

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi Empiris Pada Bagian Produksi PT. Pandatex Tempuran, Kabupaten Magelang)

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun oleh :
Pulung Aji Pamungkas
NPM. 14.0101.0045

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2018**

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris Pada Bagian Produksi PT. Pandatex Tempuran,
Kabupaten Magelang)**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang**

Disusun oleh :
Pulung Aji Pamungkas
NPM. 14.0101.0029

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2018**

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris Pada Bagian Produksi PT. Pandatex Tempuran, Kabupaten Magelang)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

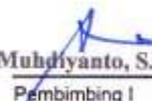
Pulung Aji Pamungkas

NPM14.0101.0045

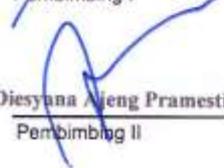
Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal 7 Februari 2019.....

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

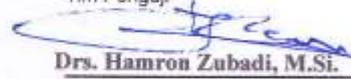

Muhdiyanto, S.E., M.Si.

Pembimbing I


Diesyana Ajeng Pramesti, S.E., M.Sc.

Pembimbing II

Tim Penguji


Drs. Hamron Zubadi, M.Si.

Ketua


Dr. Rochiyati Murniningsih, M.P.

Sekretaris


Muhdiyanto, S.E., M.Si.

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal,


Dra. Marlina Kurnia, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Pulung Aji Pamungkas

NIM : 14.0101.0045

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris Pada Bagian Produksi PT. Pandatex Tempuran,
Kabupaten Magelang)**

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan Saya tidak benar, maka Saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 14 Februari 2019

Pembuat Pernyataan,



Pulung Aji Pamungkas

NIM. 14.0101.0045

RIWAYAT HIDUP

Nama : Pulung Aji Pamungkas
Jenis Kelamin : Laki - laki
Tempat, Tanggal Lahir : Magelang, 21 Oktober 1994
Agama : Islam
Status : Menikah
Alamat rumah : Dsn. Kajoran RT 01/ RW 01, Ds. Kajoran,
Kec. Kajoran.
Alamat Email : pulungaji9@gmail.com
Pendidikan Formal :
Sekolah Dasar (2001-2007) : SD Negeri 1 Kajoran
SMP (2007-2010) : SMP Negeri 1 Kajoran
SMA (2010-2013) : MAN 1 Kabupaten Magelang
Perguruan Tinggi (2014-2019) : S1 Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Magelang

Pengalaman Organisasi :

- Wakil Ketua Himpunan Mahasiswa Manajemen (HMM) Universitas Muhammadiyah Magelang periode (2014-2015)
- Anggota Komisi III Pengawas Program Kerja Kemahasiswaan Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM) FEB (2015-2016)

Magelang, 14 Februari 2019

Peneliti

Pulung Aji Pamungkas
NPM. 14.0101.0045

MOTTO

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan

(Asy Syarh : 5-6)

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai kesanggupannya

(Al Baqarah : 286)

“Barangsiapa ingin mutiara, harus berani terjun di lautan yang dalam”

(Ir. Soekarno)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris Pada Bagian Produksi PT. Pandatex Tempuran, Kabupaten Magelang).”**

Skripsi disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program (S-1) FEB Universitas Muhammadiyah Magelang, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ir. Eko Muh. Widodo, M.T., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Dra. Marlina Kurnia, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Bayu Sindhu Raharja, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Diesyana Ajeng Pramesti, S.E., M.Sc., selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran hingga terselesaikan skripsi ini.
5. Muhdiyanto, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran hingga terselesaikan skripsi ini.
6. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang
7. Bapak Jumat dan Ibu Siti Zulaekah tercinta, selaku kedua orang tuaku yang tak pernah putus memanjatkan doa dan memberikan dukungan dari awal hingga selesainya kewajiban saya menjadi sarjana.
8. Septi Kurniawati, selaku istri yang selalu mendoakan, memberikan dukungan dan motivasi.
9. Kakak dan Adiku yang telah mendoakan, mendukung, dan memotivasi selama ini.
10. Bapak Rusdi ,selaku General Manager PT. Pandatex Tempuran Kab. Magelang.
11. Ibu atun, selaku HRD PT. Pandatex Tempuran Kab. Magelang.
12. Seluruh karyawan PT. Pandatex Tempuran Kab. Magelang yang telah membantuku dalam pengisian kuesioner.
13. Teman-teman seperjuangan kuliah Program Studi Manajemen angkatan 2014 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu dan para sahabat saya.
14. Kepada seluruh pihak yang ikut membantu dan tidak dapat disebutkan satu persatu.

Hanya doa yang dapat peneliti panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, Saudara dan teman-teman sekalian. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Magelang, 14 Februari 2019

Pulung Aji Pamungkas
14.0101.0045

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Lembar Pengesahan	ii
Halaman Pernyataan Keaslian Skripsi.....	iii
Halaman Riwayat Hidup.....	iv
Motto	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar.....	xi
Daftar Lampiran	xii
Abstrak	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kontribusi Penelitian.....	7
E. Sistematika Pembahasan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN RUMUSAN HIPOTESIS	10
A. Tinjauan Pustaka	10
1. Kinerja Karyawan	10
2. Kompensasi	13
3. Motivasi Kerja	18
4. Lingkungan Kerja	20
B. Penelitian Terdahulu	26
C. Perumusan Hipotesis	32
D. Model Penelitian	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Populasi dan Sampel	36
B. Jenis dan Sumber Data	38
C. Metode Pengumpulan Data	38
D. Definisi Operasional Variabel	39
E. Metode Analisis Data	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	47

