

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT ASIA
COCOA INDONESIA KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Dewi Khusniaty
150910181**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2019**

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT ASIA
COCOA INDONESIA KOTA BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh
Dewi Khusniaty
150910181**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2019**

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, dan/atau magister), 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 dicantumkan dalam daftar pustaka;
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian 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 di perguruan tinggi.

Batam, 01 Februari 2019
Yang membuat pernyataan,

Dewi Khusniaty
150910181

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT ASIA
COCOA INDONESIA KOTA BATAM**

SKRIPSI

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

**Oleh
Dewi Khusniaty
150910181**

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

Batam, 01 Februari 2019

**Survo Budi Pranoto, S.E., M.M.
Pembimbing**

ABSTRAK

Perusahaan dalam mencapai tujuannya perlu mengetahui bahwa kinerja karyawan memegang peranan yang sangat penting. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, faktor-faktor berupa motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja perlu menjadi perhatian perusahaan. Penurunan kinerja yang disebabkan oleh rendahnya tingkat kenaikan gaji pokok, adanya rasa ketidakadilan dalam pembagian kompensasi dan kurangnya komunikasi, hal-hal yang berkaitan dengan faktor-faktor di atas akan membawa dampak negatif bagi perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asia Cocoa Indonesia Kota Batam. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui pembagian kuesioner kepada responden yang berjumlah 163 orang dan diuji dengan menggunakan *software* SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Variabel motivasi (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, 2) Variabel kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, 3) Variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, 4) Motivasi (X_1), kompensasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y), 5) Koefisien determinasi atau (R^2) sebesar 56,4%. Artinya, bahwa besarnya pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan sebesar 56,4%, sedangkan sisanya sebesar 43,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

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

ABSTRACT

Companies in achieving their goals need to know that employee performance plays a very important role. To improve employee performance, factors such as motivation, compensation and work environment need to be a concern of the company. Declining performance caused by the low level of basic salary increases, a sense of injustice in the distribution of compensation and lack of communication, matters relating to the factors above will have a negative impact on the company. The purpose of this study was to determine the significant effect between motivation, compensation and work environment on employee performance at PT Asia Cocoa Indonesia Batam City. The research method used is a quantitative research method with the analytical method used is multiple linear regression analysis. This study uses data collection techniques through the distribution of questionnaires to respondents, amounting to 163 people and tested using SPSS version 25 software. The results showed that: 1) Motivational variables (X_1) partially significant effect on employee performance, 2) Compensation variables (X_2) partially significant effect on employee performance, 3) work environment variables (X_3) partially significant effect on employee performance, 4) Motivation (X_1), compensation (X_2) and work environment (X_3) jointly have a significant effect on performance employee (Y), 5) The coefficient of determination or (R^2) of 56.4%. This means that the magnitude of the influence of motivation, compensation and work environment on employee performance simultaneously is 56.4%, while the remaining 43.6% is influenced by other factors not included in this study.

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

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

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

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI., selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Suhardianto, S.Hum., M.Pd., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
4. Bapak Suryo Budi Pranoto, S.E., M.M., selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu dan wawasannya kepada penulis melalui materi pendidikan;
6. Segenap Staff dan Manajemen PT Asia Cocoa Indonesia yang telah membantu penulis dalam mengumpulkan data sehingga skripsi ini selesai;
7. Kedua Orang Tua dan Keluarga yang selalu mendoakan dan memberikan semangat serta dukungan buat saya;
8. Teman-teman seperjuangan terutama mahasiswa/i jurusan Manajemen Bisnis yang senantiasa memberikan dukungan dan bantuan selama masa perkuliahan serta dalam masa penyusunan skripsi ini;
9. Dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu penulis baik berupa saran maupun kritik.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 01 Februari 2019

Dewi Khusniaty

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMBUNG DEPAN	
HALAMAN JUDUL	
SURAT PERNYATAAN	
HALAMAN PENGESAHAN	
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Pembatasan Masalah	10
1.4 Rumusan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian.....	10
1.6 Manfaat Penelitian.....	11
1.6.1 Aspek Teoritis	11
1.6.2 Aspek Praktis.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Teori Dasar	13
2.1.1 Motivasi.....	13
2.1.1.1 Pengertian Motivasi.....	13
2.1.1.2 Proses Motivasi	13
2.1.1.3 Tujuan Motivasi	16
2.1.1.4 Indikator Motivasi	16
2.1.2 Kompensasi	17
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi	17
2.1.2.2 Jenis Kompensasi	18
2.1.2.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kompensasi.....	18
2.1.2.4 Indikator Kompensasi	20
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	21
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	21
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja	22
2.1.3.3 Aspek Lingkungan Kerja	22
2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja	24
2.1.4 Kinerja Karyawan	25
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	25

2.1.4.2	Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja	25
2.1.4.3	Faktor-faktor yang Dipengaruhi Kinerja.....	29
2.1.4.4	Indikator Kinerja	31
2.1.5	Keterkaitan Antar Variabel Penelitian	32
2.1.5.1	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.....	32
2.1.5.2	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja	33
2.1.5.3	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.....	34
2.1.5.4	Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.....	35
2.2	Penelitian Terdahulu	35
2.3	Kerangka Berpikir	38
2.4	Hipotesis Penelitian.....	38

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Desain Penelitian.....	40
3.2	Operasional Variabel.....	40
3.2.1	Variabel Dependen.....	41
3.2.2	Variabel Independen	42
3.3	Populasi dan Sampel	44
3.3.1	Populasi	44
3.3.2	Sampel.....	45
3.4	Teknik Pengumpulan Data	46
3.4.1	Teknik Pengumpulan Data Penelitian	46
3.4.2	Alat Pengumpulan Data	47
3.5	Metode Analisis Data	48
3.5.1	Analisis Statistik Deskriptif	48
3.5.2	Uji Kualitas Data.....	49
3.5.2.1	Uji Validitas Data.....	49
3.5.2.2	Uji Reliabilitas.....	50
3.5.3	Uji Asumsi Klasik	51
3.5.3.1	Uji Normalitas	52
3.5.3.2	Uji Multikolinieritas	53
3.5.3.3	Uji Heteroskedastisitas	53
3.5.4	Uji Pengaruh.....	54
3.5.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	54
3.5.4.2	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	57
3.5.5	Uji Hipotesis.....	57
3.5.5.1	Uji t.....	57
3.5.5.2	Uji F.....	58
3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian	59
3.6.1	Lokasi Penelitian	59
3.6.2	Jadwal Penelitian.....	59

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Profi Responden	61
4.1.1	Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	61

4.1.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	62
4.1.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan	62
4.2	Hasil Penelitian	63
4.2.1	Analisis Deskriptif.....	63
4.2.1.1	Hasil Deskriptif Variabel Motivasi (X_1)	63
4.2.1.2	Hasil Deskriptif Variabel Kompensasi (X_2).....	66
4.2.1.3	Hasil Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X_3)	69
4.2.1.4	Hasil Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)	72
4.2.2	Hasil Uji Kualitas Data	75
4.2.2.1	Hasil Uji Validitas Instrumen.....	75
4.2.2.2	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	77
4.2.3	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	78
4.2.3.1	Hasil Uji Normalitas.....	78
4.2.3.2	Hasil Uji Multikolinieritas	80
4.2.3.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	80
4.2.4	Hasil Uji Pengaruh	81
4.2.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	81
4.2.4.2	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	83
4.2.5	Hasil Uji Hipotesis	84
4.2.5.1	Hasil Uji t	84
4.2.5.2	Hasil Uji F	85
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian	87

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1	Simpulan.....	90
5.2	Saran.....	91

DAFTAR PUSTAKA	53
----------------------	----

RIWAYAT HIDUP
SURAT KETERANGAN PENELITIAN
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Tingkat Kenaikan Gaji Pokok pada PT Asia Cocoa Indonesia..... 5
Tabel 1.2	Perbedaan Penerimaan Bonus antara Karyawan Baru dengan Karyawan Lama pada PT Asia Cocoa Indonesia 7
Tabel 2.1	Hasil Penelitian Terdahulu 36
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel Penelitian..... 43
Tabel 3.2	Data Jumlah Karyawan PT Asia Cocoa Indonesia..... 45
Tabel 3.3	Kriteria Analisis Deskriptif..... 60
Tabel 3.4	Jadwal Penelitian..... 60
Tabel 4.1	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 61
Tabel 4.2	Identitas Responden Berdasarkan Usia 62
Tabel 4.3	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan 62
Tabel 4.4	Kriteria Analisis Deskriptif 63
Tabel 4.5	Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Motivasi (X_1)..... 64
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kompensasi (X_2)..... 67
Tabel 4.7	Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_3) 69
Tabel 4.8	Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)..... 72
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Motivasi (X_1)..... 75
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Kompensasi (X_2) 76
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_3)..... 76
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)..... 77
Tabel 4.13	Indeks Koefisien Reliabilitas 77
Tabel 4.14	Hasil Uji Reliabilitas 78
Tabel 4.15	Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i> 79
Tabel 4.16	Hasil Uji Multikolinieritas 80
Tabel 4.17	Hasil Uji <i>Glejser</i> 81
Tabel 4.18	Hasil Analisis Regresi Berganda..... 82
Tabel 4.19	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)..... 83
Tabel 4.20	Hasil Uji t 84
Tabel 4.21	Hasil Uji F 86

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Proses Motivasi	14
Gambar 2.2 Kerangka Penelitian	38
Gambar 4.1 Histogram	79

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 <i>Pearson Product Moment</i>	50
Rumus 3.2 <i>Cronbach's Alpha</i>	51
Rumus 3.3 Regresi Linier Berganda	56
Rumus 3.4 Determinasi (R^2)	57
Rumus 3.5 Uji t	58
Rumus 3.6 Uji F	59
Rumus 4.1 Regresi Linier Berganda	82

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I Kuesioner
- Lampiran II Tabulasi Profil Responden
- Lampiran III Tabulasi Data Pernyataan
- Lampiran IV Hasil Pengolahan Data (Hasil *Output* SPSS)
- Lampiran V Tabel r Statistika
- Lampiran VI Tabel t
- Lampiran VII Tabel F

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Memasuki era globalisasi, dunia bisnis mengalami perkembangan yang luar biasa. Kondisi seperti ini menuntut perusahaan untuk mempersiapkan diri lebih baik dalam segala aspek jika ingin tetap *exist*. Salah satu langkah yang bisa diambil oleh perusahaan adalah dengan mengembangkan mutu sumber daya manusia yang dimilikinya. Dalam hal ini, sumber daya manusia berkedudukan sebagai karyawan di perusahaan. Perusahaan harus mampu menyusun strategi untuk mengelola dengan baik sumber daya manusia yang dimilikinya. Karyawan memainkan peranan yang sangat dominan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan karena merekalah yang menjadi penggerak utama di setiap kegiatan yang ada didalamnya. Oleh sebab itu, perusahaan harus melihat karyawan sebagai suatu aset berharga yang harus dijaga dan didukung untuk ditingkatkan kualitasnya. Setiap perusahaan tentunya menginginkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi sehingga mampu membawa perusahaan selangkah lebih maju dari persaingan dengan perusahaan lain di era digital ini.

