, Kota Batam, Kepulauan Riau.

Target kinerja perusahaan dalam menyelesaikan perbaikan satu kapal adalah selama tiga bulan dari waktu yang sudah ditentukan sejak kapal masuk ke perusahaan. Untuk melihat dan mengetahui pencapaian tersebut bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. 1 Output Kinerja Karyawan

No	Nama Kapal	Kapal Masuk	Peluncuran Kapal	Target Penyelesaian	Kapal Keluar
1	PMT III-125	19 Januari 2020	17 Februari 2020	20 Maret 2020	25 Maret 2020
2	Bintang Mutiara XX	12 MEI 2020	21 Juni 2020	13 Juli 2020	15 Juli 2020
3	Pancaran 120	21 Januari 2020	27 Februari 2020	20 Maret 2020	25 Maret 2020
4	Johan Jaya	14 Maret 2020	3 April 2020	15 Mei 2020	18 Mei 2020

Sumber : Peneliti, 2020

Dilihat dari tabel 1.1 bahwa target perusahaan dalam memperbaiki kapal yaitu tiga bulan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, tetapi dari hasil aktualnya tidak memenuhi target yang telah disepakati, seperti kapal PMT III-125 yang seharusnya siap pada duapuluh maret dan harus keluar selama lima hari, sama halnya dengan kapal Johan Jaya yang seharusnya selesai pada tanggal limabelas mei dan harus keluar pada tanggal delapan belas bulan mei. Tahun ini pihak perusahaan belum menemui orderan untuk pembuatan kapal baru, masalah yang dihasilkan oleh karyawan dilapangan menjadi faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan seperti listrik yang padam sehingga bisa mengganggu aktifitas karyawan dan juga turunnya hujan dapat mengganggu proses kinerja karyawan dilapangan, rusaknya alat berat seperti crane juga forklif dalam mengangkat material ke atas kapal dan juga ke bawah kapal. Melakukan laporan wajib lokasi kerja terhadap petugas safety agar mendapatkan izin kerja.

Pencapaian output yang tidak sesuai juga bisa juga diketahui dari kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan diperusahaan.Seluruh

perusahaan sangat menginginkan kinerja karyawannya selalu dalam kondisi yang baik begitu juga dengan PT Kumala Indonesia Shipyard. PT Kumana Indonesia Shipyard memberikan kompensasi kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa apabila sebuah proyek kapal yang dikerjakan diselesaikan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, sehingga perusahaan memberikan bonus kepada seluruh karyawan yang terlibat dalam penyelesaian proyek tersebut. perusahaan juga memberikan tunjangan hari raya (THR) pada karyawan yang sudah bekerja minimal tiga bulan lamanya dan upah kerja bagi setiap karyawan.

Dari hasil laporan pemantauan dan wawancara peneliti kepada G.A Manager dan beberapa karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut kompensasinya dianggap sudah baik tetapi cenderung belum stabil. Hal ini disebabkan karena tunjangan hari raya (THR) pembagiannya ada yang kurang merata, dan adanya komplek tentang masalah upah yang telat dan bahkan beberapa karyawan ada yang mengeluh jam kerja diperusahaan tidak dihitung.

Dari hasil wawancara dan pengamatan langsung pada obyek, menghasilkan menurunnya semangat dalam bekerja sehingga membuat karyawan menjadi tidak terkontrol dalam melakukan tugasnya, dan karyawan seringkali menunda pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan pada saat itu juga, karyawan mengerjakan dikeesokan harinya. Peneliti juga menemukan masih banyak karyawan yang melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan *Standard Operating Procedures* (SOP) . Dalam hal ini bisa menimbulkan ketidaksesuaian dan dapat memperbesar kesalahan pada saat proses produksi. Persentase

kehadiran karyawan dalam enam bulan yang tidak stabil dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. 2 Persentase kehadiran karyawan PT Kumala Indonesia Shipyard

NO	BULAN (2020)	JUMLAH KARYAWAN	HARI KERJA	PERSENTASE KEHADIRAN	PERSENTASE ABSEN
1	JANUARI	116	22	85%	15%
2	FEBRUARI	102	20	94%	16%
3	MARET	103	21	83%	17%
4	APRIL	89	21	90%	10%
5	MEI	88	17	87%	13%
6	JUNI	107	21	94%	6%

Sumber: PT. Kumala Indonesia Shipyard 2020

Diketahui pada tabel 1.2 diatas bahwa jumlah absensi di bulan Januari sampai bulan Juni terjadi fluktuasi, jumlah absensi tertinggi sebesar 17% dibulan maret dengan jumlah sebanyak 103 karyawan dan jumlah absensi paling minim 6% dengan jumlah sebanyak 107 karyawan, hal ini menampilkan bahwa karyawan kurang disiplin di hari kerja tanpa keterangan.

Dari tabel diatas juga menunjukkan minimnya motivasi dan turunnya semangat kerja sehingga karyawan perlunya dorongan dari dalam maupun luar perusahaan agar memotivasi karyawan supaya giat bekerja untuk mempengaruhi hasil kinerjanya.

Lingkungan kerja dalam perusahaan juga salah satu penunjang dalam mendukung kenyamanan dalam tempat kerja. Masalah yang ada dalam lingkungan kerja pada perusahaan ini yakni kantin yang kurang higienis diperusahaan tersebut yang dapat menyebabkan kurang nyamannya bagi karyawan saat melakukan istirahat bekerja ataupun *coffee time*. Selain itu masalah lingkungan lainnya yakni

debu ataupun asap yang sering kali tidak ditangani dengan penggunaan blower yang menyebabkan karyawan terganggu dalam bekerja. Dalam lingkungan kerja juga ditemukan tumpukan-tumpukan barang seperti plat maupun besi-besi yang terletak sembarangan sehingga karyawan sering terganggu dan tidak nyaman bahkan dapat membahayakan nyawa pekerja disekitar.

Dengan masalah yang ada diatas bisa diketahui bahwa sumberdaya manusia sangat memiliki peran penting dalam mencapai tujuan dari perusahaan. kurangnya kompensasi dan motivasi pada karyawan serta lingkungan kerja yang belum maksimal. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kumala Indonesia Shipyard”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dimana kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan disuatu perusahaan. Masalah yang terjadi dalam ruang lingkup suatu perusahaan yang menarik perhatian bagi peneliti untuk diteliti dan dikaji supaya masalah yang ada dapat ditangani dan diberikan jalan keluar dalam mengatasinya dengan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Target yang ingin dicapai jarang selesai tepat waktu.
2. Beberapa karyawan masih merasa kurang puas dengan imbalan yang diberikan oleh pihak perusahaan.

