

LAPORAN HASIL PENELITIAN



**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PT. DEKA SARI PERKASA**

OLEH:

- 1. DR. GUSTON SITORUS, SE.MM. (KETUA TIM)**
- 2. DR. AGUS FAUZI, SE. MM. (ANGGOTA TIM)**
- 3. LUCY NANCY, SE. MM. (ANGGOTA TIM)**
- 4. AGUS WAHYONO, SE. MM. (ANGGOTA TIM)**
- 5. VIDYA CHINTIA DEVI (ANGGOTA TIM)**

SEMESTER GANJIL 2019/2020

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

PEBRUARI 2020

HALAMAN IDENTITAS DAN PEGESAHAN KEGIATAN PENELITIAN

1. **Judul** : **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. DEKA SARI PERKASA”**

2. **Bidang Ilmu** : **Manajemen**

3. **Ketua Proyek** :

a. **Nama** : **Dr. Guston Sitorus, SE.MM.**
b. **NIK/NIDN** : **05.U03.05.90.00010/0302086502**
c. **Jenis Kelamin** : **Laki-laki**
d. **Pangkat/Golongan** : **Penata/IV-B**
e. **Jabatan Fungsional** : **Lektor Kepala**
f. **PTS** : **Universitas Satya Negara Indonesia**
g. **Fakultas/Jurusan** : **Ekonomi/Manajemen**
h. **Alamat Kantor** : **Jl. Arteri Pondok Indah No.11 Jakarta Selatan**
i. **Alamat Rumah** : **Jl. Kerja Bakti III No.11 RT008/002 Makasar
Jakarta Timur.**

4. **A. Anggota-1** :

a. **Nama** : **Dr. Agus Fauzi, SE.MM.**
b. **NIK/NIDN** : **05.U03.09.96.00025/0301126302**
c. **Jenis Kelamin** : **Laki-laki**
d. **Pangkat/Golongan** : **Penata Muda/III-C**
e. **Jabatan Fungsional** : **Lektor**
f. **PTS** : **Universitas Satya Negara Indonesia**
g. **Fakultas/Jurusan** : **Pasac Sarjana/Prodi Manajemen**
h. **Alamat Kantor** : **Jl. Arteri Pondok Indah No.11 Jakarta Selatan**
i. **Alamat Rumah** : **Perum Citra Indah Blok H5 no. 20**

5. A. Anggota-1 :
- a. Nama : Lucy Nancy, SE.MM.
 - b. NIK/NIDN : 05.U03.09.96.00025/0301126302
 - b. Jenis Kelamin : Perempuan
 - c. Pangkat/Golongan : Penata Muda/III-C
 - d. Jabatan Fungsional : Lektor
 - e. PTS : Universitas Satya Negara Indonesia
 - f. Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen
 - g. Alamat Kantor : Jl. Arteri Pondok Indah No.11 Jakarta Selatan
 - h. Alamat Rumah : Perum Sabar Ganda Blok A No.3, Juramangu Barat

- B. Anggota-2 :
- a. Nama : Agus Wahoyo, SE.MM.
 - b. NIK/NIDN : 05.U03.06.13.00103/0319027403
 - b. Jenis Kelamin : Laki-laki
 - c. Pangkat/Golongan : Penata Muda/III-B
 - d. Jabatan Fungsional : Asisten Ahli
 - e. PTS : Universitas Satya Negara Indonesia
 - f. Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen
 - g. Alamat Kantor : Jl. Arteri Pondok Indah No.11 Jakarta Selatan
 - h. Alamat Rumah : Jl. Rahwana 3 No. 1 Perumnas 2 Karawaci
Tangerang kota

- D. Anggota-5:
- a. Nama : Vidya Cinthia Dewi
 - b. NIM : 041601503125156
 - c. Jenis Kelamin : Perempuan
 - d. Jabatan Fungsional : Mahasiswa
 - e. PTS : Universitas Satya Negara Indonesia
 - f. Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen
 - g. Alamat Kantor : Jl. Arteri Pondok Indah No.11 Jakarta Selatan
 - h. Alamat Rumah : Jl. H. Said 1 No. 60 Rt014/007 Cipete Utara
Kebayoran Baru, Jakarta Selatan 12150

5. Lokasi Kegiatan LPPM : PT. Deka Sari Perkasa.
Jalan Raya Narogong (Pangkalan 1), Km 11,5 No. 98, Bantar
Gebang, Bekasi.

6. WaktuKegiatan : Oktober 2019 s/d Pebruari 2020

7. Biaya yang diperlukan : Rp. 15.000.000,-

a. PT. Deka Sari Perkasa : Rp.10.000.000,-

b. Anggaran USNI : Rp. 5.000.000,- +

Jumlah : Rp. 15.000.000,-



KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Pengasih dan Penyayang atas segala rahmat dan karunia yang telah dilimpahkan kepada hambaNya, yang meskipun dengan berbagai hambatan, akhirnya penyusunan hasil penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. DEKA SARI PERKASA”** dapat diselesaikan dengan baik.

Dengan selesainya laporan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang setulusnya kepada semua pihak yang terlibat langsung dan tidak langsung mulai dari penyusunan proposal, pelaksanaan penelitian, dan sampai dengan penyusunan laporan hasil penelitian ini.

Akhirnya penulis menyadari sepenuhnya bahwa isi laporan hasil penelitian ini masih belum sempurna, walaupun demikian semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak terutama dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

Jakarta, Pebruari 2020

Ketua proyek,

Dr. Guston Sitorus, SE.MM.

DAFTAR ISI

	HALAMAN
HALAMAN PENGESAHAN	(i)
KATAPENGANTAR	(iv)
DAFTAR ISI	(v)
DAFTAR TABEL	(vii)
DAFTAR GAMBAR	(ix)
DAFTAR LAMPIRAN	(x)
BAB I: PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Perumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian	6
Bab II. KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN	
A. Landasan Teori	8
1. Kinerja Karyawan	8
2. Kompensasi	12
3. Lingkungan Kerja	19
4. Motivasi Kerja	24
B. Penelitian Terdahulu	30
C. Kerangka Berpikir Teoritis (Pengaruh Antar Variabel)	31
D. Hipotesis Penelitian	33

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan	34
B. Tempat dan Waktu Penelitian	36
C. Desain Penelitian	36
D. Hipotesis Statistik	36
E. Variabel dan Skala Pengukuran	38
F. Skala Pengukuran	41
G. Metode Pengumpulan Data	42
H. Jenis Data	42
I. Populasi dan Sampel	42
J. Metode Analisis Data	43
K. Uji Kelayakan Instrumen	44
L. Uji Asumsi Klasik (Uji Kelayakan Data)	50
M. Uji Hipotesis	52

BAB IV. ANALISI HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penyebaran Kuesioner	54
B. Profil Responden	54
C. Analisis Statistik Deskriptif	60
D. Uji Asumsi Klasik	61
E. Pengujian Hipotesis	71
F. Pembahasan Hasil Penelitian	80

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	84
B. Saran	85

DAFTAR PUSTAKA	86
-----------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel	Deskripsi	Halaman
Tabel 1.1	Target dan Realisasi Produksi PT. Deka Sari Perkasa	1
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1	Dimensi, Indikator, dan Butir Sebelum Uji Coba	40
Tabel 3.2	Skala Likert	41
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas	45
Tabel 3.4	Dimensi, Indikator, dan Butir Sesudah Uji Coba	49
Tabel 3.5	Hasil Uji Reliabilitas	50
Tabel 4.1	Penyebaran Kuesioner	54
Tabel 4.2	Jenis Kelamin Responden	54
Tabel 4.3	Usia Responden	55
Tabel 4.4	Pendidikan Responden	57
Tabel 4.5	Masa Kerja Responden	58
Tabel 4.6	Hasil Uji Deskriptif	60
Tabel 4.7	Out Put Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov	68
Tabel 4.8	Out Put Uji Multikolinieritas	69
Tabel 4.9	Out Put Uji Auto Korelasi	69
Tabel 4.10	Koefesien Korelasi Sederhana Antar Variabel	71
Tabel 4.11	Hasil Perhitungn Analisis Jalur untuk Model Substruktural 1	72
Tabel 4.12	Hasil Perhitungn Analisis Jalur untuk Model Substruktural 2	74

Tabel 4.13 Rangkuman Pengujian Koefisien Jalur	76
Tabel 4.14 Rekapitulasi Hasil Pengujian	77
Tabel 4.15 Rekapitulasi Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Total	79

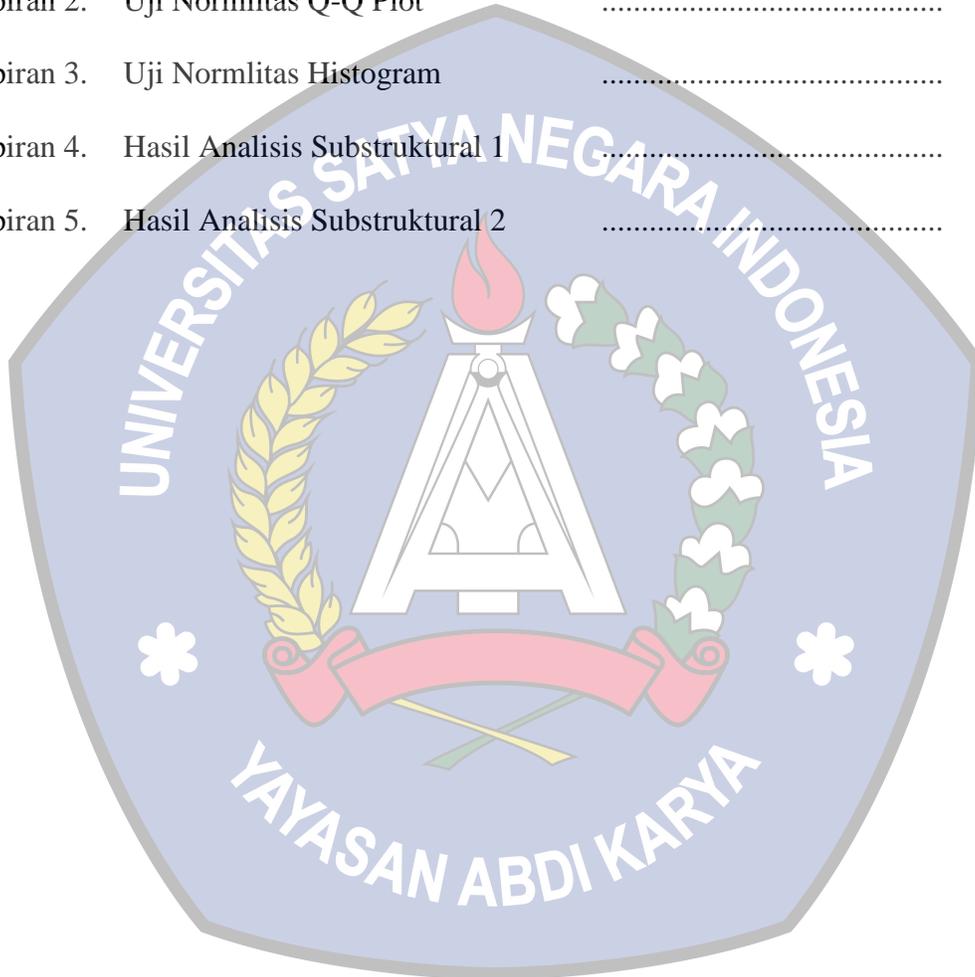


DAFTAR GAMBAR

Gambar	Deskripsi	Halaman
Gambar 2.1.	Kerangka Pemikiran Teoritis 33
Gambar 3.1..	Logo PT. Berka Sari Perkasa 35
Gambar 3.2.	Struktur Organisasi PT. Berka Sari Perkasa 28
Gambar 3.3.	Substruktur 1 Analisis Jalur 53
Gambar 3.4.	Substruktur 2 Analisis Jalur 53
Gambar 4.1.	Pie Chart Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 55
Gambar 4.2.	Pie Chart Responden Berdasarkan Usia 56
Gambar 4.3.	Pie Chart Responden Berdasarkan Pendidikan 58
Gambar 4.4.	Pie Chart Responden Berdasarkan Masa Kerja 59
Gambar 4.5.	Gambar Q-Q Plot Kompensasi 61
Gambar 4.6.	Gambar Q-Q Plot Lingkungan Kerja 62
Gambar 4.7.	Gambar Q-Q Plot Motivasi Kerja 63
Gambar 4.8.	Gambar Q-Q Plot Kinerja Karyawan 63
Gambar 4.9.	Gambar Histogram Plot Kompensasi 64
Gambar 4.10.	Gambar Histogram Lingkungan Kerja 65
Gambar 4.11.	Gambar Histogram Plot Motivasi Kerja 66
Gambar 4.12.	Gambar Histogram Plot Kinerja Karyawan 67
Gambar 4.13.	Gambar Out Put Uji Heterokedastisitas 70
Gambar 4.14.	Model Empirik Hubungan Substruktural 1 Antar Variabel 73
Gambar 4.15.	Model Empirik Hubungan Substruktural Antar Variabel Berdasarkan Hasil Perhitungan Analisis Jalur 76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Deskripsi	Halaman
Lampiran 1.	Data Baku Jawabann Responden	88
Lampiran 2.	Uji Normlitas Q-Q Plot	94
Lampiran 3.	Uji Normlitas Histogram	99
Lampiran 4.	Hasil Analisis Substruktural 1	105
Lampiran 5.	Hasil Analisis Substruktural 2	107



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam menjamin keberhasilan sebuah organisasi baik untuk jangka pendek maupun untuk jangka panjang, dan sangat relevan dengan era kepemimpinan Joko Widodo dan Ma'ruf Amin yang membuat slogan “Sumber Daya Manusia (SDM) Unggul Indonesia Maju”. Semua organisasi termasuk perusahaan atau industri harus benar-benar mengelola sumber daya manusianya atau karyawannya secara profesional sehingga memberikan kinerja yang paling tinggi.

Untuk mendapatkan kinerja yang paling tinggi ini maka perusahaan harus mengelola karyawannya secara profesional dengan melakukan fungsi manajerial dan fungsi operasional. Fungsi manajerial meliputi pelaksanaan fungsi perencanaan, pengorganisasi, pengarahan, dan pengendalian terhadap SDM atau karyawan, sedangkan fungsi operasional meliputi pelaksanaan perekrutan, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan. Dengan melakukan pengelolaan SDM yang profesional ini karyawan akan bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga akan tercipta kinerja yang maksimal.

Kinerja karyawan PT Deka Sari Perkasa pada lima tahun terakhir dapat dilihat seperti tabel di bawah ini.

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Produksi
Tahun 2014 sd 2018 (Dalam Unit)

NO	TAHUN	TARGET	REALISASI	PERSENTASI
1.	2014	120.500	127.500	105.80%
2.	2015	135.000	140.573	104.12%
3.	2016	146.500	141.132	96.33%
4.	2017	146.500	142.572	97.31%
5.	2018	321.740	112.973	35.11%

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sejak tahun 2014 s/d tahun 2018 pencapaian target produksi mengalami penurunan. Target produksi dari tahun ke tahun belum dapat tercapai yang mana rata-rata pencapaian hasil produksi dalam kurung waktu 5 tahun terakhir hanya 87,73 %. Dan jika diperhatikan pencapaian hasil produksi dari tahun pertama ke tahun kedua dan seterusnya selalu berubah-ubah dan cenderung turun terus, bahkan pada tahun kelima hasil, tahun 2018 target produksi menurun drastis hanya 35,115 saja. Jika dihubungkan dengan kinerja karyawan selama lima tahun terakhir ternyata hasilnya tidak memuaskan juga dimana dari tahun pertama sampai dengan tahun kelima kinerja karyawan PT. Deka Sari Perkasa cenderung tidak meningkat atau bahkan anjlok pada tahun kelima tahun 2018.

Dari hasil analisis terhadap pra survey di atas muncul masalah yang harus segera diselesaikan, yaitu target produksi tidak tercapai hal ini menandakan bahwa kinerja karyawan masih kurang maksimal yang akan berdampak pada proses bisnis ke depannya apalagi menghadapi persaingan yang semakin ketat. Untuk menyelesaikan permasalahan seperti ini perlu dilakukan pengkajian atau bahkan penelitian, apa saja penyebab masalah kinerja karyawan PT. Deka Sari Perkasa yang kurang maksimal ini terutama dilihat dari sisi pengelolaan karyawan, antara lain kompensasi, lingkungan kerja, motivasi, dan sebagainya.

Dalam mengurai kinerja para karyawan tersebut, tidak bisa hanya melihat dari salah satu factor saja, tetapi juga perlu berpikir secara sistematis dalam konteks sebuah organisasi. Hal ini mengingat bahwa baik buruknya kinerja seseorang karyawan tidak berdiri sendiri, tetapi bersinggungan dengan faktor-faktor lain, baik itu faktor eksternal maupun internal. Berbagai factor dimaksud, antara lain kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan sebagainya.

Salah satu faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kompensasi, karena kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, yang bersifat finansial maupun non finansial yang menjadi faktor yang mempengaruhi kualitas hidup karyawan. Sehingga besar kecilnya kompensasi yang diterima karyawan akan membuat karyawan akan semakin giat dan mendorong untuk lebih baik serta bertanggungjawab atas pekerjaannya, atau

sebaliknya, jika karyawan tidak puas atas kompensasi yang diperolehnya akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Hasil pra survey membuktikan beberapa fenomena kompensasi yang diberikan PT Deka Sari Perkasa kepada karyawannya. Pertama, kompensasi yang diterima oleh karyawan masih belum sebanding dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Fenomena yang kedua, yaitu rendahnya kompensasi yang diberikan oleh PT. Deka Sari Perkasa jika dibandingkan dengan kompensasi yang diberikan perusahaan sejenis kepada karyawannya. PT. Deka Sari Perkasa memberikan kompensasi Rp. 2.400.000 berupa gaji pokok untuk karyawan baru, sedangkan Perusahaan lain disekitaran PT Deka Sari Perkasa sudah memberikan kompensasi minimal Rp. 3.200.000 ataupun sudah mendekati Upah Minimum yang ditetapkan oleh Pemerintah. Fenomena Ketiga, kompensasi yang diberikan oleh PT. Deka Sari Perkasa (Rp 2.400.000 per bulan) lebih rendah dari Upah Minimum Kota Bekasi (UMK) Rp. 4.229.756,61. Fenomena Keempat, kompensasi yang diberikan oleh PT. Deka Sari Perkasa diterima karyawan tidak tepat waktu dan juga pelaporan kepada pihak BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan tidak sesuai dengan kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Akibatnya, iuran/potongan yang harus dibayarkan oleh karyawan lebih besar dari yang seharusnya. Fenomena Kelima, PT. Deka Sari Perkasa memberikan kompensasi lainnya berupa bonus namun bonus hanya diberikan saat perusahaan memiliki keuntungan yang cukup untuk diberikan kepada karyawan, perusahaan juga memberikan kompensasi lembur kepada karyawan namun dengan tarif flat Rp. 16.000 (per-jam) untuk karyawan produksi, dan pemberian uang makan senilai Rp. 15.000 untuk staff. Pemberian kompensasi lembur ini tidak tepat waktu, untuk karyawan produksi yang seharusnya dibayarkan setiap tanggal 5 (lima) bulan berjalan, tetapi terkadang sampai tanggal 10 belum juga dibayarkan. Dan untuk pemberian kompensasi lembur staff, seharusnya diberikan pada saat melakukan lembur, namun sampai dengan 7 hari kerja kompensasi lembur tersebut bisa diklaim. Selain itu, kompensasi lembur tersebut tidak mengalami kenaikan tarif setiap tahun, mulai dari tahun 2016 sampai dengan saat ini belum ada kenaikan tarif.

PT Deka Sari Perkasa juga memberikan tunjangan Natura berupa pemberian makan hanya untuk karyawan Produksi pada jam istirahat sebesar Rp. 9.250 per orang.

Kompensasi ini tidak dapat diuangkan dan menurut para karyawan pemberian makan dengan harga Rp. 9.250 masih kurang dari kata layak, selain itu sering terjadi keluhan bahwa makanan yang diberikan oleh pihak catering tidak layak dimakan (basi). Tidak ada benefit lain yang diberikan perusahaan selain Fasilitas dari BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan aktivitas dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Jika karyawan nyaman dengan lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah dalam melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja.

Faktor lingkungan kerja merupakan bagian terpenting karena berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan apa yang dirasakan oleh karyawan di PT. Deka Sari Perkasa, dimana kondisi lingkungan kerja kurang terjaga kebersihannya sehingga karyawan menjadi tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan, beberapa bagian pada ruangan kerja karyawan tidak mempunyai ruang gerak yang cukup memadai, tidak adanya lemari arsip sehingga masih banyak berkas-berkas yang berantakan, AC ruang kerja yang sering mati dan rusak mengakibatkan suhu ruangan panas dan tidak stabil, ada beberapa ruangan yang kurang pencahayaannya sehingga penglihatan karyawan terganggu dan menjadi tidak fokus, tidak adanya CCTV setiap sudut ruangan kerja sehingga banyak karyawan yang takut meninggalkan barang berharga.

Optimisme ini sangat dibutuhkan dalam mencapai setiap keberhasilan, tidak terkecuali di lingkungan pekerjaan. Kondisi itu tidak saja akan mengarahkan individu untuk dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik, tetapi juga dapat mendorong timbulnya rasa puas atas tugas atau pekerjaan yang dapat dituntaskan. Lain halnya jika

individu tidak memiliki keyakinan yang kuat untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas dan persoalan-persoalan yang dihadapi, maka akan menurunkan semangat hidup, sehingga berimplikasi terhadap tumbuhnya rasa malas dalam bekerja. Timbulnya keadaan seperti ini sudah dapat dipastikan akan mengakibatkan hasil kerja yang tidak sesuai standar, juga menjauhkan diri dalam mendapatkan rasa puas dalam bekerja.

Motivasi kerja pada suatu perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dan loyal/setia kepada perusahaan dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan suatu organisasi. Krisis motivasi yang terjadi di PT Deka Sari Perkasa karena kurangnya rasa tanggungjawab atas pekerjaannya karena mereka meninggalkan perusahaan sebelum masa kontrak berakhir. Selain itu banyaknya absensi mangkir yang dilakukan oleh karyawan karena tidak ada koordinasi antara karyawan yang bersangkutan dengan rekan kerjanya atau atasannya.