A. Gambaran Umum Pengambilan Sampel	47
B. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	50
C. Deskriptif Data	51
D. Uji Model Pengukuran	52
E. Analisis Regresi Linier Berganda	54
F. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan	56
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN – LAMPIRAN	68

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Tabel Instrumen Skala Likert (<i>Likert Scale</i>).....	41
Tabel 4.1	Penyebaran Kuesioner.....	47
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	48
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Lama Bekerja	49
Tabel 4.5	Hasil Uji Reliabilitas.....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	35
-----------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	68
Lampiran 2. Tabulasi Data.....	73
Lampiran 3. Analisis Statistik Deskriptif.....	81
Lampiran 4. Deskriptif Data	82
Lampiran 5. Uji Validitas.....	83
Lampiran 6. Uji Reliabilitas.....	89
Lampiran 7. Analisis Regresi Linier Berganda.....	91

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN. STUDI EMPIRIS PADA BAGIAN PRODUKSI PT. PANDATEX TEMPURAN, KABUPATEN MAGELANG

**Oleh:
Pulung Aji Pamungkas
14.0101.0045**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Pandatex Tempuran, Kabupaten Magelang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 100 responden dengan metode *purposive sampling*. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam sebuah perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia berperan penting dalam menggerakkan roda perusahaan. Sebagai aset yang vital sumber daya manusia harus di kelola dengan baik agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah di rencanakan. Tujuan perusahaan akan tercapai dengan kinerja karyawan yang maksimal sehingga di butuhkan dorongan dari berbagai pihak untuk mewujudkannya tujuan perusahaan. sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak perusahaan yang paling penting, sehingga pengelolaan dan pengembangan SDM adalah kunci untuk menghadapi persaingan lokal maupun global. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan dalam meningkatkan afektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya.

Kinerja karyawan sangat menentukan akan keberhasilan perusahaan. Kinerja adalah output kerja yang di capai oleh seseorang melalui suatu proses atau tindakan kerja sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang

di berikan. Selain itu, kinerja juga diartikan sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang maksimal dan mencapai target yang telah di rencanakan, maka perusahaan harus mampu mengelola dan mengatur segala situasi dan kondisi yang berkaitan dengan perusahaan, sehingga dengan kondisi dan situasi baik mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan potensi berupa ketrampilan maupun skill yang akan mempengaruhi pencapaian atau target perusahaan. Kinerja karyawan berkaitan erat dengan kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja. Peran besar perusahaan dalam hal ini sangat penting, karena kinerja karyawan akan maksimal jika perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik dan memberikan apa yang di butuhkan oleh karyawan. Misalnya kompensasi dari perusahaan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Tujuan utama perusahaan merancang sistem Kompensasi adalah untuk mendorong atau meningkatkan gairah karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan rangka mempertahankan karyawan yang potensial bertahan diperusahan. Bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan berupa kompensasi dapat mendorong kinerja karyawan perusahaan lebih produktif sehingga dapat meningkatkan pendapatan. Maka semakin besar kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Kompensasi

perusahaan akan memotivasi karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang di berikan oleh perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan adalah sebagai motivasi untuk lebih bekerja keras secara efektif.

Motivasi mempengaruhi kinerja seseorang, dengan termotivasinya karyawan dalam bekerja maka tingkat produktivitasnya akan tinggi dan karyawan mencapai target perusahaan. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan pendorong sehingga bisa menjadikan karyawan lebih produktif dalam bekerja. Secara umum dapat dikatakan semakin terpenuhinya kebutuhan karyawan oleh perusahaan semakin baik kinerja yang akan dilakukan oleh karyawan. Meskipun kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya terbilang baik apabila motivasinya rendah akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Motivasi merupakan energi positif yang akan membuat diri karyawan lebih bersemangat melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Kondisi dan situasi perusahaan juga berkaitan dengan motivasi kinerja karyawan. Kondisi lingkungan yang aman dan nyaman dapat mendorong karyawan bekerja dengan baik sehingga karyawan dapat fokus dalam melakukan pekerjaannya.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalkan kebersihan, kerapian, dan lain sebagainya. Kondisi kerja yang tidak baik dapat menyebabkan karyawan mudah sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Kenyamanan lingkungan perusahaan akan membuat kinerja karyawan

merasa nyaman. Adanya lingkungan yang mendukung seperti pendingin ruangan, tempa kerja yang bersih dan rapi, fasilitas kerja yang baik, dan peralatan yang baik akan membuat karyawan terasa nyaman, sehingga kinerja karyawan bisa berkonsentrasi pada tanggung jawab masing - masing.

Perusahaan yang baik akan mengelola sumber daya manusia dengan berbagai upaya, misalnya dengan pemberian kompensasi kepada karyawan, fasilitas yang baik untuk kenyamanan kerja, dan motivasi kerja yang baik kepada karyawan. Perusahaan manufaktur tentu tidak lepas dari upaya tersebut. Salah satu perusahaan manufaktur yang terbilang sukses di Kabupaten Magelang dalam mengelola Sumber Daya Manusia yaitu PT. Pandatex.