3. Dalam menyelesaikan sebuah tugas perlu adanya dorongan motivasi bagi karyawan.
4. Adanya beberapa karyawan yang masih kurang memperhatikan tugas maupun tanggung jawab yang harus dikerjakan.
5. Kantin perusahaan yang kurang higienis.
6. Letak plat maupun besi yang kurang diperhatikan

1.3 Batasan Masalah

Dikarenakan luasnya permasalahan yang ada, serta keterbatasan waktu juga kurangnya kemampuan penelitian, penelitian ini hanya pada permasalahan kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard, yang mana peneliti membatasi variabel kompensasi yaitu kompensasi finansial, motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja fisik. Responden yang digunakan yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak yang telah lulus masa training di PT Kumala Indonesia Shipyard.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Kumala Indonesia Shipyard
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Kumala Indonesia Shipyard
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Kumala Indonesia Shipyard.

4. Apakah kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian diatas yang dilakukan peneliti terhadap perusahaan tersebut maka manfaat yang diharapkan bias diberikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Kumala Indonesia Shipyard.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Kumala Indonesia Shipyard.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT kumala Indonesia Shipyard.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama sama terhadap kinerja karyawan PT Kumala Indonesia Shipyard

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti diharapkan akan memberikan manfaat pada semua kalangan sebagai berikut:

1. Aspek teoritis

Dari hasil penelitian ini sangat diharapkan mampu menambah ilmu pengetahuan maupun wawasan baik bagi pembaca, penulis. Dan seterusnya menjadi bahan acuan dan juga kajian yang dimasa yang akan datang bisa menjadi bermanfaat dan sumber informasi mengenai pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Aspek praktis

Penelitian ini, hasilnya diharapkan bisa dipergunakan menjadi bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja agar diterapkan oleh perusahaan untuk mengoptimalkan kinerja para karyawan. Untuk masyarakat maupun mahasiswa, bisa diterapkan menjadi sebuah referensi pengetahuan dan menambah minat pada sumber daya manusia untuk panduan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan segala kegiatan yang dilakukan selama periode yang diterapkan untuk menghasilkan fungsi dari hasil kemampuan individu dalam pelaksanaan tugas sesuai prosedur kerja (Widhianingrum, 2017: 195).

Menurut (Amrulloh & Pramusinto, 2017: 913) kinerja merupakan suatu upaya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang masing masing agar keinginan dari organisasi terlaksana sesuai dengan hukum yang berlaku.

Kinerja merupakan suatu pengevaluasian rasio dalam melaksanakan kerja nyata dengan berbagai proses sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan dalam perusahaan agar terciptanya sebuah hasil yang bermutu dengan prestasi sumber daya manusianya (Sembiring, 2020: 15).

Kinerja merupakan suatu hal yang menghasilkan suatu dari yang dikerjakan untuk memuaskan konsumen dan berkontribusi dalam perekonomian sebuah perusahaan yang dijalankan dalam waktu tertentu (Wicaksana & Rahadhini, 2017: 145-146). Sedangkan menurut (Suhasto & Lestariningsih, 2018) kinerja merupakan sebuah perbandingan sasaran ataupun target yang telah

ditentukan sesuai dengan standar dalam periode tertentu dari hasil kerja yang ditanggung jawabkan kepada karyawan.

Kinerja yakni apa yang dilakukan karyawan, sehingga ada sesuatu yang mempengaruhi kombinasi karyawan organisasi, yaitu jumlah keluaran, kualitas keluaran, keluaran periode, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif (Yushadi, Hubeis, & Affandi, 2019: 190).

Berdasarkan defenisi diatas, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu gambaran dalam menilai karayawan secara individu apakah sudah melaksanakan kegiatan kerja dengan maksimal.

2.1.1.2 Penilaian Kinerja

Menurut (Sembiring, 2020: 15) penilaian suatu kinerja bisa dilakukan melalui beberapa faktor sebagai berikut:

1. Penilaian rasio yang mana hasil dari proses kerja nyata yang dilakukan dengan prosedur dan sesuai dengan standar kualitas ataupun kuantitas yang diberikan oleh para karyawan.
2. Penilaian kinerja melalui beberapa proses pengevaluasian maupun penilaian performa atau prestasi karyawan saat bekerja oleh perusahaan.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Kinerja

Yang mempengaruhi suatu kinerja dari karyawan menurut (Rahman, 2017: 357) yaitu:

1. Pengetahuan

Seorang karyawan dituntut untuk mampu menjabarkan setiap tugas dalam bekerja dengan aturan pada bidang tertentu yang telah dipelajari selama masa pelatihan. Sehingga hasil dari kerja karyawan selalu tercapai dengan optimal

2. Pengalaman

Umumnya karyawan yang memiliki pengalaman kerja pada bidang tertentu akan lebih mudah untuk beradaptasi dalam dunia kerja. Karena apa yang dilakukan sudah pernah dikerjakan sebelumnya. Dan karyawan yang memiliki pengalaman lebih mengerti prosedur kerja dengan jam terbang yang dimiliki karyawan tersebut. Sehingga, dengan adanya karyawan yang memiliki pengalaman, perusahaan akan lebih mudah dalam menyelesaikan target dibandingkan dengan karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja pada bidang tertentu sebelumnya. Oleh sebab itu, ada beberapa perusahaan menuntut untuk mencari karyawan baru dengan syarat memiliki pengalaman dibidangnya agar pencapaian perusahaan lebih maksimal

3. Kepribadian

Kepribadian atau jati diri seorang karyawan dalam lingkungan kerja juga sangat erat. Karena, bagaimana seorang karyawan mampu bereaksi

ataupun berinteraksi dengan rekan kerja untuk bekerjasama dengan sifat yang berbeda yang dimiliki setiap karyawan dalam lingkungan kerja.

2.1.1.4 Indikator-Indikator Kinerja

Indikator indikator kinerja adapun yang bisa diukur menurut (Herman, 2017: 35) sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja karyawan apabila mengikuti prosedur yang telah ditetapkan perusahaan akan menghasilkan sebuah kualitas dibidang produksi yang andal dan juga mengurangi risiko yang terjadi dalam proses kerja.

2. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dalam hal ini seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas tugasnya sesuai dengan yang telah diterapkan dengan hasil yang baik dengan prosedur yang ada

3. Inisiatif

Inisiatif dalam hal ini harus dimiliki setiap karyawan dalam kondisi buntu. Karena dengan adanya karyawan yang memiliki inisiatif dalam kerja selalu memunculkan ide ide dalam menyelesaikan masalah dalam kerja untuk mencari jalan keluar. Sehingga, kinerja yang awalnya sulit diselesaikan akan mudah apabila dilakukan dengan inisiatif atau mencari ide yang baru dalam proses kerja.