Motivasi kerja pada suatu perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan suatu organisasi. Krisis motivasi yang terjadi di PT Deka Sari Perkasa dikarenakan kurangnya rasa tanggungjawab dan perilaku yang ditampilkan oleh individu karyawan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi kerja juga cenderung menurun karena kurangnya dorongan dari pemimpin, untuk menegur maupun memberikan sanksi bagi para karyawannya. Karyawan merasa kurang mendapat perhatian dari pihak manajemen perusahaan. Secara Fakta antar karyawan yang dikejar target masing-masing sibuk dengan project tanpa memperdulikan kerja sama tim.

Berdasarkan penjelasan di atas perlu dilakukan penelitian untuk membuktikan Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Deka Sari Perkasa.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah faktor-faktor apa sajakah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat diidentifikasi, antara lain 1) apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformational terhadap kinerja karyawan, 2)

apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, 3) apakah terdapat pengaruh moralitas terhadap kinerja karyawan, 4) apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, 5) apakah terdapat pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, 6) apakah terdapat pengaruh perencanaan karier terhadap kinerja karyawan, 7) apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, 8) apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, 9) apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, 10) apakah terdapat pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan, 11) apakah terdapat pengaruh self esteem terhadap kinerja karyawan, 12) apakah terdapat pengaruh self confidence terhadap kinerja karyawan, 13) apakah terdapat pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan, 14) apakah terdapat pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan, dan 15) apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan sebagainya.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian, yaitu:

- 1) Apakah terdapat pengaruh langsung Kompensasi terhadap Motivasi Kerja PT Deka SariPerkasa?
- 2) Apakah terdapat pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja PT Deka SariPerkasa?
- 3) Apakah terdapat pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Deka SariPerkasa?
- 4) Apakah terdapat pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Deka SariPerkasa?
- 5) Apakah terdapat pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Deka SariPerkasa?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Bertitik tolak dari permasalahan yang ada, maka tujuan penelitian ini meliputi sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh langsung Kompensasi terhadap Motivasi Kerja pada PT. Deka Sari Perkasa.
- 2) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT. Deka Sari Perkasa.
- 3) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Deka Sari Perkasa.
- 4) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Deka Sari Perkasa.
- 5) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Deka Sari Perkasa.

2. Kegunaan Penelitian

- 1) Bagi pihak Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk pertimbangan, menambah wawasan ilmu pengetahuan dan mengembangkan manajemen sumber daya manusia di perusahaan, terkait dengan Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja pada PT. Deka Sari Perkasa.

- 2) Bagi pihak Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran dan untuk dapat diaplikasikan di bidang manajemen, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan PT. Deka Sari Perkasa.

- 3) Bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi pemerintah dalam pengambilan keputusan kebijakan peraturan, seperti penetapan peraturanketenagakerjaan di setiap perusahaan.

- 4) Bagi pihak Peneliti dan Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi pembaca dalam memilih.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Jumingan, (2016:239) adalah gambaran prestasi yang dicapai perusahaan dalam kegiatan operasionalnya baik menyangkut aspek keuangan, aspek pemasaran, aspek penghimpunan dana dan penyaluran dana, aspek teknologi, maupun aspek sumber daya manusianya. Artinya kinerja mencerminkan kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan semua aspek sumber dayanya maka kinerja menjadi hal penting yang harus dicapai perusahaan.

Kinerja menurut Arifin, (2015:120) menyebutkan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Artinya kinerja karyawan adalah hasil pencapaian seseorang maupun tim kerja dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Siswanto, dalam Muhammad Sandy, (2015:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Artinya kinerja adalah hasil yang didapatkan oleh seseorang karena berhasil melaksanakan tugas yang diberikan.

Rivai, dalam Muhammad Sandy, (2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Artinya kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara

kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja dalam suatu periode.

1.2. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Dalam Mangkunegara yang dikutip dari Belarmino (2013:66) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Hal ini dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} \times \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} \times \text{Skill}$$

Ada 13 faktor yang mempengaruhi kinerja. Adapun faktor-faktor tersebut Kasmir (2016:65-71) menguraikannya sebagai berikut:

a. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

c. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

e. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

h. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

i. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

j. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.

m. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

1.3. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut **Sedarmayanti (2013:260)**, menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Kinerja karyawan ini dapat diukur dengan menggunakan dimensi dan indikator yaitu:

a. Kualitas kerja adalah suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektivitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum.

1) Keterampilan Kerja

Suatu kecakapan dalam melakukan tugas yang sesuai dengan kemampuannya.

2) Tanggung Jawab

Kewajiban yang harus dipikul, sebagai akibat dari perbuatan yang telah dilakukan.

3) Kemampuan

Seseorang yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk menjalankan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktifitas kerjanya.

b. Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam suatu periode tertentu.

1) Kecepatan

Kapasitas gerak dari anggota tubuh atau bagian dari sistem pengungkit tubuh atau kecepatan pergerakan dari seluruh tubuh yang dilaksanakan dalam waktu yang singkat.

2) Kerajinan

Suatu usaha yang dilakukan secara terus menerus dengan penuh semangat ketekunan, kecekatan, kegigihan, berdedikasi tinggi, dan berdaya maju yang luas dalam melakukan suatu karya atau pekerjaan.

3) Ketelitian

Kemampuan seseorang dalam memiliki ketelitian atau kecakapan untuk menjalankan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk menghasilkan produk yang optimal.

2. Kompensasi

2.1. Pengertian Kompensasi

Pemberian kompensasi pada karyawan menjadi salah satu tugas yang paling kompleks bagi perusahaan dan menjadi salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Kompensasi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan untuk tetap bersama perusahaan atau mencari pekerjaan lain. Kompensasi dari sudut pandang individu karyawan adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah disumbangkan kepada perusahaan. Sedangkan kompensasi dari sudut pandang perusahaan adalah segala sesuatu pengeluaran dan biaya yang telah diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan dimana mereka bekerja.

Menurut Handoko dalam Jurnal Maksipreneur (2014:165), Suatu carayang dilakukan departemen personalia untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja melalui kompensasi. Dari pendapat diatas dapat diartikan bahwa kompensasi mengacu kepada cara yang paling baik untuk meningkatkan prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja dengan cara memberikan kompensasi kepada karyawan. Karena jika prestasi, motivasi dan kepuasan kerja karyawan sudah meningkat, maka loyalitas karyawan pun akan meningkat dan tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai.

Selanjutnya menurut Eko Widodo (2015:153) mendefinisikan bahwa kompensasi adalah bentuk bayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Dari pendapat diatas dapat diartikan bahwa kompensasi mengacu kepada bentuk bayaran yang diterima karyawan dari perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja agar mendapatkan hasil kerja yang baik dan maksimal.

Marwansyah (2014:269) mengemukakan beberapa pengertian mengenai kompensasi yakni sebagai berikut:

- a. Keseluruhan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan jasa atau kontribusi mereka terhadap perusahaan.
- b. Sesuatu yang diterima oleh seorang karyawan sebagai balasan atas kontribusinya kepada organisasi.
- c. Pembayaran kepada seorang karyawan sebagai balasan atas kontribusinya kepada organisasi Pembayaran yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada seorang karyawan sebagai balasan atas jasa yang diberikannya kepada organisasi/perusahaan.
- d. Penghargaan atau imbalan, baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pengetian kompensasi menurut para ahli diatas dapat disintesis bahwa kompensasi adalah suatu cara yang dilakukan atau diberikan oleh departemen personalia yang mewakili perusahaan untuk karyawan dalam bentuk bayaran, penghargaan dan insentif untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi kerja, disiplin, loyalitas terhadap perusahaan, dan produktivitas semakin meningkat.

Dalam melaksanakan kaidah kompensasi perusahaan juga harus mengikuti aturan-aturan yang berlaku pada peraturan pemerintah yang telah dituliskan pada undang-undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 1 yang berbunyi “*mengenai kompensasi yang terdiri dari upah, dimana upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberian kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah dan akan dilakukan*”.

2.2. Bentuk-bentuk Kompensasi Pegawai

Dalam bukunya Anwar Prabu (2013:85) menerangkan ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk kompensasi langsung yang merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang yang terdiri dari upah, gaji, insentif dan tunjangan-tunjangan lain, sedangkan bentuk kompensasi tidak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan atau imbalan balas jasa yang bersifat tetap, baik berupa materi maupun non materi seperti asuransi kesehatan/jiwa, cuti berbayar, dana pensiun.

a. Upah dan Gaji

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasa dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa yang diberikan secara bulanan.

Prinsip upah dan gaji, yaitu tingkat bayaran, struktur bayaran, menentukan bayaran secara individu, metode pembayaran dan kontrol pembayaran, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah bergantung pada kondisi perusahaan. Artinya tingkat pembayaran bergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawai.
- 2) Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran, dan klasifikasi jabatan perusahaan.

- 3) Penentuan pembayaran individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja pegawai.
- 4) Metode pembayaran, ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu tertentu. Kedua, metode yang didasarkan pada pembagian hasil.
- 5) Kontrol pembayaran, merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji.

b. Benefit (Keuntungan) Dan Pelayanan

Benefit adalah nilai keuangan langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

2.3. Tujuan dan Asas Kompensasi

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

- a. Ikatan kerjasama dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dan karyawannya.
- b. Kepuasan kerja karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.
- c. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan lebih mudah.
- d. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
- e. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover yang relative kecil.
- f. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin membaik.
- g. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang

perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi

Dalam bukunya Anwar Prabu (2013:84) menyatakan bahwa ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, yaitu faktor pemerintah, penawaran bersama, standard dan biaya kehidupan, upah perbandingan, permintaan, dan persediaan dan kemampuan membayar.

a. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan peraturan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga, bahan bak, biaya transportasi/angkutan, inflasi, maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

b. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan diperusahaan.

c. Standar dan Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu memprtimbangkan standard dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhi kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman.

d. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnyaperusahaa, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

e. Permintaan dan Persediaan

Dalammenentukan kompensasi setiap pegawai perlu mempertimbangkan tingkat

persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

f. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

g. Serikat Buruh / Organisasi Perusahaan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

h. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya burukserta sedikit maka kompensasinya kecil.

i. 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.

j. Posisi Jabatan Karyawan, karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil.

k. Pendidikan dan Pengalaman Kerja, jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerjalebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

l. 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 banyak penganggur.

m. Jenis dan Sifat Pekerjaan, kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan

mempunyai resiko(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 resiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

2.5. Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis kompensasi dibedakan menjadi dua dimensi, yaitu kompensasi langsung (*Direct Compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*).

1. Kompensasi langsung (*Direct Compensation*)

Kompensasi langsung adalah berupa gaji, upah, dan insentif.

1) Gaji

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

2) Upah

Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

3) Insentif

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

2. Kompensasi tidak Langsung (*Indirect Compensation*)

Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi (balas jasa) langsung merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. *Benefit* dan *Service* adalah kompensasi tambahan yang di berikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, fasilitas kantor, pakaian dinas, mushala, olahragadan darmawisata.

1) Benefit

Contohnya Tunjangan Hari Raya, Kepesertaan program perlindungan social dan kesehatan, asuransi jiwa.

2) Service

Contohnya berbagai fasilitas yang diberikan oleh perusahaan

3. Lingkungan Kerja

3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayati (2013:1)** menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Definisi ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada dilingkungan sekitar dimana karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya.

Menurut **Nitisemito (2015:54)** mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, penataan fasilitas kerja, dan lain-lain. Definisi ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada dilingkungan sekitar dimana dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan.

Sedangkan menurut **(Nitisemito dalam Nuraini 2013:97)** lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Definisi ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang memadai akan meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Definisi ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada dilingkungan sekitar dimana dapat memperlambat karyawan dalam melakukan aktifitas tugas yang diberikan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang terdiri dari kondisi sosial, psikologis, dan fisik yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dalam pencapaian kinerja kerja karyawan.

3.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2013:19)** menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien.

3.3. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik menurut **Sedarmayanti (2013:26)** adalah:

- a. Penerangan atau pencahayaan di tempat kerja

Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

b. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

e. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

f. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

g. Bau-bauan di tempat kerja

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

h. Tata warna di tempat kerja

Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

i. Dekorasi di tempat kerja

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

j. Musik di tempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja.

k. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga kerja satuan petugas keamanan (SATPAM).

3.4. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut **Randall S. Schuler** dan **Susan E. Jacson (2013:27)** menyatakan bahwa jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan kinerja, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan para pekerjanya. Perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan-peningkatan terhadap ini akan menghasilkan.

- a. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari hilang.
- b. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- c. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- d. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- e. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- f. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan yang kemudian perusahaan dapat meningkatkan keuntungannya secara substansial.

3.5. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja dapat diukur, menurut **Sedarmayanti (2013:1)** ada beberapa dimensi dan indikator dari lingkungan kerja, yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah suatu keadaan lingkungan kerja yang berpengaruh langsung pada kondisi fisik dari karyawan. Adapun indikator dari lingkungan kerja fisik adalah:

1) Pengaturan suhu

Merupakan faktor yang penting. Karena suhu udara yang terlalu panas akan mengakibatkan penurunan semangat kerja karyawan yang juga akan mengakibatkan penurunan semangat kerja karyawan yang juga mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

2) Penerangan

Merupakan faktor yang penting yang berhubungan dengan kenyamanan kerja adalah penerangan. Penerangan memegang peranan penting pada tugas-tugas tertentu. Kenyamanan akan terasa jika kita bekerja dalam ruangan yang terang dan akan berbeda suasana jika kita bekerja pada ruangan yang redup.

3) Ukuran ruang kerja

Ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruang yang sempit membuat karyawan sulit untuk bergerak dan menghasilkan prestasi kerja menurun lain halnya jika ruangan kerja lebih luas, maka para karyawan merasa rileks dan berpengaruh terhadap hasil prestasi dari masing-masing karyawan.

b. Lingkungan kerja psikis

Lingkungan kerja psikis merupakan suatu keadaan lingkungan kerja yang secara tidak langsung berpengaruh pada fisik, tetapi berpengaruh langsung terhadap keadaan psikologi karyawan. Indikator dari lingkungan kerja psikis adalah sebagai berikut:

1) Kebersamaan

Rasa kebersamaan yaitu interaksi antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya secara terbuka sehingga tercipta keterbukaan dalam masalah kerja dan menciptakan kerja yang berkualitas.

2) Hubungan antar rekan kerja

Suasana yang baik antara rekan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja. Apabila terjadi hubungan yang baik antar rekan kerja maka kinerja juga dapat meningkat begitu sebaliknya.

3) Sikap atau perilaku karyawan

Sikap merupakan kondisi pernyataan baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan terhadap obyek, individu, atau peristiwa.

4. Motivasi Kerja

4.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu daya pendorong atau penggerak seseorang untuk berperilaku tertentu yang dapat timbul dari dalam atau luar individu. Motivasi adalah dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu (Mulyadi, 2015:89). Artinya motivasi lahir dari diri sendiri dan orang lain yang berguna untuk menambah semangat dan memacu seseorang untuk mencapai target.

Menurut Rivai (2016:837) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Artinya motivasi adalah sikap dan nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan yang spesifik.

David McClelland mengemukakan dalam Mangkunegara (2016:94) bahwa Motivasi merupakan Kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal. Artinya motivasi adalah kondisi jiwa individu untuk memaksimalkan pencapaian atas prestasinya.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Winardi (2015:6) motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Artinya motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang dapat di kembangkan sendiri atau banyak orang sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja secara positif atau negative sesuai situasi dan kondisi.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri maupun luar diri seseorang dengan berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia dalam rangka memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi , tidaklah mudah didapatkan tanpa usaha yang maksimal.

4. 2. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Ada 2 jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif, kedua motivasi ini dijelaskan dalam buku Malayu S.P Hasibuan (2013:150) sebagai berikut:

- 1) Motivasi Positif, motivasi ini maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima hal yang baik-baik saja..
- 2) Motivasi Negatif, motivasi ini maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan memotivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

4.3. Metode Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki dua metode dimana yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung, kedua metode ini dijelaskan dalam buku Malayu S.P Hasibuan (2013:149) sebagai berikut:

- 1) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*), adalah motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.
- 2) Motivasi Tidak Langsung (*Indirect motivation*), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan semangat dalam melakukan pekerjaan.

4.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2013:116) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi , yaitu :

1. Faktor Intern

1) Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan hidup untuk :

- a. Memperoleh kompensasi yang memadai
- b. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan yang tidak begitu memadai
- c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2) Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong seseorang untuk mau bekerja.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

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

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal :

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

5) Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif , yaitu ingin dipilih menjadi kepala atau ketua, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

2. Faktor Ekstern

1) Kondisi Lingkungan kerja

Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja , fasilitas . alat bantu pekerjaan, kebersihan , pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut

2) Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik.

Peran supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Posisi supervisi sangat dekat dengan karyawan dan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas. Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervise sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

4) Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

5) Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

6) Peraturan yang fleksibel.

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan system prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan se jelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

4.5. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Indikator dibagi menjadi tiga dimensi dimana kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, maupun kebutuhan akan kekuasaan. Tiga dimensi kebutuhan ini diperkuat oleh Mc. Clelland dalam Malayu S.P Hasibuan (2013:162), dimensi dan indikator motivasinya yaitu:

1. Kebutuhan Berprestasi,

Kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi. Dimensi ini diukur oleh indikator, yaitu:

1) Target Kerja

Sasaran pekerjaan yang sudah ditentukan untuk dicapai oleh karyawan.

2) Kualitas Kerja

Mutu seorang karyawan dalam hal melaksanakan tugas-tugasnya meliputi kesesuaian, kerapian, dan kelengkapan.

3) Tanggungjawab

Kesadaran karyawan akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja maupun yang tidak disengaja akan kewajiban pekerjaannya.

4) Resiko

Konsekuensi yang dapat terjadi akibat sebuah proses yang sedang berlangsung atau kejadian yang akan datang.

2. Kebutuhan Berafiliasi,

Kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi

dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. Dimensi ini diukur oleh indikator, yaitu:

1) Komunikasi

Suatu proses di mana seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi, dan masyarakat menciptakan, dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain.

2) Kerjasama

Sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh dua orang atau juga lebih supaya dapat mencapai tujuan ataupun target yang sebelumnya sudah direncanakan dan juga disepakati secara bersama.

3. Kebutuhan Kekuasaan

Kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

Dimensi ini diukur oleh indikator, yaitu:

1) Pemimpin

Seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

2) Keteladanan

Perilaku seseorang yang sengaja ataupun tidak sengaja dilakukan atau dijadikan contoh bagi orang yang mengetahuinya atau melihatnya.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Muliati (2014)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah	X ₁ : Kompensasi X ₂ : Disiplin Kerja X ₃ : Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
2	Putri Nur Julianti, Musriha, Indah Noviardari (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Barokah Jaya Amdk Bio Azka, Pasean Pamekasan Madura	X ₁ : Disiplin Kerja X ₂ : Pelatihan X ₃ : Kompensasi Y: Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja, Pelatihan, Kompensasi, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
3	Sri Rahayu Muhammad, Adolfina, Genita Lumintang (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado	X ₁ : Lingk. Kerja Kerja X ₂ : Kompensasi X ₃ : Beban Kerja Y: Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja berpengaruh signifikan
4	Alfian Amidhan Akbar (2015)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production Surabaya	X ₁ : Kompensasi X ₂ : Motivasi X ₃ : Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan	Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

C. Kerangka Berpikir Teoritis (Pengaruh Antar Variabel)

1. Kompensasi Berpengaruh terhadap Motivasi Kerja

Menurut Gary Dessler (2015;417) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan salah satu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Menurut Mondy dan Noe dalam Marwansyah (2010;269), kompensasi adalah total dari semua hadiah yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka. Keseluruhan kepentingan penyediaan kompensasi untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Jadi secara umum kompensasi adalah seluruh penghargaan imbalan baik yang diberikan secara adil dan layak kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi dan jasa mereka untuk lebih menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan agar tujuan organisasi dapat dengan mudah tercapai.

Menurut Handoko dalam Jurnal Maksipreneur (2014:165), suatu cara yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja melalui kompensasi. Dari pengertian tersebut terungkap bahwa apa yang dilakukan oleh departemen personalia dengan memberikan kompensasi yang layak, mempunyai pengaruh terhadap karyawan yang dapat membangkitkan semangat dan motivasi kerja.