PT. Pandatex berlokasi di Tempuran, Kabupaten Magelang. Perusahaan ini salah satu perusahaan besar yang bergerak di bidang produksi tekstil. Peluang yang strategis ini di manfaatkan oleh PT. Pandatex untuk meningkatkan produksinya agar mendapatkan keuntungan perusahaan. Untuk mencapai target yang telah di rencanakan, perusahaan PT. Pandatex beroperasi selama 24 jam. Untuk menjaga produktivitas kerja karyawan, PT. Pandatex membagi menjadi tiga *shift* yaitu *shift* pagi, *shift* siang, dan *shift* malam. PT. Pandatex sangat memperhatikan kondisi psikologis karyawan di buktikan dengan pembagian jam kerja karyawan. Menurut Undang undang No.13 Tahun 2003 Pasal 77 Ayat 1 dan 2 yaitu ketentuan waktu kerja perhari hanya 7 sampai 8 jam. Maka sangat penting

bagi perusahaan memperhatikan kondisi psikologis guna mendorong karyawan agar bekerja maksimal dan mencapai target perusahaan yang sudah di rencanakan.

Kegiatan produksi PT. Pandatex dilakukan secara semi otomatis karena masih menggunakan tenaga manusia untuk menjalankan dan mengontrol mesin. Seperti telah kita ketahui bersama bahwasanya industri tekstil tidak dapat terlepas dari penerapan teknologi dan keterlibatan SDM di dalamnya. Hal tersebut dapat diamati dari besarnya pengaruh penggunaan teknologi dan kualitas SDM, tanpa mengesampingkan ketersediaan bahan baku sebagai faktor utama pula dalam suatu proses produksi. Beberapa hal tersebut memang tidak dapat dipungkiri karena memang memiliki keterkaitan terhadap produktivitas perusahaan.

PT. Pandatex memberikan kesejahteraan karyawan sesuai dengan yang telah ditetapkan pemerintah, yaitu adanya 55 Serikat Pekerja Nasional (SPN), gaji karyawan sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten Magelang yang mengacu pada Upah Minimum Propinsi (UMK) sebesar Rp. 1.757.000,00 /bulan. Jumlah karyawan bagian produksi saat ini ada 853 orang yang terbagi menjadi 3 *shift*. Adapun fasilitas bagi karyawan meliputi cuti tahunan, pegawai nikah, istri melahirkan, tanggungan transportasi, asuransi (Jamsostek). Ditinjau dari peningkatan fasilitas yang diberikan perusahaan tersebut maka diperlukan adanya kinerja karyawan yang lebih bersinergi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Empiris Di PT. Pandatex Tempuran Kabupaten Magelang”.

B. Rumusan Masalah

Kompensasi dan motivasi kerja sangat dibutuhkan karyawan untuk menunjang kinerja karyawan agar lebih baik, dalam peningkatan kinerja karyawan dibutuhkan pengelolaan karyawan yang baik. Hal tersebut seperti kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan yang apa telah dilakukan oleh karyawan tersebut, dalam sebuah perusahaan pemimpin harus memberikan motivasi terhadap karyawan sehingga karyawan bekerja secara maksimal dan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif.

Berdasarkan latar belakang masalah dan uraian diatas dapat diketahui bahwa permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kompensasi motivasi kerja dan lingkungan kerja PT. Pandatex Maka diperoleh pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?

4. Faktor manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT Pandatex?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Menguji faktor manakah yang paling dominan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

D. Kontribusi Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini:

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan, kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Selain itu dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori ilmu manajemen pada konsentrasi sumber daya manusia.

2. Praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan untuk dapat menambah ilmu dan pengetahuan ekonomi manajemen serta memberikan pemahaman

bidang sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan kinerja, kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

b. Bagi Akademis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan pembelajaran pada bidang sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kinerja, kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan perusahaan sebagai bahan masukan maupun tambahan informasi tentang kinerja, kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika yang digunakan dalam penulisan ini terdiri dari lima bab, dimana antara bab yang satu dengan bab yang lainnya merupakan satu komponen yang saling berkaitan.

Sistematika penulisan dari masing-masing bab adalah sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Bab ini bertujuan untuk memberikan informasi kepada para pembaca mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II : Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

Bab ini mengemukakan teori-teori yang mendasari analisis data yang diambil dari beberapa literature pustaka dan hasil

penelitian terdahulu mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja serta kerangka pemikiran, penelitian terdahulu, dan hipotesis.

Bab III : Metoda Penelitian

Pada bab ini akan diuraikan metode yang digunakan dalam penelitian. Metode penelitian ini akan diuraikan mulai dari objek penelitian, populasi dan sampel, jenis data, uji data, dan metode analisis data yang digunakan.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini akan dikemukakan hasil penelitian dan pembahasan masalah dengan menggunakan alat analisis SPSS, sehingga dapat mencapai tujuan penelitian.

Bab V : Kesimpulan

Bagian ini merupakan bagian akhir dari penyusunan skripsi di mana akan dikemukakan kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan *instrument* penting dalam kegiatan produksi, untuk memperoleh kinerja yang memuaskan harus didukung dengan upaya kerjasama antara para pekerja dengan manajemen perusahaan. Sehingga jelas bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan praktek manajemen sumber daya manusia. Menurut Sedarmayanthi (2010:260) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai baik perseorangan maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. menurut Moeheriono (2012:95) yaitu “Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian

pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.” (Abdullah, 2014:3).

Dari beberapa pendapat mengenai kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seorang pegawai atas kemampuan usaha, kesempatan, dan kecakapan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pengukuran dan penilaian terhadap kinerja karyawan perlu dilakukan. Hal ini untuk mengetahui tingkat tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam perusahaan, sehingga dapat diketahui dengan pasti kondisi karyawan, seperti karyawan yang berprestasi, karyawan yang kinerjanya rendah dan yang paling utama adalah manajemen dapat segera mengambil keputusan untuk mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan dari diri setiap individu, pemeliharaan sistem dan dokumentasi (Belarmino, 2013:62-63).