4. Kemampuan

Setiap karyawan harus bisa diandalkan dalam kondisi apapun dengan kemampuan yang dimiliki. Dan atasan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan dalam menguasai bidang kerja yang dibutuhkan di lingkungan kerja perusahaan.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan sebuah penghargaan atas kontribusi yang dilakukan oleh karyawan atas evaluasi kerja selama waktu yang diterapkan melalui beberapa kegiatan yang diharapkan mampu selalu optimal dalam tanggung jawab pada bidang pekerjaannya (Mulyadi & Nurhayati, 2016: 340).

Kompensasi merupakan pemberian imbalan sebagai bentuk pertukaran yang dibayarkan perusahaan atas waktu maupun jasa yang diberikan karyawan sehingga pencapaian untuk mewujudkan sasaran perusahaan terpenuhi, kompensasi yang diberikan sesuai dengan analisis kerja yang ditetapkan baik pada posisi atau jabatan yang terikat dalam undang undang buruh, sehingga sangat diharapkan memberi kepuasan terhadap semua pihak yang terkait (Rahman, 2017: 347-350).

Kompensasi merupakan sebuah hadiah yang diterima oleh pegawai atas tanggung jawab yang diemban yang disediakan oleh perusahaan demi balas jasa dalam meningkatkan kinerja yang maksimal atas prestasi dalam kurun waktu

tertentu. Oleh sebab itu, kompensasi harus dikelola dengan tepat untuk mendapatkan kepuasan atas pelayanan yang diberikan para karyawan (Laia & Heryenzus, 2018: 13).

Sedangkan menurut (Amrulloh & Pramusinto, 2017: 914) kompensasi merupakan sesuatu hak yang diterima seorang karyawan berupa gaji berdasarkan atas kinerja pada perusahaan sehingga menciptakan individu untuk selalu bertanggung jawab karena haknya diberikan oleh perusahaan.

Kompensasi merupakan suatu kewajiban yang dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerjanya atas keikutsertaan dalam pencapaian perusahaan sehingga seorang karyawan selalu produktif dalam bekerja atas gaji yang diterima dalam kurun waktu yang ditetapkan (Suryani, 2019: 261).

Berdasarkan atas defenisi pengertian kompensasi yang ada diatas sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu keharusan yang wajib dibayarkan oleh pihak perusahaan berupa gaji atau imbalan terhadap karyawan atas dedikasi seseorang yang telah memberikan waktu dan energi dalam menjalankan tugas untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Kompensasi

Menurut (Wibowo, 2018: 156) faktor-faktor untuk memberikan kompenasi adapun terdiri dari sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan

Dalam setiap perusahaan memiliki karyawan dengan tingkat pendidikan yang berbeda-beda. Hal ini menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam memberikan kompensasi sesuai dengan jenjang pendidikan setiap karyawan yang ada.

2. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja menjadi nilai lebih bagi karyawan dalam pemberian kompensasi oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja cenderung lebih memahami dunia kerja yang ada dalam lingkungan perusahaan

3. Loyalitas karyawan

Karyawan yang memiliki loyalitas sangat diharapkan oleh perusahaan, dikarenakan karyawan yang bekerja memiliki kecintaan terhadap pekerjaan dan tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan, sehingga mampu mendukung jalannya proses produksi dengan kepatuhan terhadap peraturan yang ada pada perusahaan.

4. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan yang lebih produktif menjadi faktor suksesnya pencapaian dari kelompok ataupun organisasi pada perusahaan.

2.1.2.3 Indikator-Indikator Kompensasi

Hal hal yang bisa menjadi indikator-indikator dari kompensasi menurut (Pratamaiaji et al., 2019: 432) adapun sebagai berikut:

1. Gaji

Meningkat atau menurunnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi dari gaji yang diberikan kepada seorang karyawan. Pemberian gaji kepada karyawan harus sesuai dengan keahlian dan jam kerja yang dilaksanakan di tempat kerja. Maka, penting adanya pihak perusahaan menanyakan dalam perjanjian kepada seorang calon karyawan sebelum bekerja berapa gaji yang ingin dia terima dalam masa sebulan bekerja. Agar dikemudian hari tidak terjadi konflik yang tida diinginkan. Sehingga karyawan selama bekerja dengan gaji yang diterima sesuai mampu selalu berkontribusi dalam jalannya proses produksi

2. Insentif

Insentif dalam hal ini merupakan bonus yang bukan bagian dari upah atau gaji. Di beberapa perusahaan memiliki cara masing masing dalam memberikan bonus kepada karyawannya sesuai yang telah disepakati dalam perjanjian kerja. Salah satunya dalam bentuk THR (Tunjangan Hari Raya) yang sifatnya wajib dibayarkan sebelum hari raya keagamaan berlangsung

3. Penghargaan

Bagaimana cara perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang selalu berapresiasi dalam kerja. Penghargaan tersebut dapat berbentuk memberikan kesempatan promosi jabatan. Pemberian promosi jabatan oleh perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja. Maka dari itu, dengan adanya tanggung jawab yang lebih berat diharapkan mampu

memotifasi karyawan tersebut untuk memberikan kemampuan yang lebih maksimal dalam mengembangkan perusahaan.

4. Asuransi

Asuransi dalam hal ini sangat luas, salah satunya adalah asuransi kesehatan. Pihak perusahaan perlu adanya memberikan asuransi kesehatan pada para karyawannya seperti memberikan fasilitas BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial). Adanya BPJS memberikan kesejateraan bagi karyawan dan apabila seorang karyawan ada yang sakit dapat menggunakan BPJS yang telah diberikan oleh pihak perusahaan. Dengan adanya bantuan BPJS karyawan tidak perlu lagi mengeluarkan biaya yang banyak. Sehingga karyawan nyaman bekerja karena difasilitasi dengan asuransi kesehatan tersebut.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut (Siagian & Pranoto, 2019: 274) motivasi merupakan suatu hal yang sangat pokok dalam sebuah perusahaan untuk memaksimalkan tugas dan tanggung jawab dalam kerja dengan cara mendorong kemauan, bakat, maupun potensi diri para karyawan agar lebih aktif. Sehingga pencapaian perusahaan tentunya akan lebih baik dan menimbulkan hasil kerja karyawan yang lebih produktif.

Motivasi adalah sebuah hal yang mana suatu individu dibimbing dengan adanya dorongan dan arahan dalam mengerjakan sebuah pekerjaan dengan bersungguh sungguh yang diberikan oleh atasan dengan tujuan mengoptimalkan kinerja yang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan dari perusahaan (Herman, 2017: 35).

