

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT GLOBAL BATAM**

SKRIPSI



Oleh:

Lili Susanti

150910044

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

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT GLOBAL BATAM**

SKRIPSI

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



Oleh:

Lili Susanti

150910044

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Lili Susanti
NPM/NIP : 150910044
Falkultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

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

Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Global Batam

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

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

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

Batam, 29 July 2019

Materai 6000

Lili Susanti
150910044

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT GLOBAL BATAM**

SKRIPSI

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

Oleh:

Lili Susanti

150910044

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

Batam, 29 July 2019

**Dr. Jontro Simanjuntak, S. Pt., S.E., M.M.
Pembimbing**

ABSTRAK

Dalam sebuah perusahaan untuk sumber daya manusia merupakan salah satu yang bisa dikatakan sebagai salah satu kunci agar perusahaan bisa bertahan. Untuk dapat bertahan suatu perusahaan harus dapat mengembangkan berbagai sumber daya manusia dan juga tujuan dalam pencapaian suatu organisasi sangatlah bergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan pada PT Global Batam. Penelitian ini merupakan penelitian yang berbentuk kuantitatif. Populasi dari penelitian adalah karyawan yang ada pada PT Global Batam. Teknik pengambilan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Sampling* jenuh, dengan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 130 responden. Data yang terkumpul untuk dianalisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan alat bantuan hitung SPSS (*Statistic product and Service Solution*) versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil uji T, dapat diketahui bahwa untuk variabel bebas yaitu kompensasi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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

ABSTRACT

In a company for human resources is one that can be said as one of the keys so that the company can survive. To be able to survive a company must be able to develop various human resources and also the goals in achieving an organization is very dependent on quality human resources. This study aims to determine the effect of compensation (X_1), motivation (X_2) and work environment on employee performance at PT Global Batam. This research is a quantitative research. The population of the research is employees who are in PT Global Batam. The retrieval technique used in this study is saturated sampling, with methods of collecting data through questionnaires. The sample used in this study were 130 respondents. The data collected for analysis used is multiple linear regression with SPSS (Statistic product and Service Solution) calculation tool version 20. The result of this study indicate that from the results of the T test, it can be seen that for the independent variable compensation (X_1) has a significant effect on employee performance, motivation (X_2) significantly influences employee performance and work environment (X_3) significantly influences employee performance. While based on the results of the F test shows that the compensation variable (X_1), motivation (X_2) and work environment (X_3) together influence the performances of employees.

Keywords: Compensation, Motivation, Work Environment, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir penelitian yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi sastra satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam yang berjudul “**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GLOBAL 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 bahwa skripsi ini tidak akan berwujud tanpa bimbingan, bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora.
3. Ibu Mauli Siagan, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Bapak Dr. Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing skripsi pada program studi manajemen Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
6. Pihak PT Global Batam yang sudah bekerja sama dalam pengumpulan data untuk keperluan penelitian.
7. Suharto serta kedua Orang tua penulis, Tiong Poh selaku Ayah Kandung dan A Bie selaku Ibu Kandung.
8. Kepada seluruh teman-teman yang namanya tidak dapat disebut satu persatu yang telah membantu penulis baik saran maupun kritikan.

Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat serta motivasi khususnya bagi penulis sendiri dan para pembaca pada umumnya. Semoga Sanghyang Adi Buddhaya membalas kebaikan dan selalu melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya. Sabbe Satta Bahvantu Sukhitatta semua Makhluk Hidup Bahagia.

Batam, 29 July 2019

Lili Susanti
150910044

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiiiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	9
1.3. Batasan Masalah	9
1.4. Rumusan Masalah	10
1.5. Tujuan Penelitian	10
1.6. Manfaat Penelitian.....	11
1.6.1. Manfaat Teoritis	11
1.6.2. Manfaat Praktis	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1. Kajian Teori.....	12
2.1.1. Hakikat Terhadap Kinerja Karyawan.....	12
2.1.1.1. Pengertian Terhadap Kinerja Karyawan	12
2.1.1.2. Faktor-Faktor Mempengaruhi Terhadap Kinerja Karyawan	13
2.1.1.3. Standar Terhadap Kinerja Karyawan	13
2.1.1.4. Indikator Terhadap Kinerja Karyawan	14
2.1.2. Hakikat Terhadap Kompensasi	16
2.1.2.1. Pengertian Terhadap Kompensasi.....	16
2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terhadap Kompensasi	17
2.1.2.3. Jenis-Jenis Terhadap Kompensasi	22
2.1.2.4. Tujuan Terhadap Kompensasi	25
2.1.2.5. Indikator Terhadap Kompensasi.....	27
2.1.3. Hakikat Terhadap Motivasi.....	28
2.1.3.1. Pengertian Terhadap Motivasi.....	28
2.1.3.2. Jenis-Jenis Terhadap Motivasi	29

2.1.3.3.	Prinsip Terhadap Motivasi	30
2.1.3.4.	Tujuan Terhadap Motivasi	32
2.1.3.5.	Indikator Terhadap Motivasi	34
2.1.4.	Hakikat Terhadap Lingkungan Kerja.....	34
2.1.4.1.	Pengetian Terhadap Lingkungan kerja	34
2.1.4.2.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terhadap Lingkungan Kerja	35
2.1.4.3.	Manfaat Terhadap Lingkungan kerja	38
2.1.4.4.	Indikator Terhadap Lingkungan Kerja	38
2.2.	Penelitian Terdahulu	38
2.3.	Kerangka Pemikiran	40
2.4.	Hipotesis Penelitian	41
BAB III	METODE PENELITIAN	42
3.1.	Desain Penelitian	42
3.2.	Operasional Variabel	42
3.2.1.	Variabel Terikat (Dependent Variable).....	43
3.2.2.	Variabel Bebas (Independent Variable)	44
3.3.	Populasi dan Sampel	48
3.3.1.	Populasi	48
3.3.2.	Sampel.....	48
3.3.2.1.	Teknik Pengambilan Sampel	48
3.4.	Teknik dan Alat Pengumpulan Data	49
3.4.1.	Jenis-Jenis Pengumpulan data	50
3.4.2.	Alat Pengumpulan Data	51
3.5.	Metode Analisis Data	52
3.5.1.	Analisis Deskriptif	53
3.5.2.	Uji Kualitas Data.....	53
3.5.2.1.	Uji Validitas	53
3.5.2.2.	Uji Reliabilitas.....	54
3.5.3.	Uji Asumsi Dasar	56
3.5.3.1.	Uji Normalitas	56
3.5.3.2.	Uji Komogorov-Smirnov	56
3.5.4.	Uji Asumsi Klaksik.....	57
3.5.4.1.	Uji Multikolinearitas	57
3.5.4.2.	Uji Heteroskedastisitas	58
3.5.5.	Uji Pengaruh	60
3.5.5.1.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	60
3.5.5.2.	Analisis Determinasi (R^2).....	61
3.5.6.	Uji Hipotesis	61
3.5.6.1.	Uji t.....	62
3.5.6.2.	Uji F.....	63
3.6.	Lokasi dan Jadwal Penelitian	63
3.6.1.	Lokasi Penelitian.....	63
3.6.2.	Jadwal Penelitian.....	63

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	65
4.1. Profil Responden Penelitian	65
4.1.1. Data Presentase Jenis Kelamin Responden.....	65
4.1.2. Data Presentase Usia Responden	66
4.1.3. Data Presentase Pendidikan Responden.....	67
4.1.4. Data Presentase Lama Bekerja Responden	68
4.2. Hasil Penelitian.....	69
4.2.1. Analisis Deskriptif	69
4.2.1.1. Analisis Deskriptif Kompensasi (X1)	70
4.2.1.2. Analisis Deskriptif Motivasi (X2).....	72
4.2.1.3. Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja (X ₃).....	74
4.2.1.4. Analisis deskriptif Kinerja Karyawan (Y).....	77
4.2.2. Uji Kualitas Data.....	79
4.2.2.1. Hasil Uji Validitas	79
4.2.2.2. Hasil Uji Reliabilitas	82
4.2.3. Hasil Uji Asumsi Dasar.....	83
4.2.3.1. Hasil Uji Normalitas	83
4.2.3.2. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	85
4.2.4. Uji Asumsi Klaksik.....	86
4.2.4.1. Hasil Uji Multikolinearitas	86
4.2.4.2. Hasil Uji Heterokedastisitas	87
4.2.5. Hasil Uji Pengaruh	88
4.2.5.1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	88
4.2.5.2. Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	90
4.2.6. Hasil Uji Hipotesis	91
4.2.6.1. Hasil Uji T.....	91
4.2.6.2. Hasil Uji F	93
4.3. Pembahasan	94
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	97
5.1. Kesimpulan.....	97
5.2. Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA.....	99

LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 2. Surat Keterangan Penelitian

Lampiran 3. Pendukung Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	41
Gambar 4.1 Pie Chart berdasarkan Jenis Kelamin Responden	66
Gambar 4.2 Pie Chart berdasarkan Usia Responden.....	67
Gambar 4.3 Pie Chart berdasarkan Pendidikan Responden	68
Gambar 4.4 Pie Chart berdasarkan Lama Bekerja Responden.....	69
Gambar 4.5 Histogram	84
Gambar 4.6 Diagram Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual	85

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tingkat Absensi Karyawan pada PT Global Batam 01 Oktober 2017 s.d 30 Oktober.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	39
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	47
Tabel 3.2 Skala Likert	52
Tabel 3.3 Jadwal Penelitian.....	64
Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis	65
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia	66
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	67
Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	68
Tabel 4.5 Kriteria Analisis Deskriptif	69
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kompensasi (X_1)	70
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Motivasi (X_2).....	72
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_3)....	75
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Kerja (Y)	77
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_1).....	80
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_2)	81
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja (X_3).....	81
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	82
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas	83
Tabel 4.15 Hasil Uji Kolmogorov-Sminov	86
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas.....	87
Tabel 4.17 Hasil Uji Park Gleyser.....	88
Tabel 4.18 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	89
Tabel 4.19 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R_2).....	91
Tabel 4.20 Hasil Uji t	92
Tabel 4.21 Hasil Uji F	94