H1 : Kompensasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Motivasi Kerja

2. Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Motivasi Kerja

Luomanpää (2012) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang dapat memengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Mondy (2008) menjelaskan bahwa lingkungan kerja sebagai salah satu aspek dalam kompensasi nonfinansial yang merupakan kondisi lingkungan dalam suatu organisasi dimana para pegawai melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Thompson (Mushira, 2011) menjelaskan bahwa iklim kerja yang tercipta melalui kepedulian supervisor terhadap keadaan bawahan secara positif berpengaruh terhadap motivasi kerja sehingga dapat meningkatkan performansi kerja karyawan. Lingkungan kerja penting untuk diteliti karena dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Motivasi Kerja

3. Kompensasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hasibuan (2014:75) mengatakan bahwa salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah motivasi. Sastrohadiwiryo (2015:218) mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

H3 : Kompensasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Silalahi (2013:188) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen di dalam maupun diluar batas organisasi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut pendapat Mangkunegara (2014:232) lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian Sofyan (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya hasil penelitian tersebut, maka telah diuji dan dibuktikan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H4 : Lingkungan Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

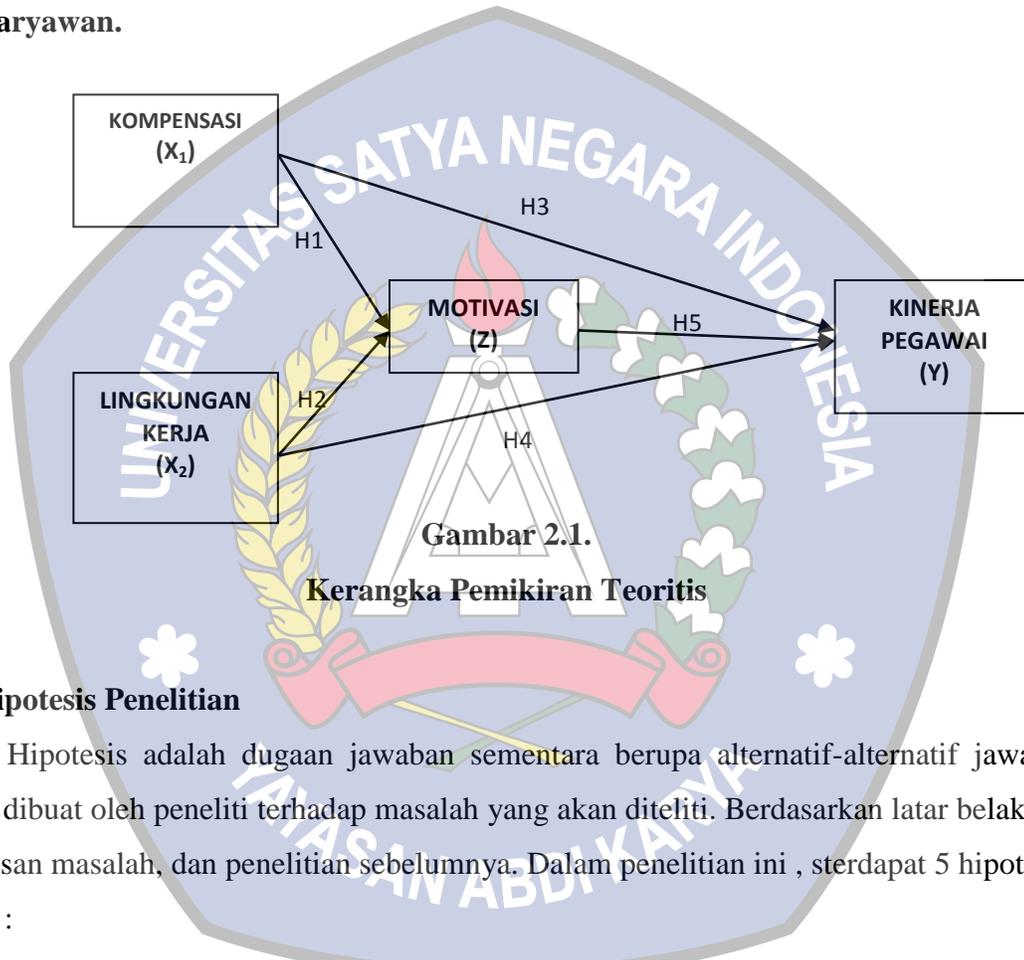
5. Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Siswanto dalam Journal of Social and Political Science (2014:9), Motivasi mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Maslow dalam buku Daft (2010:375) bahwa kebutuhan yang telah dipenuhi itu memberi motivasi karyawan dalam bekerja. Kemudian menurut Daft (2010:373)

mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan yang muncul dari dalam atau pun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Definisi motivasi menurut Terry dalam buku Soekidjo (2015:14) adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan - perbuatan atau perilaku tertentu.

H5 : Motivasi Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 2.1.

Kerangka Pemikiran Teoritis

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan jawaban sementara berupa alternatif-alternatif jawaban yang dibuat oleh peneliti terhadap masalah yang akan diteliti. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan penelitian sebelumnya. Dalam penelitian ini, terdapat 5 hipotesis, yaitu :

H1 = Terdapat pengaruh langsung Kompensasi (X₁) terhadap Motivasi Kerja (Z)

H2 = Terdapat pengaruh langsung Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Motivasi Kerja (Z)

H3 = Terdapat pengaruh langsung Kompensasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H4 = Terdapat pengaruh langsung Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H5 = Terdapat pengaruh langsung Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan

Company Name : PT. Berca Mandiri Perkasa

Address : Jl. Pangeran Jayakarta 149A, Jakarta 10730 - INDONESIA

Telephone : 021 6006125, 6399190, 6280900

Fax : 021 6399191

Email : bmp@berca-mp.co.id

PT. Berca Indonesia didirikan pada tahun 1971 sebagai anak perusahaan dari Central Cipta Murdaya (CCM), CCM merupakan perusahaan induk dan beroperasi di bidang Perdagangan (Trading) dan Kontraktor. PT DEKA SARI PERKASA didirikan pada tahun 2004 dan awalnya dikenal sebagai PT. Berca Indonesia dimana kantor utama terletak di Pangeran Jayakarta 149A, Jakarta Pusat. Selama tiga dekade terakhir, BERCA telah menerima reputasi untuk loyalitas yang besar untuk prinsip-prinsip, dan memberikan layanan. (sumber: <https://manufakturindo.com/company/detail/pt-berca-mandiri-perkasa.html>). PT. DEKA SARI PERKASA berfokus pada bisnis utama seperti Mechanical & Electrical pihak, Perdagangan (*trading*), serta *Heavy Equipment* rental dan Jasa. Baru-baru ini PT. BERCA MANDIRI PERKASA juga memperluas bisnisnya ke pasar alat berat (*Heavy Equipment Selling*).

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi PT Deka Sari Perkasa

Menjadi salah satu perusahaan terbaik yang menyediakan layanan yang handal sewa, mekanikal & elektrikal karya kontrak, dan kualitas produk terbaik dengan menjadi perusahaan yang mudah untuk menangani dan dengan menjadi mitra bisnis yang handal.

b. Misi PT Deka Sari Perkasa :

Be Among the best companies that provide rental services and best quality product.
Artinya adalah Menjadi Perusahaan terbaik yang menyediakan layanan penyewaan dan produk berkualitas terbaik.

3. Logo Perusahaan

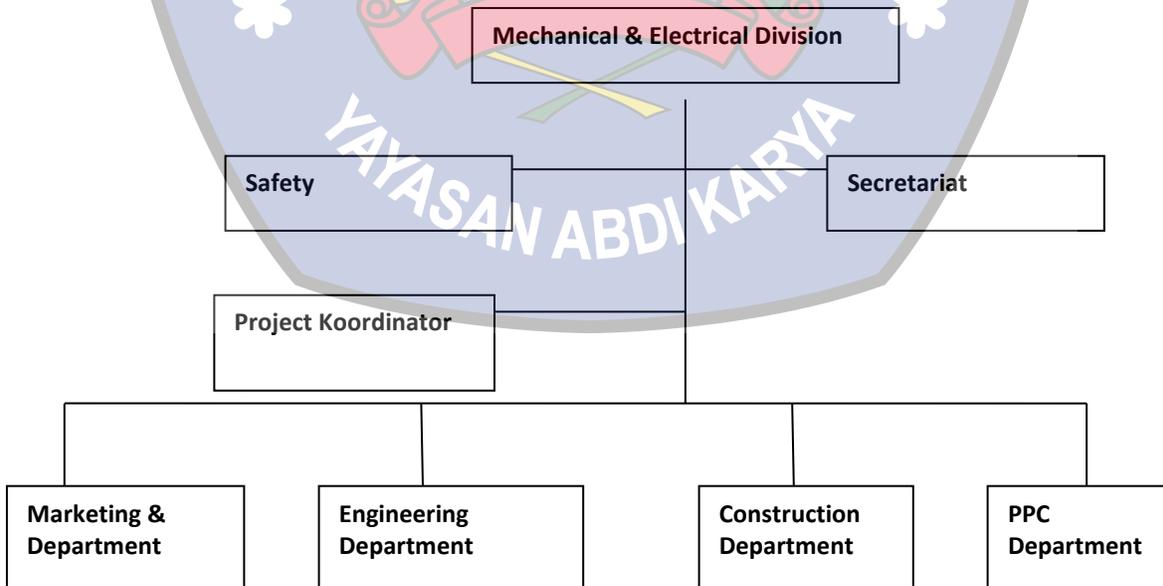
Dalam logo perusahaan tertulis warna biru pekat , dengan ditutupi oleh lingkaran merah , seperti bola bulat berwarna merah yang diisikan tulisan “BERCA”



Gambar 3.1

Logo PT. Berka Sari Perkasa

4. Struktur Organisasi PT Deka SariPerkasa



Gambar 3.2

Struktur Organisasi PT. Berka Sari Perkasa

B. Tempat dan Waktu Penelitian

a. Tempat Penelitian

Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah di Lingkungan Divisi Mechanical Electrical (ME) di PT Deka SariPerkasa Jl. Pangeran Jayakarta 149A, Jakarta.

b. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya ijin penelitian dalam kurun waktu kurang lebih 1 tahun (2 semester), mulai September 2019 sd Agustus 2020.

C. Desain Penelitian.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Adapun pengertian menurut Sugiyono (2015: 11) pengertian metode kuantitatif adalah: “Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

D. Hipotesis Statistik

Hipotesis ini ini diuji dengan menggunakan analisis jalur dengan terlebih dahulu menghitung koefisien korelasi setiap variabel yang diduga berkorelasi langsung atau tidak langsung dan dilanjutkan dengan penentuan koefisien jalur masing-masing korelasi yang telah dihitung. Berdasarkan hipotesis penelitian yang diajukan terdapat lima koefisien jalur yang akan dianalisis.

Adapun hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

- $H_0 : \beta_{ZX1} \leq 0$ = Tidak terdapat pengaruh langsung Kompensasi terhadap Motivasi Kerja
- $H_1 : \beta_{ZX1} > 0$ = Terdapat pengaruh langsung Kompensasi terhadap Motivasi Kerja.

2. Hipotesis 2

- $H_0 : \beta_{ZX2} \leq 0$ = Tidak terdapat pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja
- $H_1 : \beta_{ZX2} > 0$ = Terdapat pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja.

3. Hipotesis 3

- $H_0 : \beta_{Y1X1} \leq 0$ = Tidak terdapat pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan
- $H_1 : \beta_{Y1X1} > 0$ = Terdapat pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

4. Hipotesis 4

- $H_0 : \beta_{Y1X2} \leq 0$ = Tidak terdapat pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- $H_1 : \beta_{Y1X2} > 0$ = Terdapat pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

5. Hipotesis 5

- $H_0 : \beta_{Y1Z} \leq 0$ = Tidak terdapat pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- $H_1 : \beta_{Y1Z} > 0$ = Terdapat pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Keterangan:

β_{Y1X1} = Koefisien jalur Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

β_{Y1X2} = Koefisien jalur Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja.

β_{Y2X1} = Koefisien jalur Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

β_{Y2X2} = Koefisien jalur Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

β_{Y2Y1} = Koefisien jalur Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

D. Variabel dan Skala Pengukuran

1. Variabel Endogen

Merupakan Variabel Endogen adalah variabel yang diamati dan diukur oleh peneliti dalam sebuah penelitian, untuk menentukan ada tidaknya pengaruh dari variabel eksotgen Variabel endogen dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y2) merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

a. Definisi Konseptual

Kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja dalam suatu periode.

b. Definisi Operasional

Kinerja karyawan di PT Deka Sari Perkasa merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

2. Variabel Intervening

Sugiyono (2014:61) menyatakan bahwa variabel intervening adalah “variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur. Dalam penelitian ini variabel intervening adalah motivasi (Z). Motivasi adalah pendorong atau penggerak perilaku kearah pencapaian tujuan.

a. Definisi Konseptual

Bahwa motivasi adalah kerja adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia dalam rangka memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi, tidaklah mudah didapatkan tanpa usaha yang maksimal.

b. Definisi Operasional

Motivasi di PT Deka Sari Perkasa adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam rangka memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi, tidaklah mudah didapatkan tanpa usaha yang maksimal.

3. Variabel Exogen

Merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menyebabkan terjadinya perubahan. Dengan bahasa lain yang lebih mudah, variabel bebas yaitu faktor-faktor yang nantinya akan diukur, dipilih, dan oleh peneliti untuk melihat hubungan di antara fenomena atau peristiwa yang diteliti atau diamati. Variabel Exogennya dalam penelitian ini adalah:

1) Kompensasi (X1)

a. Definisi Konseptual

Keseluruhan suatu cara yang dilakukan atau diberikan oleh departemen personalia yang mewakili perusahaan untuk karyawan dalam bentuk bayaran, penghargaan dan insentif untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi kerja, disiplin, loyalitas terhadap perusahaan, dan produktivitas kerja yang semakin meningkat.

b. Definisi Operasional

Kompensasi adalah keseluruhan suatu cara yang dilakukan atau diberikan oleh PT Deka Sari Perkasa untuk karyawan dalam bentuk bayaran, penghargaan dan insentif untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi kerja, disiplin, loyalitas terhadap perusahaan, dan produktivitas kerja karyawan yang dapat diukur dengan indikator gaji, upah, upah insentif, benefit, dan service.

2) Lingkungan Kerja (X2)

a. Definisi Konseptual

Menurut Silalahi (2013:188) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen baik didalam maupun diluar batas organisasi, baik

yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Definisi Operasional

Lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen baik didalam maupun diluar PT Deka Sari Perkasa, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasi, yang meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Tabel 3.1
Dimensi, Indikator dan Buti Sebelum Uji Coba

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	BUTIR
Kinerja Karyawan Robert L Mathis (2011: 377)	Kualitas	Kemampuan	1, 2, 3
		Keterampilan kerja	4,5, 6
		Tanggungjawab	7,8,9
	Kuantitas	Kecepatan	10,11,12
		Ketelitian	13,14,15
		Kerajinan	16,17,18
Kompensasi (X1)	Finansial	Gaji	1,2,3
		Upah	4,5,6
		Upah Insentif	7,8,9
	Non Finansial	Benefit	10,11,12
		Service	13,14,15
Lingkungan Kerja (X2) Sedarmayanti (2011:2)	Lingkungan Kerja Fisik	Pengaturan Suhu	1,2,3
		Penerangan	4,5,6
		Ukuran Ruang Kerja	7,8,9,
	Lingkungan Kerja Non Fisik	Kebersihan	10,11,12
		Hubungan antar Rekan Kerja	13,14,15
		Sikap Atau Perilaku nKerja	16,17,18
Motivasi Kerja (Y1) Riivai (2014:837)	Kebutuhan Untuk Berprestasi	Mengembangkan Kreatifitas	1,2,3
		Meningkatkan Kemampuan	4,5,6
		Mencapai prestasi tertinggi	7,8,9
		Bekerja secara efektif dan efisien	10,11,12

	Kebutuhan Antar Personal	Merasa diterima	13,14,15
		Menjalin hubungan baik antar karyawan	16,17,18
		Ikut serta dan bekerja sama	19,20,21
	Kebutuhan untuk berkuasa	Memberikan pengaruh	22,23,24
		Mengembangkan Kekuasaan dan tanggung jawab	25,26,27
		Memimpin dan bersaing	28,29,30

F. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2016:93) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pengukuran dilakukan berdasarkan skala likert, jawaban dari setiap instrument mempunyai nilai sangat positif sampai negative, nilai yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2.
Skala Likert

Simbol	Skor	Keterangan
SS	5	Sangat Setuju
S	4	Setuju
N	3	Netral
TS	2	Tidak Setuju
STS	1	Sangat Tidak Setuju

Keterangan :

Angka 1 menunjukkan bahwa responden sangat tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Angka 2 menunjukkan bahwa responden tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan. Angka 3 menunjukkan bahwa responden netral dengan pernyataan yang diberikan. Angka 4 menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang diberikan. Angka 5 menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan.

G. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016:137), teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pernyataan atau pertanyaan yang ada di dalam kuesioner akan diukur dengan menggunakan skala Likert.

2. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Dalam penelitian ini penulis melakukan observasi ke PT Deka Sari Perkasa.

H. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer, merupakan data yang diperoleh langsung dari kuesioner yang diajukan kepada responden.
2. Data sekunder, merupakan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen tertulis dengan mempelajari berbagai tulisan, buku-buku, jurnal-jurnal penelitian dan internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini.

I. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

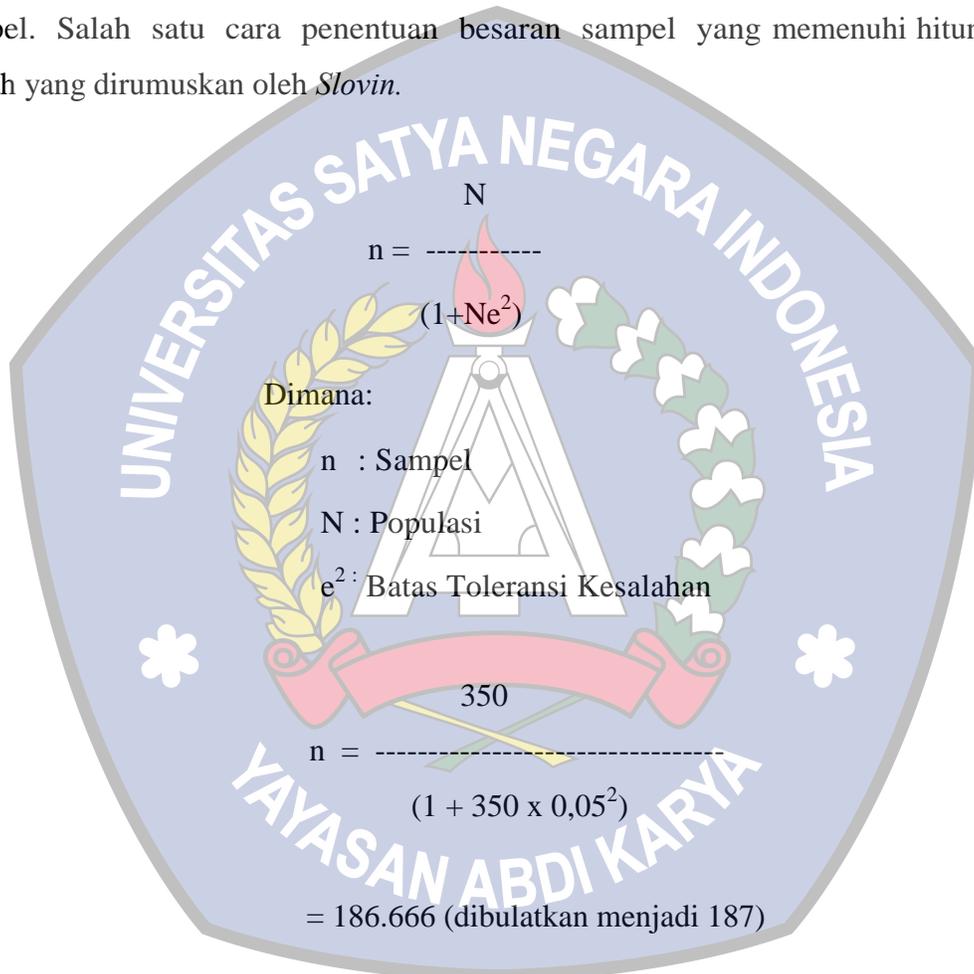
Populasi penelitian adalah keseluruhan subjek penelitian yang mempunyai kesamaan karakteristik tertentu. Pada penelitian ini populasinya adalah semua karyawan PT. Deka Sari Perkasa banyak 350 karyawan.

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel

itu,kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Sampel adalah sebagian dari seluruh jumlah populasi yang diambil dari populasi dengan cara sedemikian rupa sehingga dapat dianggap mewakili seluruh anggota populasi. Penentuan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode survey yaitu mengambil beberapa populasi untuk dijadikan sampel. Salah satu cara penentuan besaran sampel yang memenuhi hitungan itu adalah yang dirumuskan oleh *Slovin*.



$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)}$$

Dimana:

- n : Sampel
- N : Populasi
- e² : Batas Toleransi Kesalahan

$$n = \frac{350}{(1 + 350 \times 0,05^2)}$$

= 186.666 (dibulatkan menjadi 187)

J. Metode Analisis Data

1. Penyebaran Kuesioner

Dalam penelitian ini akan dilakukan penyebaran kuesioner sebanyak 250 kuesioner, selanjutnya akan dipilih sebanyak 187 kuesioner yang memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian.

2. Statistik Deskriptif

Pengujian Deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk memberikangambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai *nilai minimal, nilai maximal, mean, dan standart deviasi.*

L. Uji Kelayakan Instrumen

Pengujian instrument dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS dan Lisrel for windows.* Peneliti mengajukan kuesioner yang meyangkut variabel independen, yaitu *Turnover Intention*, variabel dependen Kompensasi dan *Human Relation* dan variael intervening, yaitu Motivasi kerja. Ada dua syarat dalam menganalisis instrument penelitian, yaitu :

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor faktor dengan skor total dan bila korelasi tiap faktor tersebut bernilai positif, maka instrumen penelitian tersebut dinyatakan valid. Validitas dilihat dari angka korelasi pearson pada r_{hitung} harus lebih besar dari r_{tabel} .

Dasar pengambilan keputusan:

$$r_{hitung} > r_{tabel} = \text{valid}$$

$$r_{hitung} < r_{tabel} = \text{tidak valid}$$

Berdasarkan pada uji validitas yang dilakukan pada 30 responden, item pertanyaan yang dinyatakan valid. Dengan ketentuan bahwa uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} untuk *degree offreedom* (df) = n-2. Dalam penelitian ini jumlah sampel (n) adalah 30, maka besarnya df dapat dihitung $30-2 = 28$ dan alpha = 0.05 di dapat r_{table} dengan uji dua sisi = 0.361, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif. Adapun hasil uji validitas untuk variable X_1 , X_2 , Z, dan Y2 adalah seperti table di bawah ini.