- 1) Evaluasi antar individu dalam organisasi Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam

organisasi dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

- 2) Pengembangan dari diri setiap individu dalam organisasi
- 3) Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan yang memiliki kinerja rendah yang membutuhkan pengembangan baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan
- 4) Pemeliharaan sistem Berbagai sistem yang ada dalam organisasi memiliki sub sistem yang saling berkaitan antara satu sub sistem dengan sub sistem lainnya. Oleh karena itu perlu dipelihara dengan baik

b. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Moeheriono (Abdullah, 2014:151), terdapat enam ukuran indikator kinerja, namun masing-masing organisasi dapat saja mengembangkannya sesuai dengan misiorganisasi tersebut. Keenam kategori tersebut antara lain:

- 1) Efektif, mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
- 2) Efisien, mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan menggunakan biaya serendah mungkin. output dengan
- 3) Kualitas, mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

- 4) Ketepatan waktu, mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- 5) Produktivitas, mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.
- 6) Keselamatan, mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

Sedangkan menurut Chisty et. al (2010) ada empat indikator dalam mengukur dan menilai kinerja karyawan yaitu:

- 1) Prestasi dari tugas dan kewajiban yang disebutkan dalam deskripsi pekerjaan.
- 2) Ketepatan waktu di tempat kerja.
- 3) Pengidentifikasian masalah yang relevan.
- 4) Pemecahan masalah.

2. Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya kompensasi ini memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan supaya perusahaan tersebut mendapatkan laba yang terjamin.

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau

tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Menurut Handoko (2014:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencermintakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut Nawawi (2011:314). Kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Menurut Yani (dalam Widodo, 2016:155). Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non

finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Besarnya kompensasi menerima status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika kompensasi yang diterima karyawan semakin besar maka jabatannya semakin tinggi. Setatusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya akan semakin banyak pula. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Dari uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa mereka dan kompensasi tersebut dapat dinilai dengan uang atau tanpa uang dan mempunyai kecenderungan yang tetap.

2) Jenis Kompensasi

Kompensasi dapat dibedakan ke dalam 2 jenis yaitu kompensasi finansial dan bukan finansial. Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji dan insentif. Adapun kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai

macam fasilitas dan tunjangan, Adapun kompensasi non finansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

3) Dimensi dan Indikator Kompensasi

Dimensi dan indikator kompensasi sesuai dengan yang ada di peraturan dan dalam bentuk gaji, bonus, upah, hal tersebut dalam kompensasi finansial. namun dalam non finansialnya asuransi, tunjangan-tunjangan dan sebagainya. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Terdapat 2 (dua) dimensi yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2011:357), yaitu :

a) Kompensasi finansial langsung, yang terdiri dari :

(1) Gaji

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

(2) Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar

sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target. Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus juga bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

(3) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Insentif adalah variabel penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam mencapai hasil kerja. Ini dirancang untuk memberikan motivasi karyawan berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya.

b) Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*)

Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan

berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti : asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain. Dengan kompensasi organisasi bisa memperoleh/menciptakan, memelihara, dan mempertahankan produktivitas. Tanpa kompensasi yang memadai karyawan yang ada sekarang cenderung untuk keluar dari organisasi, tingkat absensi yang tinggi atau kedisiplinan yang rendah dan keluhan-keluhan lainnya yang bisa timbul.

3. Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Suwatno (2011:171) menyatakan motivasi berasal dari kata latin *moreve* berarti dorongan, daya penggerak, atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Rivai dan Sagala (2011:837) menyatakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Saydam dalam Kadarisman (2012:275) menyatakan bahwa motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Organisasi akan berhasil melaksanakan program-

programnya bila orang-orang yang bekerja dalam organisasi dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing.

Selanjutnya Sudarwan (2012:12) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah prakondisi bagi individu untuk berperilaku dalam pekerjaan yang dia tekuni. Kemudian Uno (2012:72) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi internal. Motivasi kerja karyawan memiliki dua dimensi yaitu 1) dimensi dorongan internal dan 2) dimensi dorongan eksternal.

Senada dengan pernyataan Kadarisman (2012:278) motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

2) Indikator Motivasi Kerja

Sutrischastini (2015) menyatakan bahwa terdapat tiga energy yang dapat mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerja, yaitu:

- a) Motif Berprestasi
- b) Harapan
- c) Insentif

4. Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Robbins & Coulter (2011) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi memengaruhi kinerja organisasi. Lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk memengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi social dan teknologi. Sedangkan, lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Berbeda dengan Robbins & Coulter (2011) yang mendefinisikan apa yang dimaksud dengan lingkungan serta membaginya ke dalam dua jenis lingkungan, Daft & Marcic (2011) mendefinisikan apa yang dimaksud dengan lingkungan kerja. Daft & Marcic (2011) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: 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.

Sedangkan, menurut Luthans (2015) lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa

aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan bertahan di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerjaan antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan pada saat mereka bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik, secara langsung maupun tidak langsung, yang dapat memengaruhi diri seorang karyawan dan pekerjaan mereka pada saat bekerja. Dengan demikian, lingkungan kerja menjadi suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan, dan sebaliknya lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2) Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2010) jenis lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar lingkungan tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi 2 kategori, yaitu: lingkungan yang berhubungan langsung dan lingkungan perantara. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya). Sedangkan, lingkungan perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna dan lain-lain.

b) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

3) Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2010) menguraikan tujuh indikator lingkungan kerja, diantaranya adalah penerangan, suhu udara, warna ruangan, spasial ruang kerja, keamanan kerja,

hubungan kerja dan suasana kerja. Berikut akan dijelaskan mengenai indikator-indikator tersebut.

a) Lingkungan Kerja Fisik

(1) Penerangan

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

(2) Suhu Udara

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat

menyesuaikan dengan temperatur luar jika perusahaan temperature luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 33% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

(3) Warna Ruangan

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

(4) Spasial Ruang 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 untuk bekerja.