Karyawan pada era ini tidak hanya dituntut untuk memiliki keahlian dan terampilan sesuai bidangnya tetapi juga harus mampu menyesuaikan diri untuk beradaptasi pada perubahan-perubahan teknologi dan informasi yang begitu pesat. Dengan memiliki karyawan yang berkinerja tinggi dan peka terhadap perubahan teknologi dan informasi, maka perusahaan dapat mengandalkan potensi ini untuk

mempermudah pencapaian tujuannya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memberikan motivasi kepada karyawan dengan mencari tahu apa yang menjadi keinginan mereka dan memenuhinya. Banyak cara yang bisa ditempuh oleh perusahaan dalam memenuhi keinginan karyawan. Di antaranya memberikan apresiasi atas prestasi yang telah dicapai karyawan secara individu maupun tim dan lakukanlah pertemuan singkat setiap periode waktu tertentu untuk mendengarkan keluhan atas pekerjaan mereka dan saran masukan terhadap perusahaan.

Karyawan yang bermotivasi tinggi akan terdorong untuk lebih berusaha dalam mencapai prestasi dan lebih produktif lagi dalam bekerja, kondisi sedemikian akan mendatangkan dampak positif bagi perusahaan dimana motivasi tinggi seorang karyawan akan mampu membangkitkan semangat bagi karyawan lainnya dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan tercapai (Ulfa, Bilgah, & Shinta, 2018). Tidak hanya faktor motivasi yang harus menjadi perhatian perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawan, tetapi juga harus memerhatikan faktor kompensasi. Perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan sebagai balasan atau imbalan atas kontribusi yang telah diberikan dari pekerjaannya. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan nilai individu karyawan itu sendiri sesuai sistem perhitungan yang diterapkan perusahaan. Semakin besar kompensasi yang diterima, maka karyawan akan meningkatkan standar hidupnya. Ketika kompensasi diberikan oleh perusahaan dengan benar, maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk bekerja lebih baik sehingga tujuan perusahaan tercapai (Martinus & Budiyanto, 2016).

Faktor lingkungan kerja perlu juga menjadi perhatian perusahaan setelah faktor motivasi dan kompensasi. Lingkungan kerja terbagi atas lingkungan kerja fisik (penerangan, suhu, bau, kebisingan dan lain-lain) dan lingkungan kerja non fisik (hubungan antara atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan dan lain-lain). Apabila kondisi lingkungan kerja baik dan memadai, maka hal ini dapat menimbulkan kepuasan dari dalam diri karyawan sehingga memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Wijaya & Susanty, 2017). Tak jarang, banyak perusahaan ditemukan kurang memerhatikan faktor motivasi. Perusahaan menganggap karyawan mencapai hasil kerja yang baik dan berprestasi merupakan hal yang wajar dan tidak perlu diberikan penghargaan.

Hal ini akan berdampak pada menurunnya motivasi karyawan. Jika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka dan juga tidak termotivasi untuk menyelesaikan tugasnya dan mencapai tujuan, maka perusahaan akan sulit mencapai kesuksesan (Dobre, 2013). Menurunnya motivasi bisa disebabkan oleh banyak hal, salah satunya adalah beban kerja yang dipikul terlalu tinggi sedangkan kemampuan untuk menyelesaikan dan waktu serta fasilitas yang tersedia terbatas. Motivasi kerja karyawan akan menurun juga apabila karyawan merasa tidak puas akan gaji yang diterima karena tidak setimpal dengan beban kerja yang dipikul. Pekerjaan rutinitas yang monoton juga akan menurunkan motivasi, karyawan ingin sesekali diberikan kerjaan yang memiliki tantangan menarik sehingga timbul motivasi dari dalam dirinya untuk menyelesaikan tantangan tersebut.

Selain itu, atasan yang kurang memberikan penghargaan juga akan menurunkan motivasi kerja karyawan, padahal sepetah dua patah kata yang berisi

pujian sederhana dari atasan bisa menjadi sumber motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Faktor kompensasi juga kurang menjadi perhatian perusahaan dimana perusahaan menerapkan kompensasi yang tidak baik dan tidak adil yang berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Bila kompensasi yang diterima karyawan dipandang tidak memadai, hal ini akan berdampak pada menurunnya motivasi, prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan (Martinus & Budiyanto, 2016). Penurunan kepuasan kerja akan mengakibatkan kinerja karyawan pun ikut menurun. Selain faktor motivasi dan kompensasi, lingkungan kerja juga kurang mendapat perhatian dari perusahaan sehingga tidak terciptanya sebuah lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.

Jika karyawan berada di dalam lingkungan yang tidak mendukung mereka untuk bekerja dengan baik, maka hal ini akan menyebabkan karyawan terkait menjadi malas bekerja, cepat letih sehingga kinerjanya akan menurun dan menjadi rendah (Farizki & Aniek Wahyuati, 2017). Tinggi rendahnya motivasi, kompensasi serta kondisi lingkungan kerja akan menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan perusahaan. Biasanya karyawan bekerja untuk mencapai hasil maksimal dengan tujuan memperoleh kepuasan kerja, memenuhi apa yang menjadi tanggung jawabnya, memperoleh kompensasi yang lebih tinggi dan untuk mencapai jenjang karier yang lebih baik (Kasmir, 2016 : 181). Apabila karyawan telah bekerja dengan baik dan berprestasi tetapi pada kenyataannya imbalan yang diterima tidak sesuai yang diharapkan, maka akan berdampak pada turunnya kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila imbalan yang diberikan mampu memenuhi harapan karyawan,

maka karyawan akan meningkatkan lagi kinerjanya untuk mendapatkan imbalan yang lebih baik.

Semakin banyak karyawan berkinerja tinggi yang dimiliki perusahaan, maka perusahaan akan semakin unggul dalam persaingan dengan perusahaan lain karena tingkat pencapaian produksi yang tinggi dan tingkat kecacatan produk yang rendah oleh karyawan sehingga tujuan perusahaan tercapai dengan baik. Sebaliknya, jika karyawan berkinerja rendah, maka akan membawa kerugian kepada perusahaan berupa tingkat produksi menurun dan meningkatnya tingkat kecacatan produk. Hal ini yang terjadi pada PT Asia Cocoa Indonesia dimana kinerja karyawan menurun. Turunnya kinerja karyawan disebabkan oleh karyawan tidak memiliki motivasi tinggi dalam bekerja. Hal ini terjadi karena tingkat kenaikan gaji pokok pada PT Asia Cocoa Indonesia relatif rendah.

Permasalahan ini diperkuat dengan adanya data tingkat kenaikan gaji sebagai berikut:

Tabel 1.1 Tingkat Kenaikan Gaji Pokok pada PT Asia Cocoa Indonesia

Tahun	Gaji Pokok	Kenaikan Gaji per Tahun
2014	Rp. 2,620,000	0
2015	Rp. 2,795,000	Rp. 175,000
2016	Rp. 2,980,000	Rp. 185,000
2017	Rp. 3,250,000	Rp. 270,000
2018	Rp. 3,500,000	Rp. 250,000

Sumber : Departemen HRD PT Asia Cocoa Indonesia

Tabel 1.1 menunjukkan tingkat kenaikan gaji pokok selama lima tahun terakhir. Dari tahun 2014 ke 2015, terdapat peningkatan gaji pokok sebesar Rp. 175,000 yaitu dari Rp. 2,620,000 menjadi Rp. 2,795,000. Dari tahun 2015 ke 2016, terdapat peningkatan gaji pokok sebesar Rp. 185,000 yaitu dari Rp. 2,795,000 menjadi Rp. 2,980,000. Dari tahun 2016 ke 2017, terdapat peningkatan gaji pokok

sebesar Rp. 270,000 yaitu dari Rp. 2,980,000 menjadi Rp. 3,250,000. Dari tahun 2017 ke 2018, terdapat peningkatan gaji pokok sebesar Rp. 250,000 yaitu dari Rp. 3,250,000 menjadi Rp. 3,500,000.

Rata-rata kenaikan gaji pokok yang dilakukan setahun sekali pada PT Asia Cocoa Indonesia adalah sebesar Rp. 220,000 per tahun. Banyak karyawan menjadi tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya karena gaji pokok yang meningkat dalam angka relatif rendah sementara beban kerja yang harus dipikul terus meningkat. Perusahaan harus mampu menyesuaikan peningkatan antara beban kerja dengan gaji pokok yang diterima karyawan. Jika tidak, maka akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan sehingga kinerja perusahaan pun ikut menurun. Selain itu, atasan juga jarang turun ke lapangan untuk memberikan semangat, arahan serta saran sehingga karyawan merasa tidak diperhatikan dan merasa kesulitan untuk menyampaikan masalah pekerjaan yang sedang terjadi.

Hal ini menyebabkan karyawan tidak bisa mengerjakan tugas mereka dengan baik terlebih ketika masalah tersebut terus berlanjut dan tidak terselesaikan. Selain faktor motivasi, faktor kompensasi juga memengaruhi kinerja karyawan PT Asia Cocoa Indonesia. Karyawan mengharapkan *reward* dari perusahaan yaitu kompensasi atas usaha pekerjaan yang telah diberikan. Kompensasi yang diberikan oleh PT Asia Cocoa Indonesia dalam bentuk bonus yang diberikan setiap tahun sebelum Tahun Baru Imlek. Akan tetapi, karyawan merasa tidak puas atas bonus yang diterimanya karena pembagian kompensasi yang tidak adil.

Sistem kompensasi di PT Asia Cocoa Indonesia selain berdasarkan pada hasil penilaian *performance* karyawan setiap tahun, juga berdasarkan pada lamanya

karyawan tersebut mengabdikan pada perusahaan. Adanya rasa ketidakadilan ini disebabkan oleh karyawan baru yang memiliki beban kerja yang sama dengan seniornya tetapi bonus yang diterima memiliki perbedaan yang lumayan besar dimana senior mendapatkan bonus yang lebih tinggi. Hal ini mengakibatkan karyawan baru bekerja dengan semangat yang rendah.

Tabel 1.2 Perbedaan Penerimaan Bonus antara Karyawan Baru dengan Karyawan Lama pada PT Asia Cocoa Indonesia

Tahun	Bonus Karyawan Baru (Sudah bekerja 1-2 Tahun)	Bonus Karyawan Lama (Sudah bekerja > 2 Tahun)	Selisih
2014	Rp. 4,425,000	Rp. 6,050,000	Rp. 1,625,000
2015	Rp. 5,150,000	Rp. 7,058,000	Rp. 1,908,000
2016	Rp. 5,418,000	Rp. 7,520,000	Rp. 2,102,000
2017	Rp. 7,405,000	Rp. 9,644,000	Rp. 2,239,000
2018	Rp. 8,990,000	Rp. 11,549,000	Rp. 2,559,000

Sumber : Departemen HRD PT Asia Cocoa Indonesia

Tabel 1.2 di atas menunjukkan perbedaan penerimaan bonus antara karyawan baru yang sudah bekerja 1 sampai 2 tahun dengan karyawan lama yang sudah bekerja lebih dari 2 tahun pada PT Asia Cocoa Indonesia selama tahun 2014 sampai tahun 2018. Pada tahun 2014, terdapat selisih bonus yang diterima sebesar Rp. 1,625,000, dan Rp. 1,908,000 pada tahun 2015, Rp. 2,102,000 pada tahun 2016, Rp. 2,239,000 pada tahun 2017, Rp. 2,559,000 pada tahun 2018. Seperti yang telah dikemukakan sebelumnya, perusahaan memberikan kompensasi sebagai imbalan atas kontribusi yang telah disumbangkan karyawan. Hal ini berkaitan dengan usaha kerja karyawan, jika antara karyawan yang berbeda yang memiliki bobot pekerjaan yang sama, maka harusnya bonus yang diberikan dalam nilai yang sama. Terkecuali, *performance* karyawan buruk sehingga bonus yang diberikan juga akan berbeda dengan karyawan yang memiliki *performance* standar maupun bagus.