Motivasi adalah pencapaian hasil dari sebuah dorongan yang mempengaruhi diri seseorang dengan berbagai proses, sehingga kinerja yang pada awalnya menurun mampu meningkat dan maksimal. Dengan mental yang terbentuk dari dorongan maka akan menciptakan energi yang positif, sehingga menghasilkan kegairahan bagi karyawan saat bekerja (Daulay & Hikmah, 2020: 34).

Sedangkan menurut (Lubis, 2018: 13) motivasi merupakan suatu yang terdapat pada individu seseorang berupa kekuatan yang dapat dikembangkan diri sendiri maupun dikembangkan oleh orang lain dengan dorongan yang mempengaruhi individu tersebut demi menghasilkan kinerja yang berbeda beda tergantung pada keadaan dari yang bersangkutan seperti:

1. Motivasi positif

Seorang atasan memberikan dorongan ataupun pengaruh pada seorang bawahan dengan cara menjelaskan secara langsung dengan pendekatan pendekatan tertentu dengan memberikan contoh positif apabila bawahan melakukan kesalahan agar bisa diperbaiki kedepannya dan memuji

maupun memberi penghargaan kepada bawahannya apabila menghasilkan kinerja yang produktif.

2. Motivasi negatif

Seorang pimpinan perusahaan atau atasan melakukan pendekatan dengan cara memberikan sanksi yang keras kepada bawahan tanpa melalui beberapa tahapan hingga memberi tekanan berupa ancaman apabila seorang bawahan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu sehingga akan mengganggu mental saat bekerja dan biasanya akan menimbulkan rasa malas. Hal ini akan berpengaruh pada keproduktifitasan yang dibawah standar atau tidak tercapainya target yang diinginkan.

Dan pernyataan ini diperkuat oleh (Sembiring, 2020: 12) bahwa motivasi merupakan sebuah faktor dengan memberikan dorongan agar menciptakan perilaku yang positif pada individu karyawan dalam menghasilkan kerja yang memuaskan dan terintegritas dan hal ini tertuju pada keinginan dari perusahaan yang tercapai

Motivasi yakni keadaan yang mana berpengaruh membangkitkan, memelihara maupun mengarahkan tingkahlaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mandri, Komara, & David, 2018: 424).

Dari pernyataan pernyataan para ahli diatas dapat disimpulkan oleh penulis bahwa motivasi merupakan sebuah bakat atau potensi pada diri seseorang yang dikeluarkan dengan cara adanya sebuah dorongan atau penggerak dari dalam diri

atau orang lain sehingga terpengaruh untuk terpacu dalam melaksanakan kegiatan kerja dengan maksimal maupun optimal.

2.1.3.2 Cara Membangun Motivasi

Menurut (Lubis, 2018: 10) ada enam cara dalam membangun motivasi dalam memenuhi kebutuhan yaitu:

1. Menilai sikap

Guna membangun dan memenuhi kebutuhan perusahaan agar tercapai dengan menilai karakteristik ataupun perilaku karyawan dalam merespon tugas yang diberi oleh pimpinannya. Sehingga dalam menilai sikap seseorang merupakan serangkaian dalam jalannya kegiatan dalam pengambilan keputusan terhadap sikap.

2. Menjadi manajer yang baik

Memiliki seorang manajer atau pimpinan yang baik sangat disenangi oleh setiap karyawan. karena manajer yang akan memimpin dengan kepala dingin untuk memberikan contoh pada bawahannya. Biasanya manajer yang baik dekat dengan karyawannya, sehingga akan lebih mudah dalam memberikan dorongan.

3. Memperbaiki komunikasi

Hasil yang kurang memuaskan dalam sebuah kerja biasanya terjadi karena adanya komunikasi yang kurang baik. Oleh sebab itu, perlu adanya komunikasi yang lebih efektif. Memperbaiki komunikasi yang baik dalam

menyampaikan sesuatu akan lebih mempermudah dalam segala kegiatan dalam kinerja.

4. Menciptakan budaya yang tidak menyalahkan

Budaya yang tidak menyalahkan dalam sebuah organisasi dengan kebiasaan-kebiasaan orang didalamnya sangat mendukung jalannya perusahaan. Oleh sebab itu, seorang pemimpin dituntut untuk selalu ikut berperan dan pemecah masalah apabila ada masalah dalam perusahaan agar pihak yang bermasalah tidak sembarangan dalam bertindak. Budaya kerja yang baik memiliki nilai-nilai, norma-norma atau filosofi dalam perusahaan

5. Memenangkan kerja sama

Dalam sebuah pencapaian yang sukses dalam sebuah kelompok diperusahaan. Tidak lepas dari peran masing-masing orang yang ada di perusahaan tersebut seperti pimpinan dan bawahan yang saling berkordinasi dalam kerja dan tugas masing-masing sehingga pencapaian akan lebih mudah untuk digapai apabila adanya kerja sama yang baik.

6. Mendorong inisiatif

Seorang pimpinan mendorong bawhaannya agar lebih inisiatif dalam menyelesaikan setiap tanggung jawab yang diberikan dengan memberikan ide-ide baru dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan jalannya proses produksi pada perusahaan.

2.1.3.3 Indikator-Indikator Motivasi

Menurut (Daulay & Hikmah, 2020: 34-35) indikator-indikator yang bisa dijadikan dalam memotivasi karyawan dalam sebuah perusahaan dalam mendongkrak ataupun memaksimalkan kemampuan ada lima hal yakni:

1. Balas jasa

Balas jasa dalam hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan memiliki loyalitas tinggi atas apa yang diterima dari perusahaan, bekerja selalu tepat waktu yang mana

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja dalam perusahaan sangat berpengaruh terhadap minat kerja karyawan, apabila dalam perusahaan memiliki kondisi kerja yang tidak layak akan menciptakan kejenuhan seorang karyawan dalam beraktifitas. Begitu juga dengan sebaliknya, kondisi kerja yang baik dan nyaman akan menciptakan semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab kerja

3. Fasilitas kerja

Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan mampu menaikkan minat kerja karyawan dalam tugas-tugas yang diberikan. Karena dengan fasilitas yang diberikan dapat membuat pekerjaan akan lebih mudah maupun lebih cepat diselesaikan dengan waktu yang diberikan. Fasilitas juga dapat mendukung karyawan dalam bekerja dalam menyelesaikan setiap kegiatan

4. Prestasi kerja

Prestasi kerja seorang karyawan tidak lepas dari dorongan maupun masukan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan.