(5) Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

b) Lingkungan Kerja Non Fisik

(1) Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan semua keadaan yang terjadi, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan.

(2) Suasana Kerja

Suasana kerja merupakan kondisi kerja yang kondusif seperti suasana yang nyaman atau tidak.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu kepada penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Suwati (2013) tentang pengaruh kompensasi. Hasil yang ditemukan Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.

Tunas Hijau Samarinda. Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda

Ririvega Kasenda (2013) melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi. Menggunakan alat analisis kuantitatif dengan sampel 60 responden. Hasil yang di temukan Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada P.T. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada P.T. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada P.T. Bangun Wenang Beverages Company Manado.

Prastyo dkk., (2016) tentang motivasi. Menggunakan alat analisis kuantitatif dengan sampel 50 reponden. Hasil yang di temukan Motivasi berpengaruh positif kinerja karywan dapat diterima atau terbukti kebenarannya. Kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti kebenarannya. Lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti kebenarannya.

Fauziah dkk., (2016) melakukan penelitian tentang Kompensasi langsung dan tidak langsung. Menggunakan alat analisis kuantitatif dengan sampel 50 responden. Hasil yang di temukan Kompensasi langsung yang diberikan kepada karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan. Kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja karyawan yang diberikan kepada karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hamdiyah dkk., (2016) melakukan penelitian mengenai kompensasi. Menggunakan alat analisis kuantitatif dengan sampel 75 responden. Hasil pada penelitian ini menunjukan Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM. Variabel penelitian yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja SDM adalah variabel kompensasi. Kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM.

Murty, & Hudiwinarsih., (2012) melakukan penelitian mengenai Kompensasi dan Motivasi. Menggunakan alat analisis kuantitatif dengan sampel 80 responden. Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Variabel penelitian yang paling dominan mempengaruhi kinerja SDM adalah variabel motivasi

Hidayat & Taufiq., (2012) melakukan penelitian mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja. Menggunakan alat analisis kuantitatif dengan sampel 75 responden. Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan kerja memiliki pengaruh bermakna terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja memiliki pengaruh bermakna terhadap kinerja karyawan

Suwati., (2013) melakukan penelitian mengenai kompensasi dan motivasi kerja. Menggunakan alat analisis kuantitatif dengan sampel 130 responden. Hasil penelitian menunjukkan Variabel kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda (Y), sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda (Y), yang artinya motivasi bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dan yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda adalah pemberian kompensasi. Variabel kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi nilai

kedua variabel bebas tersebut maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda.

Budiman et al., (2015) melakukan penelitian mengenai kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja. Menggunakan alat analisis kuantitatif dengan sampel 165 responden. Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi non manajerial Sigaret Kretek Tangan di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi non manajerial Sigaret Kretek Tangan di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi non manajerial Sigaret Kretek Tangan di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso. Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi non manajerial Sigaret Kretek Tangan di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.

Sudibya & Utama., (2012) melakukan penelitian mengenai motivasi, lingkungan kerja, kompensasi. Menggunakan alat analisis kuantitatif dengan sampel 85 responden. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

C. Perumusan Hipotesis

1. Hubungan antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya kompensasi ini memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan supaya perusahaan tersebut mendapatkan laba yang terjamin. Dengan adanya kompensasi kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan lebih giat. Target yang direncanakan perusahaan akan tercapai apabila perusahaan bisa memberikan kompensasi ke karyawan yang telah berkontribusi besar dalam megerakan roda perusahaan. Salah satu faktor berhasilnya perusahaan tidak lepas dari kompensasi yang telah di berikan kepada karyawanya. Perusahaan harus mampu mengelola kompensasi agar kinerja karyawan semakin baik. Suwati (2013) pernah melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumainah, dkk., (2016) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama juga pernah dilakukan oleh Kasenda (2013) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kompensasi yang diperhatikan dan sesuai dapat meningkatkan kinerja

karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₁ = Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Bentuk motivasi yang diberikan dari atasan maupun rekan kerja juga akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Pentingnya motivasi kinerja terhadap karyawan harus di berikan pada kondisi dan situasi yang tepat, saat karyawan merasa kinerjanya rendah pihak perusahaan harus bisa memberikan motivasi kerja agar keinginan karyawan dalam bekerja bisa meningkat, sehingga pekerjaan yang di targetkan perusahaan mampu di capai oleh karyawan perusahaan. Capaian perusahaan yang efektif dapat terlihat dari kinerja karyawan yang mampu melakukan pekerjaan sesuai target yang sudah di tentukan, namun ke efektifan perusahaan yang mampu mecapai target harus di imbangi dengan motivasi kerja karyawan yang di berikan oleh perusahaan. Kasenda (2013) pernah melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa variabel motivasi

kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat & Muchammad Taufiq (2012) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₂ = Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Hubungan Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada didalam ruang kerja di sekitar pekerja dan berpengaruh terhadap pekerjaannya (Ningrum, 2014). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Namun sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Fasilitas yang baik, tempat kerja yang bersih akan mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan harus menyediakan peralatan maupun perlengkapan yang baik guna membuat karyawan bisa bekerja dengan nyaman. Situasi dan kondisi yang

tenang saat jam kerja juga akan mempengaruhi kinerja karyawan, perusahaan harus mampu menciptakan kondisi dan situasi yang tenang dan nyaman, sehingga karyawan mampu bekerja dengan tenang saat melakukan pekerjaannya dan perusahaan dapat mencapai target produksinya. Lautia (2016) pernah melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Makkira, dkk., (2016) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama juga pernah dilakukan oleh Andari (2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan yang baik dan kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₃ = Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Hubungan antara Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan suatu komponen yang sangat penting dalam perusahaan untuk menentukan kinerja karyawan. Adanya kompensasi dari perusahaan yang sesuai dan memperhatikan karyawan, kompensasi