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Bivariate Pearson	54
Rumus 3.2 Cronbrach Alpha.....	55
Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda.....	60
Rumus 3.4 Analisis Determinasi.....	61

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1.** Kuesioner
- Lampiran 2.** Tabulasi Data Responden
- Lampiran 3.** Jawaban Pernyataan Responden
- Lampiran 4.** Karakteristik Responden
- Lampiran 5.** Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
- Lampiran 6.** Uji Asumsi Dasar, Uji Normalitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Pengaruh dan Uji Hipotesis
- Lampiran 7.** T Tabel, R Tabel, F Tabel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Untuk mencapai suatu tujuan pada sebuah perusahaan kurang lebih atau sedikit pasti ada SDM yang mendukung akan dapat bantu suatu kegiatan operasional perusahaan sehari-hari. SDM bisa dikatakan sebagai salah satu kunci agar perusahaan bisa bertahan dan sukses di era perdagangan bebas ini. Sumber daya manusia adalah kekuatan pendorong dan potensi manusia sebagai organisasi dimana pencapaian sebuah organisasi, baik itu untuk organisasi makro ataupun mikro. Perusahaan mempunyai alat-alat terbaru, serta alat-alat yang canggih belum bisa dikatakan sukses, bila mana sumber daya manusia yang perusahaan itu miliki masih belum mapan atau siap dalam melakukan tugas, bahkan ragu dalam menjalankan tugas. Maka, dari itu diperlukan tujuan dalam memahami dan mempelajari manajemen SDM sebagai pengetahuan dan memiliki kemampuan yang mendalam untuk menghadapinya masalah manajemen khususnya di bidang organisasi.

Mengingat dengan perkembangan zaman dan semakin ketatnya persaingan antar perusahaan, maka dari itu para perusahaan untuk lebih siap dalam menghadapi dan berkompetisi dengan pesaing lainnya. Adapun hal-hal yang harus diperhatikan agar perusahaan bisa menjaga keberadaannya dan tetap bisa berkompetisi. Salah satu hal

yang harus diperhatikan agar perusahaan tetap bisa bersaing di era perdagangan bebas yaitu dengan SDM yang mampu menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dengan kinerja baik, memungkinkan perusahaan untuk lebih siap dalam menghadapi persaingan bebas dan memberikan jasa yang lebih berkualitas. Sumber daya manusia tidak hanya sampai dengan produk atau jasa yang berkualitas, melainkan juga sampai dengan kepuasan pelanggan dengan mendapatkan pelayanan yang baik, cepat, dan tepat.

Sehingga tidak bisa dihindari bahwa semua perusahaan sangat amat penting dalam memperhatikan sumber daya manusia yang mereka miliki. Dan SDM tersebut yang memegang peranan masing-masing yang penting dalam pencapaian target perusahaan. SDM bisa sebagai penggerak utama operasional sebuah perusahaan, seperti perusahaan yang akan di teliti dalam perusahaan *Trucking dan Freight forwarding* yang sedang dan yang akan kita bahas dalam menggunakan sumber daya manusia yang ada untuk melayani konsumen, mengantar dan menjemput kontainer, membongkar barang dan memuatkan barang serta mengurus dokumen-dokumen untuk memasuki ke pelabuhan. Selain bisa sebagai penggerak operasional perusahaan untuk sehari-hari, sumber daya manusia dengan *standard* juga bisa sebagai pengambil keputusan yang menentukan keberadaan perusahaan, seperti manager dan direktur. Oleh karena itu, SDM atau karyawan sebuah perusahaan memiliki peranan penting masing-masing dengan tujuan untuk menunjang aktivitas operasional sehari-hari, kelangsungan hidup perusahaan, sampai dengan pengambilan sebuah keputusan.

Suatu perusahaan harus mempunyai SDM atau karyawan yang mampu menghasilkan kinerja baik, dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan. Karyawan yang baik harus memiliki sikap perjuangan, disiplin, dan profesional dalam menghadapi dan menangani masalah yang mungkin bisa terjadi. Pada saat seorang bekerja didasarkan dari tujuan dan kebutuhan yang mempengaruhi seseorang untuk mengerjakan pekerjaannya. Baik itu bekerja untuk mencari pengalaman, hobi, ataupun bekerja untuk menghidupi keluarga. Semua itu tergantung dari tujuan dan keperluan masing-masing dalam melakukan sebuah pekerjaan.

Disamping tujuan bekerja, kompensasi juga memiliki kaitan yang paling erat atau paling penting untuk meningkatkan kinerja karyawan apalagi karyawan yang bekerja demi menghidupi keluarga mereka masing-masing. Kompensasi, upah maupun gaji juga memiliki arti yang sama yaitu imbalan yang diberikan kepada karyawan secara teratur, seperti harian, bulanan, maupun tahunan atau yang biasa disebut THR. Kompensasi didefinisikan bahwa dirancang untuk memberikan karyawan motivasi untuk meningkatkan kinerja atau semangat bekerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang menjalankan tugasnya. Salah satu bentuk kompensasi yang paling umum dan kita ketahui adalah kompensasi lebih cenderung segala sesuatu yang diterima berupa fisik maupun non-fisik. Selain kompensasi bentuk fisik maupun non fisik, ada pula bentuk lain yang memberikan perusahaan kepada karyawan seperti dengan memberikan fasilitas layanan antar jemput, makan siang, bahkan tempat tinggal.

Kompensasi diberikan menggunakan tujuan menyampaikan potensi dan motivasi terhadap karyawan pada meningkatkan atau menaikkan prestasi kerja masing-masing. Kompensasi yang sesuai dengan keinginan ataupun kemampuan karyawan perusahaan akan menciptakan hubungan yang baik, harmonis dan hubungan kerjasama yang sehat dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan dari secara berkala sehingga memberikan keuntungan terhadap perusahaan itu. Dengan demikian pula kompensasi mesti diatur dengan sedemikian rupa, agar kedua belah pihak tidak dirugikan. Karyawan juga harus bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh perusahaan sebaik-baiknya agar bisa mendapatkan upah dan imbalan yang layak. Dengan adanya kompensasi dari pihak perusahaan, memungkinkan adanya terjalin hubungan baik antara perusahaan dan karyawan, serta seluruh karyawan akan berusaha untuk meningkatkan prestasi karena merasa di hargai oleh perusahaannya sendiri. Dengan merasa dihargai oleh perusahaan otomatis akan memungkinkan karyawan bekerja lebih semangat, professional, dan rajin guna meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan penjelasan kompensasi diatas, dapat disimpulkan kompensasi ialah imbalan yang diterima seorang karyawan/pegawai/pekerja sebagai penghargaan dari pekerjaan yang diberikan perusahaan tersebut, menurut Kadarisman (2012: 1).

Dengan adanya kompensasi yang memberikan motivasi kepada karyawan belum tentu seorang karyawan bisa tetap semangat untuk kerja, biasanya waktu malas-malasan itu bisa saja terjadi saat karyawan sedang ada masalah baik pribadi maupun keluarga, mungkin saat penerimaan gaji atau juga disaat gaji mau habis atau yang kita kenal disebut tanggal tua. Untuk mendorong karyawan tetap mempunyai semangat

bekerja dan tidak menurunkan produktivitas dan kinerja kerja, maka diperlukan suatu faktor yang dapat mendorong karyawan tersebut. Motivasi ialah salah satu hal yang dapat mendorong seseorang untuk tetap semangat bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik agar kinerja kerja tetap terjaga. Pada zaman sekarang banyak perusahaan besar yang membayar motivator atau orang yang bekerja memotivasi orang untuk melakukan motivasi kepada karyawan perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan atau biar kinerja tetap terjaga, motivasi merupakan salah satu hal yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan.

Pada saat kerja di sebuah perusahaan, toko, maupun organisasi tidak bisa terlepas dengan kata lingkungan kerja. Disaat duduk dibangku sekolah kita sudah diajarkan bahwa manusia adalah makhluk sosial, dimana untuk tetap bisa bertahan dan hidup, manusia tidak bisa dilepaskan dengan kontak antar manusia harus saling bergantung. Lingkungan kerja yang layak dapat membuat karyawan menjadi nyaman dan lebih energik bekerja di perusahaan tersebut, maka lingkungan kerja juga merupakan faktor krusial yang dapat memicu kinerja karyawan. Keadaan yang terjadi nya di perusahaan PT Global Batam, Meskipun lingkungan kerja tidak memberikan pekerjaan kepada karyawan, namun lingkungan kerja berperan besar dalam mendukung potensial karyawan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Lingkungan kerja memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya.