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode Item	r_{hitung}	Kondisi	r_{tabel}	Interpretasi
Kinerja Karyawan (Y)	Y2.1	0,527	>	0,361	Valid
	Y2.2	0,729	>	0,361	Valid
	Y2.3	0,731	>	0,361	Valid
	Y2.4	0,438	>	0,361	Valid
	Y2.5	0,629	>	0,361	Valid
	Y2.6	0,637	>	0,361	Valid
	Y2.7	0,731	>	0,361	Valid
	Y2.8	0,654	>	0,361	Valid
	Y2.9	0,732	>	0,361	Valid
	Y2.10	0,518	>	0,361	Valid
	Y2.11	0,721	>	0,361	Valid
	Y2.12	0,718	>	0,361	Valid
	Y2.13	0,846	>	0,361	Valid
	Y2.14	0,846	>	0,361	Valid
	Y2.15	0,826	>	0,361	Valid
	Y2.16	0,449	>	0,361	Valid
	Y2.17	0,602	>	0,361	Valid
	Y2.18	0,171	>	0,361	Tidak Valid

Variabel	Kode Item	r_{hitung}	Kondisi	r_{tabel}	Interpretasi
Kompetensi (X1)	X1.1	0,298	<	0,361	Tidak Valid
	X1.2	0,486	>	0,361	Valid
	X1.3	0,162	<	0,361	Tidak Valid
	X1.4	0,693	>	0,361	Valid
	X1.5	0,695	>	0,361	Valid
	X1.6	0,857	>	0,361	Valid
	X1.7	0,267	<	0,361	Tidak Valid
	X1.8	0,790	>	0,361	Valid
	X1.9	0,343	<	0,361	Tidak Valid
	X1.10	0,289	<	0,361	Tidak Valid
	X1.11	0,391	>	0,361	Valid
	X1.12	0,422	>	0,361	Valid

Variabel	Kode Item	r_{hitung}	Kondisi	r_{tabel}	Interpretasi
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,221	<	0,361	Tidak Valid
	X2.2	0,788	>	0,361	Valid
	X2.3	0,824	>	0,361	Valid
	X2.4	0,674	>	0,361	Valid
	X2.5	0,708	>	0,361	Valid
	X2.6	0,701	>	0,361	Valid
	X2.7	0,512	>	0,361	Valid
	X2.8	0,541	>	0,361	Valid
	X2.9	0,750	>	0,361	Valid
	X2.10	0,638	>	0,361	Valid
	X2.11	0,428	>	0,361	Valid
	X2.12	0,367	>	0,361	Valid
	X2.13	0,083	<	0,361	Tidak Valid
	X2.14	0,362	>	0,361	Valid
	X2.15	0,179	<	0,361	Tidak Valid
	X2.16	0,102	<	0,361	Tidak Valid
	X2.17	0,728	>	0,361	Valid
	X2.18	0,321	<	0,361	Tidak Valid

Variabel	Kode Item	r_{hitung}	Kondisi	r_{tabel}	Interpretasi
Motivasi Kerja (Z)	Y1.1	0,403	>	0,361	Valid
	Y1.2	0,200	<	0,361	Tidak Valid
	Y1.3	0,612	>	0,361	Valid
	Y1.4	0,579	>	0,361	Valid
	Y1.5	0,654	>	0,361	Valid
	Y1.6	0,224	<	0,361	Tidak Valid
	Y1.7	0,615	>	0,361	Valid
	Y1.8	0,519	>	0,361	Valid
	Y1.9	0,580	>	0,361	Valid
	Y1.10	0,577	>	0,361	Valid
	Y1.11	0,563	>	0,361	Valid
	Y1.12	0,447	>	0,361	Valid
	Y1.13	0,425	>	0,361	Valid
	Y1.14	0,581	>	0,361	Valid
	Y1.15	0,563	>	0,361	Valid
	Y1.16	0,527	>	0,361	Valid
	Y1.17	0,592	>	0,361	Valid
	Y1.18	0,567	>	0,361	Valid
	Y1.19	0,513	>	0,361	Valid
	Y1.20	0,303	<	0,361	Tidak Valid
	Y1.21	0,585	>	0,361	Valid
	Y1.22	0,529	>	0,361	Valid
	Y1.23	0,605	>	0,361	Valid
	Y1.24	0,635	>	0,361	Valid

Tabel 3.4

Dimensi, Indikator, dan Butir Sesudah Uji Coba

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	Butir	Butir Tdk	Butir
			Sebelum	Valid	Final
Kinerja Robert L Mathis (2011: 377)	Kualitas	Kemampuan	1, 2, 3	-	1, 2, 3
		Keterampilan kerja	4,5, 6	-	4,5, 6
		Tanggungjawab	7,8,9	-	7,8,9
	Kuantitas	Kecepatan	10,11,12	-	10,11,12
		Ketelitian	13,14,15	-	13,14,15
		Kerajinan	16,17,18	18	16,17
Kompensasi (X1)	Financial	Gaji	1,2,3	1,3	2
		Upah	4,5,6	-	4,5,6
		Upah Insentif	7,8,9	7,9	8
	Non	Benefit	10,11,12	10	11,12
	Financial	Service	13,14,15	-	13,14,15
Lingkungan Kerja (X2) Sedarmayanti (2011:2)	Lingkungan kerja fisik	Pengaturan Suhu	1,2,3	1	2,3
		Penerangan	4,5,6	0	4,5,6
		Ukuran Ruang Kerja	7,8,9,	0	7,8,9,
	Lingkungan kerja Psikis	Kebersihan	10,11,12	0	10,11,12
		Hubungan antar Rekan Kerja	13,14,15	13,15	14
		Sikap Atau Perilaku nKerja	16,17,18	16,18	17
Motivasi Kerja(Y1) Riivai,2014:8 37)	Kebutuhan Untuk Berprestasi	Mengembangkan Kreatifitas	1,2,3	2	1,3
		Meningkatkan Kemampuan	4,5,6	6	4,5
		Mencapai prestasi tertinggi	7,8,9	-	7,8,9
		Bekerja secaefektif dan efisien	10,11,12	-	10,11,12
	Kebutuhan Antar Personal	Merasa diterima	13,14,15	-	13,14,15
		Menjalin hubungan baik antar karyawan	16,17,18	-	16,17,18
		Ikut serta dan bekerja sama	19,20,21	20	19,21
	Kebutuhan untuk berkuasa	Memberikan pengaruh	22,23,24	-	22,23,24
		Mengembangkan Kekuasaan dan tanggung jawab	25,26,27	-	25,26,27
Memimpin dan bersaing		28,29,30	-	28,29,30	

2. Uji Reliabilitas

Untuk melihat reliabilitas masing – masing instrument yang digunakan, penulis menggunakan koefisien *cornbach alp a*(α). Suatu instrument dikatakan reliabel jika nilai *cornbach alpa* (α) lebih dari 0,60. Hasil uji reliabilitas pada indikator - indikator penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 3.5 berikut:

Tabel 3.5

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kondisi	r alpha tabel	Status
Kinerja Karyawan (Y2)	0,743	>	0,60	Reliabel
Kompensasi (X1)	0,737	>	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,745	>	0,60	Reliabel
Promosi (X3)	0,741	>	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (Y1)	0,750	>	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS Ver 23, 2018

Berdasarkan pengujian pada tabel uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel mempunyai *cornbach alpa* (α) > 0,60 (60%) maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini *reliable*, artinya penelitian ini dapat dilanjutkan dengan menggunakan instrument atau kuesioner yg *reliable* ini.

M. Uji Asumsi Klasik (Uji Kelayakan Data)

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang dimiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistic .Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

Uji Statistik menggunakan uji Lilliefors Kolmogrov-Smirnov dalam program SPSS.Outputnya menjelaskan tentang hasil uji normalitas dengan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov.Menurut Duwi Priyatno (2018:77) untuk pengambilan keputusan apakah data normal atau tidak, cukup membaca pada nilai

signifikansi (Asymp Sig 2-tailed). Jika Signifikansi $< 0,05$, kesimpulannya data tidak terdistribusi normal, dan sebaliknya jika signifikansi $> 0,05$ maka data terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Multikolinieritas terjadi apabila antar lebih dari dua variabel *independen* memiliki korelasi yang signifikan atau sempurna atau mendekati 1 atau -

Istilah lain kadang-kadang dipakai adalah kolinieritas, yaitu bila hanya terdapat dua variabel *independen* berkorelasi, maka keadaan itu disebut kolinieritas. Multikolinieritas dapat terjadi karena secara teoritis antar variabel *independen* memang berkorelasi signifikan. Menurut Imam Gozali dalam Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia, kriteria pengukurannya adalah sebagai berikut

- a. Jika *Tolerance* $> 10\%$ dan *VIF* $< 10\%$, maka tidak terjadi multikolinieritas
- b. Jika *Tolerance* $< 10\%$ dan *VIF* $> 10\%$, maka terjadi Multikolinieritas

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lain. Tujuan dari uji heteroskedastisitas ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual suatu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas, yaitu dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplots* regresi. Dasar pengambilan keputusan yaitu, titik-titik harus menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi *scatterplots* (Duwi Priyatno, 2014: 144).

4. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan keadaan dimana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya ($t-1$) (Duwi Priyatno, 2018:144) Untuk mengetahui adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan melalui pengujian terhadap nilai uji *Durbin Watson (DW)*.

Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dan tidak adanya autokorelasi. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- a. Angka $DU < DW < 4 - DU$, maka H_0 Diterima, artinya tidak terjadi Autokorelasi
- b. Angka $DW < DL$ atau $DW > 4L$, maka H_0 ditolak, artinya terjadi Autokorelasi
- c. Angka $DL < DW < DU$ atau $4 - DU < DW < 4 - DL$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

N. Uji Hipotesis

1. Analisis Jalur (Path Analysis)

Menurut Siswoyo Haryono (2017:83) analisis jalur merupakan metode penelitian yang digunakan untuk menguji kekuatan hubungan langsung dan tidak langsung diantara variabel. Analisis jalur merupakan bentuk terapan analisis multiregresi yang membantu memudahkan pengujian hipotesis dari hubungan-hubungan antar variabel yang cukup rumit. Dalam analisis jalur, korelasi antar variabel dihubungkan dengan parameter dari model yang dinyatakan dengan diagram jalur atau *path diagram*.

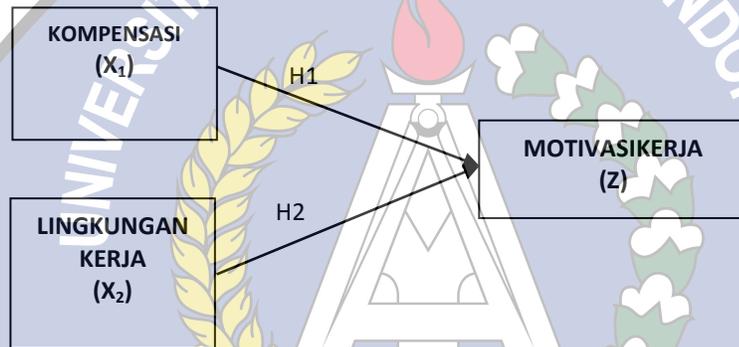
Analisis jalur merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menguji hubungan kausal antara dua atau lebih variabel. Esensi dari analisis jalur adalah didasarkan pada sistem persamaan linear. Analisis jalur berbeda dengan analisis regresi dimana dalam analisis jalur memungkinkan pengujian dengan variabel *intervening*, Kadir (2015:239). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan motivasi sebagai variabel intervensi.

Beberapa manfaat *path analysis* diantaranya untuk:

- a) Memberikan penjelasan terhadap fenomena yang dipelajari atau permasalahan yang diteliti.

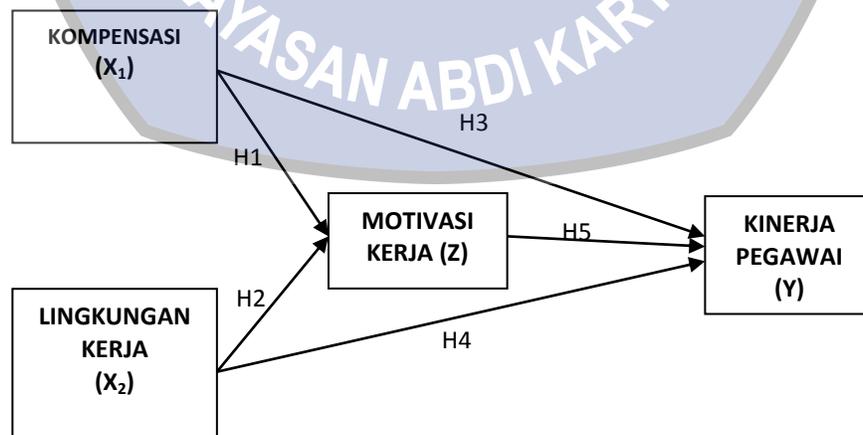
- b) Membuat prediksi nilai variabel endogen (independen) berdasarkan nilai variabel eksogen (dependen).
- c) Mengetahui faktor dominan yaitu penentu variabel dependen mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel independen, juga untuk mengetahui mekanisme pengaruh jalur-jalur variabel dependen terhadap independen, dan
- d) Pengujian model dengan menggunakan teori *trimming* baik untuk uji reliabilitas dari konsep yang sudah ada maupun konsep baru.
- e) Dalam pegujian analisis jalur ini peneliti akan membagi menjadi 2 struktur penelitian yaitu :

1) Sub Stuktur 1 Analisis Jalur



Gambar 3.3.
Substruktural 1 Analisis Jalur

2) Sub Stuktur 2 Analisis Jalur



Gambar 3.4..
Substruktural 2 Analisis Jalur

BAB IV

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penyebaran Kuesioner

Lokasi tempat peneliti melaksanakan penelitian berada di PT. Deka Sari Perkasa. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober 2019 sampai dengan Maret 2020. Dalam penelitian ini akan menggunakan sampel sebesar 188 responden. Setiap responden diberi lembar kuesioner untuk memberikan jawaban atas pernyataan yang telah disediakan peneliti. Penyebaran kuesioner dilakukan di PT Deka Sari Perkasa dengan memberikan kuesioner kepada seluruh karyawan, penyebaran kuesioner dimaksud dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 4.1
Penyebaran Kuesioner

Penyebaran Kuesioner	
Disebar	200
Kembali	193
Rusak	6
Dipakai	187

B. Profil Responden

1. Jenis Kelamin Responden

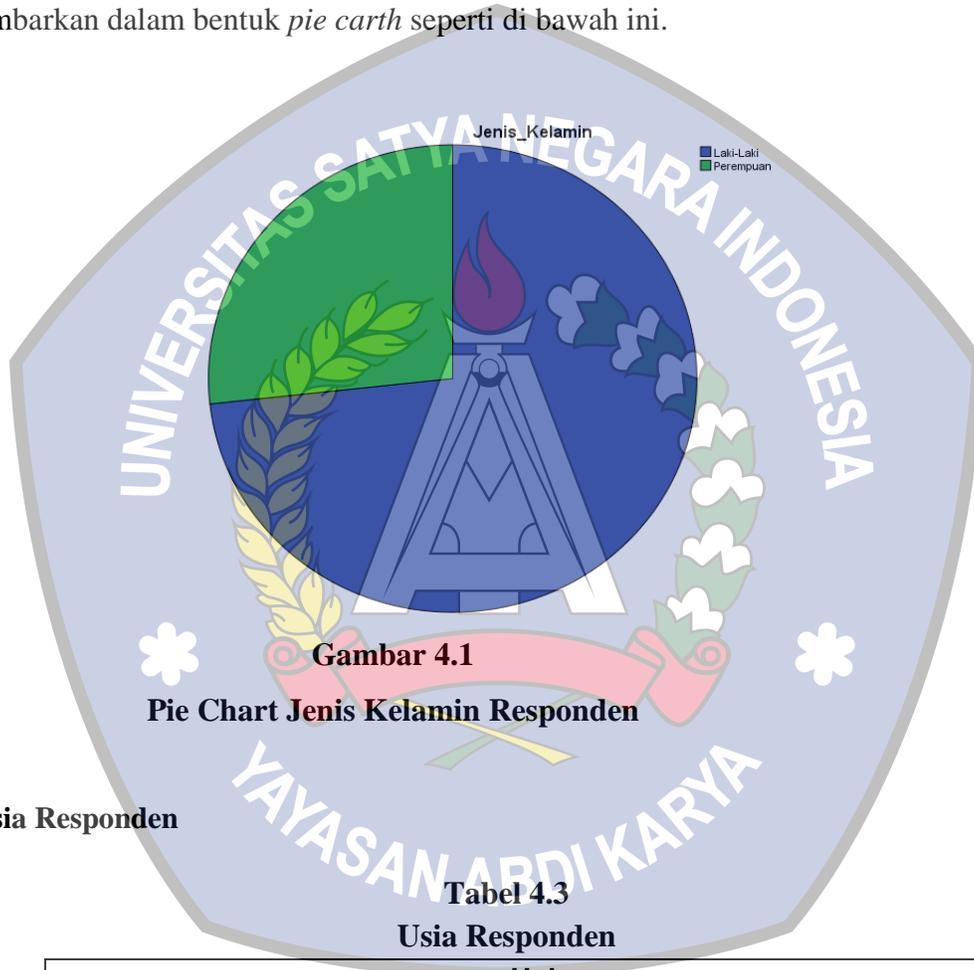
Jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 4.2

Jenis Kelamin Responden

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	137	73.3	73.3	73.3
	Perempuan	50	26.7	26.7	100.0
	Total	187	100.0	100.0	

Berdasarkan table di atas, dapat dijelaskan yang menjadi responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan sebanyak 137 orang (73,3%) berjenis kelamin laki-laki dan sisanya sebanyak 50 orang (26,7%) berjenis kelamin perempuan. Data ini menunjukkan bahwa lebih besar jumlah laki-laki daripada perempuan, artinya sangat dimungkinkan kinerja yang semakin tinggi karena laki-laki memiliki kekuatan fisik dan mentalitas yang lebih besar dari perempuan, dan untuk mempermudah penagamatn maka dapat digambarkan dalam bentuk *pie carth* seperti di bawah ini.



2. Usia Responden

Tabel 4.3
Usia Responden

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18 - 25	102	54.5	54.5	54.5
	26 - 31	54	28.9	28.9	83.4
	32 - 37	22	11.8	11.8	95.2
	38 - 43	6	3.2	3.2	98.4
	44 - 49	3	1.6	1.6	100.0
	Total	187	100.0	100.0	

Berdasarkan table di atas, dapat dijelaskan yang menjadi responden berdasarkan usia responden menunjukkan yang paling tinggi berada pada umur 18 – 25 tahun sebanyak 102 orang (54,5%), kemudian usia 26 – 31 tahun sebanyak 54 orang (28,9%), kemudian usia 32 – 37 tahun sebanyak 22 orang (11,8%), kemudian usia 38 – 43 sebanyak 6 orang (3,2%), dan umur 44 – 49 tahun jumlahnya yang paling sedikit yaitu 3 orang (1,6%). Data ini menunjukkan bahwa dilihat dari sisi usia lebih banyak karyawan berusia muda daripada berusia tua, artinya masih sangat potensi untuk dinaikkan kinerjanya, maka perlu diketahui faktor apa saja yang harus diperbaiki untuk meningkatkan kinerja tersebut, dan untuk mempermudah penagamatn maka dapat digambarkan dalam bentuk *pie carth* seperti di bawah ini.



3. Pendidikan Responden

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan, artinya bila semakin tinggi pendidikan karyawan akan deng mpengaruhi kinerja karyawan. Adapun data karyawan PT. Deka Sari Perkasa berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.4
Pendidikan Responden

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	4	2.1	2.1	2.1
	SMA/SMK	151	80.7	80.7	82.9
	S1	31	16.6	16.6	99.5
	S2	1	0.5	0.5	100.0
	Total	187	100.0	100.0	

Berdasarkan table di atas, dapat dijelaskan yang menjadi responden berdasarkan pendidikan responden menunjukkan yang paling tinggi berada pada pendidikan SMA/SMK sebanyak 151 orang (80,7%), kemudian pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 51 orang (16,6%), kemudian pendidikan SMP sebanyak 4 orang (2,1%), dan kemudian pendidikan S2 sebanyak 1 orang (0,5%). Data ini menunjukkan bahwa dilihat dari sisi pendidikan lebih banyak karyawan berpendidikan SMA/SMK, artinya memiliki tingkat kemampuan akademik yang sangat memadai untuk bekerja di industri sdebagai tenaga teknikal sehingga sangat memungkinkan untuk ditingkatkan kinerjanya, dan untuk mempermudah penagamatan maka dapat digambarkan dalam bentuk *pie carth* seperti di bawah ini.



4. Masa Kerja Responden

Faktor masa kerja juga merupakan faktor yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan sebuah perusahaan, artinya bila semakin tinggi masa kerja karyawan maka motivasi kerja dan kinerja karyawan akan semakin tinggi. Adapun data karyawan PT. Deka Sari Perkasa berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.5
Masa Kerja Responden

Masa_Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5 Th	170	90.9	90.9	90.9
	6 - 10 Th	14	7.5	7.5	98.4
	> 10 Th	3	1.6	1.6	100.0
	Total	187	100.0	100.0	

Berdasarkan table di atas, dapat dijelaskan yang menjadi responden berdasarkan masa kerja responden menunjukkan yang paling tinggi berada pada masa kerja 1 – 5 tahun sebanyak 170 orang (90,9%), kemudian masa kerja 6 – 10 sebanyak 14 orang (7,5%), dan terakhir masa kerja > 10 tahun sebanyak 3 orang (1,6%), Data ini menunjukkan bahwa dilihat dari sisi masa kerja lebih banyak karyawan masa kerjanya 1 – 5 tahun, masa kerja yang relatif muda ini semangatnya lebih tinggi dan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, dan untuk mempermudah pengamatan maka dapat digambarkan dalam bentuk *pie chart* seperti di bawah ini.



Gambar 4.4

Pie Chart Responden Berdasarkan Masa Kerja

C. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif adalah bertujuan untuk menyajikan gambaran umum mengenai penyebaran kuesioner atau distribusi data. Berdasarkan jumlah data variabel penelitian dan merujuk tiga bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Variabel tersebut yaitu variabel eksogen (X), variabel intervening (Z), dan variabel endogen (Y). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah eksogen adalah kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), sedangkan variabel intervening adalah Motivasi Kerja (Z), dan variabel Endogen adalah Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji deskriptif dengan menggunakan soft ware SPSS versi 2.0 dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.6
Hasil Uji Descriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi (X1)	187	13.00	32.00	22.1711	3.74634
Lingkungan Kerja (X2)	187	40.00	56.00	47.7754	3.59253
Motivasi Kerja (Z)	187	64.00	86.00	75.2139	5.26371
Kinerja Karyawan (Y)	187	56.00	78.00	66.9251	4.86647
Valid N (listwise)	187				

Berdasarkan Gambar 4.6 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi (X1) pada skor tabel jawaban responden mempunyai skor minimum 13, skor maksimum 32.00 dan mean 22,17.
2. Variabel kompensasi (X2) pada skor tabel jawaban responden mempunyai skor minimum 40, skor maksimum 56.00 dan mean 47,77.
3. Variabel motivasi kerja (Z) pada skor tabel jawaban responden mempunyai skor minimum 64, skor maksimum 86.00 dan mean 75,21.
4. Variabel kinerja karyawan (Y) pada skor tabel jawaban responden mempunyai skor minimum 54, skor maksimum 78.00 dan mean 66,92.