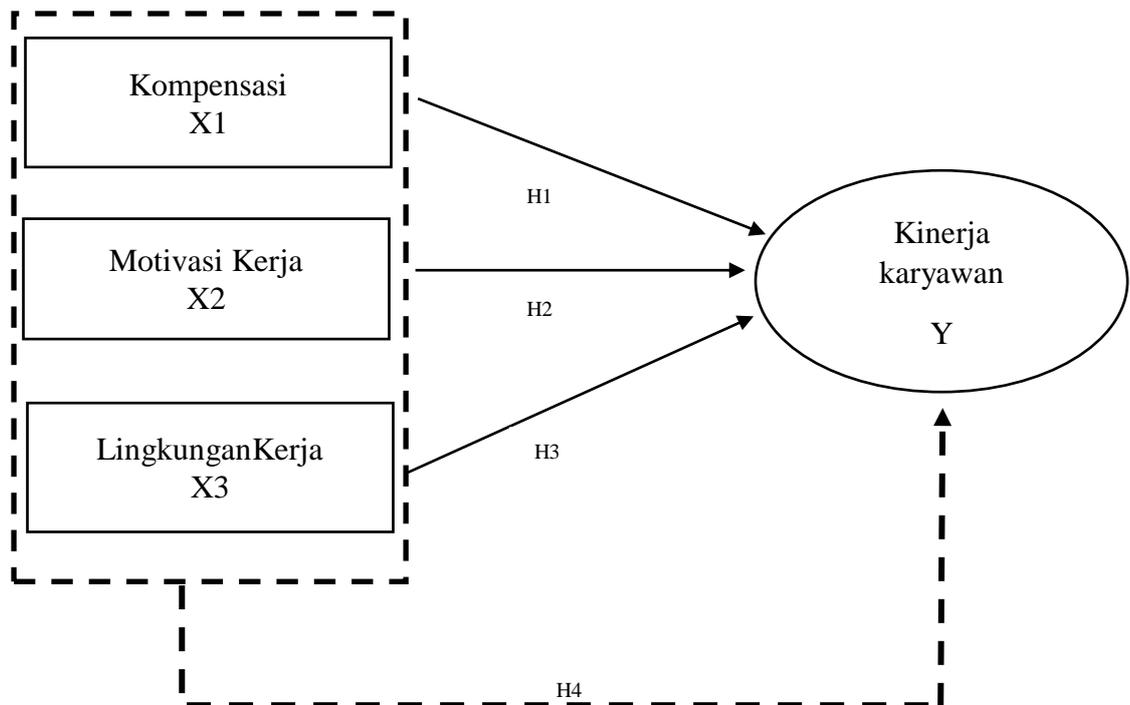
terdiri dari dua macam yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, kompensasi didapatkan dari kinerja karyawan itu sendiri, apabila karyawan berkompeten maka perusahaan akan memberikan sebuah penghargaan yang disebut dengan kompensasi. Variabel kompensasi merupakan variabel yang mempengaruhi motivasi kerja, motivasi kerja sangat di butuhkan karena sangat mempengaruhi prestasi atau pencapaian kerja. Motivasi dan kemampuan yang dimiliki seseorang merupakan suatu faktor pembentuk utama keberhasilan suatu perusahaan. Motivasi yang tinggi akan membawa dampak yang lebih lanjut dalam hal kinerja. Lingkungan kerja merupakan variabel yang di pengaruhi oleh kompensasi dan motivasi kerja, lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan perusahaan. Dalam hal ini diperlukan usaha untuk dapat meningkatkan kinerja yang baik dengan pemenuhan kompensasi, membangun motivasi kerja karyawan yang baik dan menciptakan lingkungan kerja yang baik, aman, nyaman dan kondusif pada karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Suwati, 2013) diperoleh hasil bahwa kompensasi, motivasi kerja secara bersama-sama dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila ingin meningkatkan kinerja karyawan maka harus memberikan kompensasi sesuai dengan kinerja

karyawan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif dan membangkitkan motivasi kerja yang tinggi pada karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₄ = Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-Sama Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

D. Model Penelitian

Penelitian ini akan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja, baik secara simultan maupun secara persial.



Gambar 2

Model Penelitian

Model penelitian yang mengadopsi pada penelitian Kurnia (2016)

Keterangan:

—————→ : Pengaruh parsial

.....→ : Pengaruh simultan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi di artikan sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang di teliti, sedangkan sampel merupakan bagian yang di ambil dari populasi. Sampel sering di ambil untuk mewakili seluruh populasi karyawan. (Istijanto, 2006). Populasi penelitian ini berjumlah 853 orang. Namun, karena populasi karyawan PT Pandatex di Magelang jumlahnya sangat banyak, maka dilakukan pengambilan sampel untuk penelitian ini.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2011). Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*.

Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* yaitu dengan kriteria tertentu (Donald R Cooper, 1995). Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* menggunakan kriteria karyawan sebagai berikut :

- a) Responden merupakan karyawan tetap di PT Pandatex Magelang di bagian produksi. Hal ini dikarenakan karyawan tetap sudah memahami mengenai kehidupan, situasi, dan kondisi di dalam perusahaan tersebut.
- b) Responden merupakan yang telah bekerja lebih dari 1 (satu) tahun. Hal ini dikarenakan karyawan tersebut sudah berinteraksi yang cukup lama dengan rekan kerjanya dan pengalaman dalam melakukan pekerjaan. Penelitian Hamidiyah dkk (2016) “Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan di Swalayan Banyumanik Semarang” teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *purposive sampling* dengan ketentuan karyawan telah bekerja lebih dari 1 (satu) tahun, sehingga karyawan benar – benar memahami situasi dan kondisi di dalam lingkungan tersebut. Seperti halnya dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dan karyawan yang menjadi sampel merupakan karyawan yang telah bekerja lebih dari 1 (satu) tahun karena karyawan yang telah bekerja lebih dari 1 (satu) tahun mampu memahami kondisi, kehidupan serta situasi yang ada dalam perusahaan tersebut.

B. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer yaitu data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal (Sugiyono, 2011). Data primer diperoleh langsung dari responden dengan memberikan kuesioner untuk mendapatkan data tentang kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

C. Metode Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam memperoleh data yaitu dengan penelitian langsung ke lapangan. Penelitian lapangan merupakan pengumpulan data maupun informasi dengan datang dan maninjau langsung ke perusahaan, guna memperoleh data dan informasi dengan melakukan wawancara dengan karyawan maupun pengamatan.

Jenis data ini adalah data primer menggunakan kuesioner. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari bagian bagian yang sesuai objek penelitian baik dari individu atau perorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner. Kuesioner bertujuan untuk mengumpulkan data yang akan dipakai untuk menghasilkan informasi tertentu, dilakukan dengan pemberian suatu daftar pertanyaan dengan indikator masing-masing variabel.

Pengukuran kuesioner menggunakan skala likert dengan mengisi kuesioner dalam bentuk pernyataan dan responden diminta

untuk mengisi daftar pernyataan tersebut dengan memberi tanda cek (centang) pada lembar kuesioner.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1) Variabel Penelitian

Variabel Penelitian ini terdapat tiga variabel yang membagi menjadi variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Pada variabel dependen disini adalah pada kinerja karyawan. Lalu, variabel independen (X) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen, variabel independen adalah kompensasi (X1) motivasi kerja (X2) lingkungan kerja (X3). Variabel yang diukur dalam penelitian ini yaitu variabel kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan variabel kinerja.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala Likert, yaitu alat ukur yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala Likert menggunakan lima tingkatan jawaban dengan nilai intervalnya 1 sampai 5 dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.1
Tabel Instrumen Skala Likert (*Likert Scale*)

No	Kode	Pernyataan	Bobot/skor
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	RG	Ragu-Ragu	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

2) Definisi Operasional Variabel

a) Kinerja Karyawan (Y1)

Kinerja karyawan adalah capaian karyawan secara kuantitas dan kualitas untuk mencapai target perusahaan yang sudah di tentukan. Variabel kinerja diukur dengan indikator yang mengadopsi dari Singodimedjo (dalam Abdullah, 2014:151),

- (1) Efektif
- (2) Efisien
- (3) Kualitas
- (4) Ketepatan waktu
- (5) Produktivitas
- (6) Keselamatan

b) Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah imbalan yang di berikan perusahaan ke karyawan untuk memberikan hasil kerja yang lebih maksimal, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tanggung jawab yang sudah di tentukan perusahaan. Variabel kompensasi diukur dengan indikator yang mengadopsi dari Veithzal Rivai (2011:357)

- (1) Gaji
- (2) Bonus
- (3) Insentif

c) Motivasi Kerja (X2)

Motivasi Kerja adalah dorongan yang diberikan atasan kepada karyawan yang salah satunya dapat memberikan rasa percaya diri dalam melakukan pekerjaan. Variabel motivasi kerja diukur dengan indikator yang mengadopsi dari McClelland (2011) :

- (1)Kebutuhan akan kekuasaan
- (2)Kebutuhan untuk berprestasi
- (3)Kebutuhan akan afiliasi

d) Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan situasi dan kondisi tempat kerja. Variabel lingkungan kerja diukur dengan indikator yang mengadopsi dari Sedarmayati (2010):

- (1) Penerangan
- (2) Suhu Udara
- (3) Warna Ruangan
- (4) Spasial Ruang Kerja
- (5) Keamanan Kerja
- (6) Hubungan Kerja
- (7) Suasana Kerja

E. Alat Analisis Data

1. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, alat analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif data yang menggunakan *path analysis* dengan menggunakan *software SPSS for Windows* sebagai alat analisis data. Model *path analysis* merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda dan analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2011). *Path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).

Manfaat dari *path analysis* adalah untuk penjelasan terhadap fenomena yang dipelajari atau permasalahan yang diteliti, prediksi dengan *path analysis* ini bersifat kualitatif. Faktor determinan yaitu penentuan variabel bebas mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat, serta dapat menelusuri mekanisme pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis data pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid dan tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika

pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013:52). Uji validitas penelitian ini dengan menggunakan analisis faktor. Pendekatan analisis faktor konfirmatori (*confirmatory factor analysis*) digunakan untuk menguji apakah jumlah faktor yang diperoleh secara empiris sesuai dengan jumlah faktor yang telah disusun secara teoritik atau menguji hipotesis-hipotesis mengenai eksistensi konstruk.