5. Pengakuan dari atasan

Atasan yang mengakui atas hasil kerja yang dikerjakan oleh karyawan dapat meningkatkan kepercayaan diri seorang karyawan dalam setiap tugas yang diberikan.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan semua yang memuaskan yang berhubungan langsung atas terjadinya proses kerja untuk mempengaruhi individu ataupun sebuah kelompok karyawan dalam menyelesaikan kegiatan operasional perusahaan sesuai dimana karyawan ditempatkan (Daulay & Hikmah, 2020: 35).

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan yang dapat mempengaruhi produktifitas karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan dorongan yang ada disekitar karyawan baik dalam bentuk fisik ataupun dalam bentuk non fisik untuk menghasilkan kinerja yang optimal dan dibantu dengan tersedianya fasilitas kerja di tempat kerja (Kusumasari & Lukiastuti, 2020: 57).

Sedangkan menurut (Sitilmroatun & Sukirman, 2016: 184) lingkungan kerja merupakan sebuah keadaan dimana karyawan melakukan aktivitas kerja di perusahaan sehingga dapat mempengaruhi antusias karyawan dalam bekerja yang

diinginkan oleh perusahaan. Yang dilengkapi dengan alat perkakas maupun kondisi disekitar dalam kegiatan operasional yang dibebankan secara fisik atau non fisik.

Menurut (Dwiarti & Wibowo, 2018: 161) lingkungan kerja adalah sesuatu hal dimana karyawan bekerja dengan kondisi tempat kerja yang berhubungan secara aktif sehingga mempengaruhi semangat dalam beraktifitas dan segala hal hal yang berhubungan terhadap kinerja yang diberikan oleh perusahaan. Dan pernyataan ini didukung oleh (Sembiring, 2020: 13-14) bahwa lingkungan kerja merupakan semua hal yang mendukung karyawan dalam melaksanakan proses kerja yang dilengkapi dengan sarana dan prasarana disekitar karyawan dalam beraktifitas ditempat kerja yang dipengaruhi langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja terbagi dalam dua jenis yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan keadaan yang terdapat dalam lingkungan kerja yang berbentuk fisik yang secara langsung maupun tidak langsung.
2. Lingkungan kerja non fisik adalah seluruh keadaan ditempat kerja yang berkaitan antara atasan, bawahan maupun rekan kerja sehingga mempengaruhi kinerja yang dilakukan.

Berdasarkan pernyataan diatas bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu dari semua aktifitas para pekerja dan bisa mempengaruhi individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab

2.1.4.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Daulay & Hikmah, 2020: 35) indikator indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Penerangan/ cahaya ditempat kerja

Pencahayaan dalam pelaksanaan kerja sangat membantu karyawan agar lebih mudah untuk menyelesaikan tugas tugas. Apabila penerangan ataupun cahaya yang kurang di lingkungan kerja akan sangat mengganggu dalam jalannya proses kerja, begitu juga sebaliknya apabila penerangan ataupun pencahayaan cukup atau baik akan sangat membantu karyawan dalam melihat objek yang akan dilakukan jelas sehingga tarhindar dari kecelakaan atau cedera pada saat bekerja

2. Sirkulasi udara

Keluar masuknya udara dalam lingkungan kerja melalui ventilasi harus cukup terutama pada ruangan yang panas. Pertukaran udara yang kurang akan mengganggu karyawan dalam beraktifitas, dan untuk mengatasinya perusahaan cukup dengan memasang AC, kipas ataupun blower.

3. Kebisingan

Dalam lingkungan kerja salah satu yang mengakibatkan kinerja karyawan akan terganggu apabila kondisi ditempat kerja memiliki frekuensi bunyi atau suara keras berlebih yang dapat mengganggu ketenangan pekerja saat beraktifitas.

4. Bau tidak sedap

Bau yang tidak sedap yang timbul dari mesin atau gas akan sangat menggagu karyawan saat menjalankan tugas kerja. Sehingga dapat diatasi dengan penggunaan alat perlindungan seperti masker maupun blower

5. Keamanan

Perusahaan yang menyediakan keamanan dalam lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman atau ketenangan bagi karyawan akan memberikan dorongan pada karyawan dalam bekerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun dasar atau acuan yang ditemukan dari hasil penelitian sebelumnya ataupun berupa teori teori sebagai perbandingan bagi peneliti dan sebagai tolak ukur dalam menyusun penelitian maupun data pendukung adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan Taufik Rahman pada tahun 2017 yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tanjung Kabupaten Tabalong (issn online : 2550-1054, dan issn cetak : 2579-6240) dengan variabel X1 kompensasi, X2 motivasi dan Y1 kinerja. Dengan metode penelitian analisis regresi linear berganda, jumlah populasi sebanyak 93 orang dan sampel sebanyak 93 orang dengan hasil menerangkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan menerangkan bahwa variabel

kompensasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan secara bersama sama terhadap kinerja karyawan.

2. Penelitian Yang dilakukan oleh Tuwuhadi Pramatamiadji, Zainul Hidayat dan Kusnanto Darmawan pada tahun 2019 yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kineja Pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang (E-issn : 2622-304x, P-issn: 2622-3031) dengan variabel X1 kompensasi, X2 motivasi dan Y1 kinerja. Dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda, jumlah sampel sebanyak 30 orang yang menerangkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dan variabel kompensasi dan motivasi secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja pagawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Hendri Herman pada tahun 2017 yang berjudul Pengaruh Kompentensi Dan Motivasi Kinerja Karyawan Pada PT Torindo Internusa Batam (E-issn: 2549-9491, P-issn: 2337-3350) dengan variabel X1 kompetensi, X2 motivasi dan Y1 kinerja. Dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda, jumlah sampel 52 orang yang menerangkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Nopitasari Daulay dan Hikmah pada tahun 2020 yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Poetra Jaya Sukses Mandiri Di Kota Batam (E-issn: 2548-3628, P-issn: 2339-1766) dengan variabel X1 motivasi, X2 lingkungan kerja dan Y kinerja. dengan populasi sebanyak 130 orang dan sampel sebanyak 130 orang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kota Batam, Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kota Batam, dan untuk mengetahui bahwa secara simultan variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kota Batam.
5. Hasil penelitian Wahna Widhianingrum pada tahun 2017 yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Magetan (Issn: 2477-6157, E-issn: 2579-6534) dengan variabel X motivasi dan Y kinerja. dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Jumlah responden sebanyak 50 orang. Melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Magetan bersifat positif dan signifikan.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Malik Amrulloh, Hengky Pramusinto pada tahun 2017 yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Desa, Fasilitas Kantor, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Se-Kecamatan Sukorejo (P-issn: 2252-6544, E-issn: 2502-356x) dengan variabel X1 kepemimpinan, X2 fasilitas, X3 kompensasi dan Y kinerja.

Dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, dan jumlah sampel sebanyak 62 orang dan populasi 166 orang. Menyatakan adanya pengaruh secara simultan antara kepemimpinan kepala desa fasilitas kantor dan kompensasi terhadap kinerja perangkat desa

7. Penelitian yang dilakukan oleh Hendri Sembiring pada tahun 2020 yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan (P-issn: 2086-681x, O-issn: 2654-8216) dengan variabel X1 motivasi, X2 lingkungan kerja dan Y kinerja . sampel sebanyak 41 orang dan populasi sebanyak 41 orang menggunakan analisis regresi linear berganda. Menyatakan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sinarmas Medan, secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sinarmas Medan, dan secara bersama sama motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan.

2.3 Kerangka Pemikir

2.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Sitilmroatun & Sukirman, 2016: 189) dan (Mulyadi & Nurhayati, 2016: 347) menyatakan bahwa variabel kompensasi memberikan pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja

karyawan. Hal tersebut mempresentasikan bahwa semakin tinggi kompensasi maka akan berdampak semakin baiknya kinerja karyawan.

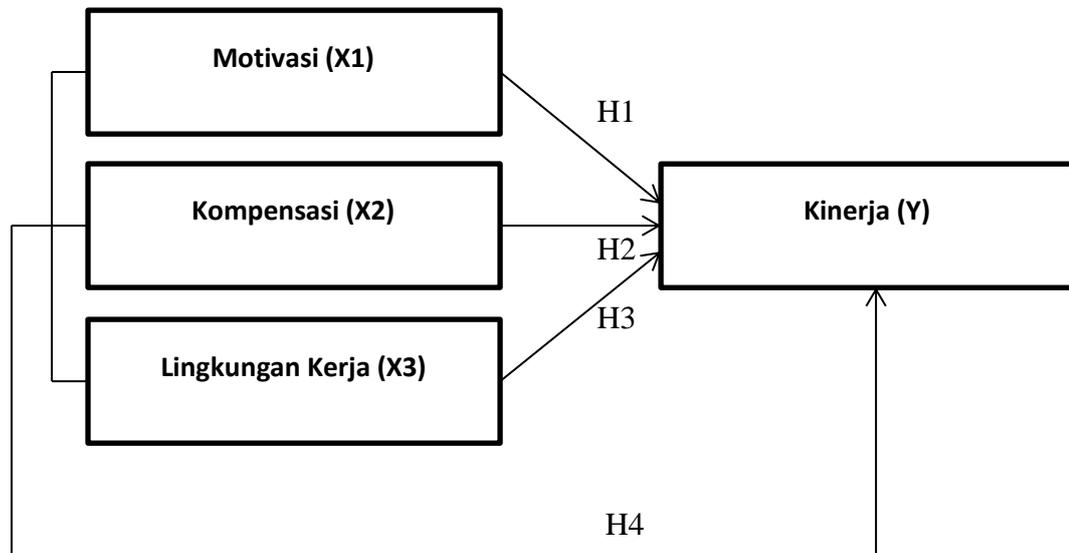
2.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Daulay & Hikmah, 2020: 40 - 41) dan (Rahman, 2017: 362) menyatakan bahwa variabel motivasi memberikan pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mempresentasikan bahwa semakin tinggi motivasi maka akan berdampak pada semakin baiknya kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Sembiring, 2020) dan (Mulyadi & Nurhayati, 2016: 347) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut bahwa mempresentasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan berdampak semakin baiknya kinerja karyawan.

Kerangka pemikiran dari penelitian ini yaitu pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari latar belakang masalah dan landasan teori yaitu:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Berdasarkan dari landasan teori dan juga kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dapat ditetapkan dalam penelitian ini yaitu

- H1 : Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Kumala Indonesia Shipyard.
- H2 : Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Kumala Indonesia Shipyard.
- H3 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Kumala Indonesia Shipyard.
- H4 : Kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Kumala Indonesia Shipyard.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian ialah sebuah rancangan yang pokok dalam penelitian dinyatakan pada prosedur & metode yang telah diputuskan peneliti dalam memilih dan menganalisis data untuk arah berlangsungnya proses penelitian dengan tepat dan jelas (Laia & Heryenzus, 2018: 16).

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif, dengan menggunakan populasi dan sampel tertentu agar bisa mendapatkan data yang memiliki sifat terstruktur sehingga peneliti mampu mengubah data menjadi angka. Dalam penelitian ini responden akan dituntun untuk mengisi kuesioner dengan skala likert yakni antara angka 1 – 5 yang selanjutnya akan menghasilkan jumlah nilai dari responden serta data tentang Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kumala Indonesia Shipyard.

3.2 Operasional Penelitian

3.2.1 Variabel Dependen

Indikator-indikator kinerja yang bisa dikaji adapun empat jenis menurut (Herman, 2017: 35).

- a. Kualitas kerja
- b. Ketepatan waktu
- c. Inisiatif
- d. Kemampuan

3.2.2 Variabel Independen

1. Kompensasi

Menurut (Pramatamiaji et al., 2019: 432) berpendapat bahwa ada empat hal yang bisa dibuat menjadi indikator-indikator kompensasi oleh perusahaan untuk mendukung dalam memaksimalkan kinerja yakni:

- a. Gaji
- b. Insentif
- c. Penghargaan
- d. Asuransi

2. Motivasi

Dalam meningkatkan kinerja karyawan menurut (Daulay & Hikmah, 2020: 34-35) yang dapat dijadikan indikator-indikator motivasi ada lima yaitu:

- a. Balas jasa
- b. Kondisi kerja
- c. Fasilitas kerja
- d. Prestasi kerja
- e. Pengakuan dari atasan

3. Lingkungan kerja

Menurut (Daulay & Hikmah, 2020: 35) yang dapat dijadikan sebagai indikator-indikator dalam perusahaan ada lima yakni:

- a. Penerangan atau cahaya ditempat kerja
- b. Sirkulasi udara
- c. Kebisingan
- d. Bau tidak sedap
- e. Keamanan

Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
Kompensasi	Kompensasi merupakan sebuah penghargaan atas kontribusi yang dilakukan oleh karyawan atas evaluasi kerja selama waktu yang diterapkan melalui beberapa kegiatan yang diharapkan mampu selalu optimal dalam tanggung jawab pada bidang pekerjaan (Mulyadi & Nurhayati, 2016: 340).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Insentif 3. Penghargaan 4. Asuransi (Pramatamiaj i et al., 2019: 432). 	Skala Likert
Motivasi	Motivasi merupakan suatu hal yang pokok dalam perusahaan dalam sebuah perusahaan untuk memaksimalkan tugas dan tanggung jawab dalam kerja dengan cara mendorong kemauan, bakat, maupun potensi diri para karyawan agar lebih aktif. Sehingga pencapaian perusahaan tentunya akan lebih baik dan menimbulkan hasil kerja karyawan yang lebih produktif (Siagian & Pranoto, 2019: 274).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Balas jasa 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas kerja 4. Prestasi kerja 5. Pengakuan dari atasan (Daulay & Hikmah, 2020: 34-35). 	Skala Likert

