

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT TRANSCAL
SUNTECH INTERNATIONAL**

SKRIPSI



**Oleh:
Ita Yelly
130910162**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2017**

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT TRANSCAL
SUNTECH INTERNATIONAL**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Ita Yelly
130910162**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2017**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan di cantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Batam, 14 Februari 2017
Yang membuat pernyataan,

Ita Yelly
130910162

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT TRANSCAL
SUNTECH INTERNATIONAL**

oleh
Ita Yelly
130910162

SKRIPSI

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

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini**

Batam, 14 Februari 2017

Hikmah, S.E., M.Si.

Pembimbing

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transcal Suntech International. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan membagikan kuesioner kepada 171 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian Koefisien Determinasi *Adjusted R Square* menunjukkan bahwa variabel motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh 18.7 persen terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai signifikansi 0.293 lebih besar dari nilai α 0.05 dan nilai t hitung 1.054 lebih kecil dari nilai t tabel 1.973 (H_1 ditolak), Kompensasi signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari nilai α 0.05 dan nilai t hitung 4.433 lebih besar dari nilai t tabel 1.973 (H_2 diterima), lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai signifikansi 0.003 lebih kecil dari nilai α 0.05 dan nilai t hitung 3.000 lebih besar dari nilai t tabel 1.973 (H_3 diterima), sedangkan secara bersama-sama motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari nilai α 0.05 dan nilai f hitung 14.062 lebih besar dari nilai f tabel 2.66 (H_4 diterima).

Kata kunci: Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation, compensation and work environment on employee performance in PT Transcal Suntech International. This research method is using quantitative research method. The technique of collecting data is by distributing questionnaires to 171 respondents. Data were analyzed using test of validity, reliability, normality, multicollinearity, heterokedastisitas, multiple linear regression analysis, t test and F test. Test results of coefficient of determination Adjusted R Square shows that motivation, compensation and work environment variable are together providing 18.7 percent influence on employee performance variable. The results of this study indicate that partially motivation has no influence on employee performance, seen significant value 0.293 bigger than α value 0.05 and t value 1.054 smaller than t table 1.973 (H_1 rejected), compensation has influence on employee performance because its significant value 0.000 smaller than α value 0.05 and t value 4.443 bigger than t table 1.973 (H_2 accepted), work environment has influence on employee performance because its significant value 0.003 smaller than α value 0.05 and t value 3.000 bigger than t table 1.973 (H_3 accepted), while motivation, compensation and work environment are simultaneously has significant effect on employee performance because its significant value 0.000 smaller than α value 0.05 and f value 14.062 bigger than f table 2.66 (H_4 accepted).

Keywords: Motivation, Compensation, Work Environment, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan laporan skripsi ini tidak terlepas dari kekurangan dan kelemahan yang masih harus diperbaiki. Oleh karena itu, penulis akan dengan tulus hati menerima seluruh kritik, tanggapan, dan saran yang sifatnya membangun.

Dalam penyusunan laporan skripsi ini, penulis banyak mendapat saran, ide dan motivasi dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu pada kesempatan ini penulis berkenan untuk menyampaikan ucapan terima kasih yang setulusnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis di dalam penyusunan laporan skripsi ini, antara lain:

1. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
3. Ibu Hikmah, SE., M.Si. selaku pembimbing Skripsi pada program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
5. Danny selaku *officer* PT Transcal Suntech International yang telah mengizinkan dalam penelitian.
6. Orang tua dan keluarga yang selalu mendoakan, memberi dukungan, dan semangat kepada saya.
7. Teman-teman yang senantiasa memberikan motivasi dan dorongan untuk tetap semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, besar harapan penulis agar laporan skripsi ini dapat memberikan manfaat dan wawasan baru bagi pembaca maupun masyarakat luas.

Batam, Februari 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERNYATAAN	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR RUMUS	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Pembatasan Masalah	7
1.4 Perumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN.....	10
2.1 Teori Dasar.....	10
2.1.1 Motivasi	10
2.1.1.1 Pengertian Motivasi	10
2.1.1.2 Tujuan Motivasi Kerja	11
2.1.1.3 Teori Motivasi.....	12
2.1.1.4 Bentuk-bentuk Motivasi.....	13
2.1.1.5 Jenis-jenis Motivasi.....	14
2.1.1.6 Metode-metode Motivasi	15
2.1.1.7 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	15
2.1.1.8 Proses Motivasi Kerja	18
2.1.1.9 Elemen Penggerak Motivasi Karyawan	19
2.1.1.10 Indikator Motivasi.....	21
2.1.2 Kompensasi	21
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi.....	21
2.1.2.2 Tujuan Kompensasi.....	23
2.1.2.3 Jenis-jenis Kompensasi	24
2.1.2.4 Langkah-langkah Penentuan Kompensasi	25
2.1.2.5 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	26
2.1.2.6 Indikator Kompensasi	27

2.1.3 Lingkungan Kerja.....	29
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	29
2.1.3.2 Jenis Lingkungan Kerja.....	30
2.1.3.3 Faktor-faktor Lingkungan Kerja	31
2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja	33
2.1.4. Kinerja Karyawan	37
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	37
2.1.4.2 Tujuan Kinerja	38
2.1.4.3 Jenis-jenis Penilaian Kinerja Karyawan.....	39
2.1.4.4 Aspek-aspek yang dinilai dalam Kinerja	41
2.1.4.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	41
2.1.4.6 Penilaian Kinerja Karyawan	42
2.1.4.7 Ukuran Indikator Kinerja Karyawan.....	43
2.2. Penelitian Terdahulu	45
2.3. Kerangka Pemikiran.....	48
2.4. Hipotesis.....	50
BAB III METODE PENELITIAN	51
3.1 Desain Penelitian.....	51
3.2 Defenisi Operasional Variabel	51
3.2.1 Variabel Dependen.....	52
3.2.2 Variabel Independen	52
3.3 Populasi Dan Sampel	55
3.3.1 Populasi.....	55
3.3.2 Sampel.....	55
3.4 Teknik Pengumpulan Data	56
3.4.1 Alat Pengumpulan Data	58
3.5 Metode Analisis Data.....	58
3.5.1 Uji Kualitas Data	59
3.5.1.1 Uji Validitas	59
3.5.1.2 Uji Reliabilitas	60
3.5.2 Analisis Deskriptif.....	62
3.5.3 Uji Asumsi Klasik	62
3.5.3.1 Uji Normalitas.....	63
3.5.3.2 Uji Multikolinieritas.....	64
3.5.3.3 Uji Heteroskedatisitas	64
3.5.4 Uji Pengaruh	65
3.5.4.1 Uji Regresi Linear Berganda.....	65
3.6. Uji Hipotesis	65
3.6.1 Uji t (Regresi Parsial).....	66
3.6.2 Uji F (Regresi Simultan)	67
3.6.3 Uji Koefisien Determinasi R^2	67
3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	68
3.7.1 Lokasi Penelitian.....	68
3.7.2 Jadwal Penelitian.....	68

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	69
4.1 Hasil Penelitian	69
4.1.1 Profil Responden.....	69
4.1.1.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
4.1.1.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	71
4.1.1.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	72
4.1.1.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	73
4.1.2 Analisis Deskriptif	74
4.1.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi (X_1)	75
4.1.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X_2).....	76
4.1.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X_3)	78
4.1.2.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	80
4.2 Hasil Uji Kualitas Data	82
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	82
4.2.1.1. Hasil Uji Validitas Motivasi (X_1)	82
4.2.1.2 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X_2).....	83
4.2.1.3 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_3)	84
4.2.1.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	84
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	85
4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik Regresi	86
4.2.3.1 Hasil Uji Normalitas	86
4.2.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas.....	88
4.2.3.3 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	89
4.2.4 Hasil Uji Pengaruh	90
4.2.4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	90
4.2.4.2 Hasil Uji Parsial (t test).....	92
4.2.4.3 Hasil Uji F (Secara Bersama).....	95
4.2.4.4 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (<i>adjusted R²</i>)	96
4.3 Pembahasan.....	97
4.3.1 Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan.....	98
4.3.2 Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan	100
4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan.....	101
4.3.4 Pengaruh Motivasi (X_1), Kompensasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan.....	102
 BAB V SIMPULAN DAN SARAN	 103
5.1 Simpulan	103
5.2 Saran.....	104
 DAFTAR PUSTAKA	 106
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
SURAT KETERANGAN PENELITIAN	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Data Persentase jumlah karyawan PT Transcal Suntech International Tahun 2016	5
Tabel 1.2 Realisasi Produksi PT Transcal Suntech International Tahun 2016	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	47
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu Lanjutan	48
Tabel 3.1 Definisi Operational	54
Tabel 3.2 Skala Likert	59
Tabel 3.3 Tingkat Validitas	60
Tabel 3.4 Indeks Koefisien Reliabilitas	62
Tabel 3.5 Waktu Penelitian	68
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia	71
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan	72
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Lama Berkerja	74
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Frekuensi Motivasi (X_1)	75
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Frekuensi Kompensasi (X_2)	77
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Frekuensi Lingkungan Kerja (X_3)	78
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Frekuensi Lingkungan Kerja (X_3) Lanjutan.....	79
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Frekuensi Kinerja Karyawan (Y)	80
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Motivasi (X_1)	82
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X_2).....	83
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_3)	84
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	84
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas	85
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolineartias.....	89
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	91
Tabel 4.17 Hasil Uji F	96
Tabel 4.18 Koefisien Determinasi.....	96