Di samping untuk menjawab pertanyaan apakah jumlah faktor yang telah diekstraksi dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara indikator secara signifikan. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode *Corrected Item Total Correlation* untuk mencari r hitung. Selanjutnya r hitung dibandingkan dengan nilai r tabel dimana $df = n-2$ (degree of freedom) dengan taraf signifikan 5%. Apabila nilai r hitung \geq r tabel, maka instrument dinyatakan valid. Akan tetapi sebaliknya, jika nilai r hitung \leq r tabel, maka instrument dinyatakan tidak valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2013:47). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dimaksud untuk mengetahui

sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Hasilnya ditunjukkan oleh sebuah indeks yang menunjukkan seberapa jauh alat ukur dapat diandalkan. Untuk mengukur reliabilitas digunakan teknik Cronbach Alpha dengan menggunakan software SPSS. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,70 (Ghozali, 2013).

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independent yang terdiri dari kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Kerangka kerja persamaan analisis regresi ini sebagaimana rumus berikut (Sugiyono, 2014) :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Kompensasi

X₂ = Motivasi Kerja

X₃ = Lingkungan Kerja

β₁ = Koefisien regresi variabel X₁, Kompensasi

β₂ = Koefisien regresi variabel X₂, Motivasi Kerja

β₃ = Koefisien regresi variabel X₃, Lingkungan Kerja

Kemudian dilakukan pengujian untuk mengetahui apakah koefisien regresi yang diperoleh mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak, baik secara simultan atau parsial dan mengetahui seberapa besar pengaruhnya.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji statistik t dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi *variable* dependen. Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah atau bersama-sama (Rahmawati, dkk: 2015) kriteria pengujian uji adalah sebagai berikut:

- 1) Jika signifikan $<0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
- 2) Jika signifikan $>0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

b. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan prosentase pengaruh semua variabel *independen* terhadap variabel dependen. Rumus koefisien determinasi dapat ditunjukkan sebagai berikut:

$$R^2 = \text{Adjusted R-Square} \times 100\%$$

Nilai R^2 berbeda antara 0 sampai 1. Semakin mendekati 1 maka variabel bebas cukup memberikan semua informasi untuk memprediksi variabel terikat atau merupakan indikator yang menunjukkan semakin kuatnya kemampuan menjelaskan perubahan variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pandatex Tempuran Magelang. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pandatex Tempuran Magelang.
2. Variabel motivasi kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT Pandatex Magelang. Hal ini didasarkan pada nilai *Standardized Coefficients Beta* tertinggi.

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya yaitu :

1. Penelitian ini fokus pada pengujian variabel kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka tidak dipungkiri adanya teori-teori dan variabel lain di luar variabel tersebut yang mempengaruhi kinerja.
2. Dalam penelitian ini responden mengisi sendiri kuesioner, yang artinya tiap-tiap responden menilai dirinya sendiri. Teori menjelaskan bahwa lazimnya kinerja dinilai oleh atasan langsung. Namun pada dasarnya

siapapun dapat melakukan penilaian termasuk diri sendiri sepanjang memahami tanggung jawab dan tujuan kerja. Permasalahan yang timbul dari penilaian diri sendiri adalah kecenderungan menilai terlalu tinggi sehingga hasilnya kurang obyektif.

3. Pada penelitian ini masih memiliki keterbatasan sumber referensi penelitian terdahulu yang meneliti tentang kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

C. Saran

1. Bagi Perusahaan
 - a. Pihak perusahaan kiranya peduli terhadap para karyawan sehingga kinerja karyawan benar-benar dapat terjaga dengan baik.
 - b. Pihak perusahaan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja, karena motivasi kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Meskipun variabel motivasi kerja berpengaruh paling dominan namun hendaknya untuk tetap mempertahankan kompensasi dan lingkungan kerja, karena kedua variabel tersebut juga mempunyai kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
 - a. Penelitian selanjutnya perlu menambah variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
 - b. Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menggunakan jenis perusahaan yang berbeda sebagai objek penelitian.

- c. Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan dan menambah referensi untuk penelitian selanjutnya pada bidang penelitian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta :Penerbit Aswaja Pressindo.
- Andari, Y. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Topografi Kodam IV/Diponegoro Semarang*. Universitas Pandanaran Semarang.
- Budiman, H. F., Nurhardjo, B., Manajemen, J., Ekonomi, F., Unej, U. J., & Kalimantan, J. (2015). Pengaruh Kompensasi , Motivasi , dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Produksi Non Manajerial Sigaret Kretek Tangan di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso) Effect of Comp.
- Fauziah, S., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37(1), 178–187.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*, 2(1), 79–97. <https://doi.org/2088-0944>
- Kadarisman, M., (2014). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT. RajaGrafindo
- Kompensasi, P., Dan, M., Organisasional, K., Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI SURABAYA), 2(2), 215–228.Persada
- Lautia, I. (2016). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA SALES PROMOTION GIRL/MAN KALBE NUTRITIONALS CABANG SURAKARTA)*. Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Makkira, & dkk. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar. *Jurnal Mirai*

Management, 1(1), 211–227.

- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta.
- Moehriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI SURABAYA), 2(2), 215–228.
- Ningrum, N. L., & dkk. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1), 1–9.
- Nugrohoseno dkk. (2013). Bisma jurnal bisnis dan manajemen. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(31).
- Prastyo dkk. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan Dan Esdm Kabupaten Jepara. *Journal Of Management*, 2(2).
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga
- Sedarmayanti, 2010, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* , cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.
- Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). PEGAWAI DI LINGKUNGAN KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM, 6(2), 173–184.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta
- _____.2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwanto. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.

Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Jakarta : Penerbit PT. Rajagrafindo Persada.