Tabel 3.1 Lanjutan

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja merupakan keseluruhan yang dapat mempengaruhi produktifitas karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan dorongan yang ada disekitar karyawan baik dalam bentuk fisik maupun dalam bentuk non fisik untuk menghasilkan kinerja yang optimal dan dibantu dengan tersedianya dengan fasilitas kerja ditempat kerja (Kusumasari & Lukiasuti, 2020: 57)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan atau cahaya ditempat kerja 2. Sirkulasi udara 3. Kebisingan 4. Bau tidak sedap 5. Keamanan (Daulay & Hikmah, 2020: 35) 	Skala Likert
Kinerja Karyawan	Kinerja merupakan segala kegiatan yang dilakukan selama periode yang diterapkan untuk menghasilkan fungsi dari hasil kemampuan individu dalam pelaksanaan tugas sesuai prosedur kerja (Widhianingrum, 2017: 195)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Ketepatan waktu 3. Inisiatif 4. Kemampuan (Herman, 2017: 35) 	Skala Likert

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiono, 2012: 80) mengemukakan bahwa populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang tersusun atas obyek maupun subyek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang dipilih oleh peneliti supaya dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam hal ini yakni seluruh karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard di kota Batam. Berdasarkan dari data yang diberikan oleh HR & GA Manager PT Kumala

Indonesia Shipyard memiliki jumlah karyawan 107 orang karyawan pada periode 2020. Sehingga bisa dijadikan populasi untuk penelitian ini yaitu semua karyawan yang bekerja pada obyek penelitian tersebut.

Dalam penelitian ini, yang beraksi sebagai populasi yaitu semua karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard di Kota Batam dengan jumlah 107 karyawan diambil dari data yang terakhir pada tahun 2020.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2012: 81). Dalam penelitian ini sampel yang digunakan pada penelitian ini merupakan semua karyawan PT Kumala Indonesia Shipyard yakni 107 jumlah karyawan, karena populasi yang relatif kecil 107 responden, oleh sebab itu agar menemukan tingkat kesalahan yang lebih kecil teknik sampling yang digunakan peneliti adalah teknik non probability sampling dengan sampling jenuh. Sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan menjadi sample (Sugiono, 2012). Oleh sebab itu dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yakni 107 karyawan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini awal yang utama untuk memperoleh data yang diperlukan oleh peneliti. Karena hal ini sangat mendukung peneliti untuk menerapkan keterangan serta informasi yang ingin dipakai dalam dalam mengumpulkan data yang akan diteliti. Pengumpulan data bisa menggunakan data primer dan juga datasekunder. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan sumber data primer. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuesioner dalam mengumpulkan data, yang mana metode ini berguna dalam mengumpulkan jawaban dari pertanyaan dari responden dengan langsung maupun melalui pos atau internet.

3.4.1 Kuesioner

Pada penelitian ini pengumpulan data yakni menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan jawaban dari para responden di PT Kumala Indonesia Shipyard, sehingga memperoleh hasil jawaban atas pernyataan dari kuesioner tersebut yang selanjutnya bakal dilakukan pengukuran.

Dalam hal ini skala pengukuran yang dimanfaatkan pada penelitian ini yakni skala *likert*. Menurut Sanusi, (2014: 59) skala *likert* merupakan skala yang berlandaskan pada jumlah sikap responden dalam merespon pernyataan yang berhubungan indikator-indikator sebuah konsep maupun variabel yang masih diukur. Terdapat ada lima pilihan jawaban dengan skor jawaban yang dideskripsikan pada tabel 3.2 yakni:

Tabel 3. 2 Penilaian Pengukuran Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral(N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiono, (2012: 93-94)

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul antara lain distribusi frekuensi, distribusi persentase, dan pengukuran tendensi sentral (Jakni, 2016: 103).

Analisis deskriptif hanya menyediakan data dengan bentuk grafik dan tabel melalui aplikasi SPSS (*Statistic Package for the Social Sciences*), dan memberikan penjelasan data dalam menampilkan gambaran distribusi dan sebaran data pengaruh antara variabel independen dan dependen dalam penelitian

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Rumus 3. 1 Rentang Skala

Sumber: Umar, (2014: 164)

Keterangan:

RS = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah alternative jawaban

3.5.2 Uji Kualitas Data

3.5.2.1 Uji Validitas

Validitas yaitu uji yang dilaksanakan untuk membuktikan maupun mengetahui validitas keabsahan pada tiap variabel agar bisa digunakan terhadap penelitian selanjutnya yang diteliti supaya bisa dilihat apakah pertanyaan yang diajukan dalam mengukur kuesioner (Wibowo, 2012: 35)

Manfaat uji validitas yaitu untuk menguji tiap-tiap pernyataan dalam kuesioner tersebut bisa diketahui. Uji validitas dilaksanakan untuk memastikan supaya tiap-tiap dari pernyataan akan terklarifikasi terhadap sebuah variabel yang sudah ditentukan. Dalam menerapkan sebuah kelayakan atau tidaknya sebuah item yang akan digunakan akan dilaksanakan uji signifikan koefisien kolerasi pada taraf 0.05. Adalah suatu item akan dianggap mempunyai suatu tingkatan keberterimaan maupun valid jika bisa dimiliki kolerasi signifikan pada skor total item tersebut sehingga item dinyatakan valid, sedangkan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan signifikan 0.05) sehingga item-item pada suatu pertanyaan

akan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan pada skor total item tersebut, sehingga item tersebut dinyatakan valid. Jika r hitung $<$ r tabel (uji dua sisi dengan signifikan 0.05) maka seluruh item pada suatu pertanyaan akan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan pada skor total item tersebut, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (A. E. Wibowo, 2012).

$$R = \frac{n \sum ix - (\sum i) (\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2] [n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Rumus 3. 2 Validitas

Sumber: (A. E. Wibowo, 2012)

Keterangan:

- r : koefisien korelasi
 X : skor butir
 Y : skor butir total
 N : jumlah sampel (responden)