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	49
Gambar 4.1 Bar Chart Jenis Kelamin Responden.....	70
Gambar 4.2 Bar Chart Usia Responden	71
Gambar 4.3 Bar Chart Pendidikan Responden	72
Gambar 4.4 Bar Chart Lama Bekerja Responden.....	73
Gambar 4.5 Grafik Histogram.....	87
Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas (Grafik <i>Normal P-P Plot</i>)	88
Gambar 4.7 Hasil Uji Heterokedastisitas (<i>Scatterplot</i>).....	90

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Sampel	56
Rumus 3.2 Koefisien Korelasi <i>Pearson Product Moment</i>	59
Rumus 3.3 Koefisien Alfa Cronbach	61
Rumus 3.4 Uji Normalitas	63
Rumus 3.5 <i>Variance Inflating Factor</i>	64
Rumus 3.6 Regresi Linear Berganda	65
Rumus 3.7 Uji t	66

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1	Data Pengolahan SPSS (171 Responden)
LAMPIRAN 2	Hasil Pengolahan Data
LAMPIRAN 3	Tabel Frekuensi Deskriptif Variabel
LAMPIRAN 4	Tabel Uji Validitas
LAMPIRAN 5	Tabel Uji Reliabilitas
LAMPIRAN 6	Uji Asumsi Klasik
LAMPIRAN 7	Uji Hipotesis

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

5. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lain.
6. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
7. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan di cantumkan dalam daftar pustaka.
8. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Batam, 14 Februari 2017
Yang membuat pernyataan,

Ita Yelly
130910162

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT TRANSCAL
SUNTECH INTERNATIONAL**

oleh
Ita Yelly
130910162

SKRIPSI

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

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini**

Batam, 14 Februari 2017

Hikmah, S.E., M.Si.

Pembimbing

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transcal Suntech International. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan membagikan kuesioner kepada 171 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian Koefisien Determinasi *Adjusted R Square* menunjukkan bahwa variabel motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh 18.7 persen terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai signifikansi 0.293 lebih besar dari nilai α 0.05 dan nilai t hitung 1.054 lebih kecil dari nilai t tabel 1.973 (H_1 ditolak), Kompensasi signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari nilai α 0.05 dan nilai t hitung 4.433 lebih besar dari nilai t tabel 1.973 (H_2 diterima), lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai signifikansi 0.003 lebih kecil dari nilai α 0.05 dan nilai t hitung 3.000 lebih besar dari nilai t tabel 1.973 (H_3 diterima), sedangkan secara bersama-sama motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari nilai α 0.05 dan nilai f hitung 14.062 lebih besar dari nilai f tabel 2.66 (H_4 diterima).

Kata kunci: Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation, compensation and work environment on employee performance in PT Transcal Suntech International. This research method is using quantitative research method. The technique of collecting data is by distributing questionnaires to 171 respondents. Data were analyzed using test of validity, reliability, normality, multicollinearity, heterokedastisitas, multiple linear regression analysis, t test and F test. Test results of coefficient of determination Adjusted R Square shows that motivation, compensation and work environment variable are together providing 18.7 percent influence on employee performance variable. The results of this study indicate that partially motivation has no influence on employee performance, seen significant value 0.293 bigger than α value 0.05 and t value 1.054 smaller than t table 1.973 (H_1 rejected), compensation has influence on employee performance because its significant value 0.000 smaller than α value 0.05 and t value 4.443 bigger than t table 1.973 (H_2 accepted), work environment has influence on employee performance because its significant value 0.003 smaller than α value 0.05 and t value 3.000 bigger than t table 1.973 (H_3 accepted), while motivation, compensation and work environment are simultaneously has significant effect on employee performance because its significant value 0.000 smaller than α value 0.05 and f value 14.062 bigger than f table 2.66 (H_4 accepted).

Keywords: Motivation, Compensation, Work Environment, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan laporan skripsi ini tidak terlepas dari kekurangan dan kelemahan yang masih harus diperbaiki. Oleh karena itu, penulis akan dengan tulus hati menerima seluruh kritik, tanggapan, dan saran yang sifatnya membangun.

Dalam penyusunan laporan skripsi ini, penulis banyak mendapat saran, ide dan motivasi dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu pada kesempatan ini penulis berkenan untuk menyampaikan ucapan terima kasih yang setulusnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis di dalam penyusunan laporan skripsi ini, antara lain:

8. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
9. Bapak Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
10. Ibu Hikmah, SE., M.Si. selaku pembimbing Skripsi pada program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
11. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
12. Danny selaku *officer* PT Transcal Suntech International yang telah mengizinkan dalam penelitian.
13. Orang tua dan keluarga yang selalu mendoakan, memberi dukungan, dan semangat kepada saya.
14. Teman-teman yang senantiasa memberikan motivasi dan dorongan untuk tetap semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, besar harapan penulis agar laporan skripsi ini dapat memberikan manfaat dan wawasan baru bagi pembaca maupun masyarakat luas.

Batam, Februari 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERNYATAAN	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR RUMUS	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Pembatasan Masalah	7
1.4 Perumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN.....	10
2.1 Teori Dasar.....	10
2.1.1 Motivasi	10
2.1.1.1 Pengertian Motivasi	10
2.1.1.2 Tujuan Motivasi Kerja	11
2.1.1.3 Teori Motivasi.....	12
2.1.1.4 Bentuk-bentuk Motivasi.....	13
2.1.1.5 Jenis-jenis Motivasi.....	14
2.1.1.6 Metode-metode Motivasi	15
2.1.1.7 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	15
2.1.1.8 Proses Motivasi Kerja	18
2.1.1.9 Elemen Penggerak Motivasi Karyawan	19
2.1.1.10 Indikator Motivasi.....	21
2.1.2 Kompensasi	21
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi.....	21
2.1.2.2 Tujuan Kompensasi.....	23
2.1.2.3 Jenis-jenis Kompensasi	24
2.1.2.4 Langkah-langkah Penentuan Kompensasi	25
2.1.2.5 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	26
2.1.2.6 Indikator Kompensasi	27

2.1.3 Lingkungan Kerja.....	29
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	29
2.1.3.2 Jenis Lingkungan Kerja.....	30
2.1.3.3 Faktor-faktor Lingkungan Kerja	31
2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja	33
2.1.4. Kinerja Karyawan	37
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	37
2.1.4.2 Tujuan Kinerja	38
2.1.4.3 Jenis-jenis Penilaian Kinerja Karyawan.....	39
2.1.4.4 Aspek-aspek yang dinilai dalam Kinerja	41
2.1.4.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	41
2.1.4.6 Penilaian Kinerja Karyawan	42
2.1.4.7 Ukuran Indikator Kinerja Karyawan.....	43
2.2. Penelitian Terdahulu	45
2.3. Kerangka Pemikiran.....	48
2.4. Hipotesis.....	50
BAB III METODE PENELITIAN	51
3.1 Desain Penelitian.....	51
3.2 Defenisi Operasional Variabel	51
3.2.1 Variabel Dependen.....	52
3.2.2 Variabel Independen	52
3.3 Populasi Dan Sampel	55
3.3.1 Populasi.....	55
3.3.2 Sampel.....	55
3.4 Teknik Pengumpulan Data	56
3.4.1 Alat Pengumpulan Data	58
3.5 Metode Analisis Data.....	58
3.5.1 Uji Kualitas Data	59
3.5.1.1 Uji Validitas	59
3.5.1.2 Uji Reliabilitas	60
3.5.2 Analisis Deskriptif.....	62
3.5.3 Uji Asumsi Klasik	62
3.5.3.1 Uji Normalitas.....	63
3.5.3.2 Uji Multikolinieritas.....	64
3.5.3.3 Uji Heteroskedatisitas	64
3.5.4 Uji Pengaruh	65
3.5.4.1 Uji Regresi Linear Berganda.....	65
3.6. Uji Hipotesis	65
3.6.1 Uji t (Regresi Parsial).....	66
3.6.2 Uji F (Regresi Simultan)	67
3.6.3 Uji Koefisien Determinasi R^2	67
3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	68
3.7.1 Lokasi Penelitian.....	68
3.7.2 Jadwal Penelitian.....	68