Untuk loyalitas karyawan yang mengabdikan lama, maka dapat dihargai dalam bentuk penghargaan yang lain. Pembagian bonus yang benar dan adil oleh perusahaan akan mendatangkan hal positif dari karyawan berupa semangat kerja meningkat karena karyawan berharap bonus yang diterima akan meningkatkan kualitas hidupnya. Selain faktor motivasi dan kompensasi, lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya dalam memengaruhi kinerja karyawan pada PT Asia Cocoa Indonesia. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan tentunya karyawan tidak bekerja sendiri tetapi dengan karyawan lain yang menjadi rekannya. Dalam pelaksanaan kerja sehari-hari antara sesama rekan kerja tentu tidak akan lepas dari yang namanya komunikasi.

Komunikasi antara sesama rekan masih kurang dimana terdapat kekurangan senior dalam mengajarkan sesuatu atau menjawab pertanyaan junior. Senior sering menganggap bahwa junior sudah mengerti dasar dan kebiasaan pelaksanaan kerja dalam perusahaan tetapi pada faktanya tidak. Ketika terjadi kesalahan, maka juniorlah yang akan disalahkan. Hal ini menghambat tumbuhnya rasa persaudaraan dikarenakan junior akan menyimpan rasa yang tidak senang terhadap senior dan membatasi dirinya untuk mendekati rekan lain hanya untuk masalah sebatas pekerjaan saja. Hal ini mengakibatkan hubungan sesama rekan kerja tidak harmonis.

Selain hubungan sesama rekan kerja, terdapat juga masalah hubungan antara atasan dengan bawahan dimana atasan sering mengharuskan bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan ataupun masalah yang terjadi tanpa peduli dengan kondisi sulit yang terjadi yang membuat bawahan susah untuk menyelesaikan pekerjaan

atau masalah tersebut. Hal ini mengakibatkan kinerja karyawan menurun karena kurangnya rasa kepedulian dari atasan. Berdasarkan latar belakang di atas dan mengingat betapa pentingnya mempelajari pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Asia Cocoa Indonesia Kota Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Mengacu pada latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah-masalah yang dapat teridentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi karyawan menurun yang dikarenakan tingkat kenaikan gaji pokok yang masih relatif rendah.
2. Karyawan jarang mendapatkan dorongan atau semangat dari atasan sehingga merasakan kurang diperhatikan.
3. Karyawan sulit menyampaikan masalah pekerjaan kepada atasan karena atasan jarang turun ke lapangan untuk memberikan arahan dan saran.
4. Adanya rasa tidak puas dan tidak adil di antara karyawan baru atas kompensasi dalam bentuk bonus yang diterimanya.
5. Komunikasi yang kurang efektif oleh karyawan yang lebih senior kepada karyawan baru.
6. Atasan lebih mementingkan hasil akhir daripada proses dan kurang peduli atas kendala yang dihadapi karyawan.
7. Kinerja karyawan PT Asia Cocoa Indonesia masih rendah.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka peneliti membatasi ruang lingkup masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian produksi PT Asia Cocoa Indonesia Kota Batam.
2. Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah peneliti kemukan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Asia Cocoa Indonesia Kota Batam?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Asia Cocoa Indonesia Kota Batam?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Asia Cocoa Indonesia Kota Batam?
4. Apakah motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Asia Cocoa Indonesia Kota Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini peneliti lakukan dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Asia Cocoa Indonesia Kota Batam. Adapun tujuan

yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Asia Cocoa Indonesia Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Asia Cocoa Indonesia Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Asia Cocoa Indonesia Kota Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Asia Cocoa Indonesia Kota Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Suatu penelitian dilaksanakan pasti memiliki hasil yang bermanfaat bagi semua pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Memberikan pengetahuan mengenai motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program S1 di Universitas Putera Batam.

2. Bagi Peneliti Lanjutan

Untuk memberikan informasi sebagai tambahan pengetahuan mengenai bagaimana pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktif dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk mengetahui faktor apa saja yang memengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi Institusi

Agar dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan bahan referensi untuk peneliti selanjutnya di fakultas ekonomi yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia terutama mengenai pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Motivasi

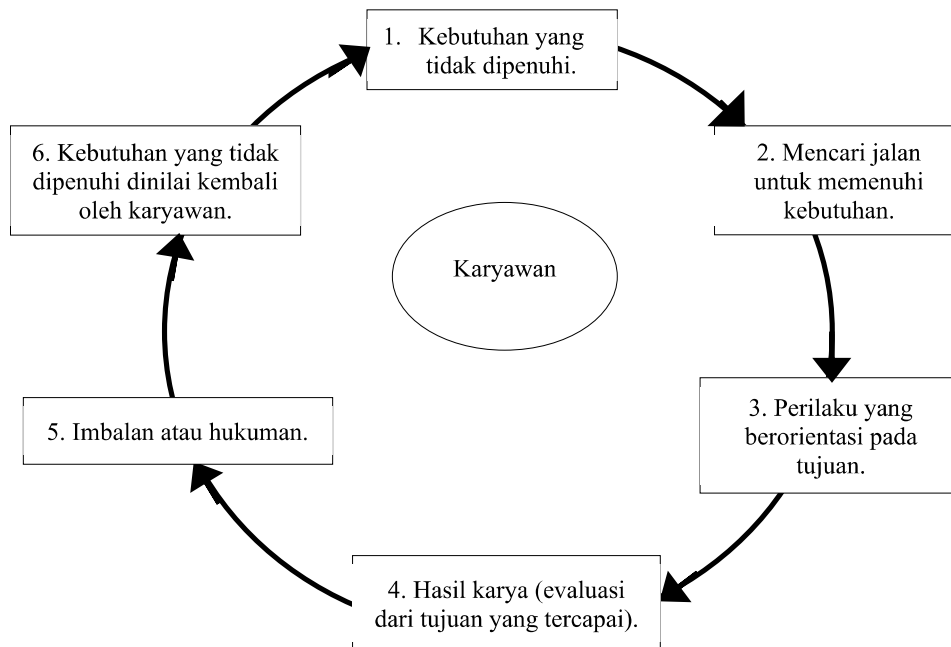
2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Jusmaliani (2014 : 180) menyatakan motivasi secara sederhana adalah aspek-aspek yang mendorong seseorang untuk bertingkah laku tertentu ke arah tujuan yang hendak dicapainya. Menurut Fahmi (2016 : 87), motivasi adalah upaya berperilaku untuk bekerja demi mencukupi apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan. Hamali (2016 : 134) memberikan definisi motivasi adalah sumber kekuatan penggerak yang membangkitkan semangat kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terkonsolidasi dengan seluruh daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya, Nurcahyani & Adnyani (2016) mengungkapkan motivasi dapat diartikan sebagai keadaan atau sikap seseorang yang terdorong untuk bekerja, berbuat dan memproduksi sebanyak mungkin.

Dari pengertian para ahli di atas, maka dapat disimpulkan pengertian motivasi adalah dorongan yang timbul dari seseorang sehingga membangkitkan gairah untuk bekerja secara maksimal demi mencapai tujuan yang ditetapkan.

2.1.1.2 Proses Motivasi

Proses timbulnya motivasi pada seseorang menurut Hasibuan (2012 : 150-151) mencakup 6 tahapan seperti gambar 2.1 di bawah ini:



Gambar 2.1 Proses Motivasi

Sumber : Hasibuan (2012)

a. Tujuan

Sebelum proses untuk memotivasi karyawan dimulai, perusahaan hendaknya menetapkan dulu apa tujuan organisasi yang hendak dicapai. Setelah tujuan ditetapkan, baru kemudian karyawan diarahkan ke tujuan yang hendak dicapai tersebut.

b. Mengetahui keinginan

Hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam proses memotivasi karyawan adalah mengetahui apa yang menjadi keinginan mereka. Perusahaan harus melihat keinginan ini tidak hanya dari sudut kepentingan pemimpin atau organisasi saja tetapi harus melihat dari sudut kepentingan karyawan.

c. Komunikasi yang efektif

Komunikasi yang baik antara pimpinan atau perusahaan dengan karyawan akan menunjang tercapainya proses motivasi sehingga dari dalam diri karyawan sendiri akan timbul dorongan untuk bekerja lebih baik. Perusahaan menyampaikan kepada karyawan apa yang akan diterimanya dengan syarat apa saja yang harus dilakukannya untuk memperoleh apa yang dijanjikan oleh perusahaan.

d. Integrasi tujuan

Tujuan perusahaan dan tujuan karyawan secara individu perlu dipadu menjadi satu dalam proses motivasi dimana tujuan perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan dan memperluas bisnisnya sedangkan tujuan karyawan secara individu adalah untuk memenuhi keperluan dan mencapai kepuasan kerja. Tujuan perusahaan tidak bisa dicapai jika tujuan karyawan belum tercapai dan sebaliknya.

e. Fasilitas

Fasilitas penting bagi karyawan sebagai faktor pendukung dalam melaksanakan tugasnya. Fasilitas yang lengkap dan memadai akan membantu karyawan dalam pekerjaan dan sebaliknya jika fasilitas kurang memadai, maka akan menghambat pekerjaan mereka.

f. *Team work*

Team work merupakan unsur penting yang harus dibentuk karena pada umumnya di dalam suatu organisasi terdapat banyak departemen atau divisi sehingga karyawan tidak hanya bekerja secara individu tetapi bekerja dalam tim juga untuk mencapai tujuan.

2.1.1.3 Tujuan Motivasi

Terdapat beberapa tujuan motivasi, antara lain sebagai berikut (Hasibuan, 2012 : 146):

- a. Meningkatkan akhlak dan kepuasan kerja karyawan,
- b. Menaikkan keproduktifan kerja karyawan,
- c. Menjaga stabilitas kerja karyawan,
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan,
- e. Memaksimalkan pengadaan karyawan,
- f. Membangun atmosfer dan jalinan kerja yang baik,
- g. Meningkatkan ketaatan, daya cipta, dan keikutsertaan kerja karyawan,
- h. Meningkatkan taraf ketenteraman karyawan,
- i. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya,
- j. Mempertinggi efisiensi pemakaian peralatan dan bahan mentah.

2.1.1.4 Indikator Motivasi

Afandi (2018 : 29-30) membagikan indikator motivasi kerja berdasarkan dua dimensi dengan rincian indikator seperti di bawah ini:

- a. Dimensi ketenteraman adalah gembira, senang dan bergairah karena sudah terpenuhinya kebutuhan. Indikator:
 1. Balas jasa.
 2. Kondisi kerja.
 3. Fasilitas kerja.
- b. Dimensi dorongan untuk mampu bekerja dengan semaksimal mungkin.
Indikator:

1. Prestasi kerja.
2. Pengakuan dari atasan.
3. Pekerjaan itu sendiri.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Sofyandi (2013 : 159) menyatakan kompensasi adalah suatu macam biaya yang perlu diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan harapan bahwa karyawan akan memberikan balasan dengan mencapai prestasi kerja. Prestasi kerja yang dicapai sudah tentu harus lebih besar dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Sinambela (2017 : 220), kompensasi merupakan total dari seluruh penghargaan yang dibagikan pada pegawai sebagai balasan atas pengorbanan mereka berikan kepada organisasi. Kasmir (2016 : 233) mendefinisikan kompensasi merupakan imbalan jasa yang dibagikan perusahaan kepada karyawannya (baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan). Kompensasi yang didefinisikan oleh Hamali (2016 : 80) yaitu seluruh bentuk apresiasi, baik yang berupa keuangan maupun non keuangan yang dibagikan kepada karyawan secara pantas dan adil atas sumbangan usaha kerja mereka yang diberikan dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dari pengertian para ahli di atas, maka dapat disimpulkan pengertian kompensasi adalah imbalan yang diberikan secara layak dan adil dari perusahaan kepada karyawan dalam bentuk keuangan maupun non keuangan sebagai penghargaan atas jasa yang telah diberikan dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.2 Jenis Kompensasi

Sinambela (2017 : 222) membagi kompensasi menjadi dua jenis menurut bentuk dan cara pemberiannya.