Pada dasarnya, orang bekerja sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang mendorong seseorang untuk melanjutkan pekerjaannya. Hal ini terjadinya di PT Global Batam dengan kurangnya mendukung karyawan dalam bekerja, tidak semangat

karyawan dalam bekerja sehingga terjadinya keterlambatan pada saat masuk jam kerja, maka hal ini akan dapat menimbulkan negatif bagi perusahaan dan juga terjadinya kinerja menurun. Berikut disajikan tabel rekapitulasi absensi karyawan 1 tahun terakhir di 2017 sampai dengan tahun 2018 yaitu:

Tabel 1.1 Tingkat Absensi pada PT Global Batam 01 Oktober 2017 s.d 30 Oktober

No	Bulan	Tahun	Karyawan yang hadir	Karyawan yang absen
1	Oktober	2017	122	8
2	November	2017	125	5
3	Desember	2017	127	3
4	Januari	2018	123	7
5	Februari	2018	125	5
6	Maret	2018	122	8
7	April	2018	121	9
8	Mei	2018	128	2
9	Juni	2018	125	5
10	Juli	2018	122	8
11	Agustus	2018	120	10
12	September	2018	116	14
Rata-Rata Per Bulan			123	7

Sumber: PT Global Batam, 2019

Berdasarkan tabel yang tertera atas, dapat diuraikan karyawan PT Global Batam dalam satu tahun terkahir yaitu Oktober 2017 sampai dengan September 2018 pencatatan absensi semakin meningkat. Bisa dilihat dari tabel 1.1 bahwa absensi dari bulan oktober 2017 sampai September 2018 menyatakan bahwa karyawan tidak masuk kerja sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Bisa dilihat juga tabel diatas, bahwa semenjak bulan oktober 2017 sampai dengan juli 2018 absensi karyawan masih tergolong dengan standard. Namun, dari bulan agustus 2018 sampai dengan September 2019 dalam jangka waktu 2 bulan terakhir kita bisa lihat absensi sangat meningkat. Kinerja yang menurun sehingga membuat perusahaan susah bekerja karena kurangnya

tenaga kerja di lapangan bahkan di dalam ruangan *office*. Tak heran juga dengan kurangnya tenaga kerja sehingga membuat perusahaan susah untuk beroperasi.

Seperti yang di alami pada PT Global Batam, permasalahan yang terjadi yaitu tidak memberikan fasilitas antar jemput oleh karyawan atau *staff office* sehingga karyawan merasa kurang nyamannya datang bekerja. Dengan gaji yang pas-pasan namun memiliki rasa yang kurang nyaman, karyawan merasa tertekan dan rasa malu untuk meminta gaji ataupun rasa simpati kepada perusahaan tersebut bahkan tidak memberikan tunjangan yang tepat. Hal ini menimbulkan bahwa karyawan tidak efektif dalam bekerja dan juga terjadinya karyawan tidak betah di dalam perusahaan ataupun jarang masuknya karyawan datang bekerja. Kadang kala menimbulkan konflik antar karyawan dan *staff office* yang artinya jika karyawan lembur kerja, dari pihak karyawan hanya bisa membayar karyawan lembur dengan minimal Rp.5000,- / Jam. Bisa dilihat secara garis besar, karyawan mengalami kurang rasa nyaman dengan perusahaan dikarenakan gaji yang pas-pasan namun lemburnya tidak memiliki tunjangan yang maksimal.

Selanjutnya, jika kompensasi tidak dapat mendukung karyawan dalam arti tidak dapat membuat karyawan betah di suatu perusahaan, maka dalam motivasi pun sangat susah. Motivasi yang akan diberikan kepada karyawan itu sebagai gambaran dalam suatu kondisi. Dimana PT Global Batam tidak menunjukin suatu gambaran dalam kondisi atau mengkoordinasikan kepada karyawan sehingga motivasi sangat dampak menurun. Alhasil membuat karyawan jadi kurangnya termotivator atau semangat

dalam bekerja. Oleh karena itu, kurangnya motivasi sebuah perusahaan karyawan tidak akan dapat memperoleh suatu keberhasilan dalam pekerjaan tersebut.

Disamping itu, lingkungan kerja sangat berpotensi bagi karyawan. PT Global Batam didalam suasana kondisi bekerja sangat membuat karyawan tidak nyaman, karena dengan tempat yang sangat kurang strategis sehingga karyawan kadang bekerja saling terbentrok dengan alat-alat kerja dan kebersihan dilingkungan juga kurang bagus. Lingkungan kerja menjadi suatu fasilitas karyawan dimana karyawan yang bekerja atau sedang melaksanakan suatu kegiatan. Sehingga lingkungan kerja yang kurang efektif dapat meniru kinerja karyawan.

Objek yang menjadi bahan penelitian tersebut yaitu PT Global Batam adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa yakni *Trucking dan freight forwarding* yang berdomisili di kota batam Jl.Kuda Laut No.10, Batu ampar. Dikarenakan bergerak di pengangkutan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan sangat penting. Adanya kontribusi perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor pendukung bagaimana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal. Atas peran sebagai *trucking dan freight forwarding*, maka akan banyak yang terjadi interaksi seperti pengangkutan *container* atau pembagian dokumen-dokumen Antara karyawan yang melaksanakan pekerjaan di kantor dan karyawan yang melaksansakan dilapangan.

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas juga pernah di teliti oleh penelitian tersebut yaitu menurut (Sudiardhita et al., 2018) *The aims results of this study indicate that compensation has a positive and significant effect work motivation, compensation*

has a positive and significant effected in jobsatisfaction, work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, compensation has positive and significant effect employee performance, work motivation has positive and significant impacted on performance employees and job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance.

Dari uraian diatas, peneliti didorong mengajukan permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul “**Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Global Batam**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sering terjadinya absen pada pekerja Pada PT Global Batam.
2. Kurangnya fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, sehingga membuat karyawan tidak betah di perusahaan tersebut.
3. Karyawan kurang mempunyai koordinasi atau pengawas dalam meningkatkan kinerjanya.
4. Karyawan kurang nyaman dengan kondisi lingkungan kerja.

1.3. Batasan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, maka penulis membatasi pada PT Global Batam sebagai objek penelitian. Adapun variabel penelitian yaitu Pengaruh

Kompensasi, Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Batam.

1.4. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini, yakni:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Global Batam?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Global Batam?
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Global Batam?
4. Apakah kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Global Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah, dapat disimpulkan bahwa tujuan penelitian ini yakni:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Dalam rangkupan penelitian ini diharapkan agar mampu menambahkan dan memperluaskan visi dari pengetahuan dikinerja karyawan tentang pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6.2. Manfaat Praktis

Penelitian tersebut diharapkan agar pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian di PT Global Batam dapat mengetahui seberapa besar tingkat pengaruhnya suatu kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga dapat mampu memperbaiki kekurangan-kekurangan yang ada.

2. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini akan menjadi berfungsi sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya oleh peneliti.

3. Bagi Institusi (Universitas Putera Batam)

Diharapkan penelitian ini akan berfungsi sebagai referensi serta bahan pada membandingkan atau wawasan peneliti untuk melakukan hal yang sama di (seperti judul penelitian) dimasa yang akan mendatang atau masa depan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Hakikat Terhadap Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja ialah hasil diperoleh organisasi yang baik dengan berorientasi laba dan tidak berorientasi laba yang dihasilkan dalam jangka satu kurun waktu menurut Fahmi (2013: 2). Maka dari itu, karyawan di tuntutan mempunyai kemampuan dan kecakapan dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya atau yang dipercayakan menurut Tucunan, Supartha, & Riana, (2014: 536).

Menurut L.T (2016: 48) bagaimana individu atau kelompok bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan organisasi, termasuk jangka pendek atau jangka panjang.

Kinerja ialah hasil dari serangkaian dan hasil kerja yang dibutuhkan untuk mencapai prestasi dan implementasi, menurut Indrasari (2017: 50) Berdasarkan ringkasan diatas, dapat di gabungkan bahwa kinerja karyawan yang disuatu perusahaan perlu diketahui karena perusahaan memperoleh informasi sejauhmana kualitas dan kuantitas output kerja yang di hasilkan oleh karyawan dan tanggung jawab sebesar gimanapun juga yang dihasilkan oleh pekerja.

2.1.1.2.Faktor-Faktor Mempengaruhi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Indrasari (2017: 54) Faktor situasi pula berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana situasi yang mendukung contohnya adanya situasi kerja yang sangat mendukung, fasilitas yang mendukung, ruangan tenang, sehat, pengakuan maupun interpretasi atas kepercayaan prestasi yang ada, pemimpin yang memahami kebutuhan karyawan, sistem kerja yang memadai atau didukung, tentunya akan mendorong pencapaian kinerja yang tinggi, dan disinilah letak peranan seorang pemimpin untuk bisa lebih teliti dalam melihat kebutuhan karyawan akan menunjang peningkatan kinerja karyawan.

2.1.1.3. Standar Terhadap Kinerja Karyawan

Standar merupakan faktor paling penting yang kerap dilupakan dalam proses penilaian kinerja. Standar kinerja mendeskripsikan harapan atasan bagi karyawan, sehingga karyawan wajib memahami standart ini. Harapan klarifikasi penting untuk memberikan kode perilaku karyawan dan digunakan sebagai dasar untuk evaluasi. Standar kinerja adalah tolak ukur untuk mengukur efektivitas standar kinerja. Standar kinerja harus dikaitkan dengan hasil yang diharapkan dari setiap pekerjaan menurut Wibowo (2011: 73).

Menurut Wirawan (2009: 67) Dalam fungsi standar kinerja memotivasi karyawan untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan ini. Standar kinerja menarik, mendorong, dan melibatkan karyawan untuk mencapai tujuan ini. Jika tujuan ini tercapai, kepuasan karyawan akan muncul. Oleh karena itu, standar kinerja juga

dikaitkan dengan *reward* atau penghargaan, atau sistem kompensasi jika dapat menerapkan. Selain itu, jika anda tidak dapat mencapainya, standar kinerja terkait dengan sanksi.