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	69
4.1 Hasil Penelitian	69
4.1.1 Profil Responden.....	69
4.1.1.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
4.1.1.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	71
4.1.1.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	72
4.1.1.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	73
4.1.2 Analisis Deskriptif	74
4.1.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi (X_1)	75
4.1.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X_2).....	76
4.1.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X_3)	78
4.1.2.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	80
4.2 Hasil Uji Kualitas Data	82
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	82
4.2.1.1 Hasil Uji Validitas Motivasi (X_1)	82
4.2.1.2 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X_2).....	83
4.2.1.3 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_3)	84
4.2.1.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	84
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	85
4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik Regresi	86
4.2.3.1 Hasil Uji Normalitas	86
4.2.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas.....	88
4.2.3.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	89
4.2.4 Hasil Uji Pengaruh	90
4.2.4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	90
4.2.4.2 Hasil Uji Parsial (t test).....	92
4.2.4.3 Hasil Uji F (Secara Bersama).....	95
4.2.4.4 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (<i>adjusted R²</i>)	96
4.3 Pembahasan.....	97
4.3.1 Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan	98
4.3.2 Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan	100
4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan	101
4.3.4 Pengaruh Motivasi (X_1), Kompensasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan.....	102
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	103
5.1 Simpulan	103
5.2 Saran.....	104
DAFTAR PUSTAKA	106
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
SURAT KETERANGAN PENELITIAN	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Data Persentase jumlah karyawan PT Transcal Suntech International Tahun 2016	5
Tabel 1.2 Realisasi Produksi PT Transcal Suntech International Tahun 2016	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	47
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu Lanjutan	48
Tabel 3.1 Definisi Operational	54
Tabel 3.2 Skala Likert	59
Tabel 3.3 Tingkat Validitas	60
Tabel 3.4 Indeks Koefisien Reliabilitas	62
Tabel 3.5 Waktu Penelitian	68
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia	71
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan	72
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Lama Berkerja	74
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Frekuensi Motivasi (X_1)	75
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Frekuensi Kompensasi (X_2)	77
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Frekuensi Lingkungan Kerja (X_3)	78
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Frekuensi Lingkungan Kerja (X_3) Lanjutan.....	79
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Frekuensi Kinerja Karyawan (Y)	80
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Motivasi (X_1)	82
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X_2).....	83
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_3)	84
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	84
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas	85
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolineartias.....	89
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	91
Tabel 4.17 Hasil Uji F	96
Tabel 4.18 Koefisien Determinasi.....	96

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	49
Gambar 4.1 Bar Chart Jenis Kelamin Responden.....	70
Gambar 4.2 Bar Chart Usia Responden	71
Gambar 4.3 Bar Chart Pendidikan Responden	72
Gambar 4.4 Bar Chart Lama Bekerja Responden.....	73
Gambar 4.5 Grafik Histogram.....	87
Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas (Grafik <i>Normal P-P Plot</i>)	88
Gambar 4.7 Hasil Uji Heterokedastisitas (<i>Scatterplot</i>).....	90

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Sampel	56
Rumus 3.2 Koefisien Korelasi <i>Pearson Product Moment</i>	59
Rumus 3.3 Koefisien Alfa Cronbach	61
Rumus 3.4 Uji Normalitas	63
Rumus 3.5 <i>Variance Inflating Factor</i>	64
Rumus 3.6 Regresi Linear Berganda	65
Rumus 3.7 Uji t	66

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1	Data Pengolahan SPSS (171 Responden)
LAMPIRAN 2	Hasil Pengolahan Data
LAMPIRAN 3	Tabel Frekuensi Deskriptif Variabel
LAMPIRAN 4	Tabel Uji Validitas
LAMPIRAN 5	Tabel Uji Reliabilitas
LAMPIRAN 6	Uji Asumsi Klasik
LAMPIRAN 7	Uji Hipotesis

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Dengan kata lain manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pemberian motivasi, pemberian kompensasi yang layak dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi yang di jalankan dalam suatu organisasi sebagai perangsang keinginan dan daya gerak yang menyebabkan seorang karyawan bersemangat dalam menjalankan tugas organisasi karena terpenuhi kebutuhannya. Karyawan yang bersemangat dalam menjalankan tugas organisasi disebabkan telah terpenuhinya kebutuhannya seperti gaji yang cukup, keamanan dalam bekerja, bebas tekanan dari pimpinan

maupun rekan sekerja, dan kebutuhan lainnya, hal ini akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan yang akhirnya mampu menciptakan kinerja dengan baik.

Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai (Potu, 2013).

Kompensasi juga merupakan hal penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja. Gaji yang diberikan oleh perusahaan pada setiap karyawan dibayar setiap akhir bulan (dibayar perbulan dan dihitung lembur apabila karyawan tersebut bekerja lembur), Selain itu Perusahaan memberikan kepada karyawan kompensasi berupa tunjangan dan penghargaan. Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yaitu pada setiap hari besar yaitu menjelang hari raya untuk yang beragama Islam dan menjelang hari Natal, sedangkan untuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan seperti gaji, upah dan insentif serta penghargaan kepada karyawan, maka kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien dengan ini maka kinerja karyawan akan meningkat (Tindow, 2014).

Pemberian kompensasi non finansial pada PT Transcal Suntech International terbagi dari beberapa unsur. Namun, dibalik semua itu terdapat kelemahan yang harus ditinjau oleh pemimpin misalnya semakin tingginya persaingan sehingga para karyawan dipacu sedemikian rupa sampai melampaui kemampuan fisik dan mental dan tidak adanya penghargaan yang menambah para karyawan merasa tidak tertantang untuk bekerja lebih maksimal (Kasenda, 2013).

Selain dari motivasi dan kompensasi, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja, lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan (Potu, 2013). Lingkungan kerja sangat mempengaruhi emosional seorang karyawan, sehingga yang harus diperhatikan perusahaan adalah menjaga emosional karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Lingkungan kerja yang nyaman akan sangat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan jadwal. Selain itu lingkungan kerja yang baik akan mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan pengamatan peneliti di PT Transcal Suntech International terdapat kebisingan dari proses produksi yang mempengaruhi aktivitas karyawan lain, mutu udara dalam ruangan kerja bau dan ada bau yang kurang sedap, hal ini diakibatkan oleh sirkulasi udara di beberapa area kerja kurang baik.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral

maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi (Sahlan, dkk., 2015).

Karyawan merupakan kekayaan utama bagi perusahaan, dimana mereka akan menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu memberikan peran aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sikap ini akan menentukan seberapa besar kecintaannya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, loyalitasnya kepada perusahaan dan tentu saja kepuasan kerjanya. Oleh karena itulah kepuasan kerja karyawan harus selalu dijaga dan dipenuhi sebaik-baiknya oleh pihak perusahaan.

PT Transcal Suntech International berusaha memberikan yang terbaik bagi karyawan agar kinerja para karyawan efektif sehingga berdampak positif bagi perusahaan. Melalui pengamatan peneliti sementara karyawan kurang menunjukkan sikap yang baik dalam bekerja atau kinerja yang kurang optimal, hal ini ditunjukkannya masih ada karyawan yang menggunakan waktu kerja dengan santai, bercerita, selain itu keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang dimiliki masih kurang, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dalam hal ini waktu penyelesaian tugas yang masih kurang memuaskan.

PT Transcal Suntech International adalah perusahaan yang bergerak dalam jenis usaha produksi sarung jok mobil. Dari pekerjaan tangan menggunakan pengalaman dan keterampilan dengan menggunakan kulit terbaik dari industri kulit terbaik, pengrajin terampil sehingga memberikan produk yang aman, tahan lama, dan menarik.

Tabel 1.1 Data Persentase jumlah karyawan PT Transcal Suntech International Tahun 2016

No	Bagian	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Operator	267 orang	89%
2	Leader	12 orang	4%
3	Office	15 orang	5%
4	Supervisor	6 orang	2%
	Total	100 orang	100%

Sumber: PT Transcal Suntech International Data Diolah 2016

PT Transcal Suntech International memiliki jumlah karyawan sebanyak 300 orang dengan rincian jumlah karyawan dan persentase masing-masing jabatan sebagai berikut: Operator sebanyak 267 orang (89%), Leader sebanyak 12 orang (4%), Supervisor sebanyak 6 orang (3%), dan Office 15 orang (5%).

