

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
BAGIAN PRODUKSI PADA PT. TRITEGUH  
MANUNGAL SEJATI**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Strata  
Satu Program Studi Manajemen



Oleh :

**MUHAMAD KHOIRI**

**NIM : 2013521489**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA  
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1**

**JAKARTA**

**2017**

## SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangandibawahini

Nama : MUHAMAD KHOIRI

NIM : 2013521489

Menyatakandengansesungguhnya yang  
sayaajukaniniadalahhasilkaryasendiri yang  
belumpernahdisampaikanuntukmendapatkangelarpada Program  
Sarjanainiataupunpada program lain. Karyainiadalahmiliksaya,  
karenaitupertanggungjawabannyaberadadipundaksaya,  
Apabiladikemudianhariternyata pernyataaaninitidakbenar,  
makasayabersediauntukditinjauandanmenerima sanksisebagaimanamestinya.

Jakarta, 30 Agustus 2017

**MUHAMAD KHOIRI**

**NIM : 2013521489**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA  
PROGRAM SARJANA-PRODI MANAJEMEN S1**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

NamaMahasiswa : MUHAMAD KHOIRI  
NIM : 2013521489  
JudulSkripsi :PengaruhKompensasidanLingkunganKerjaTerhadap  
KinerjaKaryawanBagianProduksipada PT.  
TriteguhManunggalSejati.

Jakarta, 30 Agustus 2017

DosenPembimbing 1

DosenPembimbing 2

**Y.I. Gunawan, SE, MM.Dra.Meryati, MM**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI  
PADA PT. TRITEGUH MANUNGAL SEJATI**



**MUHAMAD KHOIRI**  
**NIM : 2013521489**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
pada Hari Rabu Tanggal 30 Bulan Agustus Tahun 2017

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai Skripsi Program  
Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

1. Muh. Ali Maskuri, S.E., M.M  
Ketua

\_\_\_\_\_  
Tanggal :

2. Ir. Jen Z. A. Hans, M.Sc, Ph.D  
Anggota

\_\_\_\_\_  
Tanggal :

3. Y.I. Gunawan, S.E., M.M  
Anggota

\_\_\_\_\_  
Tanggal :

**Menyetujui,**  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA  
Program Sarjana- Program Studi Manajemen  
Ketua Program,

**Y.I Gunawan, SE., MM**  
Tanggal :

## ABSTRAK

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Triteguh Manunggal Sejati, Muhamad Khoiri 2013521489. Jurusan Manajemen. STIE IPWI JAKARTA, Bogor, 2017. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan. Sample dalam penelitian ini adalah 74 karyawan yang bekerja di bagian PT Triteguh Manunggal Sejati. Data yang digunakan adalah data primer dengan cara mengirimkan kuesioner kepada karyawan yang terpilih sebagai sample. Pemilihan sampel menggunakan sensus, yaitu setiap anggota atau karakteristik yang ada dalam populasi dikenai penelitian. Pengolahan data menggunakan SPSS, yang melakukan pengujian regresi dan korelasi kemudian dilakukan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung (4,312) > nilai t-tabel (1,994). Koefisien parameternya mempunyai arah positif, artinya perbaikan kompensasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Koefisien  $r^2 = 0,226^2 = 0,226$  yang dapat diartikan bahwa pengaruh kompensasi dan lingkungan sebesar 22,6% terhadap kinerja kerja dan sisanya 77,4% ditentukan oleh faktor lain.. (2) kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung (10,437) > F tabel (3,12). Persamaan regresi:  $Y = 28,217 + 0,214X_1 + 0,126X_2$ .

Dengan demikian hipotesis yang mengatakan kompensasi dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja secara parsial maupun simultan dapat diterima.

### **Kata kunci:**

Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Kerja

## **ABSTRACT**

*The Affect of Compensation and work Environment To Employees Performance Of Production At PT. TriteguhManunggalSejati, Muhamadkhoiri 2013521489. Department of Management. STIE IPWI JAKARTA, Bogor, 2017. The purpose of these research is to test the compensation and work environment on employee performance. Sample in this research is 74 employees working in PT TriteguhManunggalSejati. The data used is primary data by sending questionnaires to the selected employees as sample. Selection of the sample using a census, that is every member or characteristics that exist in the population subject to research. Data processing using SPSS, which performs regression and correlation testing and then performed hypothesis testing using t-test and F-test .*

*The results showed that: (1) compensation has a significant effect on work motivation. This can be seen from the value of t arithmetic (4.312) > t-table value (1.994). The coefficient of the parameter has a positive direction, it means that compensation improvement can increase employee work motivation. Coefficient  $r^2 = 0,226^2 = 0,226$  which can be interpreted that influence of compensation and environment equal to 22,6% to work performance and rest 77,4% determined by other factor. (2) compensation and work environment have significant effect simultaneously to work performance.*

*This can be seen from the value of F arithmetic (10,437) > F table (3.12. Regression equation:  $Y = 28.217 + 0.214X1 + 0.126X2$ . Thus the hypothesis that compensation and environment have a significant effect on work performance partially or simultaneously acceptable .*

### **Keywords:**

*Compensation, Work Environment and Work Performance*

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

PujisyukursenanmtiasapenulispanjatkankehadiratTuhan Yang MahaEsa, karenaataslindungannyamakaskripsidenganjudul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. TRITEGUH MANUNGGAL SEJATI.”** inidapatdiselesaikantepatwaktu.Selaindaripadaitupenyelesaiantesisinitidaklepasdaribantuanberbagaipihak, sehinggapenulisinginmengucapkanterimakasihkepada:

1. Dr. Suyanto, S.E, MM, M.A.K SelakuKetua STIE IPWIJA
2. Y.I. Gunawan, SE,MMSelakuDosenPembimbingskripsi yang telahbanyakmeluangkanwaktu, tenaga, danpikiranuntukmemberikankritikdan saran  
selamapenelitiandanpenyusunanskripsiinisehinggadapatdiselesaikandenganbaik  
.
- 3.Dra. Meryati, MMSelakuDosenPembimbingskripsi yang telahbanyakmeluangkanwaktu, tenaga, danpikiranuntukmemberikankritikdan saran  
selamapenelitiandanpenyusunanskripsiinisehinggadapatdiselesaikandenganbaik  
.
4. Y.I Gunawan, S.E, MM. SelakuKetua Program StudiSarjanaManajemen S1 STIE IPWIJA.
5. CivitasAkademi STIE IPWIJA.

6. Management PT. Triteguh Manunggal Sejati yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan studi di STIE IPWIJA.

7. Kedua Orang Tua serta adik dan kakak yang senantiasa memberikan Do'a, nasihat, motivasi serta dukungan kepada penulis.

8. Rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWIJA khususnya Hulu Cobra Squad, Keluarga Cemaradan 2 Kadut yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan baik.