2.1.1.4. Indikator Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018: 89) dimensi dan indikator kinerja yaitu:

a. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu:

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

b. Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu:

1. Disiplin kerja
2. Inisiatif
3. Ketelitian

c. Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu:

1. Kepemimpinan
2. Kejujuran
3. Kreativitas

Menurut Dermawan (2009: 141) mengemukakan beberapa indikator dengan menggunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan, sebagai berikut:

a. Prestasi Kerja

Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan selama pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya.

b. Tanggung Jawab

Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang disampaikan kepadanya.

c. Ketaatan

Kemampuan karyawan menaanti semua peraturan perusahaan yang berlaku, yang diberikan kepada atasan yang berwenang dan tidak melanggarnya.

d. Kerja Sama

Kemampuan karyawan untuk bekerja dengan orang lain untuk mencapai sebuah pekerjaan yang ditentukan agar mampu mencapai keefesien dan hasil maksimal.

e. Kepemimpinan

Mampu meyakinkan orang lain untuk memaksimalkan kepemimpinan sehingga melakukan tugas dasar.

f. Kejujuran

Ketulusan karyawan untuk melakukan tugas mereka dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan kekuasaan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibisono (2011: 140) mengemukakan indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

a. Umpan Balik 360 Derajat

Untuk memberikan umpan balik (*feedback*) kepada sesama anggota perusahaan lainnya.

b. Absensi

Absensi merupakan masukan penting bagi proses perencanaan kapasitas yang mengindikasikan keberadaan dan ahlian karyawan ketika dibutuhkan.

c. Lamaran dan lowongan

Lowongan yang diiklankan akan menilai jumlah orang yang berkeinginan bekerja.

d. Ketersediaan pelatihan

Pengembangan karyawan mengindikasikan kesesuaian Antara pelatihan yang dibutuhkan karyawan dan yang di tawarkan perusahaan.

e. Kepedulian terhadap visi dan misi perusahaan

Untuk meyakinkan bahwa semua karyawan memiliki pemahaman yang sama terhadap tujuan perusahaan atau organisasi serta bertindak sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.1.2. Hakikat Terhadap Kompensasi

2.1.2.1. Pengertian Terhadap Kompensasi

Kompensasi ialah semua yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan untuk kerja mereka menurut Rukmini (2017: 52). Sedangkan menurut Yulianita (2017: 69) Kompensasi merupakan suatu imbalan yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawan yang dapat dinilai melalui uang dan diperoleh secara teratur.

Menurut Hamali (2016: 78) Kompensasi ialah fungsi terpenting dalam manajemen SDM.

Berdasarkan deskripsi diatas dapat menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan kompensasi dimana para pekerja berhak untuk mendapatkannya dengan kinerja mereka masing-masing.

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terhadap Kompensasi

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

1). Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Meskipun dieksekusi ekonomi tidak mampu digunakan dengan mutlak dalam tenaga kerja, namun tidak mampu diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan permanen tetap mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang tinggi, serta jumlah energi kerjanya langka. Maka upah cenderung tinggi dan pekerjaan dengan upah yang memadai cenderung menurun.

2). Organisasi Buruh

Apakah ada organisasi buruh, dan kekuatan atau kegagalan organisasi buruh akan mempengaruhi tingkat kompensasi. Ada juga serikat yang kuat, yang berarti karyawan memiliki posisi negosiasi yang kuat. Sehingga akan meningkatkan tingkat kompensasi dan sebaliknya.

3). Kemampuan untuk Membayar

Meskipun karyawan serikat ini membutuhkan kompensasi tinggi dalam kasus ini, kompensasi akan tergantung pada kemampuan perusahaan untuk membayar. Kompensasi yang tinggi akan meningkatkan tingkat bauran produksi dan pada akhirnya mengakibatkan kerugian perusahaan, jadi jelas perusahaan tidak akan dapat memenuhi kebutuhan karyawan.

4). Produktivitas

Gaji aktual adalah hadiah untuk kinerja karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan, semakin tinggi gaji karyawan. Prestasi ini sering disebut sebagai produktivitas. Salah satunya masalah adalah kurangnya kesepakatan tentang penghitungan tingkat produktivitas.

5). Biaya Hidup

Faktor lain yang mempengaruhi presentasi kompensasi adalah biaya hidup. Di tempat manapun dengan biaya hidup yang tinggi, biaya akan tinggi. Namun, biaya hidup diingat berarti “batas kompensasi” karyawan.

6). Pemerintah

Penggunaan peraturan pemerintah oleh pemerintah juga akan mempengaruhi kompensasi tinggi dan rendah. Persyaratan kompensasi minimum adalah batas bawah dari level kompensasi yang harus dibayar.

Menurut Sutrisno (2011: 191-193) kompensasi dapai di bagi beberapa faktor, yaitu:

1. Tingkat biaya hidup

Hadiah untuk karyawan baru berarti memenuhi kebutuhan fisiologis minimum. Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal dikota besar akan sangat berbeda dengan karyawan di kota kecil.

2. Tingkat kompensasi yang berlaku diperusahaan lain

Transportasi semakin baik, aliran informasi tidak tertandingi. Mereka dengan cepat menerima persetujuan informasi tentang perusahaan lain yang berlaku untuk aktivitas yang sama.

3. Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan berkapasitas tinggi dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya. Sebaliknya, perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan oleh para karyawan.

4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Jenis pekerjaan biasanya menentukan ruang lingkup tanggung jawab karyawan. Karyawan dengan tingkat pekerjaan yang lebih tinggi dan lebih tanggung jawab akan membandingkan tingkat gaji yang lebih besar pula.

5. Peraturan perundang-undangan yang berlaku

Perusahaan akan terikat oleh perintah dan peraturan pemerintah, termasuk tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan fisiologis minimum para karyawan.

6. Peranan serikat buruh

Dalam masyarakat, keberadaan serikat pekerjaan di perusahaan sangat penting. Ia akan dapat memadaikan kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan. Untuk menghindari konflik Antara kedua kepentingan, Peran serikat dapat membantu mengkritik dan saran kepada perusahaan untuk menjaga hubungan erat kerja dengan karyawan. Jika keberadaan serikat perkerja benar-benar membuat orang merasa bahwa membantu untuk kepentingan mereka sendiri, tidak hanya untuk kepentingan perusahaan, maka karyawan akan merasa bahwa kepentingan mereka sendiri dijamini.

Menurut Hasibuan (2012: 128-129) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain:

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika karyawan yang ingin bekerja (penawaran) lebih dari informasi lowongan kerja (permintaan) maka bayarannya cenderung kecil. Sebaliknya, jika orang yang mencari kerja lebih sedikit pekerjaan daripada lowongan pekerjaan, kompensasi cenderung lebih besar.

b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Jika kemampuan dan kemauan suatu perusahaan untuk memberikan lebih tinggi, golongan kompensasi akan lebih tinggi. Sebaliknya, jika kemampuan dan kemauan ketersediaan perusahaan untuk memberikan lebih rendah dari golongan kompensasi itu relatif kecil.

c. Serikat buruh/organisasi karyawan

Jika serikat pekerja kuat dan berpengaruh, tingkat upah akan meningkat. Sebaliknya, jika serikat tidak kuat dan berpengaruh kecil, tingkat kompensasi relatif rendah.

d. Produktivitas kerja karyawan

Jika karyawan bekerja secara efektif, gaji akan lebih tinggi. Sebaliknya jika *output* rendah dan kompensasi rendah.

e. Pemerintah dengan undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

f. Biaya hidup/ *Cost of living*

Jika biaya hidup disana tinggi, tingkat kompensasi semakin akan meningkat. Sebaliknya, jika biaya hidup di daerah itu rendah, tingkat kompensasi relatif rendah. Tingkat upah Jakarta lebih daripada bandung, biaya hidupnya lebih tinggi daripada bandung.

g. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang diposisi yang lebih tinggi akan menerima gaji lebih tinggi. Sebaliknya karyawan di posisi yang lebih bawah akan menerima kompensasi yang rendah. Hal umum tersebut karena seseorang kekuasaan dan tanggung jawab yang signifikan harus menerima gaji yang lebih tinggi.

h. Pendidikan dan Pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena pengalaman dan keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat kompensasinya kecil.

i. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat penganggur (*disqueshed unemployment*).

j. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

2.1.2.3. Jenis-Jenis Terhadap Kompensasi

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

- 1). Kompensasi bentuk keuangan

Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial secara langsung atau pribadi seperti upah, komisi dan bonus. Secara tidak langsung memberikan kompensasi finansial seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan liburan, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain-lain.

2). Kompensasi bentuk tidak keuangan

Kompensasi non ekonomi dibagi menjadi dua kategori, yaitu yang terkait dengan pekerjaan dan kompensasi yang terkait dengan lingkungan kerja. Hal-hal yang terkait dengan pekerjaan, seperti kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik, menantang), peluang untuk maju, posisi sebagai simbol status. Kompensasi non ekonomi terkait dengan lingkungan kerja, seperti di tempatkan di lingkungan kerja yang mendukung, fasilitas kerja yang baik dan lain-lain.

Menurut Kasmir (2016: 240-242) adapun jenis-jenis pemberian kompensasi sebagai berikut:

1. Kompensasi Keuangan

Kompensasi keuangan merupakan kompensasi dalam bentuk uang baik secara periode (mingguan, bulanan, atau tahunan). Jenis kompensasi keuangan dapat berupa:

- a. Gaji
- b. Upah
- c. Bonus

d. Komisi

e. Insentif

2. Kompensasi bukan keuangan

Kompensasi non ekonomi kompensasi dalam hal fisik dan mental yang diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan baik fisik maupun batin. Jenis kompensasi bukan keuangan terdiri dari:

a. Tunjangan Kesehatan.

b. Tunjangan Anak/Istri.

c. Tunjangan Perumahan.

d. Tunjangan Kendaraan.

e. Tunjangan Komunikasi.

f. Tunjangan Kelangkaan.

g. Tunjangan kemahalan.

h. Tunjangan Pendidikan.

i. Tunjangan Liburan.

j. Tunjangan Hari Tua.

k. Tunjangan Hari Raya.

l. Serta fasilitas kesejahteraan lainnya.