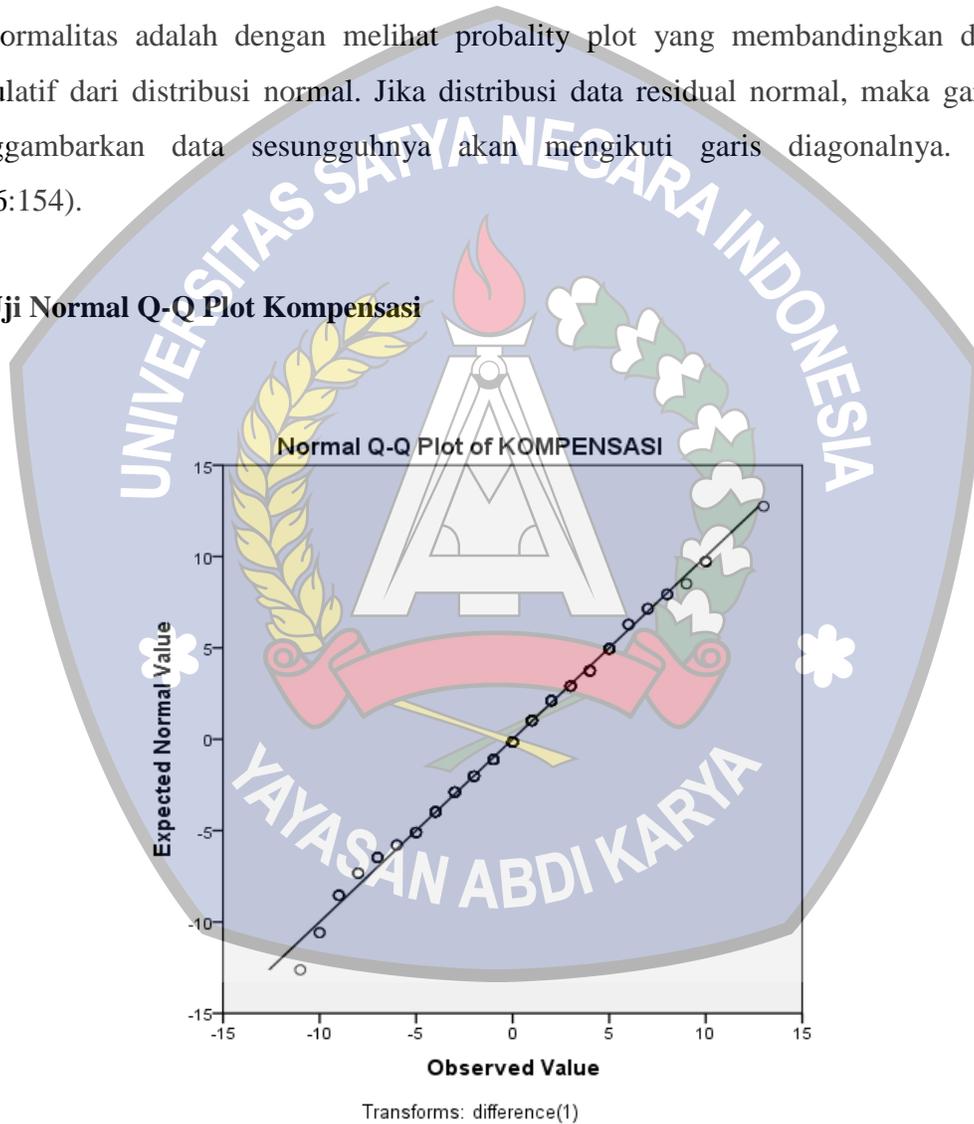
D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

a. Uji Normalitas Q-Q Plot

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Metode yang lebih handal dalam uji normalitas adalah dengan melihat probality plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Ghozali (2016:154).

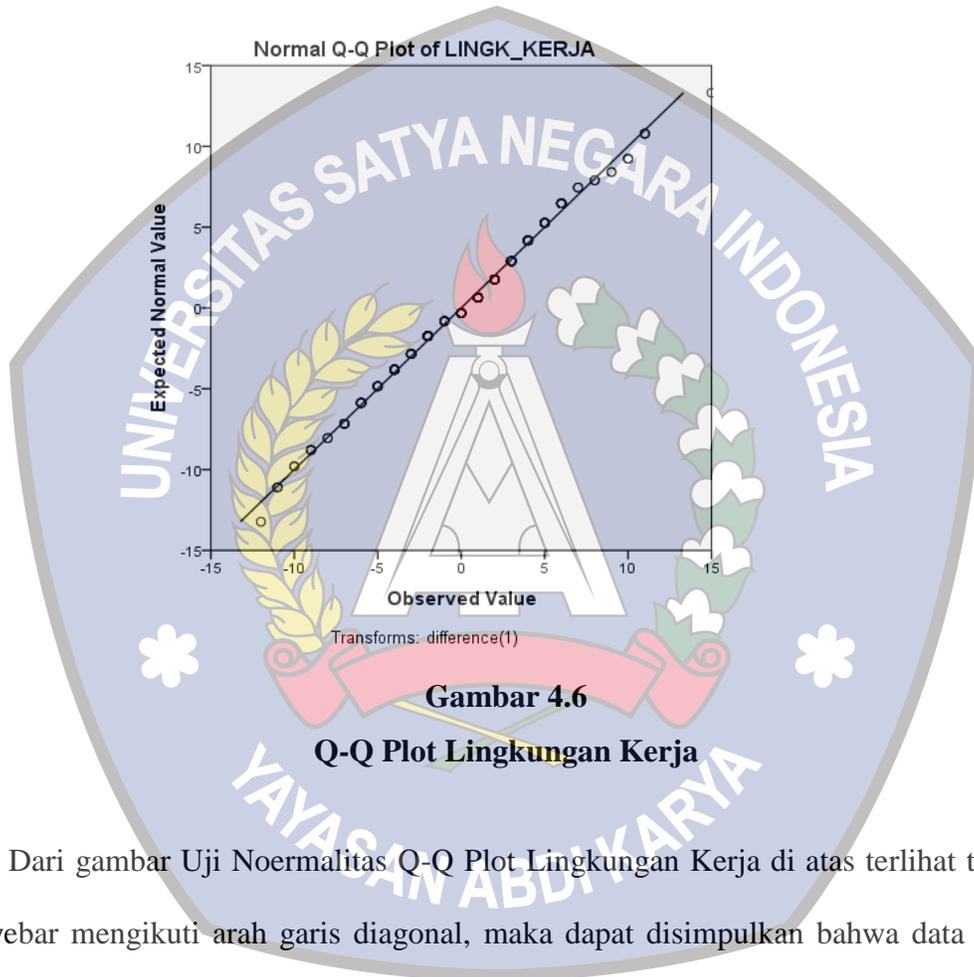
1) Uji Normal Q-Q Plot Kompensasi



Gambar 4.5
Q-Q Plot Kompensasi

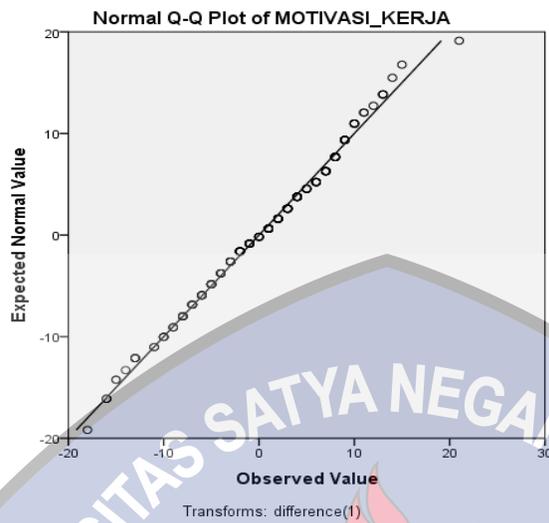
Dari gambar Uji Noermalitas Q-Q Plot Kompensasi di atas terlihat titik-titik menyebar mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel kompensasi regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Normal Q-Q Plot Lingkungan Kerja



Dari gambar Uji Noermalitas Q-Q Plot Lingkungan Kerja di atas terlihat titik-titik menyebar mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel lingkungan kerja regresi memenuhi asumsi normalitas.

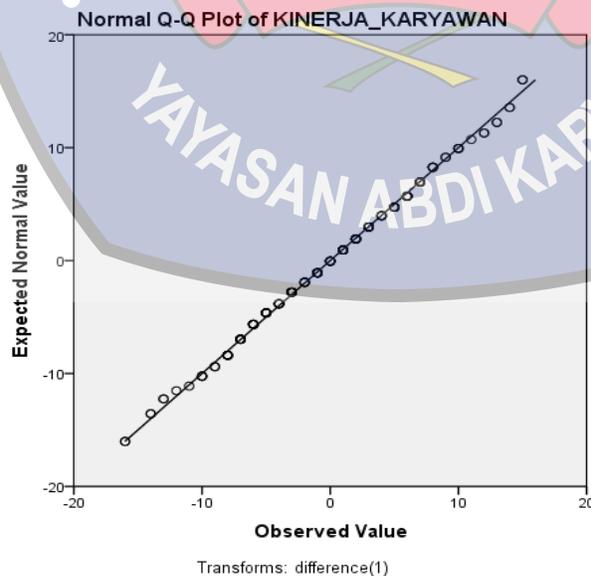
3) Uji Normal Q-Q Plot Motivasi Kerja



Gambar 4.7
Q-Q Plot Motivasi Kerja

Dari gambar Uji Noermalitas Q-Q Plot Motivasi Kerja di atas terlihat titik-titik menyebar mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel Motivasi Kerja regresi memenuhi asumsi normalitas.

4) Uji Normal Q-Q Plot Kinerja Karyawan



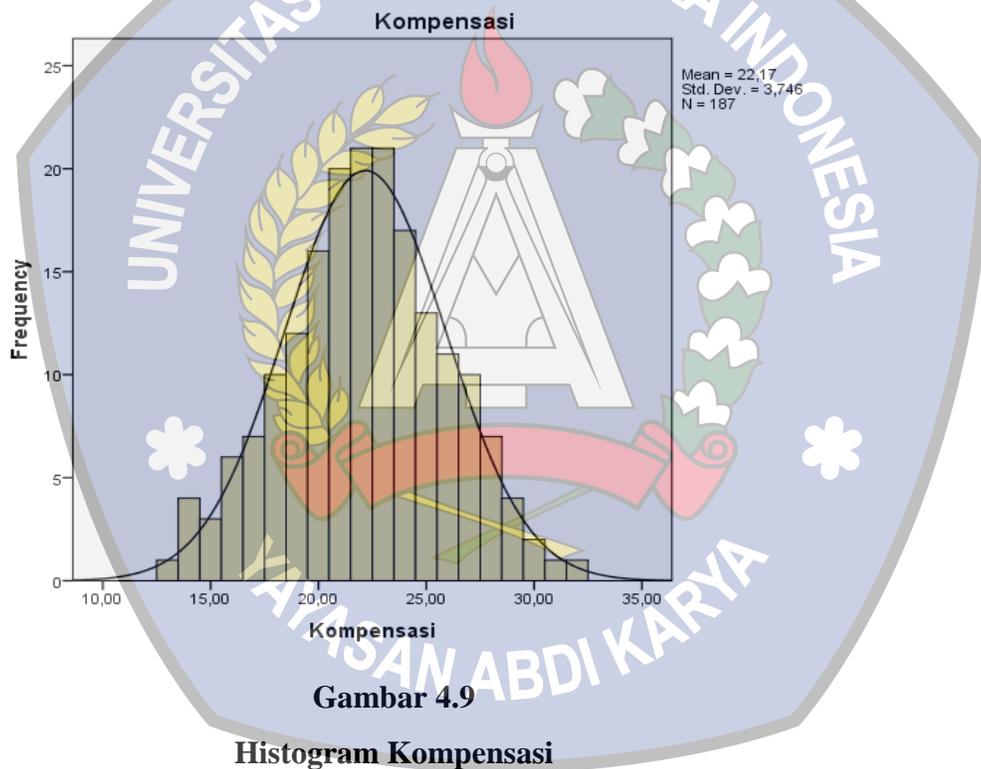
Gambar 4.8
Q-Q Plot Kinerja Karyawan

Dari gambar Uji Normalitas Q-Q Plot Kinerja Karyawan di atas terlihat titik-titik menyebar mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel Kinerja Karyawan regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Normalitas Histogram

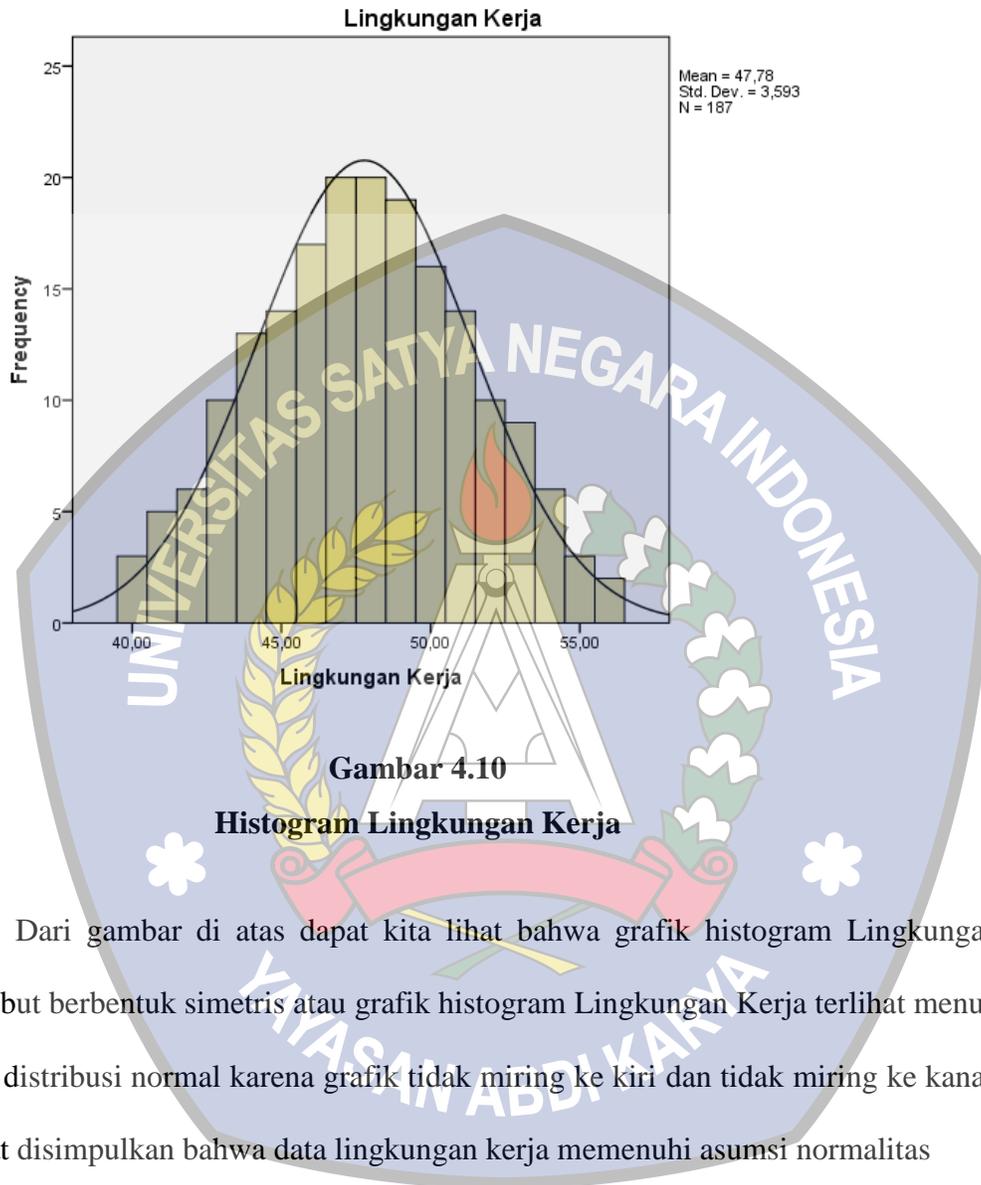
Metode Histogram melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

1) Uji Normalitas Histogram Kompensasi



Dari gambar di atas dapat kita lihat bahwa grafik histogram kompensasi tersebut berbentuk simetris atau grafik histogram kompensasi terlihat menunjukkan pola distribusi normal karena grafik tidak miring ke kiri dan tidak miring ke kanan, maka dapat disimpulkan bahwa data kompensasi memenuhi asumsi normalitas.

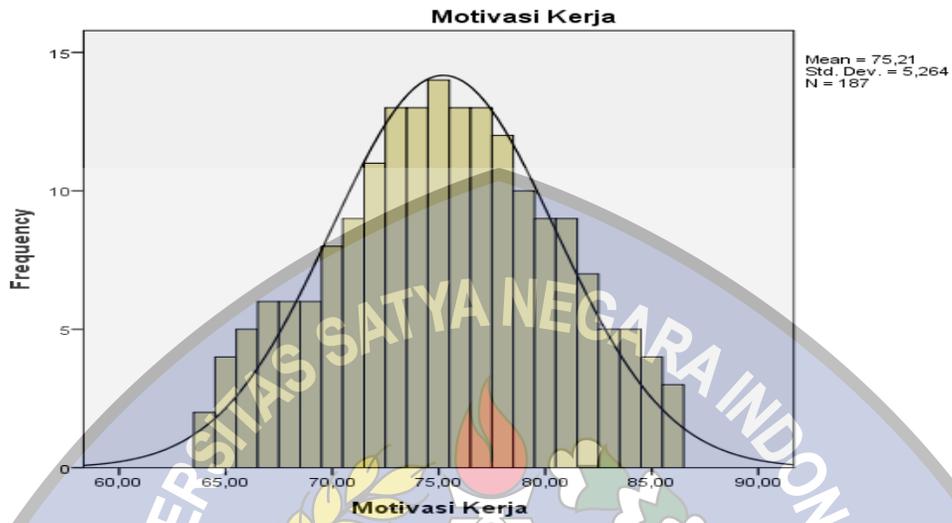
2) Uji Normalitas Histogram Lingkungan Kerja



Gambar 4.10
Histogram Lingkungan Kerja

Dari gambar di atas dapat kita lihat bahwa grafik histogram Lingkungan Kerja tersebut berbentuk simetris atau grafik histogram Lingkungan Kerja terlihat menunjukkan pola distribusi normal karena grafik tidak miring ke kiri dan tidak miring ke kanan, maka dapat disimpulkan bahwa data lingkungan kerja memenuhi asumsi normalitas

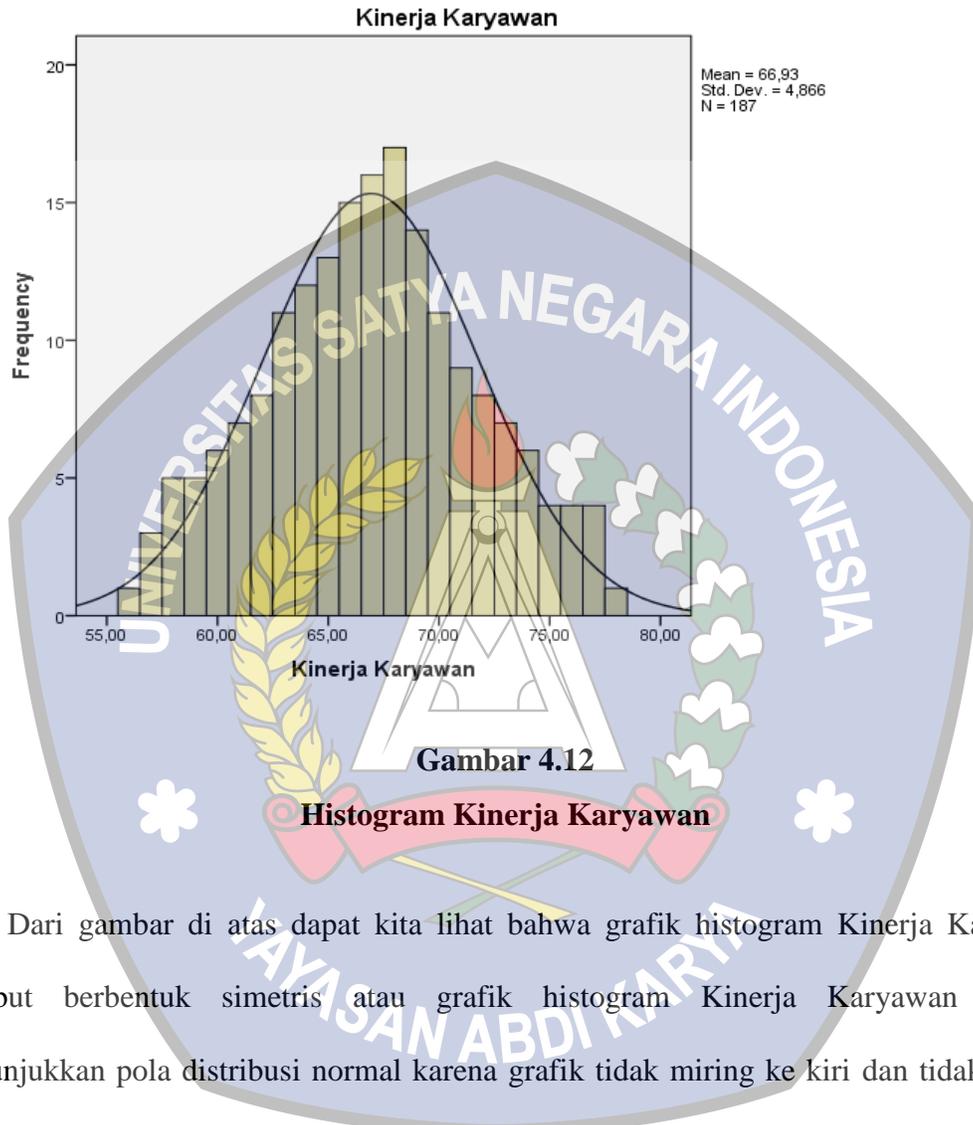
3) Uji Normalitas Histogram Motivasi Kerja



Gambar 4.11
Histogram Motivasi Kerja

Dari gambar di atas dapat kita lihat bahwa grafik histogram Motivasi Kerja tersebut berbentuk simetris atau grafik histogram Motivasi Kerja terlihat menunjukkan pola distribusi normal karena grafik tidak miring ke kiri dan tidak miring ke kanan, maka dapat disimpulkan bahwa data motivasi kerja memenuhi asumsi normalitas.