1. Kompensasi berdasarkan bentuknya.

Jenis kompensasi ini dibagi lagi menjadi kompensasi finansial seperti gaji dan kompensasi nonfinansial seperti promosi kerja. Kompensasi nonfinansial adalah balasan dalam wujud kepuasan kerja karyawan yang didapat dari pekerjaan yang dilakukannya atau dari lingkungan kerja dimana karyawan tersebut berada baik secara fisik maupun non fisik. Jenis kompensasi ini meliputi kepuasan kerja yang didapat karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya.

2. Kompensasi berdasarkan cara pemberiannya.

Jenis kompensasi ini dibagi menjadi dua macam, yaitu kompensasi finansial secara langsung dan kompensasi finansial secara tidak langsung. Kompensasi finansial secara langsung mencakup imbalan yang diterima karyawan seperti gaji, upah, bonus atau komisi sedangkan kompensasi finansial secara tidak langsung mencakup semua imbalan yang tidak disebutkan dalam kompensasi finansial secara langsung. Jenis kompensasi finansial secara tidak langsung ini diberikan dalam berbagai bentuk tunjangan seperti program jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek), BPJS Kesehatan dan cuti.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kompensasi

Sinambela (2017 : 234-235) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan perlu memandang faktor-faktor ini sebagai rintangan dan dasar pertimbangan dalam

menentukan berapa besar kompensasi yang harus dibagikan. Faktor-faktor tersebut di antaranya adalah:

a. Kinerja dan produktivitas kerja

Setiap perusahaan pasti menginginkan laba yang maksimal atas bisnisnya. Laba ini dapat berbentuk material dan nonmaterial. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan sehingga mereka dapat menyumbangkan usaha terbaiknya kepada organisasi. Sudah aturan pasti, organisasi tidak akan memberikan kepada karyawan kompensasi yang lebih dari kontribusi yang mereka sumbangkan.

b. Kemampuan membayar

Kemampuan organisasi dalam membayar akan berpengaruh terhadap pemberian kompensasi kepada karyawan. Jika kemampuan organisasi baik, maka kompensasi yang diberikan akan tinggi pula dan sebaliknya jika kemampuan organisasi kurang, maka kompensasi yang diberikan akan relatif rendah. Organisasi yang memberikan kompensasi di atas kemampuannya akan terancam bangkrut.

c. Kesiediaan membayar

Pemberian kompensasi tergantung pada kesiediaan organisasi dalam membayar. Kebanyakan organisasi sebenarnya memiliki kemampuan untuk membagikan kompensasi yang tinggi, tetapi tidak semuanya berkeinginan untuk memberikannya.

d. *Supply* dan *demand* tenaga kerja

Jumlah penawaran dan permintaan di pasar tenaga kerja akan memengaruhi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Jika seseorang berkemampuan dan

memiliki keterampilan rendah dibanding kemampuan dan keterampilan rata-rata tenaga kerja pada umumnya, maka kompensasi yang diterima akan relatif rendah juga.

e. Serikat pekerja

Serikat pekerja akan memengaruhi kebijakan perusahaan dalam memberikan kompensasi. Peran serikat pekerja dalam hal ini adalah berjuang untuk anggotanya dalam mendapatkan kompensasi yang adil, layak dan lazim. Jika kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai menurut serikat pekerja, maka perusahaan terkait akan dituntut.

f. Peraturan dan regulasi tentang ketenagakerjaan

Perusahaan dalam memberikan kompensasi perlu menjadikan undang-undang dan peraturan mengenai ketenagakerjaan yang berlaku sebagai dasar pertimbangannya. Kebijakan pemerintah ini bertujuan untuk melindungi karyawan diberikan kompensasi yang ditetapkan oleh perusahaan sewenang-wenangnya.

2.1.2.4 Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut Afandi (2018 : 194-195) diantaranya adalah:

1. Upah dan gaji

Biasanya upah diberikan berdasarkan sistem perjanjian kerja waktu tertentu. Banyak perusahaan swasta menerapkan sistem pembayaran ini kepada karyawan kontrak. Berbeda dengan upah, gaji diberikan dalam jumlah tertentu secara periodik seperti per minggu, per bulan atau per tahun.

2. Insentif

Insentif merupakan kompensasi khusus yang dibayarkan lebih oleh perusahaan di luar dari gaji atau upah yang diterima karyawan.

3. Tunjangan

Pada umumnya, tunjangan yang diberikan perusahaan berupa program jaminan kesehatan (BPJS Kesehatan), tunjangan liburan, rencana pensiun, tunjangan hari raya, dan tunjangan sejenis lainnya.

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah transportasi, tempat untuk ibadah, tempat parkir khusus untuk karyawan, atau kantin dan lain-lain yang dapat memberikan kenyamanan kepada karyawan perusahaan. Fasilitas dapat mencerminkan besaran yang signifikan dari kompensasi, terlebih bagi karyawan yang berposisi lebih tinggi dengan bayaran tinggi.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Rahman (2017 : 47) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai semua hal atau barang yang berada di sekitar karyawan, yang berwujud fisik maupun non fisik, yang memiliki potensi memengaruhi karyawan ketika bekerja secara langsung atau tidak. Pioh & Tawas (2016) menyatakan lingkungan kerja adalah himpunan lingkungan kerja pada suatu tempat yang berdampak pada gairah karyawan, serta daya produksi baik secara positif maupun negatif. Afandi (2018 : 65) memberikan definisi lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekeliling karyawan ketika bekerja dan berpotensi dalam memengaruhi kepuasan dan hasil

kerja karyawan. Di dalam lingkungan kerja terdapat fasilitas yang disediakan perusahaan guna membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Selanjutnya Muhammad, Adolfina, & Lumintang (2016) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan yang mampu memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Dari pengertian para ahli di atas, maka dapat disimpulkan pengertian lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekeliling karyawan, baik dalam bentuk fisik maupun non fisik, yang memengaruhi semangat, produktivitas serta kepuasan dalam bekerja sehingga berdampak pada hasil kerja akhir.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, Afandi (2018 : 66) menyebutkan ada beberapa faktor-faktor yang harus menjadi perhatian perusahaan, yaitu:

1. Gedung, bangunan atau konstruksi tempat kerja.
2. Ruangan tempat kerja yang lapang.
3. Sirkulasi udara yang baik.
4. Tersedianya tempat ibadah.
5. Tersedianya sarana transportasi karyawan.

2.1.3.3 Aspek Lingkungan Kerja

Afandi (2018 : 69-70) membagi lingkungan kerja menjadi beberapa komponen atau bagian. Komponen-komponen tersebut akan dijelaskan seperti di bawah ini:

1. Pelayanan kerja

Merupakan bagian yang sangat penting dan wajib diterapkan oleh organisasi kepada karyawan. Karyawan akan lebih bersemangat dan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, nama baik organisasi akan terjaga melalui produktivitas dan perilakunya jika perusahaan memberikan pelayanan yang baik. Biasanya, pelayanan karyawan mencakup hal-hal di antaranya, yaitu:

- a. Pelayanan konsumsi;
- b. Pelayanan kesehatan;
- c. Pelayanan *toilet* pada tempat kerja, dan lain-lain.

2. Suasana kerja

Perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk karyawan merasa nyaman ketika mengerjakan tugasnya. Suasana kerja melingkupi pencahayaan yang baik, temperatur ruangan yang sesuai, suara bising yang bisa dikontrol, efek penggunaan corak warna dan luas ruangan yang cukup untuk bergerak serta perlindungan ketika bekerja.

3. Hubungan karyawan

Hubungan sosial pada lingkungan kerja akan memengaruhi produktivitas yang dihasilkan karyawan karena adanya keterkaitan antara motivasi, semangat dan gairah kerja dengan hubungan antar karyawan. Apabila hubungan antar karyawan tidak harmonis, maka motivasi, semangat dan gairah kerja akan rendah yang berakibat pada menurunnya produktivitas kerja.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Erwansyah & Sulastini (2018), lingkungan kerja dapat dinilai dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Atmosfer kerja

Karyawan menghendaki atmosfer kerja yang nyaman dan kondusif. Atmosfer kerja yang kondusif meliputi pencahayaan yang baik, suara yang tenang dan tidak ribut, keamanan dan keselamatan dalam bekerja, suhu yang memadai. Semua ini dapat memengaruhi kinerja karyawan.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yang rukun dan akrab serta saling kerja sama merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Dalam proses mendukung kelancaran kerja, karyawan membutuhkan fasilitas kerja yang lengkap dan terbaru yang disediakan oleh perusahaan. Fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak mutakhir sudah cukup untuk menunjang kelancaran dalam bekerja.

Selain indikator-indikator diatas, lingkungan kerja juga dapat diukur melalui indikator berikut ini (Fadillah, Sulastini, & Hidayati, 2017):

1. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan

Merupakan suatu hubungan yang bersangkutan paut dengan masalah pekerjaan. Karyawan harus mampu mengelola hubungan baik dengan atasan serta atasan dan bawahan selalu bekerja sama untuk menggapai tujuan organisasi.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku karyawan yang telah dicapainya dalam pengerjaan tugas-tugas yang merupakan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rentang waktu yang ditentukan (Kasmir, 2016 : 182). Faisal Amir (2015 : 5) memberikan pengertian kinerja merupakan sesuatu yang ditampilkan oleh karyawan dalam suatu proses yang berkenaan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Faisal Amir (2015 : 5) juga mengatakan kinerja bukan akhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi bentuk keseluruhan yang dimulai dari komponen kegiatan *input*, proses, *output* dan bahkan *outcome*. Riniwati (2016 : 168) menyatakan bahwa kinerja (*job performance*) merupakan teori psikologi yang mengkaji proses bagaimana perilaku seseorang dalam bekerja yang mampu menghasilkan baik berupa produk atau fikiran untuk mencapai tujuan dari pekerjaannya. Selanjutnya, Bagia (2015 :146) mendefinisikan kinerja (*performance*) ialah catatan dari hasil (*outcome*) yang diproduksi dari manfaat sebuah pekerjaan tertentu dan aktivitas selama kurun waktu yang ditetapkan.

Dari pengertian para ahli di atas, maka dapat disimpulkan pengertian kinerja merupakan pencapaian seseorang dalam bekerja untuk menghasilkan sesuatu melalui proses penyelesaian tugas atau tanggung jawab yang telah ditetapkan dalam rentang waktu yang ditentukan.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Tidak ada satupun organisasi yang menginginkan kinerja karyawan menurun, oleh sebab itu ada baiknya jika perusahaan mencari tahu faktor-faktor apa saja yang

dapat memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2016 : 189-193), adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil atau perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Syarat dasar seseorang menjadi karyawan adalah memiliki kemampuan dan keahlian sesuai bidang pekerjaannya. Kemampuan dan keahlian karyawan berbanding lurus dengan kinerja yang dihasilkan. Artinya, karyawan yang mempunyai kemampuan dan keahlian yang optimal akan menunjukkan kinerja yang optimal pula dan sebaliknya jika karyawan mempunyai kemampuan dan keahlian yang tidak baik, maka kinerja yang ditunjukkan juga akan kurang karena tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar.