2.1.2.4. Tujuan Terhadap Kompensasi

Menurut Yani (2012: 140-142) tujuan manajemen yang efektif meliputi hal-hal berikut:

1). Dapat individu yang berkualitas tinggi

Pada saat ingin meminta permohonan kompensasi yang relatif tinggi. Tingkat pembayaran harus menanggapi penawaran dan permintaan pasar tenaga kerja karena pengusaha mendapatkan akses ke apa yang tersedia.

2). Mempertahankan karyawan yang betah

Jika seorang karyawan menerima pembayaran yang tidak berkompetitif, ia akan mengundurkan diri yang mengakibatkan pergantian karyawan.

3). Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi berupaya bekerja keras untuk mencapai keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal memberikan kondisi dimana pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif pekerjaan untuk membayar pekerjaan yang sama dalam cakupan yang sama. Keadilan eksternal berarti bahwa pembayaran kepada pekerja sebanding dengan perusahaan lain di pasar tenaga kerja.

4). Penghargaan perilaku yang di perlukan

Pembayaran harus memperkuat perilaku ideal dan berfungsi sebagai kekuatan pendorong untuk meningkatkan perilaku di masa depan.

5). Mengontrol biaya

Dalam persisteman kompensasi yang masuk pemikiran untuk membantu perusahaan mendapatkan dan mempertahankan pekerja dengan biaya masuk akal.

6). Mengikuti aturan hukum

Sistem gaji dan upah yang sehat memperhitungkan faktor-faktor hukum yang dikeluarkan oleh pemerintah dan memastikan bahwa kebutuhan karyawan terpenuhi.

7). Memfasilitas pengertian

Profesional dalam SDM, manajer operasi dan karyawan harus mudah memahami sistem manajemen kompensasi.

8). Meningkatkan efisiensi administrasi

Upah dan Program penggajian yang harus dirancang untuk dikelola dengan secara efisien, membuat sistem informasi SDM yang optimal.

Menurut Sutrisno (2011: 188) kegiatan yang biasanya memiliki niat dan tujuan yang dicapai, atau setidaknya kegiatan ini berusaha menunjukkan atau mendekati tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Sofyandi (2013: 161-162) tujuan pemberian sistem kompensasi di dalam pada organisasi artinya untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia, karena organisasi memerlukan untuk mencapai sasarannya. Untuk mempertahankan dan menjaga tingkat prestasinya, maka motivasi dan komitmen perlu ditingkatkan. Adapun tujuan diadakannya pemberian kompensasi adalah:

1. Untuk menjalin ikatan kerja sama Antara pimpinan dengan karyawan. Artinya bahwa dengan hubungan kerja sama secara formal akan terbentuk komitmen yang jelas mengenai hak dan kewajiban yang harus dipikul masing-masing.
2. Memberikan kepuasan kepada karyawan, artinya bahwa melalui kepuasan yang dirasakan para karyawan, maka karyawan akan memberikan prestasinya yang terbaik.
3. Untuk memotivasi karyawan dalam bekerja, artinya agar karyawan bersemangat dalam bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya.
4. Untuk disiplin kerja bagi karyawan.
5. Dan lainnya.

2.1.2.5. Indikator Terhadap Kompensasi.

Menurut Afandi (2018: 194-195) Indikator – indikator kompensasi diantaranya:

1. Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan / fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

2.1.3. Hakikat Terhadap Motivasi

2.1.3.1. Pengertian Terhadap Motivasi

Motivasi adalah suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer menurut Ardana, Mujiati, & Utama (2012: 193).

Menurut Soeriawibawa, Kusumawati, & Siswanti (2017: 12) Motivasi untuk bekerja adalah suatu kondisi yang dimiliki setiap orang yang mereka mempunyai kegiatan untuk melakukan berbagai hal, membimbing, dan mendukung perilaku manusia agar bekerja keras untuk mencapai tujuan.

Menurut Ivanko (2012: 70) mendefinisikan motivasi sebagai suatu keinginan seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat bertindak sebagai pendorong utama perilaku seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang diberikan.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Terhadap Motivasi

Menurut Ardana et al (2012: 193) pada dasarnya jenis motivasi tersebut dibagi tiga yaitu sebagai berikut:

1. Material *incentive*: pendorong yang dievaluasi dengan uang.
2. Semi material *incentive*.
3. Non Material *incentive*: yang tak dapat dinilai dengan uang seperti:
 - Penempatan yang tepat.
 - Latihan sistematis.
 - Promosi yang objektif.
 - Pekerjaan yang terjamin.
 - Keikutsertaan wakil-wakil karyawan dalam pengambilan keputusan.
 - Kondisi pekerjaan yang menyenangkan.
 - Pemberian informasi tentang perusahaan.
 - Fasilitas rekreasi.
 - Penjagaan kesehatan.
 - Perumahan.
 - Dan lain sebagainya.

2.1.3.3. Prinsip Terhadap Motivasi

Berdasarkan prinsip dasar atau pedoman untuk analisis masalah motivasi menurut Ardana et al (2012: 199):

- a. Perilaku berganjaran cenderung akan diulangi.
- b. Faktor motivasi yang dipergunakan harus diyakini yang bersangkutan, dan
 - Standard untuk kerjanya dapat dicapai.
 - Ganjaran yang diharapkan memang ada.
 - Ganjaran tersebut akan memuaskan kebutuhannya.
- c. Memberi ganjaran atas perilaku yang diinginkan adalah motivasi yang lebih efektif daripada menghukum perilaku yang tidak dikehendaki.
- d. Perilaku tertentu lebih "*reinforced*" apabila ganjaran atau hukuman bersifat segera dibandingkan dengan yang ditunda.
- e. Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman yang diantisipasi akan lebih tinggi bila sudah pasti akan terjadi dibandingkan dengan yang masih bersifat kemungkinan.
- f. Nilai termotivasional dari ganjaran atau hukuman akan lebih tinggi baik yang berakibat pribadi dibandingkan dengan yang organisasional.

Menurut Hamali (2016: 140-141) prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja karyawan yaitu:

- 1). **Prinsip Partisipasi**, dalam memotivasi kerja, karyawan pada diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

- 2). **Prinsip Komunikasi**, pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- 3). **Prinsip Mengakui Andil Bawahan**, pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Karyawan lebih mudah dimotivasi kerjanya dengan pengakuan tersebut.
- 4). **Prinsip Pendelegasian Wewenang**, pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
- 5). **Prinsip Memberi Perhatian**, pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Menurut Afandi (2018: 25-26) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan diantaranya yaitu:

1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpinan memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai atau karyawan sehingga dapat memotivasi para pegawai bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.3.4. Tujuan Terhadap Motivasi

Menurut Kadarisman (2012: 296) bila motivasi lemah, maka loyalitas juga akan meroso. Oleh sebab itu, para pegawai yang mempunyai motivasi tinggi, juga akan mempunyai loyalitas tinggi. Dengan kata lain, loyalitas tidak dapat diwujudkan bila para pegawai tidak mendapatkan motivasi untuk bekerja giat dalam organisasi. Oleh

sebab itu, motivasi sangat erat kaitannya dengan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Berbagai sebab rendahnya loyalitas pegawai, Antara lain: 1. Rendahnya motivasi kerja pegawai, 2. Struktur organisasi kurang jelas, 3. Rancangan pekerjaan kurang baik, sehingga dirasa kurang cukup menantang, 4. Rendahnya kualitas manajemen, yang terlihat pada kurangnya perhatian terhadap kepuasan masyarakat, 5. Rendahnya kemampuan kerja atasan, yang tidak dapat mendukung berhasilnya kerja sama tim, 6. Kurang terbukanya kesempatan untuk mengembangkan karier, 7. Sistem kompensasi yang kurang menjamin ketenangan kerja, serta 8. Waktu kerja yang kurang fleksibel.

Adapun yang menjadi tujuan dari motivasi kerja yaitu menurut Afandi (2018: 27):

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

2.1.3.5. Indikator Terhadap Motivasi

Menurut Afandi (2018: 29-30) adapun dimensi dan indikator kerja terbagi menjadi dua dimensi dan enam indikator, yaitu:

1. Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi.
 - 1). Balas jasa.
 - 2). Kondisi kerja.
 - 3). Fasilitas kerja.
2. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin.

Indikator:

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

2.1.4. Hakikat Terhadap Lingkungan Kerja

2.1.4.1. Pengetian Terhadap Lingkungan kerja.

Menurut (Sunyoto, 2012: 43) lingkungan kerja adalah bagian yang sangat penting dari aktivitas kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat memengaruhi tugas yang diberikan kepadanya seperti melalui keberadaan *air conditioner (ac)*, penerangan yang memadai dan sejenisnya. Lingkungan kerja berada dalam lingkungan yang dapat memengaruhi para pekerja didalam dirinya dalam menjalankan tugas seperti suhu, kebisingan, kebersihan yang

ada didalam ruangan, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja menurut Afandi (2018: 65).

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah media atau tempat seseorang melakukan aktivitas kerjanya.

2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terhadap Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018: 66-68) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

1. Alat kantor.
2. Ruangan pekerjaan luas.
3. Jendela udara yang sehat.
4. Ada tempat khusus ibadah.
5. Tersedia antar jemput kerja.

Secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

a. Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b. Rancangan Pekerjaan

Termasuk peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja peralatan kerja yang tidak memenuhi pekerjaan akan mempengaruhi kesehatan karyawan.

c. Kondisi Lingkungan Kerja

Pencahaya dan kebisingan berkaitan erat dengan kenyamanan staf dalam bekerja, sirkulasi udara, suhu ruangan dan pencahayaan yang tepat, yang sangat memengaruhi kondisi dimana orang melakukan tugasnya.

d. Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*

Di beberapa tingkat pekerjaan, tempat kerja yang menyediakan privasi bagi karyawan yang diperlukan. Arti privasi disini adalah “kebebasan pribadi“ dari hal-hal yang berkaitan dengannya dan kelompoknya. Sedangkan privasi akustik terkait dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

a. Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistemi pengawasan yangi buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustasi

Frustasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustasi bagi karyawan.

d. Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian kepemimpinan perusahaan.

e. Perselisihan Antara Pribadi dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan Antara individu.