Semoga bantuan yang bapak, ibu, dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi organisasi, pembaca, dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Bogor, Agustus 2017

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN ORISINALITAS .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
ABSTRAK .....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1.Latar Belakang.....	1
1.2.PerumusanMasalah.....	4
1.3.TujuanPenelitian.....	5
1.4.Manfaat Penelitian .....	5
1.4.1. Manfaat Akademis.....	5
1.4.2. Manfaat Praktis.....	5
1.5. Sistematika Penulisan .....	6
<b>BAB 2 TINJAUAN TEORI.....</b>	<b>7</b>

2.1. Landasan Teori.....	7
2.1.1. Manajemen SDM.....	7
2.1.2. FungsiManajemen SDM.....	8
2.1.3. Kompensasi.....	9
2.1.4. LingkunganKerja.....	14
2.1.5. kinerjaKerja.....	20
2.2. Penelitian Terdahulu.....	27
2.3. Kerangka Pemikiran .....	29
2.4. Hipotesis.....	30
<b>BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>33</b>
3.1. Tempat Dan Waktu Penelitian .....	33
3.2.Disain Penelitian .....	34
3.3. Operasionalisasi Variabel .....	35
3.4. Populasi, Sampel .....	37
3.5. Metode Pengumpulan Data .....	38
3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian .....	38
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis .....	40
<b>BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>46</b>
4.1. Hasil Penelitian.....	46
4.2. Pembahasan Penelitian .....	75
<b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>78</b>
5.1. Kesimpulan .....	78
5.2. Saran .....	7

DAFTAR PUSTAKA.....	80
LAMPIRAN.....	83

## DAFTAR TABEL

1. Tabel 2.1.3.2komponen program kompensasi.....	10
2. Tabel 3.1.JadwalkegiatanPenelitian .....	33
3. Tabel 3.3. InstrumenSkalaLikert .....	36
4. Tabel 3.4. OperasionalVariabel.....	36
5. Tabel 3.7. InterpretasiKoefisienKorelasi.....	41
6. Tabel 4.1.4.1 FrekuensiUsiaResponden.....	51
7. Tabel 4.1.4.2FrekuensiJenisKelaminResponden.....	51
8. Tabel 4.1.4.3Frekuensi Tingkat PendidikanResponden.....	52
9. Tabel 4.1.5.1Hasil Uji ValiditasKompensasi.....	53
10. Tabel 4.1.5.2 HasilAnalisis Item InstrumenKompensasi.....	54
11. Tabel 4.1.5.3 HasilUjiValiditasLingkunganKerja.....	55
12. Tabel 4.1.5.4 HasilAnalisis Item InstrumenLingkunganKerja.....	55
13. Tabel 4.1.5.5 HasilUjiValiditasKinerja.....	56
14. Tabel 4.1.5.6 HasilAnalisis Item InstrumenKinerja.....	57
15. Tabel4.1.5.7 HasilUjiReliabilitasKompensasi.....	58
16. Tabel4.1.5.8 HasilUjiReliabilitasLingkunganKerja.....	58
17. Tabel4.1.5.9 .HasilUjiReliabilitasKinerjaKerja.....	59

18. Tabel 4.1.6.2. UjiMultikolineritas.....	.60
19. Tabel 4.1.6.4.UjiKorelasi.....	62
20. Tabel 4.1.7.1.UjiRegresiLinier Berganda.....	63
21. Tabel 4.1.8.1.HasilUji tKompensadengankinerja.....	66
22. Tabel4.1.8.2.HasilUji t Lingkungan dengan Kinerja.....	67
23. Tabel 4.1.8.2.HasilUji f KompensadenganLingkungan.....	68
24. Tabel 4.1.8.3.HasilUjiAnanlisiKoefisienDeterminasi.....	69

## DAFTAR GAMBAR

	HALAMAN
Gambar 2.1. ParadigmaPemikiran.....	29
Gambar 4.1.3. Struktur Organisasi PT Triteguh Manunggal Sejati.....	46
Gambar 4.1.6.2.KurvaUjiNormalitas.....	59
Gamabr 4.1.6.3.HasilUjiHeteroskidastisitas.....	61

## DAFTAR LAMPIRAN

	HALAMAN
Lampiran 1.Kusioner.....	77
Lampiran 2.Tabulasi Data Penelitian.....	81
Lampiran 3.HasilSPSS FOR WINDOW 22,0.....	84
Lampiran 4.KartuBimbingan.....	91
Lampiran 5.DaftarRiwayatHidup.....	92



# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Perubahan lingkungan bisnis yang pesat dan tingkat persaingan yang kian ketat dewasa ini menuntut setiap perusahaan harus dapat beradaptasi dengan perubahan-perubahan tersebut agar tetap kompetitif. Saat ini dan di masa yang akan datang, untuk unggul di kancah persaingan bebas harus dapat ditempuh melalui proses inovasi dan pengembangan tiada henti. Kesuksesan suatu perusahaan yang mencerminkan unggul dalam persaingan global, sangat ditentukan oleh pengelolaan asset yang dimiliki.

Pencapaian keunggulan bersaing melalui sumber daya manusia meliputi perubahan yang mendasar mengenai bagaimana perusahaan mengelola karyawannya agar dapat bekerja secara maksimal. Hal terpenting yang perlu diperhatikan adalah upaya memotivasi karyawannya agar dapat bekerja secara maksimal dan meningkatkan kualitas kerjanya. Berbagai cara yang dapat dilakukan perusahaan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Diantaranya melalui pemberian kompensasi yang adil dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan tetap memiliki motivasi kerja yang positif.

Kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab. Seseorang yang tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi,

dalam mengerjakan tugas cenderung dilakukan hanya sebatas kewajiban, tidak ada kreasi dan semangat untuk menjadikan apa yang dilakukan menjadi istimewa dan mencapai hasil yang maksimal. Sedangkan seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dia akan mampu mengeluarkan ide-ide dan berkerja tidak di batas bawah sehingga hasil pekerjaannya mengesankan dan mudah mendapatkan kepercayaan. Tentu saja orang-orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi tersebutlah yang akan selalu mendapatkan kesempatan untuk mengerjakan tugas yang lebih tinggi dan karirnya akan selalu naik.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan hendaknya memperhatikan hal-hal yang berhubungan dengan kebutuhan karyawan selama bekerja seperti pemberian kompensasi sebagai balas jasa atas kontribusi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan menjadi betah bekerja dan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Karyawan bekerja pada suatu perusahaan untuk mendapatkan imbalan (kompensasi) sebagai balas jasa atas peran sertanya dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan akan menggunakan segala kemampuannya untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi apabila mereka mendapatkan imbalan yang kompetitif. Karyawan menjadi betah dan loyal apabila kompensasi yang diberikan dirasakan adil. Bagi perusahaan pemberian kompensasi yang adil akan mendorong karyawan untuk berprestasi tinggi,

serta mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia. Selain itu perusahaan akan mampu mendapatkan karyawan yang potensial, berkualitas kerja yang tinggi.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antar sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawah dan atas serta lingkungan fisik pegawai bekerja. Jika karyawan mendapat pengaruh yang baik dari lingkungan kerja, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja tersebut mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akan berujung pada peningkatan kinerja. Jika sebaliknya, berarti lingkungan kerja tidak mendukung karyawan dalam bekerja dan berdampak pada penurunan motivasi serta kinerja.