Tabel 1.2 Realisasi Produksi PT Transcal Suntech International Tahun 2016

No	Bulan	Target Produksi	Realisasi Produksi
1	Januari	2.000	1.300
2	Februari	2.100	1.500
3	Maret	2.100	1.700
4	April	2.200	1.900
5	Mei	2.300	2.000
6	Juni	2.500	2.200

Sumber: PT Transcal Suntech International Data Diolah 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa realisasi produksi selama enam bulan menunjukkan angka yang cenderung naik namun jika dilihat antara realisasi produksi dengan target produksi menunjukkan adanya penurunan. Pada

Januari realisasi produksi penurunan 1.300 yaitu target produksi 2.000. Pada bulan Februari mempunyai realisasi produksi kenaikan 1.500. Pada bulan Maret mempunyai kenaikan realisasi produksi sebesar 1.700. Pada bulan April mempunyai kenaikan realisasi 1.900, bulan Mei mempunyai kenaikan realisasi produksi sebesar 2.000 dan bulan Juni mempunyai peningkatan sebesar 2.200 kenaikan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis signifikansi Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Transcal Suntech International.

1.2. Identifikasi Masalah

1. Lemahnya pengawasan dan tidak ada penghargaan terhadap target yang dicapai.
2. Kurangnya motivasi dari pimpinan kepada karyawan.
3. Kurangnya insentif/bonus yang diterima oleh karyawan terutama bagian operator.
4. Adanya karyawan yang menggunakan waktu kerja dengan santai serta bercerita.
5. Lingkungan kerja seperti tata kelola ruangan yang kurang memadai, adanya kebisingan dari proses produksi yang mengganggu aktivitas kerja.

1.3. Pembatasan Masalah

Batasan masalah yang dilakukan oleh penulisan untuk mempermudah dan memperjelas objek yang diteliti supaya penelitian tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, untuk itu dalam penelitian ini penulisan membatasinya pada motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian operator pada PT Transcal Suntech International.

1.4. Perumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Transcal Suntech International?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Transcal Suntech International?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Transcal Suntech International?
4. Apakah motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Transcal Suntech International?

1.5. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Transcal Suntech International.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Transcal Suntech International.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transcal Suntech International.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transcal Suntech International.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik yang bersifat teoritis maupun praktis.

1. Aspek teoritis

Jika motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan PT Transcal Suntech Internasional, berarti hasil penelitian dapat dijadikan landasan teori untuk kegiatan-kegiatan selanjutnya, yang berkaitan dengan kinerja karyawan PT Transcal Suntech Internasional. Selanjutnya penelitian ini akan bermanfaat untuk pengembangan kemampuan dan menambah wawasan bagi direktur dan manajemen perusahaan pada industri sejenis.

2. Aspek praktis

- a) Penelitian ini mampu memberikan kontribusi yang baik dengan memberikan bukti yang empiris mengenai pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat menjadi landasan kerja di PT Transcal Suntech International.
- b) Sebagai masukan bagi kepada direktur dan manajemen upaya mengembangkan, meningkatkan pekerjaan dan mutu kinerja karyawan pada PT Transcal Suntech International.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Motivasi

2.1.1.1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan Hasibuan (2012: 141).

Motivasi menurut Flippo dalam Hasibuan (2012: 143) adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Sedangkan menurut Veithzal (2010: 837) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu tersebut bertindak laku dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, mereka

akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat memuaskan keinginan mereka dan meningkatkan kinerja kerja mereka serta pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Usman (2009) dalam Torang (2014: 58) menjelaskan bahwa motivasi adalah proses psikis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat bersumber dari dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang.

Menurut Mangkunegara (2014: 61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

2.1.1.2. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2003) dalam Hartatik (2014: 162) tujuan motivasi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.1.3. Teori Motivasi

Mangkunegara (2014: 63) dalam bukunya menjabarkan teori-teori kebutuhan tentang motivasi sebagai berikut:

1. Maslow's Need Hierarchy Theory

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhan terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasana.

2. Teori ERG (*Existence, Relatedness, and Growth*) dari Alfeder

Menurut Sunyoto (2012: 194) sebagaimana halnya teori-teori hierarki kebutuhan, teori ERG dari Clayton Alderfer juga menganggap bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki. Alderfer sependapat bahwa orang cenderung meningkat kebutuhannya sejalan dengan terpuaskannya kebutuhan dibawahnya. Menurut ERG ada 3 kelompok kebutuhan yang utama, yaitu:

a) Kebutuhan akan keberadaan (*Existence needs*)

Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk juga kebutuhan fisiologis yang didalamnya meliputi kebutuhan makan, minum, pakaian, perumahan dan keamanan.

b) Kebutuhan akan afiliasi (*relatedness needs*)

Kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antara individu dan juga hubungan bermasyarakat tempat kerja diperusahaan tersebut.

- c) Kebutuhan akan pertumbuhan (*growth needs*)

Keinginan akan mengembangkan potensi dalam diri seseorang untuk maju dan meningkatkan kemampuan pribadinya.

2.1.1.4. Bentuk-bentuk Motivasi

Feriyanto dan Triana (2015: 80) Berikut ini bentuk-bentuk motivasi yang sering dilakukan suatu organisasi atau perusahaan, di antaranya adalah:

1. Kompensasi bentuk uang

Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan karyawan biasanya berwujud uang.

2. Pengarahan dan pengendalian

Pengarahan dimaksudkan menentukan bagi karyawan mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang tidak harus mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan.

3. Penetapan pola kerja yang efektif

Penyesuaian yang efektif dari pola kerja pada kebutuhan karyawan yang meningkat tidak mungkin terjadi, minimum pada ukuran yang besar, tanpa perubahan besar dalam budaya intern perusahaan. Perubahan yang demikian lamban sifatnya dan cenderung ketinggalan di belakang kebutuhan perubahan tersebut. Untuk jangka waktu yang cukup lama, mungkin akan terus tampak suatu pola kerja yang tidak rata.

Beberapa perusaha berhasil menyesuaikan diri dengan kebutuhan akan pekerjaan yang memberikan tantangan, beberapa perusahaan lainnya akan mengadakan percobaan secara tidak efektif, dan beberapa perusahaan lainnya berusaha untuk menentang atau cenderung historis. Akhirnya, keuntungan ekonomis yang diperoleh perusahaan yang berhasil menyesuaikan diri mungkin akan membuat perusahaan yang ketinggalan tersebut menyadari kenyataan baru.

4. Kebajikan

Kebajikan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk memengaruhi sikap atau perasaan para karyawan. Dengan kata lain, kebajikan adalah usaha untuk membuat karyawan bahagia.

2.1.1.5. Jenis-jenis Motivasi

Berikut ini adalah jenis-jenis motivasi menurut Feriyanto dan Triana (2015: 81).

1. Motivasi Intrinsik, adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.
2. Motivasi Ekstrinsik, adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar.

2.1.1.6. Metode-metode Motivasi

Menurut Suwatno (2001: 149) dalam Feriyanto dan Triana (2015: 88) mengatakan bahwa ada beberapa metode-metode motivasi, antara lain:

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi baik materil maupun nonmateril yang diberikan secara langsung pada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan tercapainya kepuasan. Pemberian motivasi langsung bisa dalam bentuk ucapan, pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, ataupun bintang jasa.

2. Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah pemberian motivasi dalam bentuk fasilitas-fasilitas pendukung dalam menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas agar karyawan senang atau betah dan bersemangat dalam kerjanya. Misalnya menyediakan mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang nyaman dan terang, sarana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat, sehingga dapat merangsang karyawan untuk bekerja dengan semangat dan meningkatkan produktivitas kerja.

2.1.1.7. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2016: 116) Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan:

a) Faktor intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1. Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

2. Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- a. Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- c. Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- d. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5. Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum yang harus dipengaruhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para karyawan. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat:

- a. Hak otonomi.
- b. Variasi dalam melakukan pekerjaan.
- c. Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran.
- d. Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

b) Faktor ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern tersebut adalah:

1. Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2. Kompensasi yang memadai.
Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
3. Supervise yang baik.
Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervise amat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.
4. Adanya jaminan pekerjaan.
Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
5. Status dan tanggung jawab.
Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.
6. Peraturan yang *fleksibel*.
Semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan sejelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pengangan dalam melakukan pekerjaan.

2.1.1.8. Proses Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam Hartatik (2014: 169) ada beberapa proses motivasi kerja yaitu:

1. Tujuan

Dalam proses motivasi, perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi.

2. Mengetahui kepentingan

Hal ini penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.

3. Komunikasi efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan.

4. Integrasi tujuan

Proses motivasi diperlukan untuk menyatukan tujuan organisasi dan kepentingan karyawan.