2. Pengetahuan

Yang dimaksud disini adalah pengetahuan atau pemahaman karyawan tentang tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki pemahaman yang baik tentang tugasnya akan memudahkan dirinya untuk menyelesaikan tugas tersebut. Sebaliknya karyawan yang memiliki pemahaman rendah tentang tugasnya akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas rendah sehingga memengaruhi kinerjanya.

3. Rencana kerja

Rencana kerja yang baik akan mempermudah karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk menggapai tujuan. Sebaliknya, rencana kerja yang kurang baik akan menyebabkan karyawan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan

baik. Di sini tindakan perusahaan dibutuhkan untuk menyiapkan rencana kerja yang baik.

4. Kepribadian

Merupakan karakter, sifat dan tingkah laku yang dimiliki karyawan. Karyawan yang berkepribadian baik akan melakukan pekerjaannya dengan serius karena merupakan tanggung jawab yang harus dipenuhi dan hasil pekerjaan akan berkualitas tinggi. Sebaliknya, karyawan yang berkepribadian buruk akan melakukan pekerjaannya dengan tidak serius sehingga hasil pekerjaan akan berkualitas rendah.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja penting bagi karyawan karena merupakan sumber dorongan mereka dalam bekerja. Jika karyawan memiliki motivasi kerja tinggi, maka karyawan akan lebih terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Sebaliknya, karyawan yang memiliki motivasi rendah akan kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan sehingga memberikan hasil akhir yang kurang baik.

6. Kepemimpinan

Merupakan cara seorang pemimpin dalam memengaruhi bawahannya untuk melakukan perintah yang diberikannya. Karyawan akan melakukan perintah dengan baik jika pemimpin memerintah dengan jelas dan baik. Tetapi jika pemimpin memerintah dengan kasar dan perintah yang diberikan tidak jelas, maka akan mengakibatkan karyawan melaksanakan perintah dengan kurang senang sehingga hasil yang diberikan nantinya akan tidak baik.

7. Gaya kepemimpinan

Adalah tingkah laku seorang pimpinan dalam memberikan perintah kepada bawahannya. Masing-masing pemimpin dalam mengelola karyawannya memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda pula. Hal ini disesuaikan dengan kondisi perusahaan, gaya kepemimpinan apa yang diperlukan.

8. Budaya perusahaan

Adalah adat kebiasaan yang ada di dalam suatu organisasi. Norma dan kebiasaan ini dianut dan harus dipatuhi oleh semua karyawan suatu perusahaan. Karyawan yang patuh pada budaya organisasinya akan mampu meningkatkan kinerjanya dan karyawan yang tidak mematuhi akan mengakibatkan kinerjanya menurun.

9. Kepuasan kerja

Adalah rasa bahagia atau suka pada seseorang dalam melakukan tugasnya. Jika karyawan merasa senang dan menyukai pekerjaannya, maka akan memberikan hasil kerja yang baik dan sebaliknya karyawan yang merasa tidak senang dan tidak menyukai pekerjaannya akan memberikan hasil kerja yang buruk.

10. Lingkungan kerja

Adalah tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan dan kondusif mampu meningkatkan hasil kerja karyawan menjadi lebih optimal, karena tidak ada rintangan pekerjaan. Sebaliknya, hasil kerja karyawan akan menurun jika lingkungan kerja yang mereka berada tidak nyaman dan tidak kondusif.

11. Loyalitas

Adalah tingkat ketaatan karyawan untuk terus bekerja dan mendukung organisasi dalam kondisi apapun yang terjadi. Karyawan yang disebut memiliki loyalitas tinggi tidak akan membocorkan atau menjual rahasia perusahaan kepada orang lain. Loyalitas ini mampu meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan seolah merasa perusahaan merupakan miliknya sendiri sehingga mereka akan bekerja lebih baik lagi

12. Komitmen

Merupakan ketaatan karyawan dalam mematuhi kebijakan atau peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan yang berkomitmen akan berusaha untuk menepati apa yang menjadi kesepakatan antara mereka dengan perusahaan. Tindakan untuk menepati janji ini akan memengaruhi kinerja karyawan.

13. Disiplin kerja

Merupakan upaya karyawan untuk melaksanakan semua aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan secara sungguh-sungguh. Mulai dari masuk kerja tepat waktu, menjalankan perintah dari atasan dengan baik dan lain-lain. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerjanya.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang Dipengaruhi Kinerja

Selain dipengaruhi oleh faktor-faktor di atas, kinerja juga dapat memengaruhi variabel lain (Kasmir, 2016 : 195-196). Artinya, dengan memperoleh kinerja yang baik, maka akan memengaruhi variabel lain, demikian pula sebaliknya kinerja dipengaruhi oleh variabel lain. Berikut ini terdapat beberapa faktor yang dipengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung, di antaranya yaitu:

1. Kompensasi

Ialah imbalan yang dikeluarkan oleh perusahaan sebagai bentuk balas jasa kepada karyawannya. Karyawan yang berkinerja baik pastinya akan mendapatkan imbalan contohnya mendapatkan kenaikan gaji atau bentuk tunjangan lainnya. Dan sebaliknya, jika kinerja karyawan tidak baik akan menyebabkan turunnya gaji atau tunjangan lain yang diperolehnya. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan disesuaikan dengan kebijakan dan peraturan masing-masing perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan kinerja akan memengaruhi kompensasi karyawannya.

2. Jenjang karier

Merupakan tindakan apresiasi perusahaan terhadap karier karyawan. Karyawan yang berprestasi dan berkinerja baik tentu akan diberikan peningkatan karier berupa kenaikan jabatan atau pangkat. Dan sebaliknya, karyawan yang memiliki kinerja di bawah standar akan diberikan *punishment* berupa tidak adanya kenaikan karier dan bahkan penurunan karier. Dapat kita simpulkan bahwa kinerja karyawan akan memengaruhi karier mereka.

3. Citra karyawan

Citra merupakan gambaran atau penilaian terhadap seseorang atas sesuatu hal yang dilakukannya. Artinya, karyawan yang berkinerja baik akan diberikan penghargaan. Orang-orang disekitarnya akan mengaguminya dan melihatnya sebagai contoh yang patut diteladani. Dan sebaliknya, karyawan yang berkinerja buruk akan menyebabkan buruk juga citra dirinya di pandangan orang lain. Citra karyawan yang buruk akan menyebabkan dirinya menjadi bahan pergunjungan orang lain.

2.1.4.4 Indikator Kinerja

Kasmir (2016: 208-210) memberikan beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Kinerja karyawan dapat diukur dengan melihat kualitas (mutu) dari hasil pekerjaan. Kualitas merupakan hierarki dimana hasil dari suatu pekerjaan atau kegiatan menghampiri titik ideal. Semakin ideal sebuah hasil pekerjaan, maka kinerjanya semakin optimal dan sebaliknya, jika mutu hasil pekerjaan rendah, maka kinerja akan rendah juga.

2. Kuantitas (jumlah)

Kinerja karyawan juga dapat diukur dengan melihat kuantitas (jumlah) yang dihasilkan. Kuantitas (jumlah) adalah hasil kerja yang dinyatakan dengan satuan unit, mata uang atau bentuk yang lain. Khusus untuk beberapa pekerjaan telah ditetapkan kuantitas (jumlah) yang perlu dicapai karyawan. Perusahaan tentunya mengharapkan karyawan mampu mencapai kuantitas sesuai yang telah ditetapkan atau melebihi.

3. Waktu (jangka waktu)

Terdapat beberapa pekerjaan yang terdapat tenggat waktu tertentu untuk menghabiskan pekerjaannya. Artinya, karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaan dalam batas waktu minimal dan maksimal yang ditentukan. Jika tidak mampu, maka kinerja karyawan tersebut dinilai kurang, demikian pula sebaliknya.

4. Penekanan biaya

Setiap perusahaan tentunya sudah membuat anggaran biaya untuk masing-masing aktivitas sebelum aktivitas tersebut dijalankan. Anggaran biaya tersebut merupakan patokan bagi masing-masing departemen atau aktivitas supaya tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5. Pengawasan

Hampir semua jenis pekerjaan yang sedang berjalan perlu dilakukan pengawasan. Pada umumnya kondisi suatu pekerjaan sering berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh sebab itu, perusahaan perlu mengawasi setiap aktivitas pekerjaan yang sedang berjalan supaya tidak menyimpang.

6. Hubungan antar karyawan

Pengukuran kinerja berkaitan dengan hubungan kerja sama atau keharmonisan antar karyawan dan atasan. Hubungan ini juga sering dideskripsikan sebagai hubungan antar perseorangan. Hubungan antar perseorangan akan mewujudkan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan antar karyawan satu dengan karyawan lain untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.1.5 Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

2.1.5.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berlandaskan penjelasan Hasibuan (2012 : 141), motivasi penting karena merupakan faktor penyebab, penyalur dan pendukung tingkah laku seseorang untuk mau bekerja keras dan bergairah mencapai hasil kerja yang maksimal. Karyawan yang mempunyai kemampuan dan keterampilan kerja tinggi akan tidak ada artinya

jika karyawan tersebut tidak mau bekerja keras. Setiap orang memiliki kebutuhan dan keinginan yang ingin dipenuhi. Motif seperti inilah yang akan mendorong manusia untuk bekerja keras, hanya saja kebutuhan dan keinginan masing-masing orang berbeda. Atasan harus mampu mengidentifikasi kebutuhan dan keinginan masing-masing karyawan untuk dipenuhi sehingga karyawan termotivasi. Karyawan yang memiliki motivasi akan memberikan usaha yang signifikan untuk mencapai tujuan perusahaan tempat mereka bekerja. Karyawan yang tidak memiliki motivasi akan melaksanakan pekerjaan dengan usaha yang minimum (Hamali, 2016 : 130-131).

Motivasi dan kinerja memiliki hubungan yang berbanding lurus. Artinya, jika seorang karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan meningkat. Demikian pula sebaliknya jika motivasi seseorang menurun, maka jelas kinerjanya pun akan turun (Noor, 2017 : 87).

2.1.5.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Kompensasi bermakna artinya bagi perusahaan dan karyawan. Kompensasi diberikan oleh perusahaan sebagai wujud penghargaan kepada karyawan atas kontribusinya dalam bekerja untuk mencapai tujuan. Dengan program kompensasi, dapat menunjukkan bahwa perusahaan berupaya untuk mempertahankan karyawannya yang dipandang sebagai aset utama dalam menjalankan bisnisnya. Pada sisi karyawan, kompensasi penting bagi mereka untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarga. Apabila kompensasi diatur dengan adil dan baik hal ini akan mendukung organisasi dalam menggapai tujuan dan mendapatkan, merawat dan melindungi karyawan dengan baik. Sebaliknya, apabila kompensasi jauh dari

harapan karyawan, kemungkinan mereka akan memilih meninggalkan perusahaan sehingga akan merugikan perusahaan karena akan membutuhkan rekrutmen kembali (Sinambela, 2017: 224).