4) Uji Normalitas Histogram Kinerja Karyawan



Gambar 4.12

Histogram Kinerja Karyawan

Dari gambar di atas dapat kita lihat bahwa grafik histogram Kinerja Karyawan tersebut berbentuk simetris atau grafik histogram Kinerja Karyawan terlihat menunjukkan pola distribusi normal karena grafik tidak miring ke kiri dan tidak miring ke kanan, maka dapat disimpulkan bahwa data kinerja karyawan memenuhi asumsi normalitas.

c. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Tabel 4.7
Output Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Kompensasi	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
N		187	187	187	187
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	22.1711	75.2139	66.9251	75.2139
	Std. Deviation	3.74634	5.26371	4.86647	5.26371
Most Extreme Differences	Absolute	0.062	0.045	0.049	0.045
	Positive	0.060	0.038	0.049	0.038
	Negative	-0.062	-0.045	-0.046	-0.045
Test Statistic		0.062	0.056	0.045	0.049
Asymp. Sig. (2-tailed)		,079 ^c	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,200^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil Asymp. Sig. (2-tailed) untuk variabel Kompensasi (X1) sebesar $0,079 > 0,05$, Lingkungan Kerja (X2) sebesar $0,200 > 0,05$, Motivasi Kerja (Z) sebesar $0,200 > 0,05$, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan data yang diambil dari populasi terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.8

Output Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	45.861	7.959		5.762	0.000		
	Kompensasi	0.013	0.096	0.010	0.137	0.891	0.934	1.071
	Lingkungan Kerja	0.375	0.097	0.277	3.875	0.000	0.989	1.011
	Motivasi Kerja	0.038	0.068	0.041	0.556	0.579	0.925	1.082

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas di atas, diketahui bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) variabel bebas semua menunjukkan angka di bawah angka 10, jadi tidak terdapat multikolonieritas diantara ketiga variabel bebas yang digunakan. dan nilai tolerance semua variabel lebih besar dari 0,1 maka tidak terjadi gejala multikolonieritas diantara ketiga variabel bebas yang digunakan.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 4.9

Output Uji Autokorelasi

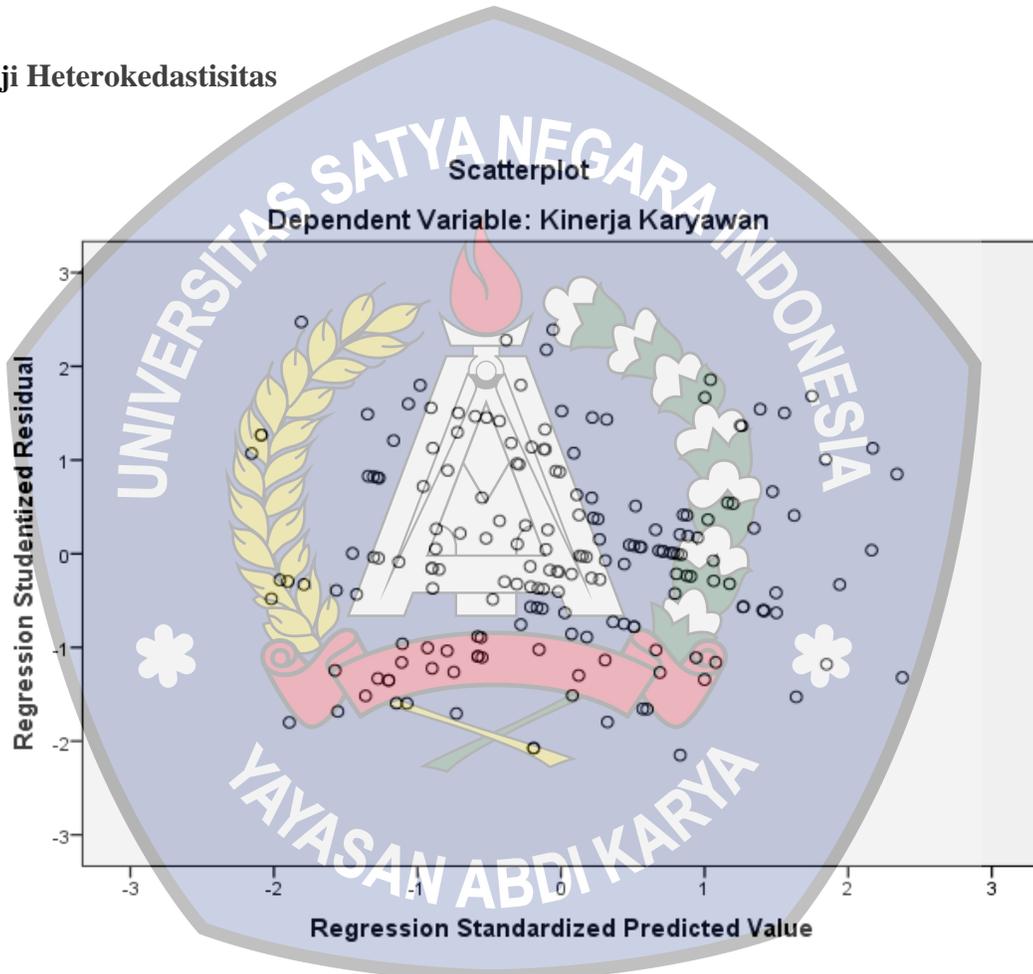
Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,276 ^a	0.076	0.061	4.71623	1.731

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji autokorelasi table diatas, diketahui bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1.731. Sedangkan nilai DL berdasarkan jumlah responden sebanyak 187 dan tiga variabel bebas yang digunakan, maka didapatkan nilai DL sebesar 1,67567 dan untuk nilai DU sebesar 1,84061 ($1,67567 < 1,731 < 1,84061$). Pada hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa nilai DW lebih besar dari ($>$) DL dan DU yang artinya tidak terdapat gejala autokorelasi positif.

4. Uji Heterokedastisitas



Gambar 4.13

Output Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar di atas, didapatkan diagram *scatterplot* menyebar di atas dan di bawah angka 0 (no) pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka artinya tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

E. Pengujian Hipotesis

1. Uji Korelasi

Di dalam melakukan perhitungan analisis jalur, salah satu persyaratan yang harus dilakukan adalah adanya korelasi antar variabel penelitian. Untuk memenuhi persyaratan tersebut berikut ini disajikan rangkuman koefisien korelasi sederhana antar variabel penelitian, seperti yang tertera pada table di bawah ini.

Tabel 4.10
Koefisien Korelasi Sederhana antar Variabel Penelitian

Correlations					
		Kinerja_Kary	Kompensasi	Ling_Kerja	Motivasi_Kerja
Pearson Correlation	Kinerja_Kary	1,000	,867	,884	,887
	Kompensasi	,867	1,000	,867	,832
	Ling_Kerja	,884	,867	1,000	,900
	Motivasi_Kerja	,887	,832	,900	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja_Kary	.	,000	,000	,000
	Kompensasi	,000	.	,000	,000
	Ling_Kerja	,000	,000	.	,000
	Motivasi_Kerja	,000	,000	,000	.
N	Kinerja_Kary	187	187	187	187
	Kompensasi	187	187	187	187
	Ling_Kerja	187	187	187	187
	Motivasi_Kerja	187	187	187	187

Dari hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa semua korelasi pada masing-masing pasangan data adalah *signifikan*, sehingga layak untuk dilakukan pengujian hipotesis dengan analisis jalur.

2. Model Substruktural 1

Model yang dibangun pada Substruktural 1 adalah jalur Kompensasi (X1) terhadap Motivasi Kerja (Z) dan jalur Lingkungan Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja

(Z). Hasil perhitungan analisis jalur untuk model Substruktural ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4,11
Hasil Perhitungan Analisis Jalur untuk Model Substruktural 1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	4,101	2,698		1,520	,130			
Kompensasi	,490	,147	,208	3,327	,001	,832	,238	,104
Ling_Kerja	1,250	,108	,720	11,537	,000	,900	,648	,359

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja

1) Kompensasi (X₁) berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi Kerja (Z)

Pengujian hipotesis untuk membuktikan bahwa Kompensasi (X₁) berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi Kerja (Z) hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

$$H_{04} : \beta_{z1} \leq 0$$

$$H_{i4} : \beta_{z1} > 0$$

Koefisien jalur dan t_{hitung} untuk menguji hipotesis Kompensasi (X₁) berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi Kerja (Z), maka koefisien jalur signifikan (p_{z1}) sebesar 0,208 dengan t_{hitung} sebesar 3,327 pada titik kritik, $\alpha = 0,05$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,988. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan p_{value} sebesar 0,001 < 0,05, maka koefisien Jalur *Signifikan*. Berdasarkan hasil ini dapat ditafsirkan bahwa Kompensasi (X₁) berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi Kerja (Z).

2) **Lingkungan Kerja (X₂) berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi Kerja (Z)**

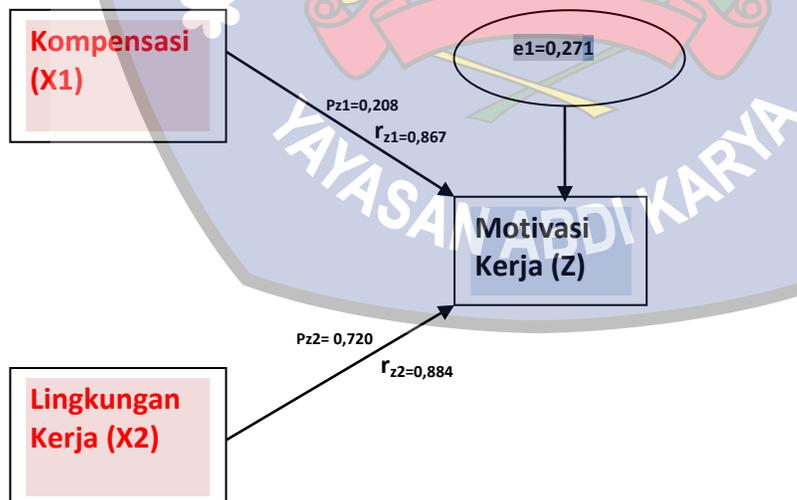
Pengujian hipotesis untuk membuktikan bahwa Lingkungan Kerja (X₂) berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi Kerja (Z), hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

$$H_{05} : \beta_{z2} \leq 0$$

$$H_{15} : \beta_{z2} > 0$$

Koefisien jalur dan t_{hitung} untuk menguji hipotesis Lingkungan Kerja (X₂) berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi Kerja (Z), maka koefisien jalur signifikan (p_{z2}) sebesar 0,720 dengan t_{hitung} sebesar 11,537 pada titik kritis, $\alpha = 0,05$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,988. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,537 > 1,988$) dan P-value 0,001 < 0,05, maka koefisien Jalur *Signifikan*. Berdasarkan hasil ini dapat ditafsirkan bahwa Lingkungan Kerja (X₂) berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi Kerja (Z).

Model analisis jalur substruktural 1 pada Tabel 4.19 dan 4.20 di atas dapat dilihat pada Gambar di bawah ini.



Gambar 4.14.

Model Empirik Hubungan Substruktural 1 Antar Variabel

3. Model Substruktural 2

Model yang dibangun pada Substruktural 2 adalah jalur melalui Kompensasi (X_1) ke Kinerja Karyawan (Y), Lingkungan Kerja (X_2) ke Kinerja Karyawan (Y), dan Motivasi Kerja (Z_2) ke Kinerja Karyawan (Y). Hasil perhitungan analisis jalur untuk model Substruktural ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4,12
Hasil Perhitungan Analisis Jalur untuk Model Substruktural 2

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,267	1,922		4,301	,000
	Kompensasi	,591	,107	,325	5,500	,000
	Lingkungan Kerja	,330	,101	,247	3,275	,001
	Motivasi_Kerja	,304	,052	,394	5,819	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

1) Kompensasi (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian hipotesis untuk membuktikan bahwa Kompensasi (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

$$H_{o1} : \beta_{y1} \leq 0$$

$$H_{a1} : \beta_{y1} > 0$$

Koefisien jalur dan t_{hitung} untuk menguji hipotesis Kompensasi (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) maka koefisien jalur signifikan (p_{y1}) sebesar 0,325 dengan t_{hitung} sebesar 5,500 pada titik kritis, $\alpha = 0,05$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,988. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,500 > 1,988$) dan $p\text{-value}$ sebesar $0,000 < 0,05$, maka koefisien Jalur *Signifikan*. Berdasarkan hasil ini dapat ditafsirkan bahwa Kompensasi (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2) Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian hipotesis untuk membuktikan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

$$H_{o1} : \beta_{y2} \leq 0$$

$$H_{a1} : \beta_{y2} > 0$$

Koefisien jalur dan t_{hitung} untuk menguji hipotesis Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) maka koefisien jalur signifikan (p_{y2}) sebesar 0,247 dengan t_{hitung} sebesar 3,275 pada titik kritik, $\alpha = 0,05$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,988. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,275 > 1,988$) dan $p\text{-value}$ sebesar $0,001 < 0,05$, maka koefisien Jalur *Signifikan*. Berdasarkan hasil ini dapat ditafsirkan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3) Motivasi Kerja (Z) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian hipotesis untuk membuktikan bahwa Motivasi Kerja (Z) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

$$H_{o1} : \beta_{yz} \leq 0$$

$$H_{a1} : \beta_{yz} > 0$$

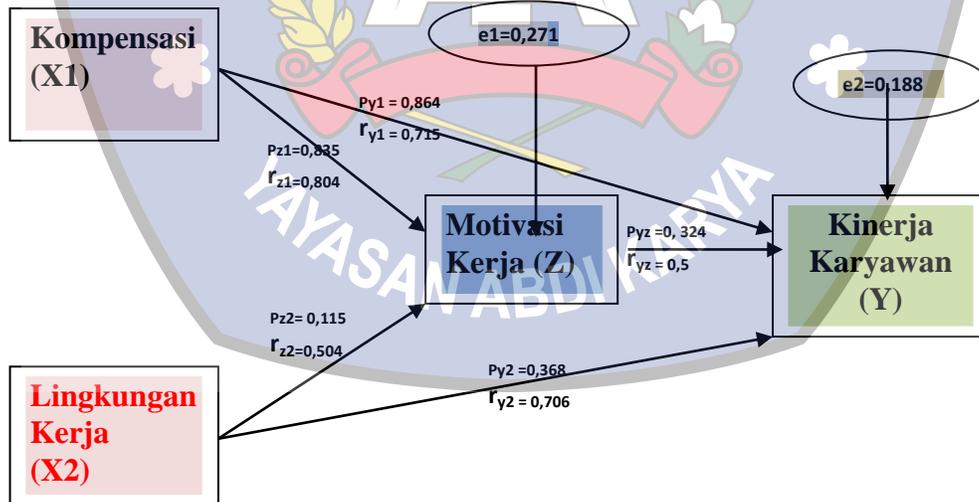
Koefisien jalur dan t_{hitung} untuk menguji hipotesis Motivasi Kerja (Z) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) maka koefisien jalur signifikan (p_{yz}) sebesar 0,394 dengan t_{hitung} sebesar 5,819 pada titik kritik, $\alpha = 0,05$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,988. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,819 > 1,988$) dan $p\text{-value}$ sebesar $0,000 < 0,05$, maka koefisien Jalur *Signifikan*. Berdasarkan hasil ini dapat ditafsirkan bahwa Motivasi Kerja (Z) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dengan demikian dengan menggabungkan Substruktural 1 dan Substruktural 2 maka jalur penelitian secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel dan gambar di bawah ini.

Tabel 4.13
Rangkuman Pengujian Koefisien Jalur

Jalur	Koefisien Jalur	t_{hitung}	t_{tabel}	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
P_{Z1}	0.208	3.327	1,988	2,634
P_{Z2}	0.720	11,537	1,988	2,634
P_{Y1}	0.325	5,500	1,988	2,634
P_{Y2}	0.247	3,275	1,988	2,634
P_{YZ}	0.394	5,819	1,988	2,634

Model analisis jalur pada Tabel 4.20 di atas dapat dilihat pada Gambar 4.5. di bawah ini.



Gambar 4.15.

Model Emperik Hubungan Struktural Antar Variabel Berdasarkan Hasil Perhitungan Analisis jalur

Tabel 4.14

Rekapitulasi Hasil Pengujian

No	Hipotesis Penelitian	Uji Statistik	Keputusan	Kesimpulan
1	Kompensasi (X_1) berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja (Z)	$H_{o1} : \beta_{z1} < 0$ $H_{a1} : \beta_{z1} > 0$	H_{a1} Diterima	Berpengaruh langsung
2	Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja (Z)	$H_{o2} : \beta_{z2} < 0$ $H_{a2} : \beta_{z2} > 0$	H_{a2} Diterima	Berpengaruh langsung
3	Kompensasi (X_1) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y)	$H_{o3} : \beta_{y1} < 0$ $H_{a3} : \beta_{y1} > 0$	H_{a3} Diterima	Berpengaruh langsung
4	Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y)	$H_{o4} : \beta_{z2} < 0$ $H_{a4} : \beta_{z2} > 0$	H_{a4} Diterima	Berpengaruh langsung
5	Motivasi Kerj (Z) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y)	$H_{o5} : \beta_{yz} < 0$ $H_{a5} : \beta_{yz} > 0$	H_{a5} Diterima	Berpengaruh langsung

4. Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Pengaruh Total

1. Pengaruh Langsung

- a) Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)
 $(X_1 \implies Z)$ atau $(P_{Z1}) = 0,208$
- b) Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)
 $(X_2 \implies Z)$ atau $(P_{Z2}) = 0,720$
- c) Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
 $(X_1 \implies Y)$ atau $(P_{Y1}) = 0,325$.
- d) Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
 $(X_2 \implies Y)$ atau $(P_{Y2}) = 0,247$.
- e) Pengaruh Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 $(Z \implies Y)$ atau $(P_{YZ}) = 0,394$

2. Pengaruh Tidak Langsung

- a) Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui (Z),
 $(X_1 \implies Z \implies Y)$ adalah hasil kali koefisien jalur $(P_{Y1}) \times (P_{YZ}) = (0,864) \times (0,324) = 0,280$.
- b) Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) melalui Z ,
 $(X_2 \implies Z \implies Y)$ adalah hasil kali koefisien jalur $(P_{Z2}) \times (P_{YZ}) = (0,368) \times (0,324) = 0,119$.

5. Pengaruh Total

- a) Pengaruh total variabel Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 $(P_{Y1}) + (P_{Z1}) (P_{YZ}) = 0,325 + (0,208) (0,394) = 0,407$
- b) Pengaruh total variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 $(P_{Y2}) + (P_{Z2}) (P_{YZ}) = 0,247 + (0,720) (0,394) = 0,531$

Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa jalur yang dipilih adalah jalur dengan pengaruh total yang paling besar, yaitu Pengaruh Total Variabel Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y),

Tabel 4.15
Rekapitulasi Pengaruh Langsung, Pengaruh
Tidak Langsung, dan Pengaruh Total

No	Hipotesis Penelitian	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
1	Pengaruh Langsung Kompensasi (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Z) atau (P_{Z1})	0,208	-	-
2	Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Motivasi Kerja atau (Z) atau (P_{Z1})	0,720	-	-
3	Pengaruh Langsung Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) atau (P_{Y1})	0,325	-	-
4	Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) atau (P_{Y1})	0,247	-	-
5	Pengaruh Langsung Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) atau (P_{YZ})	0,394	-	-
6.	Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) atau (P_{Y1})	-	0,280	-
7.	Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) atau (P_{Y1})	-	0,119	-
8.	Pengaruh Total Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).	-	-	0,407
9.	Pengaruh Total Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).	-	-	0,531

Berdasarkan Rekapitulasi Uji Analisis Jalur di atas dapat disimpulkan bahwa jalur yang dipilih adalah Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja dengan yaitu sebesar 0,280.

F. Pembahasan Hasil penelitian

1) Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi Kerja. Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya perhatian terhadap kompensasi untuk meningkatkan motivasi kerja yang berada pada PT. Deka Sari Perkasa. Hasil perhitungan pengaruh diperoleh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja (P_{Z1}) sebesar 0,208 dengan $t_{hitung} = 3,327$ pada titik kritik $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} = 1,988$. Karena nilai $t_{hitung} (3,327) > t_{tabel} (1,988)$ dan $p\text{-value} (0,001) < 0,05$ maka dapat disimpulkan koefisien jalur berpengaruh signifikan. Hasil temuan ini dapat ditafsirkan bahwa Kompensasi berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi Kerja.

Pengaruh positif Kompensasi terhadap Motivasi Kerja ini dapat terjadi karena Kompensasi menjadi salah satu motivasi utama orang dalam bekerja. Apabila Kompensasi yang diperoleh seorang karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak, maka hal ini akan memotivasi dirinya untuk lebih bersemangat lagi untuk bekerja. Untuk itu pihak Manajemen PT. Deka Sari Perkasa sudah saatnya memperhatikan kompensasi atau bahkan meningkatkan kompensasi tersebut sehingga motivasi kerja karyawan akan meningkat.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi Kerja. Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya perhatian terhadap Lingkungan Kerja untuk meningkatkan Kepuasan Kerja yang berada di PT. Deka Sari Perkasa. Hasil perhitungan pengaruh diperoleh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja (Z_{32}) sebesar 0,720 dengan $t_{hitung} = 11,537$ pada titik kritik $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} = 1,988$. Karena nilai $t_{hitung} (11,537) > t_{tabel} (1,658)$ dan $p\text{-value} (0,001) < 0,05$ maka dapat disimpulkan koefisien jalur berpengaruh signifikan. Hasil temuan ini dapat ditafsirkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja.

Menurut Rivai Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan, artinya jika keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri dipenuhi secara maksimal maka Motivasi Kerja karyawan di PT. Deka Sari Perkasa.

3) Pengaruh Langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya perhatian terhadap Kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT. Deka Sari Perkasa sehingga Kinerja Karyawan meningkat.