5. Fasilitas

Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

6. Team work

Manajer harus membentuk *team work* yang terkoordinasi dengan baik, sehingga bisa mencapai tujuan perusahaan.

2.1.1.9. Elemen Penggerak Motivasi Karyawan

Menurut Feriyanto dan Triana (2015: 86) ada beberapa elemen yang dapat menggerakkan motivasi para karyawan diantaranya:

1. Kinerja (*achievement*)
Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan (*needs*) dapat mendorongnya mencapai sasaran.
2. Penghargaan (*recognition*)
Penghargaan, pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai oleh seseorang merupakan stimulus yang kuat.
3. Tantangan (*challenge*)
Adanya tantangan yang dihadapi merupakan stimulus kuat bagi manusia untuk mengatasinya.
4. Tanggung jawab (*responsibility*)
Adanya rasa ikut serta memiliki (*sense of belonging*) akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.
5. Pengembangan (*development*)
Pengembangan kemampuan seseorang. Baik dan pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju. Dapat menjadi stimulus kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah.
6. Keterlibatan (*involvement*)
Adanya rasa keterlibatan (*involvement*) bukan saja merupakan rasa memiliki dan rasa turut bertanggung jawab. Tetapi juga menimbulkan rasa turut mawas diri untuk bekerja lebih baik dan menghasilkan produk yang lebih bermutu.

7. Kesempatan (*opportunity*)

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka. Dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan stimulus yang cukup kuat bagi karyawan.

2.1.1.10. Indikator Motivasi

Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi menurut Maslow dalam Mangkunegara (2014: 63) adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi.

2.1.2. Kompensasi

2.1.2.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena di dalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional, dan dapat dipertanggung jawabkan

serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Kepuasan kerja karyawan terletak pada salah satu faktor, yaitu kompensasi yang merupakan segala sesuatu yang diterima tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan Rachmawati (2008: 143).

Sunyoto (2012: 153) kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Menurut S.Mangkuprawira (2011) dalam Sunyoto (2012: 154) kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Hasibuan (2012: 118) kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Suwanto dan Priansa (2011: 220) kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan.

Ardana, dkk (2012: 153) segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi dapat dikatakan sebagai kompensasi.

Menurut Garry Desler (1996) dalam Yani (2012: 139) kompensasi adalah semua bentuk penggajian atau ganjaran mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaiannya mereka. Sedangkan menurut T Hani Handoko (1995) dalam Yani (2012: 139), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

2.1.2.2. Tujuan Kompensasi

Menurut Notoadmodjo (1992) dalam Sutrisno (2016: 188) ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan.

2. Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi.

3. Mempertahankan karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih *survival* bekerja pada organisasi itu.

4. Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

5. Pengendalian biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain.

6. Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

2.1.2.3. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Yani (2012: 142) Jenis-jenis Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu:

1. Kompensasi dalam bentuk finansial

Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayar secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya.

2. Kompensasi dalam bentuk non finansial

Kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik, menantang), peluang untuk dipromosikan, mendapat jabatan

sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi *non finansial* yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya.

2.1.2.4. Langkah-langkah Penentuan Kompensasi

Menurut Marihot Tua dalam Sunyoto (2012: 158) ada beberapa langkah yang dapat digunakan, yaitu:

1. Menganalisis jabatan

Analisis jabatan sebagaimana telah dijelaskan merupakan kegiatan untuk mencari informasi tentang tugas-tugas yang dilakukan dan persyaratan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas tersebut supaya berhasil untuk mengembangkan uraian tugas, spesifikasi tugas, dan standar unjuk. Kegiatan ini perlu dilakukan sebagai landasan untuk mengevaluasi jabatan.

2. Mengevaluasi jabatan

Evaluasi jabatan adalah proses sistematis untuk menentukan nilai relative dari suatu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan lain. Proses ini adalah untuk mengusahakan tercapainya *internal equity* dalam pekerjaan sebagaimana unsur yang sangat penting dalam penentuan tingkat gaji.

3. Melakukan survey gaji dan upah

Survei gaji dan upah merupakan kegiatan untuk mengetahui tingkat gaji yang berlaku secara umum dalam perusahaan-perusahaan yang mempunyai jabatan yang sejenis.

4. Menentukan tingkat gaji

Untuk menciptakan keadilan internal yang menghasilkan *ranking* jabatan, dan melakukan *survey* tentang gaji yang berlaku dipasar tenaga kerja.

2.1.2.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Yani (2012: 143) berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi, yaitu:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Meskipun hukum ekonomi tidak bisa digunakan mutlak dalam tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi, dan jumlah tenaga kerjanya langka. Maka upah akan cenderung tinggi sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah upah cenderung menurun.

2. Organisasi buruh

Ada tidaknya organisasi buruh, serta kuat tidaknya organisasi buruh akan turut mempengaruhi tingkat kompensasi. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi "*bargaining*" karyawan juga kuat. Sehingga akan menaikkan tingkat kompensasi, demikian juga sebaliknya.

3. Kemampuan untuk membayar

Meskipun karyawan dalam hal ini serikat buruh menuntut tingkat kompensasi yang tinggi, tetapi realisasi pemberian kompensasi akan tergantung pada kemampuan bayar dari perusahaan. Tingginya tingkat kompensasi akan menaikkan tingkat biaya produksi, dan akhirnya sampai

mengakibatkan kerugian dari perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawan.

4. Produktivitas

Kompensasi sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan. Semakin prestasi karyawan seharusnya semakin besar juga kompensasi yang akan diterima karyawan tersebut. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai produktivitas. Hanya yang menjadi masalah adalah belum adanya kesepakatan dalam menghitung tingkat produktivitas.

5. Biaya hidup

Faktor lain yang mempengaruhi tingkat kompensasi adalah biaya hidup. Di kota-kota besar dimana biaya hidup tinggi, akan menjadikan tingkat kompensasi yang tinggi. Bagaimanapun biaya hidup merupakan “batas kompensasi” dari para karyawan.

6. Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya kompensasi. Peraturan tentang kompensasi minimum merupakan batas bawah tingkat kompensasi yang akan dibayar.

2.1.2.6. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut Rivai dan Sagala (2013: 744) sebagai berikut:

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

2. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

3. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

4. Kompensasi tidak langsung (*Fringe Benefit*)

Fringe Benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Nitisemito (2008: 183) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Wahyuningsih (2014) menyatakan karyawan sangat mengharapkan kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung dalam setiap proses pelaksanaan pekerjaannya, namun pada kenyataannya masih banyaknya kekurangan bahkan keterbatasan ketersediaan sarana dan prasarana pendukung

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja itu sendiri meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja, Kadarisman (2012: 300).

Selanjutnya lingkungan kerja Menurut Sedarmayanti (2009: 21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sunyoto (2012: 43) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh

terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

2.1.3.2. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011: 26) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

- a) Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (*physical working environment*).
- b) Suasana kerja/Lingkungan non fisik (*Non-physical working environment*).

1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011: 26) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yakni:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya).
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain. Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain – lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011: 26) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Sedarmayanti (2011: 26) lingkungan fisik dapat dibagi menjadi 2 (dua) kategori, yaitu:

- a) Lingkungan langsung berhubungan dengan pegawai.
- b) Lingkungan perantara dapat disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

2.1.3.3. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011: 28) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

1. Penerangan atau cahaya ditempat kerja
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.
2. Temperatur ditempat kerja
Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.
3. Kelembaban ditempat kerja
Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase.

4. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.

5. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dihendaki oleh telinga.

6. Getaran mekanis ditempat kerja

Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam insensitas maupun frekuensinya.

7. Bau-bauan ditempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata warna ditempat kerja

Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi ditempat kerja

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

10. Musik ditempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja.

11. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.

2.1.3.4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2012: 44) indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan diantara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi didalam karyawan bekerja.

a) Kepemimpinan yang baik

Gaya kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh pada baik dan tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang.

b) Distribusi informasi yang baik

Distribusi dan pendistribusian informasi yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan.

c) Kondisi kerja yang baik

Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan.

d) Sistem pengupahan yang jelas

Seluruh karyawan mengerti dan jelas berapa upah yang bakal diterima.

2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.

Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Peraturan kerja

Peraturan yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier perusahaan tersebut.