Penelitian ini akan menelaah masalah kinerja karyawan PT.

Triteguh Manunggal Sejati.

Manajemen perusahaan menekankan pentingnya memberikan kompensasi yang wajar kepada karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja kerja yang tinggi dalam bekerja. Berdasarkan hasil *pre-survey* ditemukan beberapa karyawan yang mengalami demotivasi dalam bekerja. Mereka mengeluhkan pemberian kompensasi (finansial) yang tidak sesuai dengan hasil pekerjaannya dan juga mengeluhkan lingkungan kerja yang

kurang kondusif.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya faktor internal antara lain : disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Faktor eksternal meliputi : gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.

Beberapa masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Triteguh Manunggal Sejati :

1. Karyawan mengeluh tentang pemberian kompensasi yang tidak kompetitif, tidak sesuai dengan kinerja karyawan sehingga karyawan mengalami demotivasi.

1. Masih ditemukan karyawan yang mengeluh tentang lingkungan kerja terutama masalah kebisingan, penerangan yang kurang memadai, suhu yang panas yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3.

Apakah ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Triteguh Manunggal Sejati.?

Berdasarkan uraian di atas dan pre-survey yang dilakukan, Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Triteguh Manunggal Sejati”**.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Triteguh Manunggal Sejati.?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Triteguh Manunggal Sejati.?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Triteguh Manunggal Sejati.?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian PT Triteguh Manunggal Sejati.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian PT Triteguh Manunggal Sejati.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Triteguh Manunggal Sejati.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan Manfaat, yaitu:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan melatih kemampuan penulis dalam menganalisis persoalan berdasarkan teori yang telah diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada.

## 2. Bagi PT. Triteguh Manunggal Sejati.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan.

## 3. Bagi Lingkungan Akademis

Sebagai bahan referensi atau bacaan di STIE IPWIJA, khususnya bagi pihak Peneliti lain yang mengadakan penelitian serupa untuk mendalami lebih jauh tentang motivasi kerja karyawan.

### 1.5. Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan skripsi ini sistematika yang digunakan adalah:

#### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, ruang lingkup pembahasan, identifikasi masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB 2: TINJAUAN TEORI**

Dalam bab ini diuraikan tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

#### **BAB 3: METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini menjelaskan tentang penjabaran secara rinci tentang metode penelitian yang secara garis besar telah disinggung pada bab pendahuluan. Pembatasan istilah judul dan variabel yang dilibatkan dalam penelitian juga dijelaskan dalam bab ini.

#### **BAB 4: HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan tentang tinjauan hasil penelitian dan analisa data yang telah diuraikan pada bab 3

#### **BAB 5: KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab penutup ini mengemukakan kesimpulan penelitian dan saran-saran.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN TEORI**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Umar (2005:79) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Menurut Hasibuan (2006: 36), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Dessler (2003:2), manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan-kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang untuk melaksanakan aspek personil atau orang-orang dari pekerjaan manajemennya, termasuk perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian. Manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif untuk tercapainya berbagai tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional dan internasional.

Sedangkan menurut M. Fuad (2005:109), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menganalisis dan mengelola kebutuhan organisasi

terhadap sumber daya manusia sehingga dapat menjamin tercapainya sasaran strategis perusahaan.

### **2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi-fungsi dari MSDM yang dijelaskan oleh M. Fuad (2005:112), terdiri dari:

1. Perencanaan sumber daya manusia : Peramalan secara sistematis terhadap permintaan (*demand*) dan penawaran (*supply*) tenaga kerja organisasi di waktu yang akan datang.
2. Rekrutmen : Proses pencarian dan penarikan calon tenaga kerja yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. Seleksi : Serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau ditolak.
4. Orientasi (induksi) : Memperkenalkan karyawan baru pada peran atau kedudukan mereka dalam organisasi dan karyawan lain.
5. Latihan dan Pengembangan : Latihan dan pengembangan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin. Sedangkan pengembangan bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kepribadian.
6. Pemeliharaan : Merupakan fungsi personalia yang berkaitan dengan pemberian kompensasi, hubungan perburuhan, pelayanan karyawan dan program kesehatan serta keamanan kerja.

7. Pemberhentian : Pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja bisa terjadi karena karyawan mengundurkan diri, pensiun, tidak mampu, dipecat atau dikeluarkan.

### **2.1.3 Kompensasi**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2006:133) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Henry Simamora (2004:448), kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi, yang meliputi kembalian-kembalian finansial, tunjangan-tunjangan yang diterima atau jasa-jasa non finansial sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

Menurut T. Hani Handoko (2008:155) mengatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Menurut Nawawi (2005: 315) kompensasi bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan finansial maupun non finansial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai bentuk rasa terima kasih atas jasa atau dedikasi karyawan terhadap perusahaan.

### 2.1.3.2 Jenis-jenis Kompensasi

Penghargaan dapat berupa penghargaan intrinsik dan ekstrinsik. Penghargaan intrinsik sering meliputi pujian atas penyelesaian sebuah proyek atau pemenuhan tujuan kinerja. Penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan yang nyata dan berupa penghargaan moneter dan non moneter (Robert dan Jackson: 2006:420).

Ada dua jenis komponen nyata dari sebuah program kompensasi, yaitu:

Tabel 2.1.3.2 Komponen Program Kompensasi

Kompensasi	
Langsung	Tidak Langsung
1. Gaji pokok	1. Tunjangan
2. Upah	2. Asuransi kesehatan/jiwa
3. Gaji	3. Cuti berbayar
4. Penghasilan tidak tetap	4. Dana pension
5. Bonus	5. Kompensasi pekerja
6. Insentif	6. Lain-lain
7. Opsi saham	

Sumber : Robert dan Jackson. (2006:420).

Mutiara S. Panggabean (2003:77) menyebutkan dua jenis kompensasi, yaitu:

a. kompensasi finansial langsung dan kompensasi tidak langsung.

- 1) Gaji (*salaries*) adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan, atau mingguan.

- 2) Upah (*wages*) merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
- 3) Insentif (*incentive*) merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

b. Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*).

Fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

### **2.1.3.3 Tujuan Kompensasi**

Tujuan kompensasi, yaitu memperoleh personalia yang berkualitas, mempertahankan para karyawan yang ada sekarang, menjamin keadilan, dan menghargai perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya-biaya, dan memenuhi peraturan-peraturan legal (T. Hani Handoko, 2008:156).

Sedangkan menurut Hasibuan, (2006:137), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh, dan pengaruh pemerintah.

#### **a. Asas Kompensasi**

Asas kompensasi menurut T. Hani Handoko (2008:160), bahwa perusahaan harus memperhatikan prinsip keadilan dalam penetapan kebijaksanaan kompensasinya, dimana keadilan tersebut meliputi konsistensi internal dan

konsistensi eksternal. Bila seorang karyawan menerima kompensasi dari perusahaan, persepsi keadilan dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu sebagai berikut:

- a. Ratio kompensasi dengan masukan-masukan (*inputs*) seseorang yang berupa tenaga, pendidikan, pengalaman, latihan, daya tahan, dan sebagainya.
- b. Perbandingan ratio tersebut dengan ratio-ratio yang diterima orang-orang lain dengan siapa kontak langsung selalu terjadi.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

T. Hani Handoko (2001:158), mengatakan bahwa penentuan besarnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa tantangan, yaitu:

##### a. Suplai dan permintaan tenaga kerja

Beberapa jenis pekerjaan mungkin harus dibayar lebih tinggi daripada yang ditunjukkan oleh nilai relatifnya karena desakan kondisi pasar.

##### b. Serikat karyawan

Lemah atau kuatnya serikat karyawan mencerminkan kemampuan organisasi karyawan tersebut untuk menggunakan kekuatan pengaruh mereka pada penentuan tingkat kompensasi. Semakin kuat kekuatan serikat berarti semakin kuat posisi perundingan karyawan dalam penetapan tingkat upah mereka.

##### c. Produktivitas

Perusahaan harus memperoleh laba untuk menjaga kelangsungan hidup dan tumbuh. Tanpa hal ini perusahaan tidak akan bisa lagi bersaing. Oleh karena itu, perusahaan tidak dapat membayar para karyawannya melebihi kontribusi mereka kepada perusahaan melalui produktifitas mereka. Bila ini terjadi (bisa karena

kelangkaan atau kekuatan serikat karyawan), perusahaan biasanya merancang kembali pekerjaan-pekerjaan, melatih para karyawan baru untuk menaikkan suplai, atau melakukan otomatisasi.

d. Kemampuan untuk membayar

Bukan merupakan suatu pernyataan yang berlebihan bahwa perusahaan sebenarnya ingin membayar kompensasi secara adil dan layak. Oleh karena itu, perusahaan juga merasa bahwa para karyawan seharusnya melakukan pekerjaan sesuai dengan upah yang mereka terima. Manajemen perlu mendorong para karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka agar kompensasi yang lebih tinggi dapat dibayarkan.

e. Berbagai kebijaksanaan pengupahan dan penggajian

Tanpa memperhatikan semua faktor lainnya, dalam jangka panjang, realisasi pemberian kompensasi tergantung pada kemampuan membayar perusahaan.

f. Berbagai kebijaksanaan pengupahan dan penggajian

Hampir semua organisasi mempunyai kebijaksanaan-kebijaksanaan yang mempengaruhi pengupahan dan penggajian. Salah satu kebijaksanaan yang umum adalah memberikan kenaikan upah yang sama besarnya kepada para karyawan anggota serikat buruh maupun karyawan yang bukan anggota serikat. Banyak perusahaan mempunyai kebijaksanaan pembayaran bonus (premium) diatas upah dasar untuk meminimumkan perputaran karyawan atau untuk menarik para karyawan terbaik. Perusahaan-perusahaan lain mungkin juga menetapkan kenaikan kompensasi secara otomatis bila indeks biaya naik.

g. Kendala-kendala pemerintah.

Tekanan-tekanan eksternal dari pemerintah dengan segala peraturannya mempengaruhi penetapan kompensasi perusahaan. Peraturan upah minimum, upah kerja lembur, dan pembatasan umur untuk tenaga kerja anak-anak merupakan beberapa contoh kendala kebijaksanaan kompensasi yang berasal dari pemerintah.

#### **2.1.4. Lingkungan Kerja**

##### **2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

“Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik pegawai bekerja” (Sofyandi, 2008:82).

Definisi lingkungan kerja menurut Alex S. Nitisemito (2002: 183) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2000:21), lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaannya.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan

pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai makna yang penting bagi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya.

#### **2.1.4.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni:

##### **a. Lingkungan kerja fisik**

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

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2001:22) mencakup sebagai berikut:

##### **1) Penerangan cahaya di tempat kerja**

Aspek lingkungan yang pertama adalah pencahayaan. Pencahayaan yang tepat akan membuat karyawan / pegawai yang sedang berada di dalam ruangan akan merasa nyaman. Pencahayaan yang baik akan membantu karyawan / pegawai dalam hal melihat. Jika sedang melakukan pekerjaan yang perlu ketelitian, seperti merakit komponen, maka pencahayaan yang baik sangat diperlukan, untuk mencegah terjadinya *human error*.

##### **2) Temperatur di tempat kerja**

Aspek lingkungan yang kedua adalah temperatur atau suhu. Temperatur dibagi menjadi 2 macam, yaitu panas dan dingin. karyawan / pegawai yang sedang berada atau bekerja di lingkungan yang panas, dapat mengakibatkan karyawan / pegawai tersebut merasa tidak nyaman dengan lingkungannya.

### 3) Kelembaban di tempat kerja

Aspek lingkungan yang ketiga adalah kelembaban. Kelembaban adalah banyaknya kadar air yang terkandung di dalam udara (dinyatakan dalam %). Kelembaban sangat berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Suatu keadaan dimana udara sangat panas dan kelembaban tinggi akan mengakibatkan penguapan panas dari tubuh secara besar-besaran (karena sistem penguapan). Pengaruh lainnya adalah semakin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan akan oksigen.

### 4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Aspek lingkungan yang keempat adalah sirkulasi udara. Pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan. Pertukaran udara yang cukup, sangat diperlukan terutama untuk ruang kerja yang penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyegarkan fisik bagi karyawan, sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap, sehingga akan menimbulkan kelelahan bagi karyawan.

### 5) Kebisingan di tempat kerja

Aspek lingkungan yang kelima adalah kebisingan. Kebisingan adalah keadaan dimana suatu lingkungan yang sangat berisik, baik itu dikarenakan suara mesin (benda mati) atau suara makhluk hidup. Tingkat kebisingan yang terlalu tinggi, dapat menyebabkan rasa nyaman dan kesehatan pegawai di sekitarnya dapat terganggu jika berada dalam waktu yang lama.