Perusahaan yang memberikan kompensasi yang layak akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat terealisasi karena kebutuhan karyawan terpenuhi sehingga timbulnya kepuasan kerja yang akan meningkatkan kinerja. Jika kompensasi yang diberikan bahkan tidak dapat memenuhi kebutuhan minimal karyawan, maka akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan sehingga berdampak negatif pada kinerja dimana kinerja karyawan menurun.

2.1.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Organisasi boleh dikatakan sebagai rumah kedua bagi karyawan karena di sinilah mereka menghabiskan sebagian besar waktu dalam hidupnya selain di rumah sendiri. Oleh karena itu, lingkungan kerja menjadi faktor penting yang harus diperhatikan oleh manajemen dan atasan. Lingkungan kerja dibedakan menjadi lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi penerangan, kebisingan, temperatur ruangan dan lain lain sedangkan lingkungan kerja non fisik berupa hubungan sosial karyawan pada perusahaan. Hampir seluruh proses produksi dijalankan oleh karyawan dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, jika terdapat salah satu komponen pada lingkungan kerja yang tidak sesuai, maka akan memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan akan bekerja dengan optimal dan memberikan hasil kinerja yang baik jika berada dalam lingkungan kerja yang kondusif, sebaliknya karyawan akan malas bekerja, cepat capek dan memberikan hasil kinerja yang buruk jika berada dalam lingkungan kerja yang tidak kondusif.

2.1.5.4 Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2017) dengan judul: “Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan: (Studi Kasus PT Infimedia Solusi Pratama)” menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Infimedia Solusi Pratama. Berdasarkan matriks hasil penelitian, diperoleh nilai *R Square* dari pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen dimana variabel independen yang memiliki nilai koefisien determinasi paling tinggi ialah motivasi. Jadi, variabel independen yang memiliki pengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan adalah motivasi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Infimedia Solusi Pratama, maka disarankan kepada PT Infimedia Solusi Pratama untuk meningkatkan motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terutama motivasi tanpa mengabaikan kompensasi dan lingkungan kerja. Perusahaan dapat memotivasi karyawan dengan memberikan penghargaan menyediakan fasilitas yang memadai dan lain-lain.

Untuk variabel selain motivasi, dilakukan dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan menyediakan lingkungan kerja yang kondusif dengan meningkatkan komunikasi antara sesama karyawan atasan dan bawahan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu yang variabel-variabelnya ada hubungannya dengan variabel yang diambil oleh peneliti dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Kasenda (2013)	Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado	X ₁ : Kompensasi X ₂ : Motivasi Y: Kinerja karyawan	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Rukmini (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Roda Jati Karanganyar Tahun 2016	X ₁ : Kompensasi X ₂ : Lingkungan kerja Y: Kinerja karyawan	Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3.	Nurchayani & Adnyani (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	X ₁ : Kompensasi X ₂ : Motivasi Y: Kinerja karyawan Z: Kepuasan kerja	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Lestari (2017)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan: (Studi Kasus PT Infimedia Solusi Pratama)	X ₁ : Motivasi X ₂ : Kompensasi X ₃ : Lingkungan kerja Y: Kinerja karyawan	Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh antara motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.
5.	Polakitan, Sendow, & Lumintang (2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Wahana Tata Manado	X ₁ : Kepemimpinan X ₂ : Kompensasi X ₃ : Lingkungan kerja Y: Kinerja karyawan	Kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

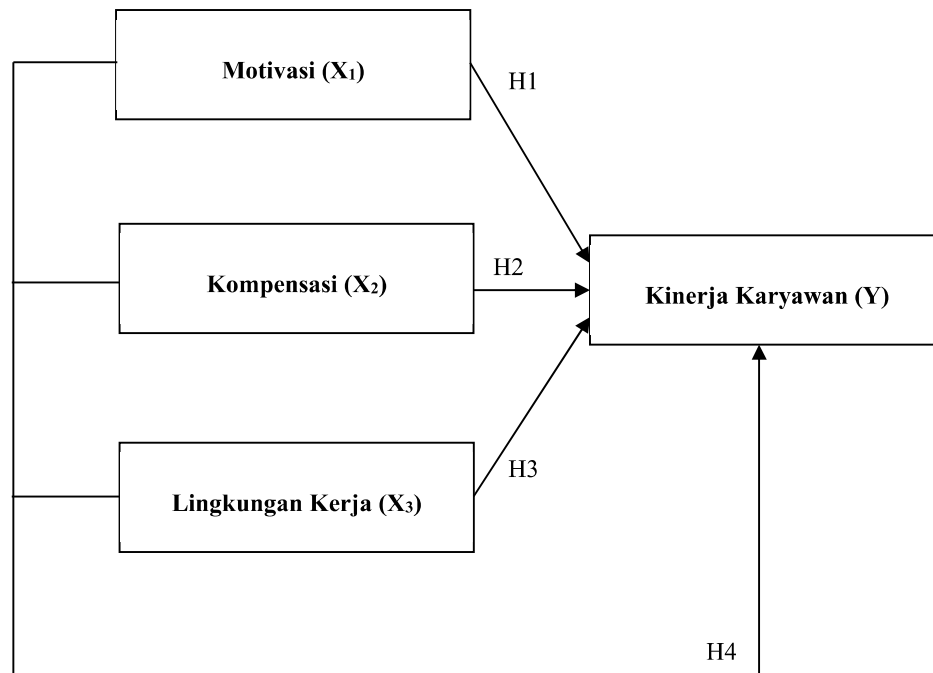
Tabel 2.1 Lanjutan

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
6.	Jeffrey & Dantes (2017)	<i>The Effect of Leadership, Work Motivation, Work Environment toward Employees' Performance</i>	X ₁ : Kepemimpinan X ₂ : Motivasi kerja X ₃ : Lingkungan kerja Y: Kinerja karyawan	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
7.	Siddiqi & Tangem (2018)	<i>Impact of Work Environment, Compensation and Motivation on the Performance of Employees in the Insurance Companies of Bangladesh</i>	X ₁ : Lingkungan kerja X ₂ : Kompensasi X ₃ : Motivasi Y: Kinerja karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Rinto & Syah (2018)	<i>The Influence of Compensation and Motivation towards the Performance Mediated by Organizational Commitment: Study on HR & GA Employees in PT. Gajah Tunggal Tbk, Indonesia</i>	X ₁ : Kompensasi X ₂ : Motivasi Y: Kinerja Z: Komitmen organisasi	Kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja.
9.	Qatmeemal marhoon, Mohdnoor, Marai.A.D. Abdalla, & Musbah (2017)	<i>Effect of Motivation on Employees' Performance and Employees' Commitment</i>	X: Motivasi Y ₁ : Kinerja Y ₂ : Komitmen karyawan	Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja dan komitmen karyawan.
10	Setiadi, Setiadi, & Indroyono (2016)	<i>The Effect of Compensation and Work Motivation on Employee Performance at Semen Indonesia Limited Company</i>	X ₁ : Kompensasi X ₂ : Motivasi kerja Y: Kinerja karyawan	Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Peneliti, 2018

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan paduan mengenai hubungan antar variabel yang di susun dari berbagai konsep yang telah diuraikan (Sugiyono, 2015 : 129). Penelitian ini menguji bagaimana pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas terhadap kinerja karyawan bagian produksi sebagai variabel terikat pada PT Asia Cocoa Indonesia Kota Batam, untuk itu penulis menyajikan kerangka pemikiran sebagai berikut.



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

Sumber : Peneliti, 2018

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat temporer terhadap persoalan yang masih bersifat praduga karena masih perlu diuji keabsahannya (Fitrah & Luthfiyah, 2017 : 128). Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Asia Cocoa Indonesia Kota Batam.
- H2: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Asia Cocoa Indonesia Kota Batam.
- H3: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Asia Cocoa Indonesia Kota Batam.
- H4: Motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Asia Cocoa Indonesia Kota Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode deskriptif sebagai metode analisis dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian dengan cara mengolah dan menganalisis data (baik primer maupun sekunder) yang telah dikumpulkan dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial kemudian ditarik kesimpulannya untuk membuktikan hipotesis yang sudah dirumuskan (Sugiyono, 2015 : 36). Metode deskriptif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai masalah-masalah yang ada dan sedang terjadi waktu sekarang atau pada waktu lampau (Hamdi, 2014 : 5). Penelitian deskriptif bertujuan untuk menjelaskan suatu keadaan sosial tertentu (Morissan, 2017 : 37). Menurut Sugiyono (2015 : 35), metode kuantitatif merupakan metode penelitian dengan landasan paham positivisme yang berfungsi untuk meneliti sebuah populasi atau sampel tertentu dengan cara pengumpulan data yang menggunakan instrumen penelitian dan teknik analisis data bersifat kuantitatif atau statistik (berguna untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *survey*, yaitu jenis penelitian yang sampelnya diambil dari karyawan bagian produksi pada PT Asia Cocoa Indonesia Kota Batam sebagai populasi dengan pengumpulan data melalui kuesioner.

3.2 Operasional Variabel

Operasional variabel adalah suatu teknik merendahkan variabel-variabel yang

terdapat di dalam masalah penelitian menjadi elemen-elemen terkecil sehingga dapat diketahui pengelompokan ukurannya dan mempermudah peneliti untuk mendapatkan data yang dibutuhkan bagi penilaian masalah penelitian. Operasionalisasi variabel ini dilakukan dengan cara memandang sudut perilaku atau properti yang dimiliki oleh konsep dari variabel. Hal ini kemudian diterjemahkan menjadi elemen yang dapat diteliti dan diukur (Indrawati, 2015 : 124). Untuk mengukur variabel tersebut, peneliti menggunakan skala *Likert* karena data akan dikumpulkan melalui pembagian kuesioner (angket). Skala *Likert* yaitu skala pengukuran yang berguna untuk menilai perilaku responden dengan membubuhkan posisi pendapatnya sesuai perasaan yang terjadi secara berturut-turut atau kontinum dari sikap “sangat positif” sampai dengan sikap “sangat negatif” terhadap suatu sasaran psikologis (Habiby, 2017 : 28).

Menurut Sugiyono (2015 : 168), jika skala *Likert* yang digunakan dalam penelitian, maka setiap variabel yang hendak diukur dirincikan menjadi indikator variabel. Setelah itu, indikator yang sudah dirincikan dijadikan sebagai dasar dalam penyusunan pernyataan atau pertanyaan. Variabel penelitian merupakan suatu ciri dan sifat atau nilai orang, faktor, perlakuan terhadap fenomena atau aktivitas yang memiliki sifat tersendiri yang ditentukan oleh peneliti untuk diuji dan ditarik kesimpulannya (Siyoto & Sodik, 2015 : 50). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua macam variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen.

3.2.1 Variabel Dependen

Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan ciri atau keunikan yang

bergantung atau dipengaruhi oleh variabel lainnya atau variabel bebas (Asroi & Hidayat, 2016 : 4). Untuk penelitian ini, variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel kinerja karyawan dengan indikator menurut Kasmir (2016 : 208-210) sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu).
2. Kuantitas (jumlah).
3. Waktu (jangka waktu).
4. Penekanan biaya.
5. Pengawasan.
6. Hubungan antar karyawan.

3.2.2 Variabel Independen

Variabel bebas (*independent variable*) merupakan suatu variabel yang variasi nilainya akan mempengaruhi nilai variabel yang lain (Mustafa, 2013 : 23). Untuk penelitian ini, variabel bebas (*independent variable*) pertama (X_1) adalah variabel motivasi dengan indikator menurut Afandi (2018 : 29-30) sebagai berikut:

1. Balas jasa.
2. Kondisi kerja.
3. Fasilitas kerja.
4. Prestasi kerja.
5. Pengakuan dari atasan.
6. Pekerjaan itu sendiri.