2.1.4.3. Manfaat Terhadap Lingkungan kerja.

Menurut Afandi (2018: 71) manfaat dari lingkungan kerja adalah untuk menciptakan gairah untuk bekerja dan dengan demikian meningkatkan efisiensi kerja.

2.1.4.4. Indikator Terhadap Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018: 71-72) dimensi dan indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

Dimensi pencahayaan, dengan indikator:

1. Lampu penerangan tempat kerja
2. Jendela tempat kerja

Dimensi warna, dengan indikator:

1. Tatawarna
2. Dekorasi

Dimensi Suara, dengan indikator:

1. Bunyi musik
2. Bunyi mesin pabrik, bengkel

Dimensi Udara, dengan indikator:

1. Suhu Udara
2. Kelembaban udara.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Rukmini, 2017)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Roda Jati Karanganyara	V.X ₁ : Kompensasi. V.X ₂ : Lingkungan Kerja. V.Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh faktor kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2.	(Muhammad, Adolfina, & Lumintang, 2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado	V.X ₁ : Lingkungan Kerja. V.X ₂ : Kompensasi. V.X ₃ : Beban Kerja V.Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tujuan penelitian untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.
3.	(Hanafi & Yohana, 2017)	Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI LIFEINSURANCE	V.X ₁ : Kepuasan Kerja V.X ₂ : Motivasi V.X ₃ : Lingkungan Kerja. V.Y: Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kepuasan kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
4.	(Yusril, 2017)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan (Studi Pada karyawan tetap PT. Otsuka Indonesia di lawang, malang)	V.X ₁ : Kompensasi. V.Y ₁ : Motivasi Kerja V.Y ₂ : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada karyawan tetap PT. Otsuka Indonesia di Lawang, Malang

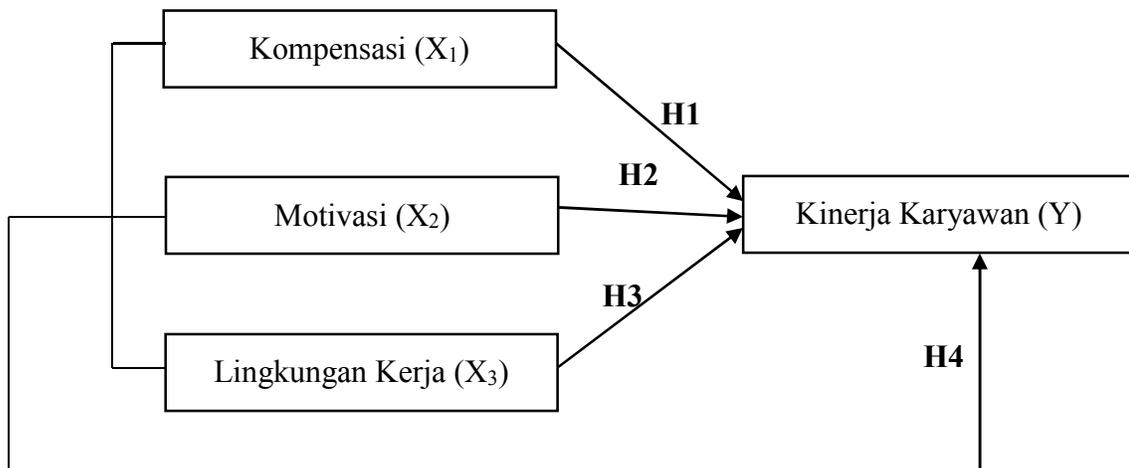
Lanjutan Table 2.1

No	Nama Penelitian	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
5.	(Widagdo, Widodo, & Samosir, 2018)	<i>Effect of Compensation and Motivation to employee Performance through Commiment</i>	<i>V.X₁:Compensati on V.X₂: Motivasion. V.Y₁:Employee Perfomance</i>	<i>The Result of this study also analyzes the indirect effect of compensation and motivation on employee performance and analyzing commitment as an intermediate variable in relation to the influence of compensation and motivation on employee performance.</i>
6.	(Nair & Ganesh, 2016)	<i>Effect of Motivation, Stress and Compensation benefits on employee Perfomance in it Professionals</i>	<i>V.X₁: Motivation, V.X₂: Stress V.X₃:Compensati on Benefits. V.Y₁: Employee Perfomance</i>	<i>The result of this The regression model created suggests a relationship between compensation benefits, motivation, stress and job performance</i>
7.	(Siddiqi & Tangem, 2018)	<i>Impact of Work Enviroment, Compensation and Motivation on the Performance of employees in the insurance companies of Bangladesha</i>	<i>V.X₁: Work Enviroment. V.X₂:Compensati on X₃:Motivation. V.Y₁: Performance of Employees.</i>	<i>The result of this The aim of this paper is to explore the effects that work environment,compensation and motivation can create on employees' performance in the context of Bangladeshi Insurance industry.</i>

Sumber: Peneliti, 2019

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir penelitian menampakkan bahwa keterkaitan antar variabel *independent* adalah Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap variabel *dependent* adalah Kinerja Karyawan (Y). Sebagai dibawah ini kerangka yang akan menyajikan penelitian, yakni:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka untuk penelitian ini perumusan hipotesis adalah sebagai berikut:

H1: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Global Batam.

H2: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Global Batam.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Global Batam.

H4: Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Global Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Dalam desain dengan penelitian digunakan metode kuantitatif *deskriptive*. Penulis mengambil metode ataupun jenis penelitian kuantitatif, deskriptif yakni mengelolah serta mendeskripsikan sebuah data yang telah diambil, penulis sekaligus akan menjelaskan tentang pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Global Batam. Pengukuran ini akan di dalam bentuk angket atau daftar pertanyaan dengan menggunakan skala likert.

Menurut Nasution (2016: 23-24) desain penelitian adalah perencanaan untuk bagaimana mengambil data dan data analisis untuk koordinasi ekonomi dan koordinasi dengan tujuan penelitian. Menurut Sugiyono (2016: 2) Metode penelitian pada umumnya adalah metode ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan penggunaan tertentu. Metode penelitian kuantitatif dapat disebutkan sebagai metode penelitian. berdasarkan filosofi positif, digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu, menggunakan alat penelitian untuk pengumpulan data dan analisis data kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji asumsi yang ditetapkan.

3.2. Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2012: 38) operasional variable menyatakan bahwa segala sesuatu dalam bentuk apa yang ditentu oleh peneliti untuk dipelajari agar mendapatkan informasi tentangnya, kemudian diambil kesimpulannya.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan digunakan yaitu variabel terikat (*Dependent variable*) serta variabel bebas (*Independent variable*). Setiap variabel di gunakan kepada suatu penelitian wajib mempunyai definisi yang secara benar, sebab tidak ada definisi yang secara jelas dapat menyebabkan arti yang lain. Pada sebuah penelitian, permasalahan yang tercemin dalam variabel dependen sedangkan variabel independen ialah variabel yang mempengaruhi variabel dependen.

3.2.1. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Menurut Narbuko & Achmadi (2016: 119) *dependent variable* yaitu kondisi atau karakteristik yang berubah atau muncul ketika penelitian mengintroduksi, mengubah atau mengganti variabel bebas. Menurut fungsinya variabel ini dipengaruhi oleh variabel lain, karenanya juga sering disebut variabel yang dipengaruhi atau variabel terpengaruhi.

Menurut Afandi (2018: 89) dimensi dan indikator kinerja yaitu:

- a. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
 1. Kuantitas hasil kerja
 2. Kualitas hasil kerja
 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
- b. Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
 1. Disiplin kerja
 2. Inisiatif
 3. Ketelitian

c. Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu:

1. Kepemimpinan
2. Kejujuran
3. Kreativitas

3.2.2. Variabel Bebas (Independent Variable)

Menurut Narbuko & Achmadi (2016: 119) variabel bebas adalah kondisi-kondisi atau karakteristik-karakteristik yang oleh peneliti dimanupulasi dalam rangka untuk menerangkan hubungannya dengan fenomena yang diobservasi. Karena fungsi variabel ini sering disebut variabel pengaruh, sebab berfungsi mempengaruhi variabel lain, jadi secara bebas berpengaruh terhadap variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Kompensasi

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

- a. Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tariff bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

- b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

c. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

d. Fasilitas

Contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

2. Motivasi

Menurut Afandi (2018: 29-30) adapun dimensi dan indikator kerja terbagi menjadi dua dimensi dan enam indikator, yaitu:

1. Dimensi tentram adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi.
 - 1). Balas jasa.
 - 2). Kondisi kerja.
 - 3). Fasilitas kerja.
2. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin.