### 6) Getaran mekanis di tempat kerja

Aspek lingkungan yang keenam adalah getaran mekanis di tempat kerja. Getaran mekanis merupakan getaran–getaran yang ditimbulkan oleh peralatan mekanis yang sebagian dari getaran tersebut sampai ke tubuh dan dapat menimbulkan akibat–akibat yang tidak diinginkan pada tubuh kita. Besarnya getaran ini ditentukan oleh intensitas, frekuensi getaran dan lamanya getaran itu berlangsung. Sedangkan anggota tubuh manusia juga memiliki frekuensi alami dimana apabila frekuensi ini beresonansi dengan frekuensi getaran akan menimbulkan gangguan. Gangguan–gangguan tersebut diantaranya, mempengaruhi konsentrasi kerja, mempercepat kelelahan, gangguan pada anggotat ubuh.

#### 7) Bebauan di tempat kerja

Aspek lingkungan yang ketujuh adalah bebauan. Bebauan adalah sesuatu yang menimbulkan bau dikarenakan suatu pencampuran kimia, proses produksi di pabrik, dan lain-lain. Aspek bebauan ini, dapat berdampak buruk pada kesehatan, kenyamanan, dan keamanan karyawan / pegawai.

#### 8) Tata warna di tempat kerja

Aspek lingkungan yang kedelapan adalah tata warna di tempat kerja. Pewarnaan atau warna dapat mempengaruhi dalam diri manusia, sebenarnya bukan warna saja yang perlu diperhatikan. Hal ini disebabkan komposisi warna yang salah akan menimbulkan tidak atau kurang menyenangkan bagi mereka yang memandangnya, sehingga akan mengganggu pemandangan. Rasa tidak menyenangkan ini dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja

karyawan. Pewarnaan ini harus dihubungkan dengan kejiwaan dan tujuan yang ingin dicapai.

#### 9) Musik di tempat kerja

Aspek lingkungan yang kesembilan adalah musik di tempat kerja. Musik yang mengalun merdu akan menimbulkan rasa gembira. Bahwa musik berpengaruh pada rasa kejiwaan seseorang, meskipun demikian dalam perusahaan bila musik diperdengarkan tidak menyenangkan, maka lebih baik tanpa musik sama sekali. Sebaliknya bila musik yang diperdengarkan menyenangkan maka akan menimbulkan perasaan gembira yang berarti akan mengurangi kelelahan dalam bekerja.

#### 10) Keamanan di tempat kerja

Aspek lingkungan yang kesepuluh adalah keamanan di tempat kerja. Jaminan terhadap keamanan akan menimbulkan ketenangan, maka hal ini akan mendorong prestasi kerja karyawan. Keamanan yang dimaksud ini adalah keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja. Dalam hal ini terutama keamanan terhadap milik pribadi yang paling berharga bukan harta benda tetapi justru keamanan pribadi. Untuk keamanan terhadap keselamatan diri sendiri bagi karyawan adalah hal yang sangat penting.

#### 11) 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 untuk bekerja.

a. Lingkungan kerja non fisik

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

Siagian (2001:57) berpendapat bahwa lingkungan kerja ada dua macam, yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- 1) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- 2) Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan tidak menimbulkan perasaan sempit.
- 3) Tersedianya peralatan yang cukup memadai.
- 4) Ventilasi untuk keluar masuknya udara segar yang cukup.
- 5) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- 6) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid atau musholla, baik dikelompokkan organisasi maupun disekitarnya.
- 7) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan

atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

#### **a. Indikator-indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2001:46) yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja
7. Hubungan karyawan.

### **2.1.5. Kinerja Kerja**

#### **2.1.5.1 Pengertian Kinerja Kerja**

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (job performance) sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Disisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawainya akan mempengaruhi kinerja. Istilah kinerja dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan,

keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana ditemukan oleh Mangkunegara (2007) bahwa istilah kinerja dari kata kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Nawawi (2004) menyatakan bahwa, “Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/ material maupun non fisik/ non material. Menurut Simanjuntak (2005), ”Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu”. Foster dan Seeker (2001) menyatakan bahwa, “Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan”.

Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok.

Ada beberapa pendekatan yang dilakukan dalam menilai prestasi kerja (As'ad 2003) yaitu :

a. *Subjective Procedure*

Prosedur ini meliputi penilaian ataupun pertimbangan-pertimbangan terhadap kecakapan kerja yang dilakukan oleh *superior* (atasan), *sub ordinates* (bawahannya), *peers* (kelompok kerja), rekan-rekan sekerja, *outside observer* (para observer dari luar) dan *self* (diri sendiri).

Prosedur ini sangat bergantung pada opini manusia, maka prosedur memiliki kesalahan-kesalahan disebabkan oleh manusia (*human error*), yaitu :

1. Tipe *Liniency* : terjadi kalau penilai cenderung memberikan nilai yang tinggi kepada bawahannya.
2. Tipe *Strictness* : terjadi kalau penilai cenderung memberikan nilai yang rendah kepada bawahannya.
3. Tipe *Central Tendency* : terjadi apabila orang yang dinilai enggan memberikan nilai yang tinggi kepada bawahannya.
4. Halo *Effect Error* : kesalahan kesan umum dari si penilai karena pengaruh pengalamannya sebelumnya.
5. Personal Bias, adalah bentuk kesalahan karena adanya prasangka-prasangka baik kearah positif maupun kearah negatif.

b. *Direct Measures*

Metode ini tidak seperti metode terdahulu dimana evaluator diminta pertimbangannya terhadap perilaku kerja pegawai bawahannya.

Ada dua (2) tipe evaluasi ini, yaitu :

1. Berhubungan dengan produksi, yaitu menyangkut unit-unit yang diproduksi dan kualitas produk.
2. Berhubungan dengan personal information (informasi individu), yaitu meliputi absensi, ketepatan datang, keluhan-keluhan dari pegawai, waktu yang dipergunakan untuk mempelajari pekerjaan dan sebagainya.

c. *Proficiency Testing* Merupakan pendekatan lain dalam mengevaluasi kecakapan pegawai. Dalam hal ini pegawai yang di uji diminta untuk memerankan pekerjaan seperti keadaan yang sesungguhnya.

### **2.1.5.2 Indikator Kinerja**

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Menurut

Mathis dan Jackson (2002) kinerja pegawai adalah mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk :

1. Kuantitas Kerja : Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.
2. Kualitas Kerja : Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.
3. Pemanfaatan Waktu : Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.
4. Tingkat Kehadiran : Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan .
5. Kerjasama : Keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi pegawai dengan baik Adapun indikator kinerja karyawan menurut Guritno dan Waridin (2005) adalah sebagai berikut :
  1. Mampu meningkatkan target pekerjaan.
  2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
  3. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
  4. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.
  5. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.