4. Penerangan

Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka ada dua hal yang harus

diperhatikan yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

Sofyan Assauri (1980: 54) dalam Sunyoto (2012: 46) penerangan yang baik dalam ruang kerja akan mendapatkan keuntungan sebagai berikut:

- a) Menaikkan produksi dan menekan biaya kerja.
- b) Memperbesar ketepatan sehingga akan memperbaiki kualitas dari barang yang dihasilkan.
- c) Meningkatkan pemeliharaan gedung dan kebersihan pabrik secara umum.
- d) Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi.
- e) Memudahkan pengamatan atau pengawasan.
- f) Memperbaiki moral para pekerja.
- g) Lebih mudah untuk melihat, sehingga memudahkan untuk melanjutkan kegiatan produksi oleh para pekerja terutama para pekerjaan yang tua umurnya dan mengurangi ketegangan diantara para pekerja.
- h) Penggunaan ruang yang lebih baik.
- i) Mengurangi perputaran tenaga kerja.
- j) Mengurangi terjadinya kerusakan dari barang-barang yang dikerjakan dan mengurangi hasil yang perlu dikerjakan kembali.

5. Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa

pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat mengusahakan.

Menurut Agus Ahyari (1994: 78) dalam Sunyoto (2012: 47) cara untuk mengatur suhu udara sebagai berikut:

a) Ventilasi yang cukup

Ruang dengan ventilasi yang baik akan dapat menjamin pertukaran udara, sehingga akan mengurangi rasa panas yang dirasakan oleh para karyawan dalam bekerja, karena udara didalam ruangan akan menjadi terasa sejuk dan tidak lembab, serta kotor. Hal ini membantu memelihara kesehatan pekerja.

b) Pemasangan kipas angin atau AC.

Sirkulasi udara dapat dibantu dengan pemasangan kipas angin yang proporsional dengan luas ruang kerja. Disamping itu ruang kerja menjadi nyaman dan sejuk dapat pula dipasang AC, sehingga membuat para karyawan akan menjadi betah dalam menjalankan pekerjaannya.

c) Pemasangan Humidifier.

Dalam alat pengatur kelembapan suhu udara, maka akan dapat diketahui tingkat kelembapan udara diruang kerja dan ini dapat sebagai upaya preventif, agar para karyawan bekerja lebih dengan tenang.

6. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan kedalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2014: 9) Kinerja karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Torang (2014: 74) kinerja (*performance*) adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Wirawan (2009: 5) menyatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Hasibuan (2012: 116) mendefinisikan menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil akhir dari apa yang merupakan tugas pokok.

Menurut Abdullah (2014: 331) dilihat dari hasil karyanya, kinerja itu adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simple kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk

(manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompensasi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Menurut Mangkuprawira (2011: 121) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Semakin baik mutu kinerja proses pekerjaan karyawan, semakin baik pula hasil dan karirnya.

Menurut Yani (2012: 117) penilaian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

2.1.4.2. Tujuan Kinerja

Menurut Bangun (2012: 232) mengemukakan bahwa tujuan kinerja antara sebagai berikut:

1. Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi.

2. Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan Sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain.

4. Dokumentasi.

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

2.1.4.3. Jenis-jenis Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Sagala (2013: 562) menyatakan bahwa terdapat beberapa jenis-jenis penilaian kinerja karyawan yaitu:

1. Penilaian hanya oleh atasan
 - a) Cepat dan langsung.
 - b) Dapat mengarah ke distorsi karena pertimbangan-pertimbangan pribadi.

2. Penilaian oleh kelompok lini adalah atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai.
 - a) Objektivitasnya lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasan sendiri.
 - b) Individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian.
3. Penilaian oleh kelompok staf adalah atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya; atasan langsung yang membuat keputusan akhir.
 - a) Penilaian gabungan yang masuk akal dan wajar.
4. Penilaian melalui keputusan komite adalah sama seperti pada pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir; hasilnya didasarkan pada pilihan mayoritas.
 - a) Memperluas pertimbangan yang ekstrim.
 - b) Memperlemah integritas manajer yang bertanggung jawab.
5. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan adalah sama seperti pada kelompok staf, namun melibatkan wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertindak sebagai peninjau yang independen.
 - a) Membawa satu pikiran yang tetap ke dalam satu penilaian lintas sektor yang besar.
6. Penilaian oleh bawahan dan sejawat.
 - a) Mungkin terlalu subjektif.
 - b) Mungkin digunakan sebagai tambahan pada metode penilaian yang lain.

2.1.4.4. Aspek-aspek yang dinilai dalam Kinerja

Menurut Rivai dan Sagala (2013: 563) bahwa aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja dapat dikelompokkan menjadi:

1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.
3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

2.1.4.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mahmudi (2010:20), terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, komunikasi, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.

3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, sistem kompensasi, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.4.6. Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Abdullah (2014: 201) penilaian kinerja dilakukan secara formatif dan sumatif:

1. Penilaian formatif adalah penilaian kinerja ketika para karyawan sedang melakukan tugasnya. Penilaian formatif ini bertujuan untuk melihat kemungkinan terjadinya ketimpangan antara kinerja karyawan dibandingkan dengan standar kinerja dalam waktu tertentu. Jika terjadi ketimpangan dari kinerja yang diharapkan maka koreksi akan segera dilakukan.
2. Penilaian sumatif adalah penilaian yang dilakukan pada akhir periode penilaian. Dalam penilaian ini manajer penilai membandingkan kinerja akhir karyawan dengan standar kinerja yang sudah disepakati dan ditetapkan. Hasil penilaian berupa kinerja akhir itu selanjutnya oleh manajer dibahas bersama dengan karyawan yang bersangkutan.

2.1.4.7. Ukuran Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012: 233) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam yaitu:

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga

memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Demikian pula, suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena batas waktu pesanan pelanggan dan penggunaan hasil produksi. Pelanggan sudah melakukan pemesanan produk sampai batas waktu tertentu. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, pihak perusahaan harus memahalkannya tepat waktu. Suatu jenis produk tertentu hanya dapat digunakan sampai batas waktu tertentu saja, ini menuntut agar diselesaikan tepat waktu, karena akan berpengaruh atas penggunaannya. Pada dimensi ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat selesai oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antarkaryawan sangat membutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Ririvega Kasenda (2013) melakukan penelitian tentang Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien adalah positif. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai koefisien adalah positif.

Aurelia Potu (2013) melakukan penelitian tentang Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Dirljen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara Di Manado. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Dirljen Kekayaan Negara Sulawesi Utara, Tengah, Gorontalo, Dan Maluku Utara Di Manado. Penelitian menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gainer Frisky Lakoy (2013) melakukan penelitian tentang Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini

bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompensasi, pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja, kompensasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja dan kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Mohammad Iman Tindow, Peggy A. Mekel dan Greis M. Sendow (2014) melakukan penelitian tentang Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. Penelitian ini dilakukan dengan metode survey. Teknik sampling yang dipakai metode Sampling Jenuh dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach. Uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F serta uji koefisien korelasi dan determinasi. Hasil analisis menunjukkan disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sri Rahayu Muhammad, Adolfina dan Genita Lumintang (2016) melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Teknik pengambilan sampel adalah simple sampling dengan menggunakan rumus Slovin. Metode penelitian asosiatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan maupun parsial lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