Indikator:

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

3. Lingkungan Kerja.

Menurut Afandi (2018: 71-72) dimensi dan indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

Dimensi pencahayaan, dengan indikator:

1. Lampu penerangan tempat kerja
2. Jendela tempat kerja

Dimensi warna, dengan indikator:

1. Tata warna
2. Dekorasi

Dimensi Suara, dengan indikator:

1. Bunyi musik
2. Bunyi mesin pabrik, bengkel

Dimensi Udara, dengan indikator:

1. Suhu Udara
2. Kelembaban udara.

Operasional variabel untuk penelitian ini dapat dijelaskan seperti tabel dibawah ini:

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Tucunan et al (2014: 536) Kinerja dapat diasumsikan sebagai hasil dari suatu proses atau pekerjaan. Karena itu setiap karyawan dituntut untuk memiliki kompetensi yaitu kemampuan atau kecakapan melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya atau yang dipercayakan	Menurut Afandi (2018: 89) a. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu: 1. Kuantitas hasil kerja, 2. Kualitas hasil kerja, 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas. b. Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu: 1. Displin kerja, 2. Inisiatif, 3. Ketelitian. c. Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu: 1. Kepemimpinan, 2. Kejujuran, 3. Kreativitas.	Likert
Kompensasi (X1)	Menurut Hamali (2016: 78) Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia.	Menurut Afandi (2018: 194-195) 1. Upah dan Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	Likert
Motivasi (X2)	Menurut Soeriawibawa et al (2017: 12) motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang ada dalam diri setiap orang yang memiliki kegiatan untuk melakukan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat untuk mencapai tujuan.	Menurut Afandi, 2018 (29-30) adapun dimensi dan indikator kerja terbagi menjadi dua dimensi dan enam indikator, yaitu: 1. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin. Indikator : a. Prestasi kerja, b. pengakuan dari atasan, c. Pekerjaan itu sendiri.	Likert
Lingkungan kerja (X3)	Menurut Sunyoto (2012: 42) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja.	Menurut Afandi (2018: 71-72) dimensi dan indikator lingkungan kerja sebagai berikut: Dimensi pencahaya, dengan indikator: 1. Lampu penerangan tempat kerja. Dimensi warna, dengan indikator : 1. Tata warna Dimensi suara, dengan indikator: 1. Bunyi music Dimensi Udara, dengan indikator: 1. Suhu udara, 2. Kelembaban udara.	Likert

Sumber: Peneliti, 2019

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016: 80) populasi ialah suatu area generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Praserto & Jannah (2012: 119) populasi ialah semua gejala/ satuan yang ingin diteliti. Populasi didalam adalah seluruh pekerja yang berada pada PT Global Batam dengan sejumlah populasi 130 orang.

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2011: 81) sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam sebuah penelitian yang memiliki populasi cukup besar, penelitian tidak mungkin menyebarkan kuesioner kepada seluruh anggota populasi. Untuk itu, peneliti perlu menentukan jumlah anggota populasi yang akan dijadikan responden. Responden yang terpilih inilah yang kemudian disebut sampel menurut Saebani & Nurjaman (2013: 60).

Sampel merupakan peneliti untuk mendapatkan sampel yang respresentatif pada populasi yang telah ada. Ukuran sampel tersebut atau disebut dengan (jumlah responden) yang akan digunakan dalam sampling jenuh (*nonprobability sampling*).

3.3.2.1. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sanusi (2011: 88) teknik pengambilan sampel merupakan arah peneliti mengumpulkan dan sampel *representative* dari populasi yang tersedia. Teknik

sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan, Menurut Sugiyono (2014: 217).

Dalam penelitian ini populasi yang akan meneliti ialah semua jumlah responden pada PT Global Batam, sedangkan teknik yang akan digunakan dalam pengambilan sampel ialah metode pengambilan sampel yang akan digunakan adalah *Nonprobability* sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014: 84) *Nonprobability* sampling artinya teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sedangkan sampel jenuh menurut Sugiyono (2014: 85) adalah penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.4. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2012: 224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Sedangkan Menurut Sugiyono (2014: 137) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai *sumber*, dan berbagai *cara*.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada pengumpulan data pada penelitian ini merupakan bentuk pertanyaan atau pernyataan (kuesioner) yaitu dengan cara mensebarkan kuesioner kepada para responden.

3.4.1. Jenis-Jenis Pengumpulan data

Adapun jenis pengumpulan data yang dapat digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Sumber Data primer

Menurut Sugiyono (2014: 137) sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sedangkan menurut EQ (2009: 92) data primer adalah data yang diperoleh berdasarkan pengukuran secara langsung oleh peneliti dari sumbernya (subyek penelitian). Data primer atau utama dipenelitian adalah data yang sesungguhnya dengan langsung ke lapangan mensebarkan kuesioner kepada karyawan PT Global batam sebanyak 130 responden.

2. Data sekunder

Menurut Sugiyono (2014: 137) sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Sedangkan menurut EQ (2009: 92) data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, dan telah terdokumentasikan, sehingga peneliti tinggal menyalin data tersebut untuk kepentingan penelitiannya. Data sekunder digunakan pada penelitian ini dikumpulkan berupa studi pustaka, jurnal, serta data yang diperoleh dari perusahaan (resmi).

3.4.2. Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data dipergunakan dalam penelitian ini adalah daftar pernyataan (kuesioner) yang mendistribusikan mensebarkan kuesioner kepada 130 responden. Kuesioner akan disebarkan bersama dengan pernyataan-pernyataan gampang dipahami, menggunakan kata-kata sederhana dan jawaban terbatas sehingga responden hanya menanggapi instruksi yang sudah ada. Kuesioner yang akan disebarkan dalam penelitian ini atas 20 pernyataan dengan rincian sebagai berikut:

1. Kompensasi memiliki 5 pernyataan
2. Motivasi memiliki 5 pernyataan
3. Lingkungan kerja memiliki 5 pernyataan
4. Kinerja Karyawan memiliki 5 pernyataan

Timbangan ukuran penelitian ini adalah menggunakan skala *likert*. Menurut EQ (2009: 76) Skala *Likert* disebut dengan *summated-rating scale*. Skala *likert* ini merupakan skala yang paling sering dan paling luas digunakan dalam penelitian, karena kala ini memungkinkan peneliti untuk mengungkap tingkat intensitas sikap/perilaku atau perasaan responden. Menurut Sanusi (2012: 59) skala *Likert* merupakan dasaran jumlah sikap responden dalam menjawab pernyataan yang terkait dengan indikator-indikator atau variabel yang diukur. Menurut Sugiyono (2014: 93) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *Likert* maka variabel yang akan diukur dapat dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan

atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala *Likert* mempunyai radasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata Antara lain.

Tabel 3.2 Skala Likert

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2014: 93)

3.5. Metode Analisis Data

Menurut Sanusi (2012: 115) merupakan digunakan teknik analisis yang di gunakan peneliti menganalisis data yang telah disimpan termasuk pengujian. Menurut Sugiyono (2014: 147) kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan dalam teknik analisis kuantitatif deskriptif yang akan mencari pengaruhnya dari variabel independen terhadap variabel dependen.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Menurut Wibowo (2012: 1) ilmu statistik yang menjelaskan tentang bagaimana data akan dikumpulkan dan selanjutnya diringkas dalam unit analisis yang penting yang meliputi: frekuensi, nilai rata-rata(*mean*), nilai tengah (*median*), modus dan *range* serta variasi lain. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan data statistik, seperti *mean*, *sum*, standar, *variance*, *range*, dan juga mengukur distribusi data dengan kecurangan dan kurtosis, menurut Priyatno (2012: 25).

Pada penelitian tersebut, data akan digunakan untuk menampilkan menghasilkan tanggapan kuesioner yang sudah didistribusikan kepada karyawan pada PT Global Batam dan hasilnya juga diproses menggunakan statistik deskriptif untuk mengidentifikasi data responden.

3.5.2. Uji Kualitas Data

3.5.2.1. Uji Validitas

Menurut Priyatno (2010: 90) Validitas adalah ketepatan atau keepatan suatu instrument untuk mengukur apa yang ingin kita ukur. Tes validitas sering digunakan untuk ukur ketepatan suatu item dalam kuisisioner atau skala, karena item-item dalam kuisisioner tersebut sudut tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Atau jika melakukan penilaian langsung terhadap koefisien korelasi, bisa digunakan batas nilai minimal korelasi 0,30.

Dalam uji validitas dapat menggunakan *Statistical Product and Services Solutions* (SPSS) dan koefisien korelasi item-total dengan Bivariate Pearson (Produk momen Pearson) dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Rumus 3.1 *Bivariate Pearson*

Sumber: Priyatno (2010: 91)

Keterangan:

r_{ix} = Koefisien korelasi item-total (*bivariate pearson*)

i = Skor item

x = Skor total

n = Banyaknya subjek

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- Jika r hitung $\geq r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- Jika r hitung $< r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner (artinya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang kembali).

Metode yang biasanya sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan (seperti skala Likert 1-5) adalah Cronbach Alpha. Uji reliabilitas merupakan

kelanjutan dari uji validitas dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Digunakan batasan 0,6 dapat juga tentukan apakah *instrument reliable* atau tidak, Priyatno (2012: 120). Menurut Kurniawan (2011: 51) setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran relatif konsisten dari waktu ke waktu. Metode yang pasti menggunakan untuk melihat data sudah reliable merupakan dengan metode *Cronbach's alpha* (α). Koefisien *Cronbach's alpha* (α) digunakan dalam penelitia ini adalah α 0,60.

Menurut Wibowo (2012: 52) merupakan keandalan juga merujuk pada indikator yang menyediakan ukuran dimana perangkat pengukuran dapat menampilkan keandalannya. Tes ini untuk menentukan dan mengukur tingkat konsistensi alat ukur. Untuk mencari angka terbesar reliabilitas dengan menggunakan *Cronbrach Alpha* dapat digunakan suatu rumus menurut Wibowo (2012: 52)) sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right] \quad \text{Rumus 3.2 Cronbrach Alpha}$$

Sumber: Wibowo (2012: 52)

Dimana

r_{11} = reliabilitas instrumen

K = jumlah butir pertanyaan

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

$\sum \sigma_t^2$ = varian total

Tes satu sisi tingkat signifikansi 0,05 akan digunakan untuk menunjukkan nilai tes. Jika nilai alfa lebih besar dari nilai *Pearson Product Moment* atau nilai r tabel, kriteria untuk menerima data dapat diandalkan. Pada diskusi ini, penguji menggunakan

metode *Cronbach's Alpha* dalam kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai reliabilitasnya $>0,6$. Apabila koefisien *Conbach's Alpa* lebih kurang dari 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0,7 dapat diterima dan nilai diatas 0,8 dianggap baik Wibowo (2012: 53).