Berdasarkan perhitungan koefisien jalur dan t_{hitung} untuk menguji hipotesis Kompensasi berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil perhitungan pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (P_{y1}) sebesar 0,325 dengan $t_{hitung} = 5,500$ pada titik kritik $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} = 1,988$. Karena nilai $t_{hitung} (1,988) > t_{tabel} (5,500)$ dan $p_{value} 0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan koefisien jalur berpengaruh signifikan. Hasil temuan ini dapat ditafsirkan bahwa Kompensasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan.

Kondisi tersebut terkait erat dengan penelitian Muliati, terdapat pengaruh kuat antara Kompetensi terhadap kinerja karyawan, dimana kompensasi merupakan factor yang sangat penting dan bagaimana caranya memberikan kompensasi yang menarik sehingga dapat membawa kelompok kerja ke arah keberhasilan yang maksimal. Maka jika di bandingkan bahwa hasil penelitian ini adalah sesuai dengan hasil penelitian Muliati.

Hasil penelitian ini juga mendukung teori yang disampaikan oleh Timple dalam Mangkunegara, menyatakan kinerja individu dipengaruhi oleh factor internal dan factor eksternal. Faktor eksternal yaitu factor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan dan/atau pimpinan, fasilitas kerja, imbalan, dan iklim organisasi.

4) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya perhatian terhadap lingkungan kerja yang berada di PT. Deka Sari Perkasa sehingga Kinerja Karyawan meningkat. Hasil perhitungan pengaruh diperoleh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (P_{y2}) sebesar 0,247 dengan $t_{hitung} = 3,275$ pada titik kritik $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} = 1,988$. Karena nilai $t_{hitung} (3,275) > t_{tabel} (1,988)$ dan $p_{value} 0,001 < 0,05$, maka koefisien jalur signifikan.

Kondisi tersebut terkait erat dengan hasil penelitian Munadiah et al. bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka jika dibandingkan bahwa hasil penelitian ini adalah sesuai dengan hasil penelitian Sri Rahayu et al.

5) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya perhatian terhadap motivasi kerja untuk meningkatkan Kinerja Karyawan yang berada di PT. Deka Sari Perkasa. Hasil perhitungan pengaruh diperoleh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (p_{yz}) sebesar 0,394 dengan $t_{hitung} = 5,819$ pada titik kritik $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} = 1,988$. Karena nilai $t_{hitung} (5,819) > t_{tabel} (1,988)$, maka koefisien jalur signifikan. Hasil temuan ini dapat ditafsirkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini dapat terjadi karena motivasi kerja akan mendatangkan semangat kerja yang menggebu-gebu, sehingga dapat menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik. Motivasi kerja juga merupakan suatu kondisi yang dibutuhkan agar seseorang pegawai dapat melakukan tugasnya dengan maksimal. Motivasi kerja berkenaan dengan semangat kerja seseorang dalam penyelesaian pekerjaan yang diembannya, untuk itu pihak Manajemen PT. Deka Sari Perkasa memperhatikan berbagai factor yang berhubungan dengan motivasi kerja, antara lain kebutuhan hygienes dan factor motivasional.

Jika PT. Deka Sari Perkasa selalu memperhatikan motivasi kerja karyawan maka akan mendorong tumbuhnya semangat kerja dan kinerja karyawan, dan meningkatnya loyalitas karyawan. Peningkatan motivasi kerja ini juga dapat dilakukan dengan cara, antara lain membuat pekerjaan lebih menyenangkan, memberikan kesempatan berprestasi, membangun hubungan antar personal, memberikan kesempatan promosi, dan sebagainya.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan statistik dan pengujian hipotesis serta pembahasan diperoleh temuan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi Kerja, berarti dengan meningkatkan Kompensasi dapat meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan PT. Deka Sari Perkasa.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi Kerja, berarti dengan meningkatkan Lingkungan Kerja dapat meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan PT. Deka Sari Perkasa.
3. Kompensasi berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Karyawan, berarti dengan meningkatkan Kompensasi dapat meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Deka Sari Perkasa.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Karyawan, berarti dengan meningkatkan Lingkungan Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Deka Sari Perkasa.
5. Motivasi Kerja berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Karyawan, berarti dengan meningkatkan Kepuasan Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Deka Sari Perkasa.

B. SARAN

1. Sistem Kompensasi yang diimplementasikan selama ini perlu dibenahi agar memberikan manfaat yang maksimal dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja Kinerja Karyawan PT. Deka Sari Perkasa. Perlu dilakukan perbaikan kompensasi antara lain menyesuaikan besarnya kompensasi dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang berlaku di Provinsi Jawa Barat, memberikan Gaji dengan tepat waktu, dan sebagainya.
2. Lingkungan kerja perlu ditingkatkan karena terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. Deka Sari Perkasa. Peningkatan lingkungan kerja secara fisik dapat dilakukan dengan peningkatan kualitas sarana dan prasarana yang digunakan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan peningkatan lingkungan kerja non fisik dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas kegiatan-kegiatan yang berhubungan peningkatan soft skill pegawai, antara lain latihan kerjasama, latihan empati, latihan kepribadian, dan sebagainya.
3. Pihak manajemen PT. Deka Sari Perkasa perlu lebih memperhatikan aspek-aspek yang berpotensi memotivasi karyawan, seperti kesempatan bagi karyawan meningkatkan prestasinya, kesempatan untuk membangun hubungan dan bekerjasama dengan sesama karyawan, dan memberikan kesempatan untuk menjadi pemimpin atau dipromosikan.
4. Bagi para peneliti lain agar mempertimbangkan keterlibatan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja, seperti kepemimpinan, pengembangan karier, etos kerja, iklim organisasi, kecerdasan emosional, komitmen organisasi, dan budaya organisasi. Upaya ini dilakukan agar diperoleh informasi yang lebih komprehensif mengenai variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 2015, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Arifin, 2015, *Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Daft, Richard L. 2010. Era Baru Manajemen, Edisi 9, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta.
- Dessler Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14*, Salemba Empat, Jakarta.
- Eko, Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Haryono, Siswoyo (2017), *Statistika Analisis Jalur dengan Amos Lisrel dan Pls*. Jakarta: Pustaka Indonesia
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara
- Jumingan (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Mondy, R. Wayne. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- R. Wayne, Mondy, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: edisi sepuluh*. Erlangga, Jakarta
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2014. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- S. Schuler, Randall. dan Susan E. Jackson, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.

Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.

Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

Veithzal, Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Rivai, Veithzal, dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, RajaGrafindo, Jakarta.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Penerbit: Rajagrafindo Persada.

Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group

Veithzal, Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta

Rivai, Veithzal, dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, RajaGrafindo, Jakarta.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Penerbit: Rajagrafindo Persada.

LAMPIRAN 1. : DATA BAKU JAWABAN RESPONDEN

RESPONDEN	KOMPENSASI (X1)	LINGKUNGAN KERJA (X2)	MOTIVASI KERJA (Z)	KINERJA KARYAWAN (Y)
1	26	49	77	64
2	26	46	79	66
3	23	47	73	62
4	27	49	78	64
5	26	48	77	62
6	26	47	75	61
7	28	53	83	68
8	24	46	75	61
9	30	53	84	70
10	23	42	68	57
11	23	42	68	55
12	25	46	78	63
13	29	54	87	70
14	27	49	80	65
15	30	54	91	71
16	27	51	81	67
17	21	42	67	56
18	27	48	78	64
19	22	45	69	56
20	29	54	86	71
21	25	49	76	62
22	23	44	69	57
23	23	43	69	59
24	29	51	81	69
25	24	45	73	60
26	25	47	78	64
27	26	48	79	64
28	23	43	67	55
29	30	53	83	68

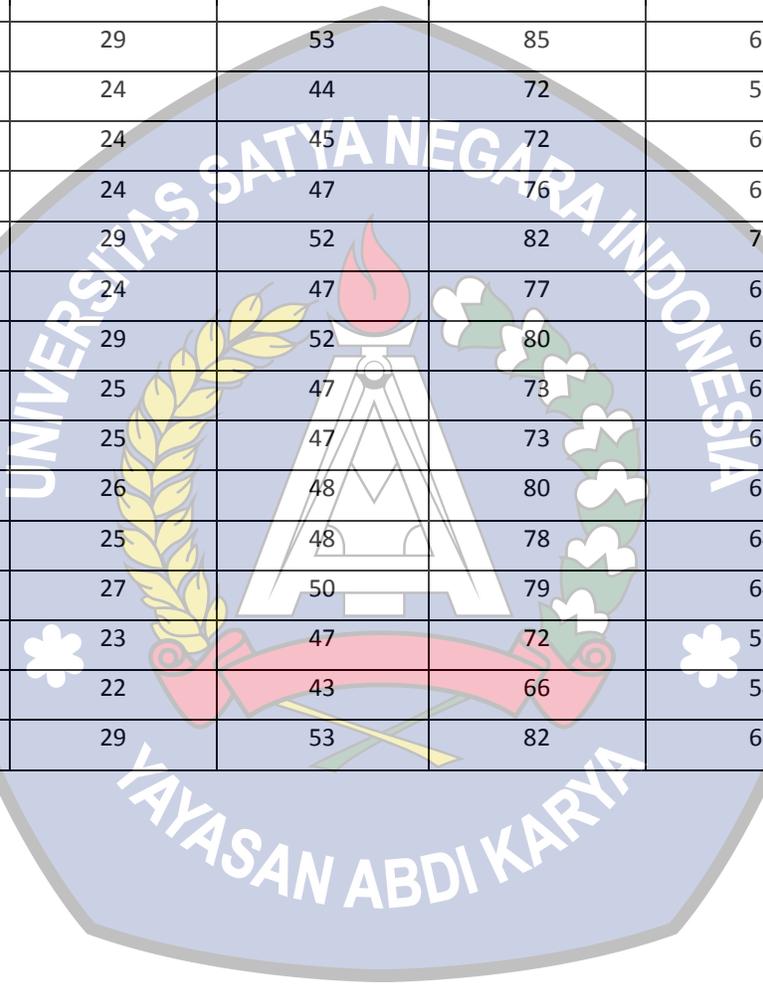
30	25	47	71	59
31	22	46	72	58
32	27	49	80	63
33	23	47	77	61
34	29	50	81	66
35	23	45	72	57
36	24	45	69	55
37	27	51	81	65
38	24	48	77	63
39	28	52	79	66
40	25	48	76	62
41	26	47	79	62
42	28	51	84	66
43	25	47	71	62
44	27	50	80	69
45	25	47	71	61
46	26	47	77	63
47	27	51	86	66
48	28	50	83	66
49	25	49	77	62
50	28	52	83	70
51	25	48	77	64
52	23	46	70	59
53	26	48	77	61
54	24	47	74	62
55	26	48	77	63
56	26	48	70	63
57	28	51	81	63
58	28	48	80	64
59	25	48	75	61
60	25	45	71	60
61	25	49	76	64
62	26	47	70	60
63	28	51	86	67

64	27	49	78	62
65	26	45	74	60
66	29	48	76	65
67	22	46	76	58
68	23	44	72	60
69	25	49	77	65
70	25	46	74	62
71	28	51	85	69
72	27	48	74	61
73	25	47	79	63
74	23	44	71	60
75	23	45	73	58
76	28	53	82	68
77	26	48	80	62
78	26	51	80	65
79	27	49	76	65
80	28	52	86	67
81	24	46	72	62
82	26	50	77	61
83	23	46	70	58
84	27	48	80	65
85	24	44	70	60
86	24	44	71	59
87	29	53	88	71
88	24	44	68	54
89	29	52	82	65
90	25	46	72	60
91	25	48	74	61
92	25	46	76	61
93	22	45	71	60
94	25	47	76	62
95	23	43	71	58
96	23	43	69	56
97	30	54	90	70

98	26	48	75	62
99	26	48	77	62
100	22	43	70	58
101	22	48	74	60
102	30	51	85	69
103	26	50	82	64
104	27	49	77	63
105	28	50	80	63
106	26	50	80	64
107	23	45	71	57
108	29	53	84	68
109	23	43	68	57
110	26	49	81	65
111	23	44	73	56
112	22	42	66	54
113	25	50	78	64
114	27	50	78	67
115	28	51	80	67
116	27	50	78	65
117	27	49	76	65
118	23	45	70	58
119	28	51	78	64
120	24	46	75	58
121	26	47	75	60
122	26	50	88	66
123	23	44	69	55
124	26	48	78	63
125	22	43	71	56
126	22	45	71	56
127	29	53	84	68
128	27	50	80	64
129	28	53	82	67
130	24	46	74	63
131	24	48	76	64

132	27	48	78	64
133	27	48	77	62
134	26	46	74	65
135	33	56	89	75
136	27	50	77	67
137	25	49	77	62
138	26	45	75	61
139	22	43	68	55
140	27	48	78	64
141	26	50	81	64
142	24	47	77	57
143	25	46	71	59
144	28	50	79	63
145	25	47	76	62
146	25	48	79	63
147	28	49	76	64
148	23	45	72	59
149	30	54	86	69
150	23	46	73	61
151	25	49	77	60
152	26	49	78	63
153	23	49	77	61
154	28	49	80	63
155	25	48	73	60
156	25	44	72	60
157	26	48	76	64
158	25	47	74	60
159	27	49	80	67
160	28	55	86	67
161	24	45	72	57
162	25	48	80	63
163	25	46	75	61
164	27	49	78	65
165	27	52	81	63

166	26	47	77	60
167	25	49	80	62
168	26	47	77	62
169	25	46	75	63
170	25	47	75	63
171	28	51	78	64
172	24	47	75	60
173	29	53	85	66
174	24	44	72	59
175	24	45	72	60
176	24	47	76	62
177	29	52	82	71
178	24	47	77	63
179	29	52	80	67
180	25	47	73	61
181	25	47	73	60
182	26	48	80	66
183	25	48	78	64
184	27	50	79	64
185	23	47	72	59
186	22	43	66	54
187	29	53	82	68



LAMPIRAN 2: UJI NORMALITAS Q-Q PLOT

PLOT

```

/VARIABLES=KOMPENSASI LINGK_KERJA MOTIVASI_KERJA KINERJA_KARYAWAN
/NOLOG
/NOSTANDARDIZE
/DIFF=1
/TYPE=Q-Q
/FRACTION=BLOM
/TIES=MEAN
/DIST=NORMAL.
    
```

Model Description

Model Name	MOD_1
Series or Sequence	1 2 3 4
Transformation	None
Non-Seasonal Differencing	1
Seasonal Differencing	0
Length of Seasonal Period	No periodicity
Standardization	Not applied
Distribution	Type: Normal
	Location: estimated
	Scale: estimated
Fractional Rank Estimation Method	Blom's
Rank Assigned to Ties	Mean rank of tied values

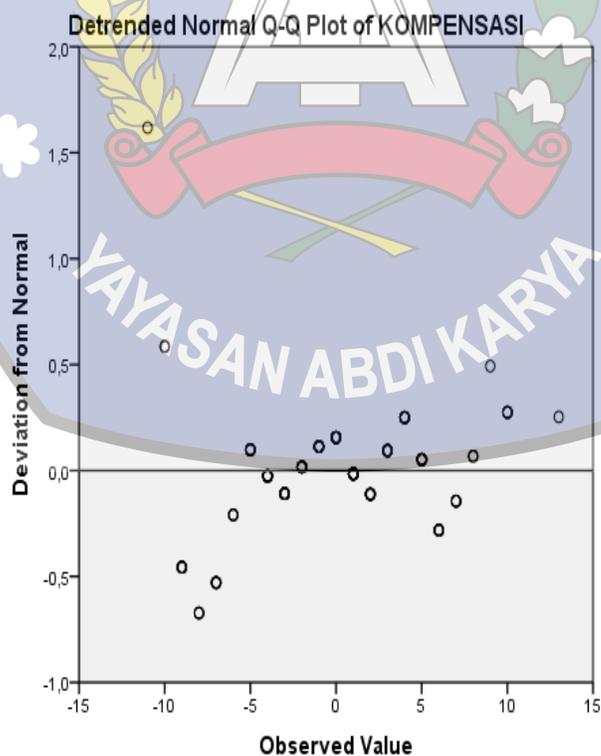
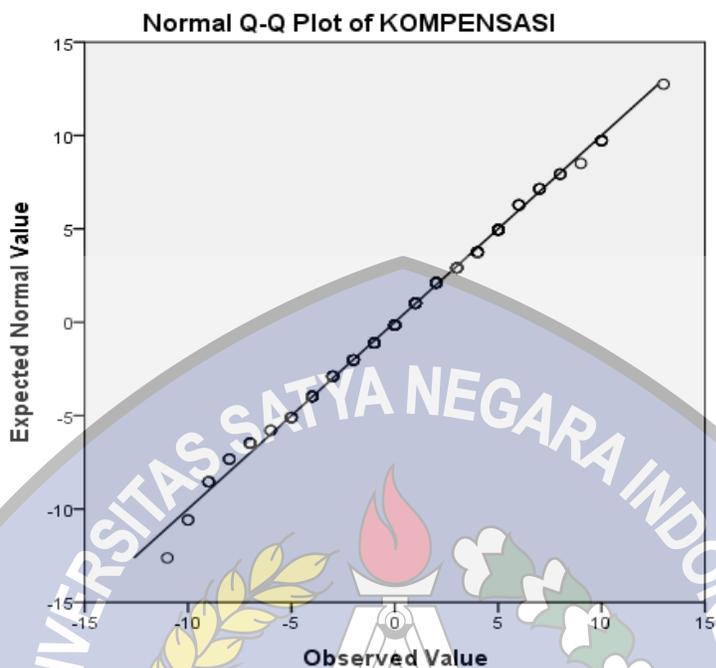
Applying the model specifications from MOD_1

Case Processing Summary

	KOMPENSASI	LINGK_KERJA	MOTIVASI_KERJA	KINERJA_KARYAWAN
Series or Sequence Length	187	187	187	187
Number of Missing Values in the Plot	0	0	0	0
	User-Missing			
	System-Missing			

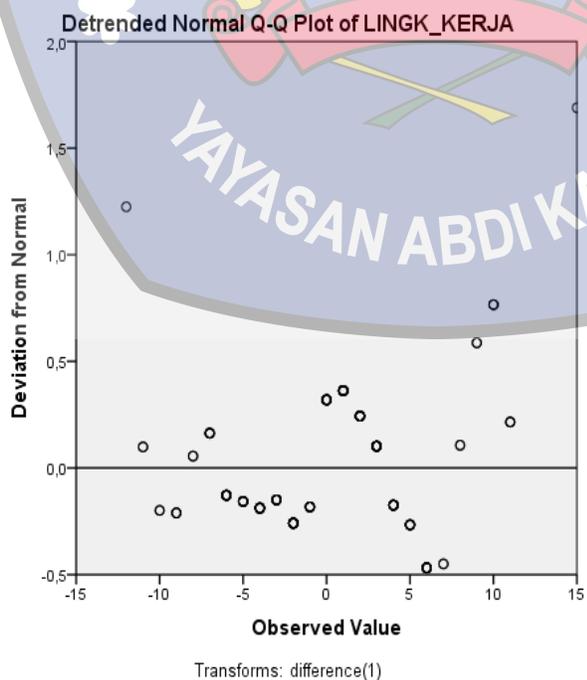
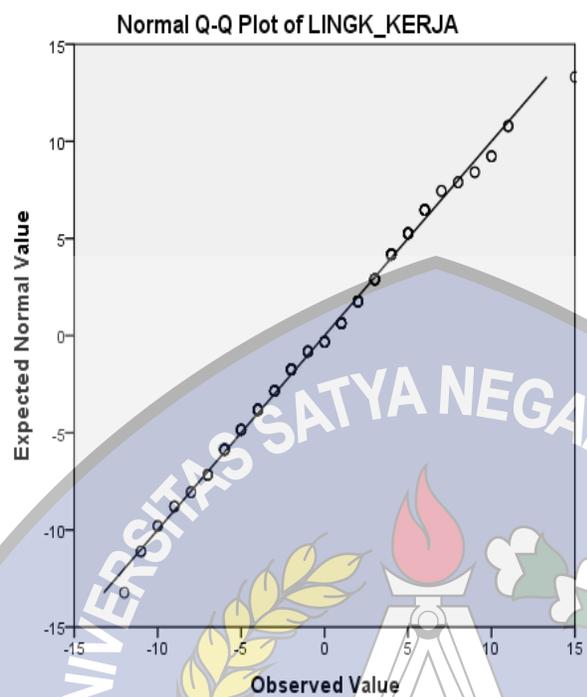
The cases are unweighted.