Variabel bebas (*independent variable*) kedua (X_2) adalah variabel kompensasi dengan indikator menurut Afandi (2018 : 194-195) sebagai berikut:

1. Upah dan gaji.
2. Insentif.
3. Tunjangan.
4. Fasilitas.

Variabel bebas (*independent variable*) ketiga (X_3) adalah variabel lingkungan kerja dengan indikator menurut Erwansyah & Sulastini (2018) dan Fadillah, Sulastini, & Hidayati (2017) sebagai berikut:

1. Atmosfer kerja.
2. Hubungan dengan rekan kerja.
3. Tersedianya fasilitas kerja.
4. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan.

Untuk keseluruhan variabel, definisi dan indikator variabel serta skala pengukuran data yang digunakan dapat dilihat pada tabel 3.1 di bawah ini.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Motivasi (X_1)	Motivasi secara sederhana adalah aspek-aspek yang mendorong seseorang untuk bertingkah laku tertentu ke arah tujuan yang hendak dicapainya (Jusmaliani, 2014 : 180).	1. Balas jasa 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas kerja 4. Prestasi kerja 5. Pengakuan dari atasan 6. Pekerjaan itu sendiri	<i>Likert</i>
Kompensasi (X_2)	Kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi (Sinambela, 2017 : 220).	1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	<i>Likert</i>

Tabel 3.1 Lanjutan

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X ₃)	Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekeliling para karyawan yang mampu mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaan (Muhammad et al., 2016).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atmosfer kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja 4. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan 	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam mengerjakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu rentang waktu tertentu (Kasmir, 2016 : 182).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 5. Hubungan antar karyawan 	<i>Likert</i>

Sumber: Peneliti, 2018

3.3 Populasi dan Sampel

Dalam melakukan sebuah penelitian, data-data yang diperlukan akan dikumpulkan dari populasi yang menjadi objek penelitian. Terkadang hanya sebagian dari populasi yang akan dijadikan sebagai sampel penelitian dan sebaliknya seluruh populasi akan dijadikan sampel untuk diteliti. Untuk menentukan berapa jumlah dari populasi yang akan kita jadikan sampel, maka diperlukan teknik-teknik pengambilan sampel sehingga penelitian bisa berlanjut untuk memperoleh kesimpulan dari variabel-variabel yang diteliti.

3.3.1 Populasi

PT Asia Cocoa Indonesia terdiri atas 7 departemen, yaitu departemen *Production, Maintenance, Warehouse & Logistic, QA/QC, HR & Admin, Purchasing / Receiving Store* dan *Finance & Accounting* dengan total karyawan per departemen pada tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3.2 Data Jumlah Karyawan PT Asia Cocoa Indonesia

Departemen	Sub Departemen	Pria	Wanita
<i>Production</i>	<i>NAR 1</i>	26	1
	<i>NAR 2</i>	56	0
	<i>Powder</i>	66	0
	<i>Planner</i>	0	3
	<i>Production</i>	10	1
<i>Maintenance</i>	<i>NAR 1 & 2</i>	18	2
	<i>Powder</i>	6	0
	<i>Facility</i>	24	0
<i>Warehouse & Logistic</i>	<i>Bean</i>	9	4
	<i>Finish Goods</i>	27	1
	<i>Shipping</i>	2	5
<i>QA / QC</i>		22	4
<i>HR & Admin</i>	<i>HR</i>	2	7
	<i>Security</i>	25	0
<i>Purchasing / Receiving Store</i>		3	3
<i>Finance & Accounting</i>		0	4
Total		296	35

Sumber: Departemen HRD PT Asia Cocoa Indonesia

Berdasarkan pada tabel 3.2, populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT Asia Cocoa Indonesia Kota Batam yang berjumlah sebanyak 331 orang.

3.3.2 Sampel

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *nonprobability sampling*. Sugiyono (2015 : 154) mendefinisikan *nonprobability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama kepada setiap elemen atau anggota pada populasi untuk dijadikan sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *sampling purposive*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2015 ; 156). Berdasarkan teknik *sampling* yang digunakan di atas, maka sampel pada penelitian ini dibatasi pada departemen produksi saja, yaitu sebanyak 163 responden.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan dua sumber data berupa data primer dan data sekunder sebagai teknik pengumpulan data.

1. Data Primer

Data primer adalah jenis data yang diperoleh secara langsung dari sumber data pertama di tempat penelitian atau objek penelitian (Bungin, 2017 : 132). Data primer pada penelitian ini diperoleh melalui pembagian kuesioner kepada karyawan bagian produksi PT Asia Cocoa Indonesia Kota Batam sebanyak 163 responden. Menurut Narbuko & Achmadi (2016 : 76), metode kuesioner adalah suatu daftar yang memuat kumpulan pernyataan atau pertanyaan tentang suatu fenomena atau sektor yang akan diteliti. Kuesioner yang dibagikan berisi item-item pernyataan yang berkaitan dengan variabel motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Pembagian kuesioner kepada responden dapat dilakukan dengan cara (Sanusi, 2011 : 109):

1. Dibagikan secara langsung kepada responden (*face to face*) oleh peneliti.
2. Dengan mengirim kuesioner bersama benda lain, misalkan bingkisan, buku dan lain sebagainya.
3. Menyediakan tempat untuk meletak kuesioner pada daerah-daerah yang memiliki arus pengunjung yang tinggi.
4. Dikirim dengan menggunakan jasa pengiriman, faksimile dan *e-mail*.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh orang lain dan telah tersipkan sehingga peneliti hanya perlu menyalin data tersebut untuk keperluan penelitiannya (Mustafa, 2013 : 92). Untuk data penelitian yang lebih lengkap, maka peneliti mengumpulkan data dari perusahaan (sumber internal) sebagai data pendukung dan pedoman penulisan dan penyusunan skripsi berupa jurnal dan skripsi peneliti lain. Untuk kelengkapan data penelitian, maka dilakukan studi dokumentasi dengan cara mengumpulkan dan mempelajari data atau informasi yang telah diperoleh dari perusahaan (sumber internal), jurnal dan skripsi sebagai pedoman dalam penulisan dan penyusunan skripsi.

3.4.2 Alat Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan alat pengumpulan data berupa kuesioner yang berisi daftar pernyataan yang berkaitan dengan variabel motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja kemudian dibagikan kepada semua responden sebanyak 163 orang. Kuesioner yang dibagikan terdiri atas 27 item pernyataan dengan rincian seperti di bawah ini.

1. Motivasi sebanyak 8 item pernyataan.
2. Kompensasi sebanyak 5 item pernyataan.
3. Lingkungan kerja sebanyak 6 item pernyataan.
4. Kinerja karyawan sebanyak 8 item pernyataan.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Skala *Likert* merupakan teknik laporan pribadi bagi penilaian sikap dimana subjek atau responden diminta untuk mencantumkan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka pada kuesioner terhadap masing-masing pernyataan

(Nugraha, 2014 : 11). Menurut Sugiyono (2015 : 168), jika skala *Likert* yang digunakan dalam penelitian, maka setiap variabel yang hendak diukur dirincikan menjadi indikator variabel. Setelah itu, indikator yang sudah dirincikan dijadikan sebagai dasar dalam penyusunan pernyataan atau pertanyaan. Jawaban dengan menggunakan skala pengukuran ini memiliki tingkatan dari “sangat positif”, “positif”, “netral”, “negatif” sampai dengan “sangat negatif”, dapat juga berupa kata-kata lain dengan pemberian skor seperti di bawah ini.

- | | |
|--|---------------|
| 1. Sangat setuju/selalu/sangat positif | diberi skor 5 |
| 2. Setuju/sering/positif | diberi skor 4 |
| 3. Ragu-ragu/kadang-kadang/netral | diberi skor 3 |
| 4. Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif | diberi skor 2 |
| 5. Sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat negatif | diberi skor 1 |

3.5 Metode Analisis Data

Berikut metode-metode analisis data yang digunakan oleh peneliti untuk menguji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Sugiyono (2015 : 238) menyatakan statistik deskriptif merupakan statistik yang berguna buat mengkaji data penelitian dengan mendeskripsikan atau memberikan gambaran data penelitian yang sudah dikumpulkan tanpa berniat untuk menarik kesimpulan yang berlaku secara umum. Priyastama (2017: 11) mengatakan bahwa dengan menggunakan analisis statistik deskriptif, maka informasi data yang didapatkan akan lebih lengkap. Analisis statistik deskriptif ini dilakukan dengan menguji hipotesis deskriptif. Hasil dari analisis ini adalah apakah hipotesis

penelitian yang sudah dirumuskan dapat digeneralisasikan atau tidak. Jika hipotesis nol (H_0) diterima, artinya hasil penelitian dapat digeneralisasikan (Misbahuddin & Hasan, 2013 : 258).

Dalam rangka mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, lebih mudahnya kita menggunakan suatu kriteria tertentu dengan hasil nilai rata-rata kuesioner yang diperoleh dari responden sebagai acuan. Rentang data pada tabel 3.3 yang digunakan dalam penelitian disesuaikan dengan skala *Likert* dimana terdapat lima kategori skor (Muhidin & Abdurahman, 2017 : 146). Kriteria untuk analisis deksriptif yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Kriteria Analisis Deskriptif

Rentang Kategori Skor / Skala Kategori	Nilai Tafsir
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik / Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Tidak Baik / Rendah
2,60 – 3,39	Cukup / Sedang
3,40 – 4,19	Baik / Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Baik / Sangat Tinggi

Sumber : Muhidin & Abdurahman (2017)

3.5.2 Uji Kualitas Data

Sebelum mulai menganalisis data, sangat penting untuk dipastikan bahwa data penelitian yang telah dikumpulkan sudah valid dan reliabel. Berikut uji kualitas data akan diuraikan satu per satu di bawah ini.

3.5.2.1 Uji Validitas Data

Validitas atau keabsahan suatu instrumen adalah parameter seberapa sah instrumen itu mampu menghasilkan data sesuai dengan parameter yang sesungguhnya yang hendak diukur (Mustafa, 2013 : 164). Sugiyono (2015 : 203) menyatakan bahwa instrumen dikatakan valid jika alat yang digunakan untuk mengukur dan memperoleh data itu valid. Valid artinya instrumen tersebut dapat

dipakai untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam teori Sujarweni (2015 : 192), uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan elemen-elemen dalam suatu daftar pertanyaan dalam mengartikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu.

Metode pengujian validitas yang diterapkan pada penelitian ini ialah validitas isi, yaitu suatu instrumen untuk mengukur seberapa tepat kuesioner atau alat ukur tersebut dapat mewakili seluruh komponen yang diduga sebagai kerangka konsep (Kurniawan, 2011 : 50). Pengujian validitas item dalam SPSS bisa dilakukan dengan menggunakan metode analisis korelasi *Pearson* atau *Corrected Item Total Correlation*. Metode pengujian validitas item dengan korelasi *Pearson* dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor total item, kemudian pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika hasilnya bernilai positif dan r hitung \geq r tabel, maka item tersebut dapat dinyatakan valid (demikian pula sebaliknya) (Priyatno, 2012 : 117). Besaran nilai koefisien korelasi *Pearson Product Moment* dapat dihitung dengan rumus di bawah ini;

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

Rumus 3.1
Pearson Product Moment

Sumber: Wibowo (2012)

Dimana:

r_{ix} = angka korelasi

i = skor item

x = skor total dari x

n = jumlah banyaknya subjek

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu parameter yang menampilkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reliabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2013 : 224). Menurut Priyatno (2012 : 120), uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui *kejegan* atau konsistensi alat ukur yang pada umumnya menggunakan kuesioner (maksudnya apakah alat ukur tersebut akan memperoleh pengukuran yang tetap konsisten jika diulang ukur kembali). Untuk melihat suatu data sudah reliabel atau tidak, dapat menggunakan metode *Cronbach's alpha* (α) (Kurniawan, 2011 : 51). Dengan metode ini, besaran angka reliabilitas dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Wibowo, 2012 : 52).