Berdasarkan keseluruhan definisi diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai merupakan output dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi faktor-faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

### 2.1.5.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Simanjutak (2005) kinerja dipengaruhi oleh :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/ pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/ gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen. Menurut Sedarmayanti (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim kerja, 9) Sarana dan prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2002) dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertai diantaranya :

#### a. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge & skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

#### b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2007), instrumen pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur kinerja individu seorang pegawai yang meliputi, yaitu :

1. Prestasi Kerja : hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
2. Keahlian : tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, insentif, dan lain-lain.
3. Perilaku : sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.
4. Kepemimpinan : merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas.
5. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang objektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan adanya “like dan dislike”, dari penilai, agar objektifitas penilai

Penilaian kinerja dapat menjadi sumber informasi utama dan umpan balik untuk pegawai, yang merupakan kunci pengembangan bagi pegawai di masa mendatang. Di saat atasan mengidentifikasi kelemahan, potensi dan kebutuhan pelatihan melalui umpan balik penilaian kinerja, mereka dapat memberitahukan pegawai mengenai kemajuan pegawai tersebut, mendiskusikan keterampilan apa yang perlu mereka kembangkan dan melaksanakan perencanaan pengembangan (Mathis dan Jackson, 2002)

Menurut Dessler (2007), penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi yang efektif dan efisien. Pegawai menginginkan dan memerlukan umpan balik berkenaan dengan prestasi karyawan tersebut dan penilaian

menyediakan kesempatan untuk memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan pegawai, dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja.

#### **2.5.1.4 Tujuan Penilaian Kinerja**

Penilaian Kinerja merupakan suatu alat yang manfaatnya tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja seorang pegawai akan tetapi juga memngembangkan serta memotivasi pegawai. Penilaian tersebut juga akan memberikan dampak yang positif dan semangat dalam diri pegawai untuk lebih berkualitas dan menghasilkan kinerja yang optimal. Wibowo (2007), menyatakan, “Penilaian kinerja seharusnya menciptakan gambaran akurat dari kinerja perorangan. Penilaian tidak dilakukan hanya untuk mengetahui kinerja buruk. Hasil-hasil yang baik dan dapat diterima harus data diidentifikasi sehingga dapat dipakai sebagai dasar penilaian hal lainnya. Untuk mencapai tujuan ini, sistem penilaian hendaknya terkait dengan pekerjaan yang praktis, termasuk standar, dan menggunakan ukuran-ukuran yang terukur”

Menurut Sedarmayanti (2007), tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/ rencana karirnya,kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal baik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
6. Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan dan pegawainya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai.

7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian. Menurut Rivai (2006), kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, Khususnya manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah :
1. Posisi Tawar : Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan pegawainya.
  2. Perbaikan Kinerja : Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
  3. Penyesuaian Kompensasi : Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian ganti rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan gajinya
  4. Keputusan Penempatan : Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kerja.
  5. Pelatihan dan Pengembangan : Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

## **2.2. Penelitian Terdahulu**

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja. Emilia Rosyana Putri ( 2001 ) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh faktor – faktor motivasi terhadap kinerja karyawan. Analisis penelitian yang digunakan adalah analisis regresi berganda menggunakan program SPSS. Hasil dari penelitian adalah adanya faktor – faktor motivasi seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan interpersonal, dan keamanan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa motivasi prososial dapat memprediksikan tingkat kinerja yang lebih tinggi di dalam pekerjaan pemerintah ( Perry & Hondeghem, 2008)

Sedangkan menurut Joko Purnomo ( 2008 ) dalam penelitiannya mengenai kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan. Dimana variabel motivasi kerja dan lingkungan yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sendiri dilakukan terhadap pegawai negeri sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara. Terbukti mempengaruhi Dalam penelitian ini, faktor – faktor tersebut dianalisis untuk menentukan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan perdagangan Kota Semarang.

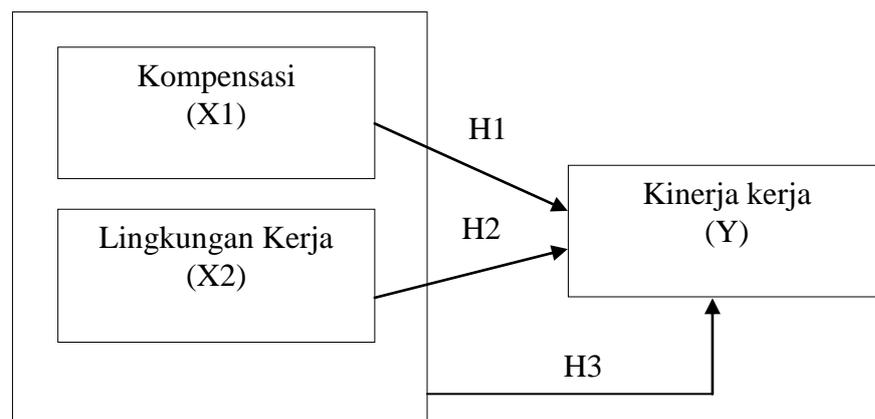
Penelitian tentang motivasi guru sebelumnya pernah dilakukan oleh Prabowo (2009) yang mengangkat judul “Motivasi Kerja pada Guru Honorer” yang hasilnya menunjukkan sulitnya untuk mencari pekerjaan banyak individu menerima sistem kontrak, termasuk untuk profesi guru. Individu mau menerima keadaan seperti itu karena untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Akan tetapi seiring dengan berjalannya waktu individu juga berharap ada pengangkatan dari guru honor menjadi guru tetap. Individu berusaha untuk meningkatkan prestasinya agar keinginannya dapat terwujud, karena fasilitas yang diperoleh guru honor tidak sama dengan guru tetap Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Sudarwanto dengan judul “Pengembangan Karier Guru” yang mengambil studi kasus di Kabupaten Bantul menghasilkan beberapa kesimpulan yakni: Proses rekrutmen dan pendidikan guru belum dilakukan secara baik; Penempatan dan pembinaan guru belum berjalan dengan semestinya; Jaminan kesejahteraan guru belum ada peningkatan tergantung dari pemerintah daerah ( kabupaten / kota )

dalam mengalokasikan dana APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah) yang terkait dengan PAD (Pendapatan Asli Daerah); Pengembangan karier guru belum sepenuhnya terealisasi. Pemerintah Kabupaten Bantul yang memberikan kesempatan subsidi kepada para guru dalam mengikuti pendidikan S2 baru merupakan langkah awal pengembangan potensi guru, belum menjamin pengembangan karier bagi guru.

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.3 Pradigma Pemikiran Antara Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja (Y)



Alur pemikiran dari penelitian motivasi kerja ini diawali dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja adalah kompensasi dan lingkungan kerja.