3.5.3. Uji Asumsi Dasar

Menurut Wibowo (2012: 61) uji perkiraan yang digunakan untuk memberikan hasil pre-test, atau pengujian awal terhadap peralatan atau *instrument* yang digunakan pada pengumpulan data, formulir data, dan jenis data yang akan diproses lebih lanjut ke set awal yang diperoleh, sehingga kondisi untuk mendapatkan data yang tidak dapat dipenuhi atau, prinsip *Best Liniera Unbiased Estimator* atau *BLUE* terpenuhi.

3.5.3.1. Uji Normalitas

Menurut Wibowo (2012: 61) tes ini untuk menentukan bahwa nilai residual atau sisa (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau abnormal. Nilai residu dari distribusi biasa akan membentuk kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell-shapedvcurve*,. Sedangkan Priyatno (2010: 71) uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

3.5.3.2.Uji Komogorov-Smirnov

Menurut Wibowo (2012: 62) merupakan didapat dilakukan dengan menggunakan *Histogram Regression Residual* yang sudah distandarkan, analisis *Chi Squarea* dan juga nilai Kolmogorov-Smirnov. Kurva nilai residual terstandarisasi

normal jika: nilai Kolmogorov-Smirnov $Z < Z$ tabel atau menggunakan nilai probability Sig (2tailed) $> \alpha$; sig $> 0,05$.

3.5.4. Uji Asumsi Klaksik

Menurut Wibowo (2012: 87) di ketahui bahwa syarat uji regresi dan korelasi adalah data harus memenuhi prinsip BLUE; *Best Linier Unbiased Estimator*.

3.5.4.1. Uji Multikolinearitas

Menurut Wibowo (2012: 87) pada didalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinieritas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna Antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Jika pada model persamaan tersebut terjadi gejala multikolinearitas itu berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi. Gejala multikolinearitas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolinearitas. Salah satu cara dari beberapa cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan atau melihat *tool* uji yang disebut *Variance Inflation Factor* (VIF).

Menurut Priyatno (2012: 151) Multikolinearitas adalah keadaan di mana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antarvariabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna di Antara variabel bebas (korelasinya 1 atau mendekati 1). Beberapa metode uji multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai *Tolerance dan Inflation Factor* (VIF) pada model regresi atau dengan

membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi secara serentak (R^2).

Menurut Priyatno (2010: 81) Multikolinearitas ialah keadaan dimana terjadi hubungan *linier* yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan *linier* antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan di antaranya:

1. Dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) pada model regresi.
2. Dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai koefisien determinasi secara serentak (R^2), dan
3. Dengan melihat nilai *Eigenvalue* dan *Condition Index*.

Menurut Basuki & Prawoto (2016: 62) Pendekatan multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factors* (VIF) pada tabel di bawah ini (model tanpa Ln dan model dengan Ln). Kriteria pengujianya yaitu apabila nilai VIF < 10 maka tidak terdapat multikolinearitas di Antara variabel independen, dan sebaliknya, pada tabel ditunjukkan nilai VIF seluruhnya >10, sehingga asumsi model tersebut mengandung multikolinearitas.

3.5.4.2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Wibowo (2012: 93) suatu model dikatakan memiliki problem heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Gejala ini dapat pula diartikan bahwa dalam model terjadi ketidaksamaan varian

dari residual pada pengalaman model regresi tersebut. Uji heteroskedastisitas diperlukan untuk menguji ada tidaknya gejala ini. Untuk melakukan uji tersebut ada beberapa metode yang dapat digunakan, misalnya metode Barlet dan Rank Spearman atau Uji Spearman's rho, metode grafik Park Gleyser. Pada buku ini uji heteroskedastisitas akan digunakan uji Park Gleyser dengan cara mengorelasikan nilai *absolute* residualnya dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi $>$ nilai alpha-nya (0,05), maka model tidak mengalami heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas juga dapat menggunakan uji *Gleyser* dengan cara meregresikan antara nilai absolut residualnya dengan variabel independen (Priyatno, 2012 : 158)

Menurut Priyatno (2010: 83-84) Heteroskedastisitas ialah keadaan terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan di antaranya, yaitu uji Spearman's rho, Uji Glejser, Uji Park, dan melihat pola grafik regresi. Pada pembahasan ini akan dilakukan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan Uji Spearman's rho, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*Unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi korelasi kurang dari 0,05 maka pada model regresi terjadi masalah heteroskedastisitas.

3.5.5. Uji Pengaruh

3.5.5.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Wibowo (2012: 126) analisis regresi linear berganda pada dasarnya adalah analisis dan teknik serta esensinya/substansi hampir sama dengan analisis regresi linear sederhana. Analisis berbeda dalam jumlah variabel independen adalah variabel penjelas ini memiliki lebih dari satu buah. Variabel penjelas yang lebih dari satu buah inilah dan kemudian dianalisis sebagai variabel-variabel yang memiliki; hubungan-pengaruh, dengan, dan terhadap, variabel yang dijelaskan atau variabel dependen.

Penggunaan model regresi sebagai alat uji akan menampilkan hasil yang baik atau sintesis jika model tersebut, data memiliki ketentuan syarat atau dianggap memiliki syarat-syarat tersebut. Diantara syarat ialah data yang digunakan tipe data berskala interval atau rasio, data memiliki distribusi normal, memenuhi uji asumsi klaksik. Singkatnya data harus memenuhi suatu uji yang dapat menghasilkan nilai estimasi yang tidak bias, atau memenuhi syarat BLUE, regresi linear berganda di notasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \dots + b_nx_n \quad \text{Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda}$$

Sumber: Wibowo (2012)

Keterangan:

Y = Variabel dependen (variabel respons)

a = nilai konstanta

b = nilai koefisien regresi

x_1 = variabel independen pertama

x_2 = variabel independen kedua

x_3 = variabel independen ketiga

x_n = variabel independen ke-n

3.5.5.2. Analisis Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno (2010: 66) analisis determinasi dapat digunakan untuk mengetahui presentase kontribusi pengaruh variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). koefisien ini menunjukkan seberapa besar presentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Rumus mencari koefisien determinasi dengan dua variabel independen adalah:

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2} \quad \text{Rumus 3.4 Analisis Determinasi}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

ryx_1 = korelasi yang sederhana (*product moment pearson*) antara X_1 dengan Y

ryx_2 = korelasi yang sederhana (*product moment pearson*) antara X_2 dengan Y

rx_1x_2 = korelasi yang sederhana (*product moment pearson*) antara X_1 dengan X_2

3.5.6. Uji Hipotesis

Menurut Wibowo (2012: 123) hipotesis ialah pernyataan tentang hal harus diuji kebenaran atau keabsahan. Sebuah hipotesis akan usulkan untuk menggunakan analisis

regresi untuk memprediksi beberapa bentuk masalah persoalan analisis menggunakan analisis regresi. Uji hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan dua cara, yaitu dengan menggunakan tingkat signifikansi atau probabilitas(α), dan tingkat kepercayaan atau *confidence interval*. Jika dilakukan dengan menggunakan 0,05. Tingkat signifikansi ialah probabilitas menghasilkan kesalahan tipe I, yaitu kesalahan menolak hipotesis ketika asumsi itu benar. Tingkat kepercayaan umumnya ialah sebesar 95%, arti jumlahnya adalah bahwa sebesar 95% nilai sampel akan mewakili nilai populasinya, dimana sampel tersebut diambil Wibowo (2012: 124).

Menurut Martono (2010: 63) Hipotesis berasal dari kata "*Hypo*" yang berarti dibawah dan "*thesa*" yang berarti "Kebenaran". Hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji, atau rangkuman kesimpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka. Hipotesis juga merupakan proposisi yang akan diuji keberlakuannya atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.

3.5.6.1. Uji t

Menurut Priyatno (2012: 139-140) Uji t regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Untuk menentukan t tabel dicari pada signifikan $0,05/2= 0,025$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan $df=n-k-1$. Untuk pengambilan keputusan berdasarkan signifikan:

1. H_0 diterima jika Signifikansi $> 0,05$ dan t hitung $\leq t$ tabel.

2. H_0 ditolak jika Signifikansi $< 0,05$ dan t hitung $\geq t$ tabel.

3.5.6.2. Uji F

Menurut Priyatno (2012: 137-138) Uji F regresi secara bersilmutan sama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Untuk menentukan Ftabel dapat dilihat pada tabel statistik (lihat lampiran) pada tingkat signifikansi 0,05 degan df 1 (jumlah variabel-1)) dengan keterangan n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen. Untuk kriteria pengujian berdasarkan:

1. H_0 diterima jika signifikansi $> 0,05$ dan F hitung $\leq F$ tabel.
2. H_0 ditolak jika signifikansi $< 0,05$ dan F hitung $\geq F$ tabel.

3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Pada melakukan penelitian ini, penulis melaksanakan penelitian di PT Global Batam berlokasi di Jl. Kuda Laut No.10, Batu ampar.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian yang akan dilakukan kurang lebih 5bulan semenjak dari bulan September 2018 sampai dengan Januari 2019 tepatnya mengakhiri tugas penulisan skripsi tersebut. Jadwal penelitian bisa lihat pada tabel 3.3 sebagai berikut.

Tabel 3.3 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan dan Pertemuan Ke														
		Sept	Okt					Nov		Des				Jan		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	Pengajuan Judul	■	■	■	■	■										
2	Studi Pustaka		■	■	■	■	■	■								
3	Penyusunan Penelitian			■	■	■	■	■								
4	Pembagian Kuesioner				■	■	■	■	■							
5	Bimbingan Penelitian	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
6	Penyelesaian Skripsi													■	■	

Sumber: Peneliti, 2019