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Rumus 3.2
Cronbach's Alpha

Sumber: Wibowo (2012)

Dimana:

r_{11} = reliabilitas instrumen

K = jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian pada butir

$\sum \sigma_t^2$ = varian total

Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar 0,6, maka data dinyatakan reliabel. Dan sebaliknya, jika nilai *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,6, maka data dinyatakan tidak reliabel (Wibowo, 2012 : 53).

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Pada uji ini dilakukan *pre-test* terlebih dahulu terhadap suatu alat atau instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dan bentuk data serta jenis data yang akan diproses lebih lanjut dari suatu kumpulan data awal yang telah diperoleh, sehingga syarat untuk mendapatkan data yang tidak bisa menjadi

terpenuhi atau prinsip *Best Linier Unbiased Estimator* atau *BLUE* terpenuhi (Wibowo, 2012 : 61).

3.5.3.1 Uji Normalitas

Menurut Priyastama (2017 : 117), uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal adalah data yang distribusinya simetris sempurna atau dalam bahasa umum disebut berbentuk kurva bel (Sarwono, 2010 : 23). Sarwono (2011 : 235) mengatakan kurva berbentuk bel mempunyai dua karakteristik pokok, yaitu:

1. kurva berkonsentrasi di posisi tengah dan menurun di dua sisi; dan
2. kurva berbentuk bel ini bersifat simetris.

Selain berbentuk kurva bel, suatu data yang membentuk distribusi normal juga mempunyai karakteristik dimana rata-rata terletak ditengah-tengah kurva normal. Sugiyono (2015 : 107) mengatakan suatu data yang berdistribusi normal jika jumlah data di atas dan di bawah rata-rata adalah sama, demikian juga simpangan bakunya. Menurut Siregar (2014 : 153), jika data berdistribusi normal, maka digunakan uji statistik parametrik sedangkan jika data tidak berdistribusi normal, maka dapat digunakan uji statistik berjenis nonparametrik. Wibowo (2012 : 69) mengatakan untuk lebih menyakinkan lagi bahwa data benar-benar berdistribusi normal, maka sebaiknya data di uji lagi dengan menggunakan pendekatan *numeric*, yaitu pengambilan keputusan berdasarkan besaran nilai kuantitatif yang diperbandingkan. Untuk melakukan uji ini dapat menggunakan analisis uji

Kolmogorov-Smirnov. Suatu data dikatakan membentuk distribusi normal apabila nilai yang didapatkan dari hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05.

3.5.3.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Priyastama (2017 : 122), multikolinieritas adalah penemuan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen pada model regresi. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kesamaan antar variabel independen dalam suatu model (Sujarweni, 2015 : 185). Model regresi yang baik adalah model yang terbebas dari masalah multikolinieritas. Dampak dari adanya multikolinieritas adalah koefisien korelasi tidak tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar atau tidak terhingga (Priyatno, 2012 : 93). Ismail (2018 : 218) mengatakan ada beberapa model untuk menjelaskan multikolinieritas dalam data penelitian dan salah satu model di antaranya adalah dengan menggunakan metode *Varian Inflation Factor* atau VIF.

Batas VIF adalah bila nilai VIF lebih besar dari 10 atau dengan kata lain apabila hasil penghitungan dengan model ini lebih besar dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi gejala multikolinieritas dalam data penelitian. Selanjutnya menurut Priyatno (2012 : 93), variabel yang menyebabkan terjadinya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* yang lebih kecil dari 0,1 atau nilai VIF yang lebih besar dari 10. Bila dari *output* regresi didapatkan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ismail (2018 : 220), uji heteroskedastisitas adalah uji untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi dalam penelitian, terjadi ketidaksamaan varian dari residual yang diamati. Apabila varian yang diamati bersifat tetap atau *ajeg*, kondisi data ini disebut sebagai homoskedastisitas. Sebaliknya jika varian yang diamati berubah dari satu pengamatan dengan pengamatan lain, keadaan ini disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik apabila tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada data. Heteroskedastisitas terjadi dalam regresi apabila *varians error* (e_i) untuk beberapa nilai X tidak konstan atau berubah-ubah (Sumanto, 2014 : 169). Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji *Glejser*.

Uji *Glejser* dilakukan dengan cara meregresikan antara nilai absolut residualnya dengan masing-masing variabel independen (Priyatno, 2012 : 158). Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi $>$ nilai *alpha*-nya (0,05), maka model tidak mengalami heteroskedastisitas (Wibowo, 2012 : 93).

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen (Priyatno, 2012 : 127). Analisis regresi berganda digunakan jika peneliti bermaksud memprediksi bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan jika

jumlah variabel independennya dua atau lebih (Sugiyono, 2015 : 293). Teknik analisis linier berganda merupakan pengembangan dari teknik analisis regresi linear sederhana. Nilai R yang dihasilkan berkisar antara 0 sampai 1, apabila nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat dan sebaliknya apabila nilai semakin mendekati 0, maka hubungan yang terjadi semakin lemah. Indrawati (2015 : 189) mengatakan terdapat syarat-syarat yang harus dipenuhi untuk menggunakan teknik analisis ini, di antaranya adalah:

1. Data harus berskala metrik.
2. Variabel independen terdiri atas minimal dua variabel dan variabel dependen terdiri atas satu variabel metrik.
3. Hubungan antar variabel bersifat linier. Berarti semua variabel independen (bebas) mempengaruhi variabel dependen (tergantung). Pengertian ini secara teknik disebut bersifat rekursif, pengaruh bersifat searah dari variabel-variabel X ke Y. Tidak boleh terjadi sebaliknya atau juga saling berpengaruh secara timbal balik.
4. Tidak boleh terjadi autokorelasi.
5. Tidak boleh terjadi multikolinieritas. Berarti sesama variabel bebas tidak boleh berkorelasi terlalu tinggi.
6. Kelayakan model regresi diukur dengan menggunakan taraf signifikansi.
7. Jika ingin menguji keselarasan model (*goodness of fit*), maka digunakan simpangan baku kesalahan. Untuk kriteria pengujiannya dengan melihat angka *Standard Error of Estimate* (SEE) dibandingkan dengan nilai simpangan baku

(*Standard Deviation*). Jika angka *Standard Error of Estimate* (SEE) lebih kecil dari simpangan baku (*Standard Deviation*), maka model dianggap selaras.

Selanjutnya Priyastama (2017 : 154) juga mengatakan bahwa dalam analisis regresi linier berganda terdapat uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu residual berdistribusi normal, tidak ada multikolinearitas, tidak ada heteroskedastisitas, dan tidak ada autokorelasi pada model regresi. Alasan harus dilakukan uji asumsi klasik dikarenakan variabel independennya lebih dari satu, maka perlu diuji keindependenan hasil uji regresi dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya (Sujarweni, 2015 : 149). Menurut Wibowo (2012 : 126), model regresi linier berganda dengan sendirinya menyatakan suatu bentuk hubungan linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya. Di dalam pengujian analisis ini terdapat beberapa hal yang bisa dibuktikan diantaranya adalah bentuk dan arah hubungan yang terjadi antara variabel independen dan dependen serta dapat mengetahui nilai estimasi atau prediksi nilai dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya jika suatu kondisi terjadi. Kondisi tersebut adalah naik atau turunnya nilai masing-masing variabel independen itu sendiri yang disajikan dalam model regresi. Rumus untuk menghitung regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n + e$$

Rumus 3.3
Regresi Linier Berganda

Sumber: Wibowo (2012)

Dimana:

Y = variabel dependen (kinerja karyawan)

a = nilai konstanta

b = nilai koefisien regresi

X₁ = variabel independen pertama (motivasi)

X₂ = variabel independen kedua (kompensasi)

X₃ = variabel independen ketiga (lingkungan kerja)

X_n = variabel independen ke-n

e = tingkat kesalahan (*error*)

3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel independen dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memengaruhi variabel dependen. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan keadaan yang sebenarnya. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau persentase keragaman Y (variabel dependen) yang diterangkan oleh X (variabel independen) (Wibowo, 2012 : 135). Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1, nilai R^2 yang semakin mendekati 1 berarti pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang semakin kuat. Sebaliknya, jika nilai R^2 semakin mendekati 0, maka pengaruh yang terjadi semakin lemah (Wahyono, 2010 : 29).

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Rumus 3.4
Determinasi (R^2)

Sumber: Wibowo (2012)

Dimana:

R^2 = koefisien determinasi

ryx_1 = korelasi variabel x_1 dengan y

ryx_2 = korelasi variabel x_2 dengan y

rx_1x_2 = korelasi variabel x_1 dengan variabel x_2

3.5.5 Uji Hipotesis

3.5.5.1 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) (Priyatno, 2012 : 125).

Pada penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial

motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Rumus untuk melakukan uji t adalah:

$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$	Rumus 3.5 Uji t
---	----------------------------------

Sumber: Priyatno (2010)

Keterangan:

r = Koefisien korelasi sederhana

n = Jumlah data atau kasus

Hipotesis dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

H_0 = secara parsial variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y

H_a = secara parsial variabel X berpengaruh terhadap variabel Y

Kriteria pengujian uji t menurut Priyatno (2012 : 126) adalah:

- a. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan lebih dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.
- b. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

3.5.5.2 Uji F

Menurut Priyatno (2012 : 137), uji F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan variabel bebas (independen) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (dependen). Uji F dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. F_{hitung} dapat dicari dengan rumus:

$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$	Rumus 3.6 Uji F
--	----------------------------------

Sumber: Priyatno (2010)

Dimana:

R^2 = Koefisien determinasi

n = jumlah data atau kasus

k = jumlah variabel independen

Hipotesis dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

H_0 = secara simultan variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y

H_a = secara simultan variabel X berpengaruh terhadap variabel Y

Kriteria penilaian uji F menurut Priyatno (2012: 138) dengan membandingkan F_{tabel} dan berdasarkan signifikansi:

- a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikan lebih dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.
- b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikan kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi yang menjadi objek penelitian penulis adalah PT Asia Cocoa Indonesia, Jl. Engku Putri, Type 7A-F, Kawasan Industri Tunas, Batam Centre.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian yang dilakukan kurang lebih selama 6 (enam) bulan sejak bulan September 2018 sampai dengan Februari 2019 hingga berakhirnya tugas penulisan skripsi ini. Jadwal penelitian dapat dilihat pada tabel 3.4 sebagai berikut :

Tabel 3.4 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Tahun/Bulan/Pertemuan ke													
	2018										2019			
	Sep	Okt				Nov		Des		Jan			Feb	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Perancangan	■	■	■											
Studi Pustaka			■	■	■	■								
Penyusunan Penelitian						■	■							
Penyusunan Kuesioner								■						
Penyerahan Kuesioner									■	■				
Bimbingan Penelitian	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
Penyelesaian Skripsi													■	■

Sumber: Peneliti, 2018