Pemberian kompensasi yang dirasa adil oleh karyawan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, dan lingkungan kerja yang kondusif

dapat menciptakan rasa nyaman dalam bekerja dan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

#### **2.4. Hipotesis**

Menurut Suharsimi Arikanto (2003:113), hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Atas dasar pertimbangan di dalam rumusan masalah, maka hipotesis yang penulis kemukakan adalah:

1. Ada pengaruh signifikan kompensasi secara parsial terhadap kinerja kerja karyawan bagian PT. Triteguh Manunggal Sejati.
2. Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja kerja karyawan bagian PT. Triteguh Manunggal Sejati.
3. Ada pengaruh signifikan kompensasi dan lingkungan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja kerja karyawan bagian PT. Triteguh Manunggal Sejati.

**BAB 3**  
**METODE PENELITIAN**

**3.1 Tempat dan Waktu Penelitian**

Pemilihan tempat atau lokasi penelitian memang merupakan hal yang sangat penting karena dengan sudah ditentukannya tempat atau lokasi penelitian sangat membantu penulis dalam pengumpulan data-data yang penulis sangat butuhkan guna mencapai tujuan dalam penelitian ini. Dalam hal ini dengan sudah ditentukannya lokasi penelitian yang penulis ambil adalah Bagian Produksi PT. Triteguh Manunggal Sejati, Cicadas. Waktu penelitian ini selama 2 (dua) bulan, yaitu bulan Juni sampai dengan bulan Juli 2017.

**Tabel 3.1 Jadwal Penelitian**

Jadwal Kegiatan	Bulan Pelaksanaan															
	Mei				Juni				Juli				Agustus			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Pra Pelaksanaan Penelitian																
a. Survei	■	■	■													
b. Menentukan Judul & Topik Penelitian	■	■	■													
c. Pembuatan Proposal				■	■	■										
d. Menyelesaikan Administrasi Penelitian				■	■	■										
e. Menentukan Instrumen Penelitian							■	■								
2. Pelaksanaan Penelitian																
a. Pengumpulan Data												■	■	■	■	■

### 3.2 Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005). Penelitian ini menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variable-variabel yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan diambil untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

Menurut Sugiyono (2009: 60), “variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penulisan Proposal skripsi ini terdapat dua variabel yang akan dianalisis, yaitu :

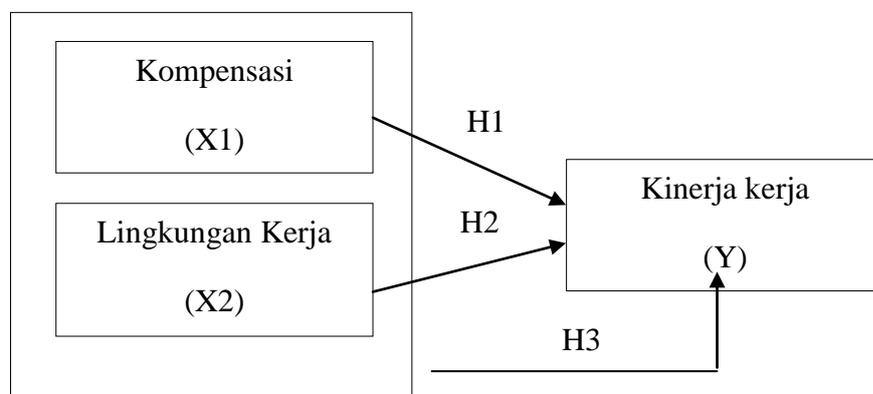
#### 1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel independen sering disebut variabel stimulus, prediktor, atau antecedent. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel bebas. Menurut Sugiyono (2009: 59), “variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat”. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas, yaitu variabel  $X_1$  adalah Komunikasi, variabel  $X_2$  adalah Kompensasi.

## 2. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel dependen sering disebut variabel output, kriteria, atau konsekuen. Dalam bahasa Indonesia disebut variabel terikat. Menurut Sugiyono (2009: 59), “variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas”. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat atau disebut variabel Y, yaitu Kinerja Pegawai.

**Gambar 3.1**  
**Desain penelitian**



### 3.3 Operasionalisasi Variabel

#### 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel bebas, yaitu kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), dan variabel terikat adalah motivasi kerja (Y). Peneliti memberikan lima alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1  
Instrumen Skala *Likert*

No	Pernyataan	Skor
1	Kurang Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Ragu-ragu	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber: Sugiyono (2007:134)

Operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Table 1.2 di bawah ini.

Tabel 1.2  
Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala
1	Kompensasi (X1)	Apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi, yang meliputi kembalian-kembalian finansial, tunjangan-tunjangan yang diterima atau jasa-jasa non finansial sebagai bagian dari hubungan kepegawaian (Henry Simamora, 2004:448)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kebijakan kompensasi perusahaan mendorong karyawan untuk berprestasi</li> <li>b. Prosedur gaji/upah memadai, sesuai dengan prestasi kerja karyawan</li> <li>c. Gaji/upah sesuai dengan prinsip keadilan</li> <li>d. Bonus dan penghargaan lain berupa finansial sesuai dengan prestasi kerja</li> </ul>	Likert
2	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Penerangan cahaya di tempat kerja</li> <li>b. Temperature di tempat kerja</li> <li>c. Sirkulasi udara di tempat kerja</li> <li>d. Kebisingan di tempat kerja</li> </ul>	Likert

		optimal. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik pegawai bekerja” (Sofyandi, 2008:82)		
3	Kinerja Kerja (Y)	hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (mangkunegara, 2005:94)	a. Kuantitas kerja b. Kualitas kerja c. Pemanfaatan waktu d. Tingkat kehadiran e. Kerja sama	Likert

### 3.4. Populasi dan Sample

#### a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007:90). Adapun yang dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Triteguh Manunggal Sejati yang berjumlah 74 orang untuk bagian produksi.

#### b. Sample

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2007:91). Teknik pengambilan sample dengan menggunakan metode sensus, yaitu setiap anggota atau karakteristik yang ada dalam populasi dikenai penelitian (Sudjana, 2002:157). Jumlah populasi 74 orang responden dan kurang dari 100,

maka diambil 100% dari jumlah keseluruhan populasi (Kartini Kartono, 1999:121).

### **3.5 Teknik pengumpulan data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **a. Wawancara**

Wawancara dengan karyawan.

#### **b. Observasi**

Observasi lapangan dengan melakukan pengamatan secara langsung pekerjaan karyawan PT Triteguh Manunggal Sejati.

#### **c. Studi Kepustakaan**

Pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku dan majalah yang berhubungan dengan penelitian.

### **3.6. Instrumen Penelitian**

#### **a. Uji Validitas**

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument itu dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2007:177).