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan agar mengetahui dan menunjukkan sejauh mana hasil dari pengukuran relative konsisten apabila pengukuran dilaksanakan dengan berulang-ulang atau bisa diartikan sebagai indeks yang melihat tingkat akurasi alat pengukur saat digunakan. Dikatakan reliabel membandingkan r hitung dengan r tabel. Apabila r hitung lebih besar r tabel ($r_h > r_t$) jadi butiran instrument tersebut reliabel. Sebaliknya apabila r hitung lebih kecil dari r tabel ($r_h < r_t$) maka instrument tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Agar mendapatkan besaran reliabel dengan menggunakan rumus Cronbach's Alpha dapat dilihat pada tabel dibawah ini yakni:

$$r_{ix} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_x^2} \right]$$

Rumus 3. 3 Koefisien Kolerasi Metode Cronbach's

Sumber: (Umar, 2014: 170)

Keterangan:

r : koefisien reliability instrument (*cronbach alpha*)

k : banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$: jumlah variabel butir

σ_x^2 : jumlah total varian

Indeks pada acoefisien reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Indeks Pada Koefisien Reliabilitas

Nilai Internal	Kriteria
<0,20	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber: (Wibowo, 2012: 53)

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilaksanakan untuk mengetahui nilai residu yang diteliti dimiliki distribusi normal maupun tidak normal (Wibowo, 2012: 61). Kurva ini berbentuk gambar seperti lonceng jika nilai residu berdistribusi normal. Selain itu normalitas juga bisa dilaksanakan dengan menggunakan histogram regression residual yang telah distandarkan , analisis *chi-square* dan juga menggunakan nilai Kolmogorov smirnov. Kurva residual berstandarisasi dikatakan normal apabila nilai Kolmogorov smirnov $Z > Z$ tabel atau dengan menggunakan nilai probability Sig (2 teiled) $> \alpha$; sig > 0.05 .

3.5.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah suatu persamaan yang dibentuk model regresi terjadi hubungan kuat antar variabel bebas maupun variabel independen (Wibowo, 2012: 87). Model regresi dinyatakan baik apabila tidak terjadi kolerasi pada variabel bebas tersebut, dan untuk mengetahui multikolinieritas bisa dilaksanakan dengan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF kurang dari 10 ($VIF < 10$) maka model regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas, yakni tidak adanya hubungan antara variabel dependen

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan dalam model regresi dari residual dalam satu pengamatan (A. E. Wibowo, 2012: 93). Apabila varian residual sebuah pengamatan kepengamatan lain tetap, sehingga disebut homokedastisitas. Model regresi yang layak yaitu homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dilaksanakan demi mengetahui pengaruh variabel independen (bebas) pada variabel dependen (terikat). Model regresi linear berganda digunakan untuk menyatakan bentuk hubungan linear apabila variabel independennya dua ataupun lebih dengan variabel dependennya (Wibowo, 2012: 126).

$$Y' = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + \dots + b_n x_n$$

Rumus 3.4 Regresi Linear

Sumber: (Wibowo, 2012: 127)

Keterangan :

Y = Variabel dependen

$x_1 x_2 x_3$ = Variabel independen

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

x_n = Variabel independen ke n

3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Supaya memahami atau mengetahui besarnya kontribusi dari semua variabel bebas dan pengaruhnya terhadap variabel terikat, oleh sebab itu digunakan pengujian koefisien determinasi berganda (R^2) menjadi tolak ukur, sebaliknya sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang bukan teliti dalam penelitian. Analisis koefisien determinasi ini bertujuan agar mengukur seberapa jauh kesanggupan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Wibowo, 2012: 13).

3.5.5 Uji Hipotesis

3.5.5.1 Uji T (Uji Parsial)

Pengujian ini dilaksanakan supaya dapat menganalisa apakah variabel bebas (independen) berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen) baik secara signifikan maupun secara parsial. Adapun rumus yang dapat untuk mencari uji T yakni:

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

Rumus 3. 5 Uji T

Sumber: Sugiono, (2012: 184)

Keterangan :

t = nilai t_{hitung} yang akan dikonsultasikan dengan t_{tabel}

r = kolerasi parsial yang ditentukan

n = jumlah sampel

Rumus hipotesis sebagai berikut:

H_0 = Variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

H_a = Variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Kriteria penilaian uji t adalah seperti dibawah ini:

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan dibawah 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka bisa disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh pada variabel dependen.
2. Apabila $t_{tabel} > t_{hitung}$ dengan nilai signifikan diatas 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka bisa disimpulkan bahwa.

3.5.5.2 Uji F (Uji Simultan)

Dalam hal ini uji F dilakukan supaya penelitian yang dilakukan secara serempak atau bersama-sama antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat). Oleh sebab itu diharapkan variabel independen (bebas) yang akan diuji analisisnya terdapat pengaruh kepada variabel independen (terikat). Adapun rumus untuk mencari F hitung yakni:

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

Rumus 3. 6 Uji F

Sumber: Sugiono, (2012: 192)

Keterangan :

R = Koefisien determinasi

n = Jumlah data atau kasus

k = Jumlah variabel independen

Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel *dependent*, oleh sebab itu *probability* sebesar ($\alpha = 0,05$). Kriteria peniaian uji F yaitu agar mengetahui H_0 dan H_1 diterima atau ditolak, apabila:

1. Apabila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, dengan nilai signifikan lebih dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Dalam hal ini, H_0 artinya secara serentak atau bersama-sama variabel *independent* tidak memiliki pengaruh terhadap variabel *dependent* dan H_1 artinya adalah secara serentak variabel *independent* memiliki pengaruh terhadap variabel *dependent*.

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Tempat penelitian yang dilakukan untuk mengumpulkan data data yang digunakan demi kepentingan penelitian yaitu PT Kumala Indonesia Shipyard di yang berlokasi di JL. Brigadir Jendral Katamso Km 6, Tanjung Uncang, Kec. Batu Aji, Kota Batam, Kepulauan Riau.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan sejak bulan Maret 2020 hingga bulan September 2020 sampai selesainya tugas penulisan skripsi ini. Di bawah ini merupakan jadwal penelitian dalam penulisan skripsi.

Tabel 3. 4 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Mar-20				Apr-20				Mei-20				Jun-20				Jul-20			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penentuan Judul Skripsi	■	■	■																	
Penyusunan Pendahuluan dan pengumpulan data				■	■	■	■	■												
Tinjauan Pustaka									■	■	■	■								
Metode Penelitian										■	■	■								
Pembuatan dan Penyebaran Kuesioner											■	■	■	■	■	■				
Melakukan Pengolahan Data															■	■	■	■	■	■
Penyusunan Hasil Pengolahan Data																	■	■	■	■
Penyusunan Kesimpulan dan Saran																				■

Sumber: Penelitian 2020