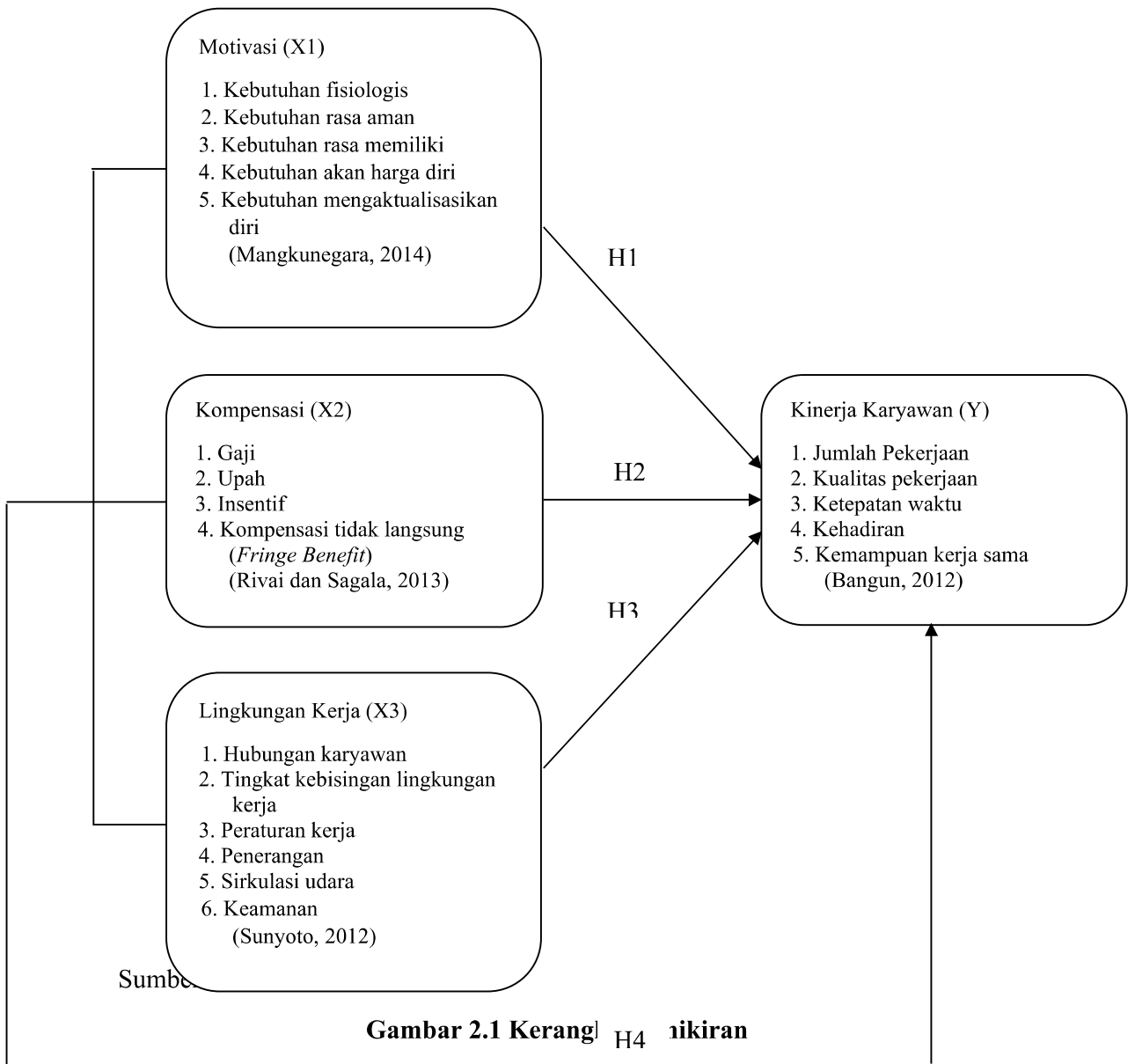
Uraian	Penulis				
	1 Ririvega Kasenda (2013)	2 Aurelia Potu (2013)	3 Gainer Frisky Lakoy (2013)	4 Mohammad Iman Tindow, dkk (2014)	5 Sri Rahayu Muhammad, dkk (2016)
Judul penelitian	Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado	Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Dirtjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado	Motivasi Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara	Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu Lanjutan

Lokasi penelitian	PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado	Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulawesi Utara, Tengah, Gorontalo, dan Maluku Utara di Manado	Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara	PT. Bank Sulut Cabang Calaca	Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado
Alat analisis	Analisis Regresi Linear Berganda	Analisis Regresi Linear Berganda	Analisis Regresi Linear Berganda	Analisis Regresi Linear Berganda	Analisis Regresi Linear Berganda
Unit analisis	Karyawan pada P.T. Bangun Wenang Beverages Company Manado Sebanyak 60 Karyawan	Karyawan Pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado yang Berjumlah 48 karyawan	Karyawan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara Sebanyak 44 Responden	Karyawan pada PT. Bank Sulut yang Berjumlah 59 Responden	Karyawan pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Wilayah Manado yang Berjumlah Sebanyak 56 Responden
Kesimpulan penelitian	Kompensasi dan Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Nilai Koefisien adalah Positif	Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja dan Kompensasi Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Sedangkan Pengembangan Karir Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai	Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

2.3. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan tiga variabel bebas yaitu motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja. Pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, secara skematis dapat digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:



2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang disusun oleh peneliti, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan Saerang, (2013: 24). Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir penelitian, maka dirumuskan hipotesis, sebagai berikut:

- H1: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Transcal Suntech International.
- H2: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Transcal Suntech International.
- H3: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Transcal Suntech International.
- H4: Motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Transcal Suntech International.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain dari penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu metode untuk menguji teori-teori tertentu dalam meneliti hubungan antar variabel. Berdasarkan tujuannya, penelitian ini dapat diklasifikasikan kedalam dua bagian yaitu deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk membuktikan konsep-konsep teoritis dan tidak berpengaruh secara langsung tentang pemecahan masalah. Sedangkan ditinjau dari permasalahannya, penelitian ini dapat dikategorikan kedalam penelitian statistik inferensial yang bertujuan untuk memecahkan masalah dan mengambil kesimpulan terhadap hipotesis yang telah diajukan Nazir (2011: 84).

3.2. Defenisi Operasional Variabel

Menurut Nazir (2011: 126) operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut. Menurut Sugiyono (2013: 38) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya pada penelitian ini penulis menggunakan dan jenis variabel yang ditinjau dari aspek hubungan antar variabel yang digunakan untuk meneliti, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Kinerja karyawan digunakan sebagai variabel dependen sedangkan motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja digunakan sebagai variabel independen.

3.2.1. Variabel Dependen

Menurut Sanusi (2011: 50) variabel terikat atau variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

Dalam penelitian ini indikator yang dapat digunakan oleh penulis dari kinerja karyawan dalam Bangun (2012: 133), yaitu:

1. Jumlah Pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan kerja sama

3.2.2. Variabel Independen

Menurut Sanusi (2011: 50) variabel bebas atau variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini yang merupakan

variabel independen adalah Motivasi (X_1), Kompensasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3).

Dalam penelitian ini indikator motivasi menurut Maslow dalam Mangkunegara (2014: 63) adalah:

6. Kebutuhan fisiologis
7. Kebutuhan rasa aman
8. Kebutuhan rasa memiliki
9. Kebutuhan akan harga diri
10. Kebutuhan mengaktualisasikan diri

Dalam penelitian ini indikator kompensasi menurut Rivai dan Sagala (2013: 744), yaitu:

5. Gaji
6. Upah
7. Insentif
8. Kompensasi tidak langsung (*Fringe Benefit*)

Menurut Sunyoto (2012: 44) Dalam penelitian ini lingkungan kerja mempunyai indikator sebagai berikut:

1. Hubungan karyawan
2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja
3. Peraturan kerja
4. Penerangan
5. Sirkulasi udara
6. Keamanan

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Motivasi (X ₁)	Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. (Mangkunegara, 2014)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan rasa memiliki 4. Kebutuhan akan harga diri 5. Kebutuhan mengaktualisasikan diri 	Skala Likert
Kompensasi (X ₂)	Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. (Ardana, dkk, 2012)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Kompensasi tidak langsung (<i>Fringe Benefit</i>) 	Skala Likert
Lingkungan Kerja (X ₃)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Sunyoto, 2012)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan karyawan 2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja 3. Peraturan kerja 4. Penerangan 5. Sirkulasi udara 6. Keamanan 	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2014)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah Pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerja sama 	Skala Likert

Sumber: Mangkunegara (2014), Rivai dan Sagala (2013), Sunyoto (2012), Bangun (2012)

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013: 80) populasi adalah sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Transcal Suntech International yang berjumlah 300 orang karyawan.

3.3.2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2013: 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Probability Sampling*, lebih tepatnya *Simple Random Sampling*. Menurut Sanusi (2011: 89) sampel acak sederhana (*Simple Random Sampling*) adalah proses memilih satuan *sampling* sedemikian rupa sehingga setiap satuan *sampling* dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk terpilih ke dalam sampel, dimana pengambilan sampel dari anggota populasi adalah dengan menggunakan acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) dalam anggota populasi tersebut. Hal ini

dilakukan apabila anggota populasi dianggap homogen (sejenis). Cara pengambilan sampel. Penarikan sampel ditentukan dengan menggunakan Rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah elemen/anggota populasi

E = *Error* level/tingkat kesalahan (5% atau 0.05)

Sehingga sampel dapat dihitung dengan cara:

$$\begin{aligned} &= \frac{N}{1 + N.e^2} \\ &= \frac{300}{1 + 300 (5\%)^2} \\ &= \frac{300}{1 + 300 (0.05)^2} \\ &= 171.42 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan, maka jumlah sampel diperoleh 171.42 dibulatkan menjadi 171 responden jadi sampel dalam penelitian ini adalah 171 responden.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan sebagai bahan penelitian ini terdiri dari data primer dan data skunder, baik yang berasal dari perusahaan tempat penulis melakukan penelitian maupun dari sumber-sumber lain ada kaitannya dengan judul skripsi ini:

1. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari sumber yang bersangkutan, dengan membagikan kuesioner kepada semua karyawan di PT Transcal Suntech International.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah mengumpulkan kuesioner yaitu dengan menggunakan daftar pertanyaan dimana dalam hal ini telah tersusun untuk kemudahan dalam pengelolaan.