1. UJI NORMALITAS Q-Q PLOT KOMPENSASI

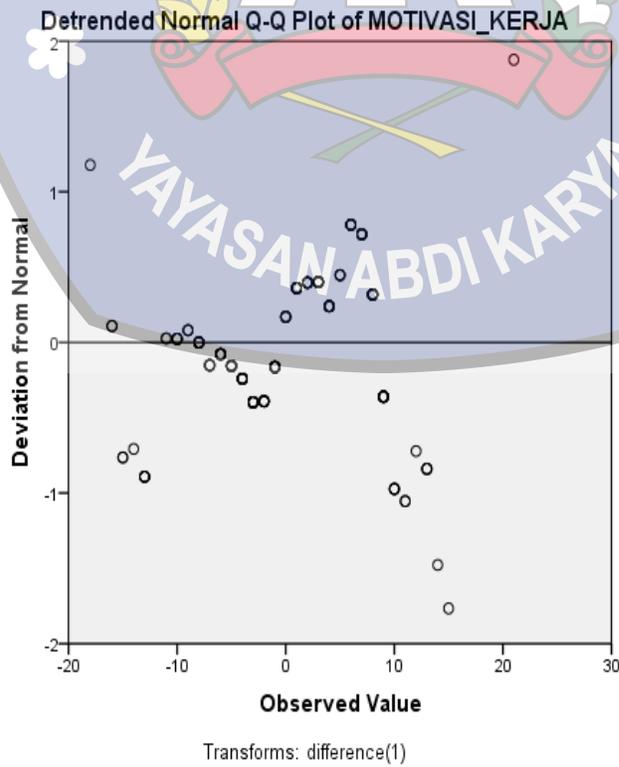
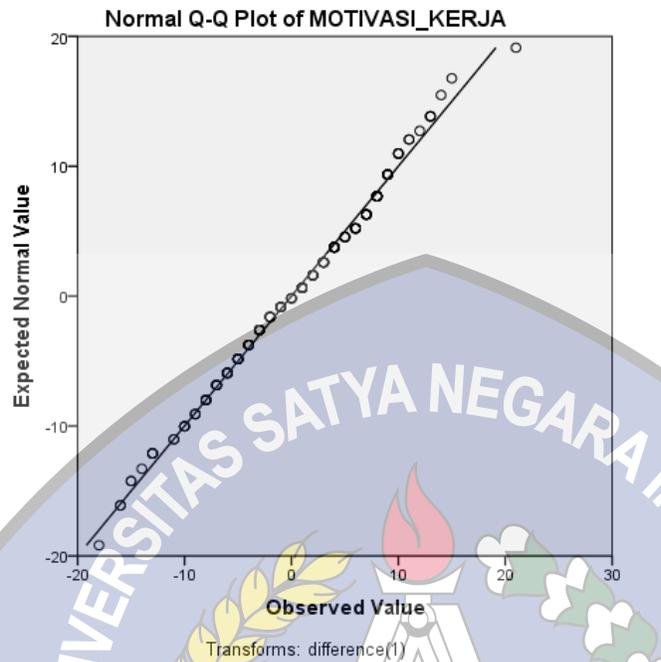


Transforms: difference(1)

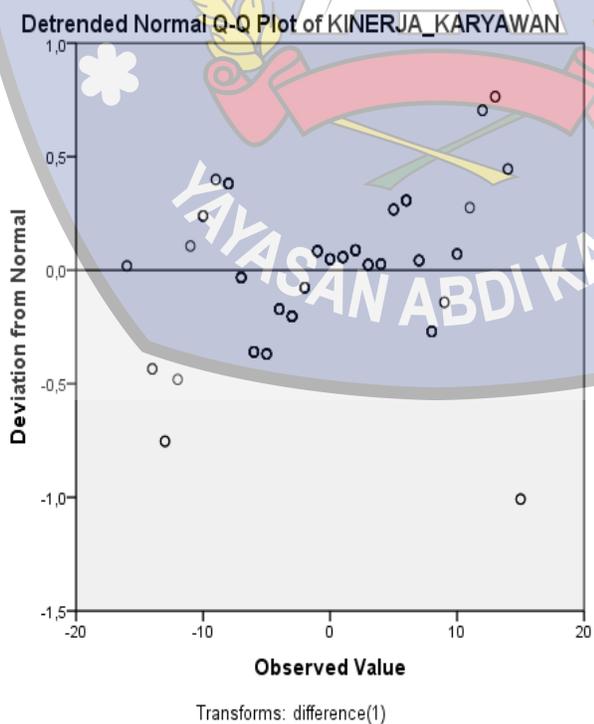
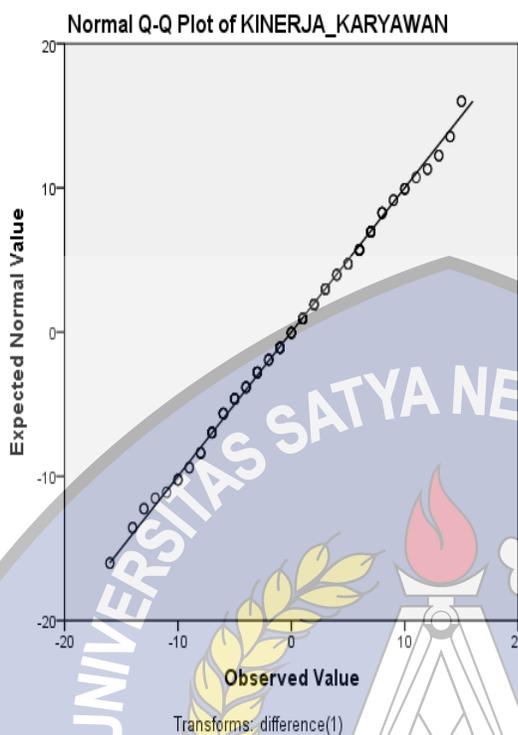
2. UJI NORMALITAS Q-Q PLOT LINGKUNGAN KERJA



3. UJI NORMALITAS Q-Q PLOT MOTIVASI KERJA



4. UJI NORMALITAS Q-Q PLOT KINERJA KARYAWAN



LAMPIRAN 3: UJI NORMALITAS HISTOGRAM

Statistics

		KOMPENSASI	LINGK_KERJA	MOTIVASI_KER JA	KINERJA_KAR YAWAN
N	Valid	187	187	187	187
	Missing	0	0	0	0

1. KOMPENSASI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	13,00	1	,5	,5	,5
	14,00	4	2,1	2,1	2,7
	15,00	3	1,6	1,6	4,3
	16,00	6	3,2	3,2	7,5
	17,00	7	3,7	3,7	11,2
	18,00	10	5,3	5,3	16,6
	19,00	12	6,4	6,4	23,0
	20,00	16	8,6	8,6	31,6
	21,00	20	10,7	10,7	42,2
	22,00	21	11,2	11,2	53,5
	23,00	21	11,2	11,2	64,7
	24,00	17	9,1	9,1	73,8
	25,00	13	7,0	7,0	80,7
	26,00	11	5,9	5,9	86,6
	27,00	10	5,3	5,3	92,0
	28,00	7	3,7	3,7	95,7
	29,00	4	2,1	2,1	97,9
	30,00	2	1,1	1,1	98,9
	31,00	1	,5	,5	99,5
	32,00	1	,5	,5	100,0
	Total	187	100,0	100,0	

2. LINGKUNGAN KERJA

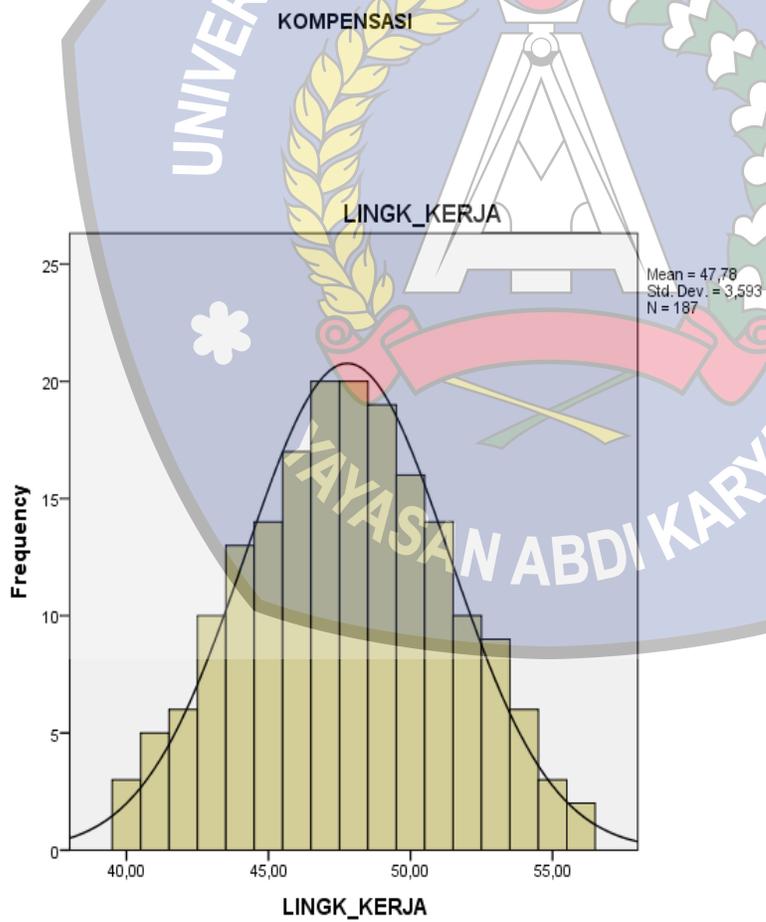
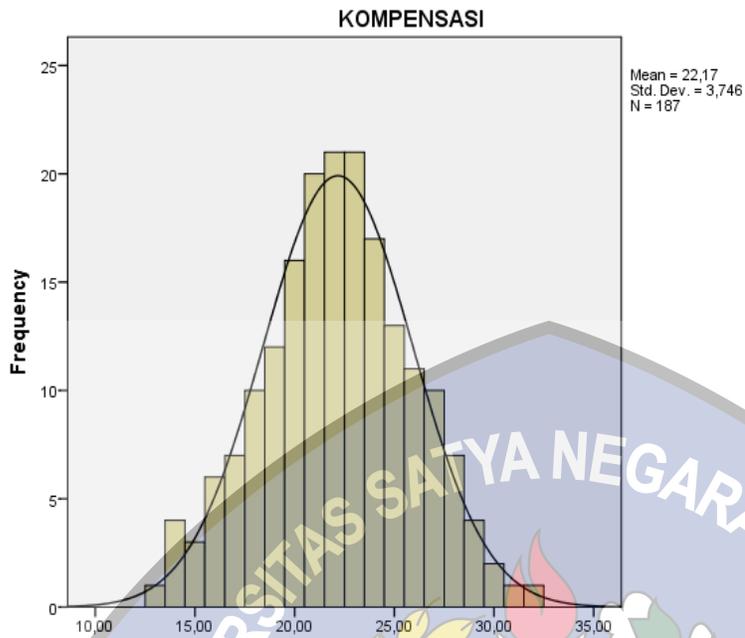
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	40,00	3	1,6	1,6	1,6
	41,00	5	2,7	2,7	4,3
	42,00	6	3,2	3,2	7,5
	43,00	10	5,3	5,3	12,8
	44,00	13	7,0	7,0	19,8
	45,00	14	7,5	7,5	27,3
	46,00	17	9,1	9,1	36,4
	47,00	20	10,7	10,7	47,1
	48,00	20	10,7	10,7	57,8
	49,00	19	10,2	10,2	67,9
	50,00	16	8,6	8,6	76,5
	51,00	14	7,5	7,5	84,0
	52,00	10	5,3	5,3	89,3
	53,00	9	4,8	4,8	94,1
	54,00	6	3,2	3,2	97,3
	55,00	3	1,6	1,6	98,9
	56,00	2	1,1	1,1	100,0
Total		187	100,0	100,0	

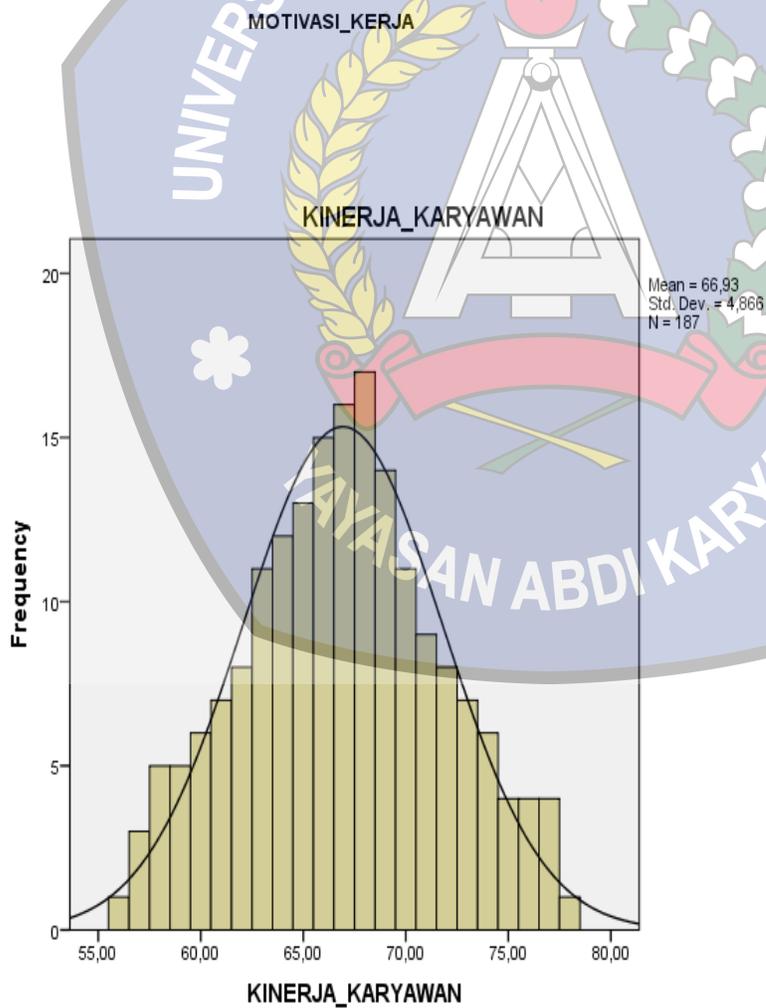
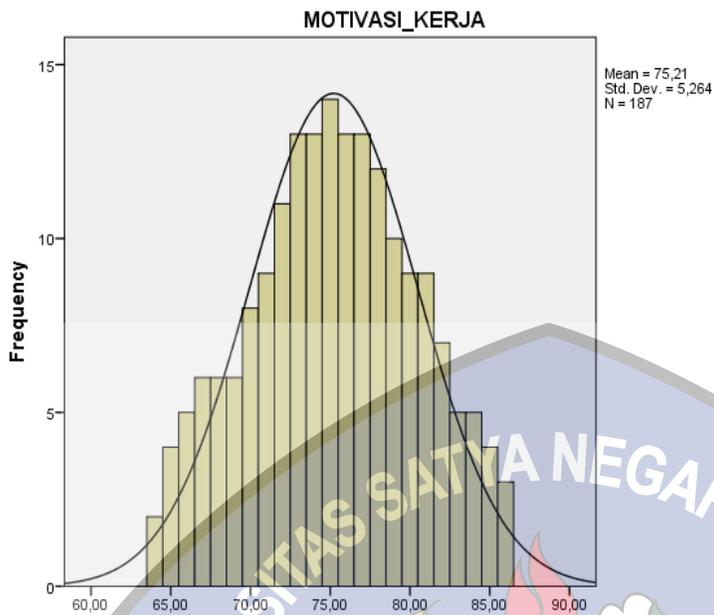
3. MOTIVASI_KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	64,00	2	1,1	1,1	1,1
	65,00	4	2,1	2,1	3,2
	66,00	5	2,7	2,7	5,9
	67,00	6	3,2	3,2	9,1
	68,00	6	3,2	3,2	12,3
	69,00	6	3,2	3,2	15,5
	70,00	8	4,3	4,3	19,8
	71,00	9	4,8	4,8	24,6
	72,00	11	5,9	5,9	30,5
	73,00	13	7,0	7,0	37,4
	74,00	13	7,0	7,0	44,4
	75,00	14	7,5	7,5	51,9
	76,00	13	7,0	7,0	58,8
	77,00	13	7,0	7,0	65,8
	78,00	12	6,4	6,4	72,2
	79,00	10	5,3	5,3	77,5
	80,00	9	4,8	4,8	82,4
	81,00	9	4,8	4,8	87,2
	82,00	7	3,7	3,7	90,9
	83,00	5	2,7	2,7	93,6
	84,00	5	2,7	2,7	96,3
	85,00	4	2,1	2,1	98,4
	86,00	3	1,6	1,6	100,0
Total		187	100,0	100,0	

4. KINERJA_KARYAWAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	56,00	1	,5	,5	,5
	57,00	3	1,6	1,6	2,1
	58,00	5	2,7	2,7	4,8
	59,00	5	2,7	2,7	7,5
	60,00	6	3,2	3,2	10,7
	61,00	7	3,7	3,7	14,4
	62,00	8	4,3	4,3	18,7
	63,00	11	5,9	5,9	24,6
	64,00	12	6,4	6,4	31,0
	65,00	13	7,0	7,0	38,0
	66,00	15	8,0	8,0	46,0
	67,00	16	8,6	8,6	54,5
	68,00	17	9,1	9,1	63,6
	69,00	14	7,5	7,5	71,1
	70,00	11	5,9	5,9	77,0
	71,00	9	4,8	4,8	81,8
	72,00	8	4,3	4,3	86,1
	73,00	7	3,7	3,7	89,8
	74,00	6	3,2	3,2	93,0
	75,00	4	2,1	2,1	95,2
	76,00	4	2,1	2,1	97,3
	77,00	4	2,1	2,1	99,5
	78,00	1	,5	,5	100,0
Total		187	100,0	100,0	





LAMPIRAN 4: HASIL ANALISIS SUBSTRUKTURAL 1

REGRESSION

```

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE ZPP
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Motivasi_Kerja
/METHOD=ENTER Kompensasi Ling_Kerja.
    
```

Correlations

		Motivasi_Kerja	Kompensasi	Ling_Kerja
Pearson Correlation	Motivasi_Kerja	1,000	,832	,900
	Kompensasi	,832	1,000	,867
	Ling_Kerja	,900	,867	1,000
Sig. (1-tailed)	Motivasi_Kerja	.	,000	,000
	Kompensasi	,000	.	,000
	Ling_Kerja	,000	,000	.
N	Motivasi_Kerja	187	187	187
	Kompensasi	187	187	187
	Ling_Kerja	187	187	187

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Ling_Kerja, Kompensasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,906 ^a	,822	,820	2,17458	,822	423,644	2	184	,000

a. Predictors: (Constant), Ling_Kerja, Kompensasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4006,651	2	2003,326	423,644	,000 ^b
	Residual	870,097	184	4,729		
	Total	4876,749	186			

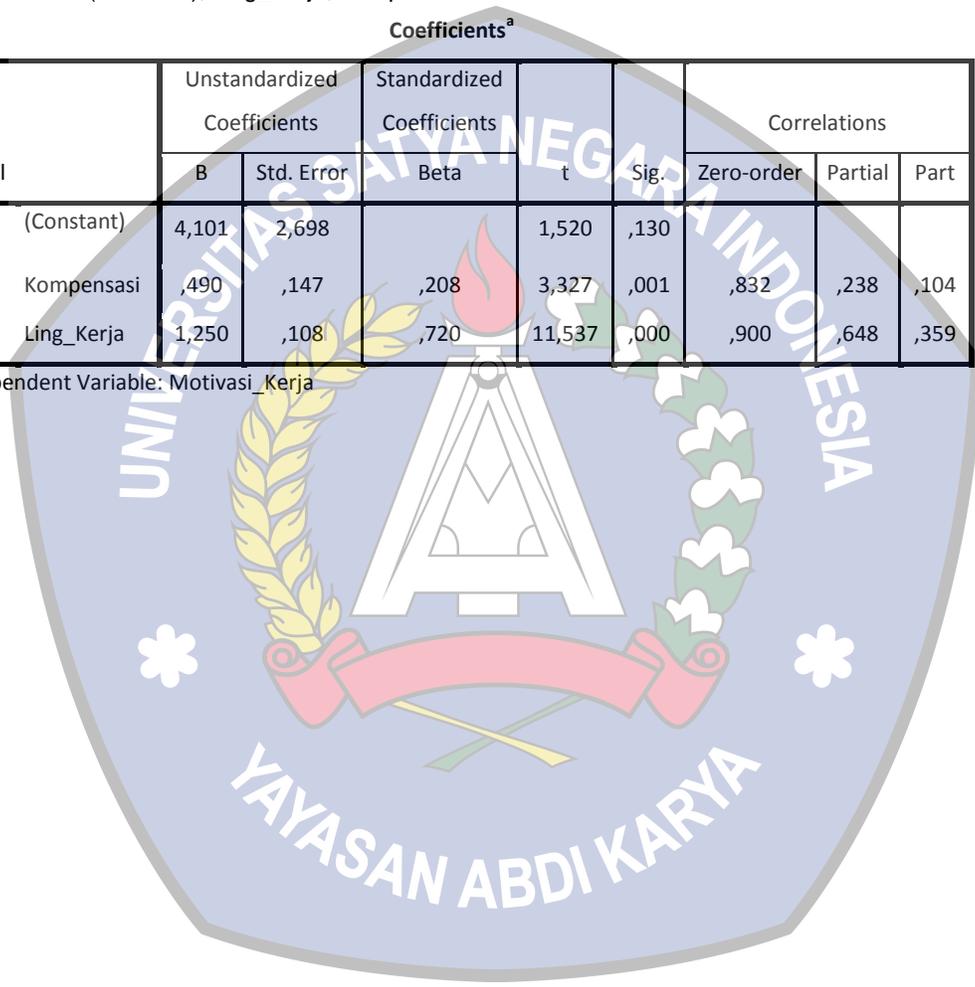
a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja

b. Predictors: (Constant), Ling_Kerja, Kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	4,101	2,698		1,520	,130			
	Kompensasi	,490	,147	,208	3,327	,001	,832	,238	,104
	Ling_Kerja	1,250	,108	,720	11,537	,000	,900	,648	,359

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja



LAMPIRAN 5: HASIL ANALISIS SUBSTRUKTURAL 2

REGRESSION

```

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE ZPP
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Kinerja_Kary
/METHOD=ENTER Kompensasi Ling_Kerja Motivasi_Kerja.
    
```

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja_Kary	62,5508	3,94333	187
Kompensasi	25,6791	2,17111	187
Ling_Kerja	48,0000	2,95122	187
Motivasi_Kerja	76,6791	5,12046	187

Correlations

		Kinerja_Kary	Kompensasi	Ling_Kerja	Motivasi_Kerja
Pearson Correlation	Kinerja_Kary	1,000	,867	,884	,887
	Kompensasi	,867	1,000	,867	,832
	Ling_Kerja	,884	,867	1,000	,900
	Motivasi_Kerja	,887	,832	,900	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja_Kary	.	,000	,000	,000
	Kompensasi	,000	.	,000	,000
	Ling_Kerja	,000	,000	.	,000
	Motivasi_Kerja	,000	,000	,000	.
N	Kinerja_Kary	187	187	187	187
	Kompensasi	187	187	187	187
	Ling_Kerja	187	187	187	187
	Motivasi_Kerja	187	187	187	187

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi_Kerja, Kompensasi, Ling_Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja_Kary

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,922 ^a	,850	,848	1,53965	,850	345,699	3	183	,000

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Kompensasi, Ling_Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2458,461	3	819,487	345,699	,000 ^b
	Residual	433,806	183	2,371		
	Total	2892,267	186			

a. Dependent Variable: Kinerja_Kary

b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Kompensasi, Ling_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations			
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	8,267	1,922		4,301	,000			
	Kompensasi	,591	,107	,325	5,500	,000	,867	,377	,157
	Ling_Kerja	,330	,101	,247	3,275	,001	,884	,235	,094
	Motivasi_Kerja	,304	,052	,394	5,819	,000	,887	,395	,167

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