Dalam teknik pengumpulan data ini penulis menggunakan dua pendekatan teknis yaitu:

1. Metode kuesioner

Menurut Sugiyono (2013: 142) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

2. Studi pustaka

Metode pencarian informasi dari buku-buku yang relevan dan sumber yang lain yang membahas masalah dalam penelitian ini.

3. Metode observasi

Menurut Sugiyono (2013: 145) merupakan teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu

berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.

3.4.1. Alat Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang kemudian diuji dengan SPSS versi 21. Jawab dari setiap pertanyaan diberi skor dengan menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespons pernyataan berkaitan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur dalam Sanusi (2011: 59).

Tabel 3.2 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: Riduwan (2009: 13)

3.5. Metode Analisis Data

Pengujian ini di lihat dari valid atau tidaknya data yang diolah. Menurut Sugiyono (2012: 172), Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

3.5.1. Uji Kualitas Data

Untuk mempermudah pengujian validitas dan reliabilitas butir-butir pertanyaan penelitian, pembentukan garis regresi beserta pengujian hipotesis penelitian menggunakan alat bantu SPSS versi 21 dalam buku Santoso (2014).

3.5.1.1. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh penelitian dengan data sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian Sugiyono (2013: 267). Dalam penelitian ini rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi (r) adalah korelasi *Pearson Product Moment*.

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

Rumus 3.2 Koefisien Korelasi
Pearson Product Moment

Keterangan:

r_{ix} = Koefisien korelasi

i = Skor Item

x = Skor total dari x

n = Jumlah banyaknya subjek

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0.05 (SPSS akan secara default menggunakan nilai ini). Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika:

1. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0.050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut maka item dinyatakan valid.
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0.050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

Tabel 3.3 Tingkat Validitas

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,80 – 1.000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber: Wibowo (2012: 36)

3.5.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Uji ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi Wibowo (2012: 52).

$$R_i = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right] \quad \text{Rumus 3.3 Koefisien Reliabilitas Alfa Cronbach}$$

Sumber: Sugiyono (2011: 365)

Keterangan:

r_i = Koefisien reliabilitas *Alfa Cronbach*

k = *Mean* kuadrat antara subyek

$\sum S_i^2$ = *Mean* kuadrat kesalahan

S_t^2 = Varians total

Nilai koefisien reliabel *Alfa Cronbach* lebih besar dari 0,6 maka instrument penelitian dianggap reliable, dengan kata lain, apabila instrumen digunakan beberapa kali maka akan memberikan hasil yang sama. Nilai yang kurang dari 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang Wibowo (2012: 53).

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0.05 (SPSS akan secara default menggunakan nilai ini). Kriteria diterima dan tidaknya suatu data reliabel atau tidak jika; nilai alpha lebih besar dari pada nilai kritis *product moment*, atau nilai r tabel. Dapat pula dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0.6. Nilai yang kurang dari 0.6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0.7 dapat diterima dan nilai diatas 0.8 dianggap baik (sekaran, 1992) dalam Wibowo (2013: 39).

Tabel 3.4 Indeks Koefisien Reliabilitas

No	Nilai Interval	Kriteria
1	< 0,20	Sangat rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Tinggi
5	0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber: Wibowo (2013: 39)

3.5.2. Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang menjelaskan suatu data yang telah dikumpul dan diringkas pada aspek-aspek penting berkaitan dengan data tersebut. Dalam analisis deskriptif ini biasanya mendeskripsikan hal-hal seperti mean, median, modus, range, varian frekuensi, nilai maksimal, nilai minimum, standar deviasi dan penyajian data yang berupa grafik dan tabel Wibowo (2012: 24).

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas.

3.5.3.1. Uji Normalitas

Uji ini berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak Umar (2010: 77). Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell-shaped curve*. Maka rumus uji normalitas data sebagai berikut:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i} \quad \text{Rumus 3.4 Uji Normalitas}$$

Sumber: Wibowo (2012: 62)

Keterangan:

O_i = Frekuensi observasi

E_i = Frekuensi harapan

k = Banyaknya kelas interval

Menurut Santoso (2007: 393), dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

- a) Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi populasi adalah normal.
- b) Jika probabilitas $< 0,05$ maka populasi tidak distribusi secara normal.

Pengujian secara visual juga dapat dilakukan dengan metode gambar normal *Probability Plots* dalam program SPSS. Dasar pengambilan keputusan, sebagai berikut:

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas Menurut Santoso (2007: 322).

3.5.3.2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Jika terdapat korelasi kuat, terjadi masalah multikolinieritas yang harus diatasi. Sanusi (2011: 136) menyebutkan pendeteksian terhadap multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflating Factor* (VIF) dari hasil analisis regresi. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat gejala multikolinieritas yang tinggi.

$$VIF = \frac{1}{1 - R^2} \quad \text{Rumus 3.5 Variance Inflating Factor}$$

Sumber: Sugianto (2012: 20)

Keterangan:

VIF = *Variance Inflating Factor*

R² = Koefisien determinasi

3.5.3.3. Uji Heteroskedastistas

Menurut Sanusi (2012: 135) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah keragaman dari selisih nilai pengamatan dan pendugaan sama untuk semua nilai pendugaan Y. Jika terjadi heteroskedastistas maka pendugaan secara berpasangan antara variabel tak bebas dengan variabel bebas.

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Sanusi (2012: 135) regresi linear berganda harus memenuhi asumsi yang ditetapkan agar menghasilkan nilai-nilai koefisien sebagai penduga yang tidak bias.

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Yang mana ketiga variabel bebas adalah motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja. Variabel terikat dari penelitian ini adalah kinerja karyawan persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Rumus 3.6 Regresi Linear Berganda

Sumber: Sugiyono (2011: 275)

Keterangan:

Y = Variabel terikat

a = Nilai Konstanta

$b_{1,2,3}$ = Nilai koefisien regresi

X_1 = Variabel Motivasi

X_2 = Variabel Kompensasi

X_3 = Variabel Lingkungan Kerja

3.6. Uji Hipotesis

Uji hipotesis sama artinya dengan menguji signifikan koefisien regresi linear berganda secara parsial yang sekait dengan pernyataan hipotesis penelitian

Sanusi (2012: 144). Menurut Wibowo (2012: 125) pengujian hipotesis yang dilakukan akan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Uji hipotesis merupakan uji dengan menggunakan data sampel.
2. Uji menghasilkan keputusan menolak H_0 atau sebaliknya menerima H_0
3. Nilai uji dapat dilihat dengan menggunakan nilai F atau nilai t hitung maupun nilai Sig.
4. Pengambilan kesimpulan dapat pula dilakukan dengan melihat gambar atau kurva, untuk melihat daerah tolak dan daerah terima suatu hipotesis nol.

3.6.1. Uji t (Regresi Parsial)

Menurut Wibowo (2013: 96) koefisien regresi variabel independen memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel dependen jika nilai t hitung $>$ t tabel atau probabilitas (Sig.t) $<$ α .

Jika t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika t hitung $>$ t tabel maka H_a diterima dan H_0 ditolak

Dalam Wibowo (2013: 104) t tabel didapatkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Df = n - 2 \quad \text{Rumus 3.7 Uji t}$$

Keterangan:

df = Derajat Kebebasan

n = Jumlah Sampel

3.6.2. Uji F (Regresi Simultan)

Menurut Sugiyono (2008: 257) uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Selain itu dengan uji F ini dapat diketahui pada apakah model regresi linear digunakan sudah tepat atau belum.

Dasar pengambilan keputusan pengujian:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

3.6.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Wibowo (2012: 135) analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan variasi-variasi dependen.

3.7. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.7.1. Lokasi Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini penulis melakukan penelitian dengan mengambil objek penelitian. Lokasi penelitian adalah PT Transcal Suntech International yang beralamat di komplek JL Engku Putri, Tunas Industrial Park Blok 6K-6L, Batam, Kepulauan Riau. Adapun penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transcal Suntech International.

3.7.2. Jadwal Penelitian

Waktu penelitian ini berlangsung dari bulan Oktober 2016 sampai dengan bulan Februari 2017.

Tabel 3.5 Waktu Penelitian

Keterangan	September	Oktober	November	Desember	Januari	Februari
Pengajuan Judul						
Bab I						
Bab II						
Bab III						
Kuesioner						
Mengolah Data						
Bab IV						
Bab V						
Daftar Pustaka						
Daftar Isi						
Abstrak						
Penyerahan Hasil Penelitian						

Sumber: Diolah oleh penelitian (2017)