Instrumen penelitian dikatakan valid apabila nilai korelasi ( $r$ )  $>$  0,3 (Sugiyono, 2007:178). Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 22.0.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk menilai tingkat kehandalan instrumen yang digunakan dalam penelitian. Suatu instrumen (alat ukur) dikatakan handal (*reliable*) apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Instrumen penelitian dikatakan handal (*reliable*) apabila nilai korelasi ( $r$ ) > 0,3 (Sugiyono, 2007:178). Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 22.0.

### **c. Uji Asumsi Klasik**

#### **1. Normalitas**

Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam suatu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Uji normalitas data adalah pengujian untuk mengetahui apakah data atau variabel yang dipakai terdistribusi secara normal. Jika signifikansi >0,05 maka data berdistribusi normal, dan jika signifikansi <0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

#### **2. Multikolinearitas**

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai Tolerance dan VIF (variance inflation factor). Semakin kecil nilai toleransi dan semakin besar VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah

multikolinearitas. Jika Tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

### 3. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variance dari residual data satu observasi ke observasi lainnya berbeda ataukah tetap. Jika variance dari residual data sama disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

## 3.7 Rancangan Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

### a. Uji Korelasi

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah teknik korelasi. Korelasi merupakan angka yang menunjukkan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih yang dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (Sugiyono, 2002:210), maka teknik korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Korelasi Person Product Moment* yang rumusnya :

Keterangan :

$r = \text{Koefi}$

$$\sqrt{\frac{\sum (X_i - \bar{X})(Y_i - \bar{Y})}{\sqrt{\sum (X_i - \bar{X})^2 \sum (Y_i - \bar{Y})^2}}$$

X= Variabel bebas

Y= Variabel terikat

N= Jumlah responden

Angka koefisien korelasi yang didapat kemudian di interpretasikan untuk mendapatkan interpretasi seberapa kuat hubungan itu, maka digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.2

Pedoman untuk memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono, 2007:250

Untuk mengetahui besar sumbangan variabel x terhadap y, dilakukan perhitungan koefisien determinasi yaitu dengan mengkuadratkan koefisien korelasi ( $r^2$ ) x 100%. Selanjutnya untuk menguji signifikan hubungan, yaitu apabila hubungan yang ditentukan itu berlaku untuk seluruh populasi, maka perlu uji signifikan. Rumus uji signifikan adalah :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Rumus ini digunakan untuk pembuktian hipotesis yang telah dibuat dengan interpretasi berdasarkan (Sugiyono, 2007: 251), yaitu :“Ketentuannya bila  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel, maka  $H_0$  diterima, dan  $H_a$  ditolak. Tetapi sebaliknya bila  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel ( $r > r$  tabel) maka  $H_a$  diterima.”

#### b. Analisa Regresi Berganda

Analisa ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas adalah kompensasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja karyawan ( $Y$ ). Persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

$Y$  = motivasi kerja

$a$  = konstanta

$b_1$  = koefisien regresi berganda antara  $X_1$  dan  $Y$

$b_2$  = koefisien regresi berganda antara  $X_2$  dan  $Y$

$X_1$  = variable independen / bebas (kompensasi)

$X_2$  = variable independen / bebas (lingkungan kerja)

## B. Pengujian Hipotesis

### 1. Uji t (uji parsial)

Untuk mengetahui signifikansi dari hasil penelitian, maka perlu dilakukan uji t, yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara parsial terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

Taraf uji (signifikansi)  $\alpha = 0,05/2 = 0,025$  dan derajat kebebasan, degree of freedom (df) =  $n - k - 1$ .

Dari hasil pengujian t akan diperoleh:

- a)  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b)  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Atau

- a)  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ ,
- b)  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, apabila nilai signifikansi  $\leq 0,05$ .

## 2). Uji F (uji simultan)

Yaitu suatu uji untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen yang digunakan dalam model secara bersama-sama mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Dalam hal ini uji F digunakan untuk mengetahui apakah kompensasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y$ ).

Prosedurnya dimulai dengan menetapkan  $H_0$  dan  $H_a$  :

$H_0$  :  $b_1, b_2 = 0$ , (tidak ada pengaruh signifikan secara simultan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja)  
 $H_a$  :  $b_1, b_2 \neq 0$ , (ada pengaruh signifikan secara simultan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja). Taraf uji  $\alpha = 5\%$  dan derajat kebebasan,  $df = n - k - 1$

Dalam penelitian ini perhitungan uji F menggunakan program SPSS 22.0.

Dari hasil pengujian F akan diperoleh:

- a) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel} (k, n-k-1)$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja.
- b) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel} (k, n-k-1)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara tidak ada pengaruh secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja.
- Atau  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak apabila signifikansi  $> 0,05$ , dan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima apabila signifikansi  $\leq 0,05$ .

### 3). Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel-variabel bebas (X1 dan X2) secara bersama-sama.

Rumus perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ):

$$R^2 = \frac{b_1 \sum yx_1 + b_2 \sum yx_2}{\sum y^2}$$

Dalam penelitian ini perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) menggunakan program SPSS 22.0.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2005.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung. PT. Refika Aditama, 2007.
- Arikunto Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi II. Rineka Cipta, Jakarta, 2003.
- Dessler G, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenhallindo, 2003
- Foster, Bill Karen Seeker, *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Penerjemah : Ramlan, PPM, Jakarta, 2001.
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2003.
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Cetakan Ke-8, Bumi Aksara, Jakarta, 2006.
- Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta, 2004
- Indriyo Gitosudarmo & I Nyoman Sudita, *Perilaku Keorganisasian*. BPFE, Yogyakarta, 2006.
- James L. Pery and Annie Hondeghem, *Motivational In Public Management*. Oxford, 2008.
- Mathis, Robert L., John H Jackson, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Penerbit Salemba 4, 2002.
- Mas'ud, Fuad, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BP Universitas Diponegoro, Semarang, 2005.
- Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua, Yogyakarta, 2003.
- M. Fuad, *Pengantar Bisnis*, Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama, (2005:109).

- PurnomoJoko,PengaruhKepemimpinan,  
MotivasidanLingkunganKerjaTerhadapKinerjaPegawaiNegeriSipilPadaDinasK  
ehutanan Dan Perkebunan KabupatenJepara. Jurnal SDM, 2008.
- Simanjuntak, Payaman J,*ManajemendanEvaluasiKerja*. LembagaPenerbit FEUI,  
Jakarta, 2005.
- Robert L. Mathis, John H. Jackson,*Human Resource Management:  
ManajemenSumberDayaManusia*.Edisi 10. Jakarta: SalembaEmpat, 2006.
- Gouzaly, Saydam,*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung, Jakarta, 2004.
- Rivai, Veithzal,*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori  
Ke Praktik*. Edisi Pertama. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta,2006.
- Sedarmayanti,*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju,  
Jakarta, 2001.
- Sedarmayanti, SumberDayaManusiadanProduktifitasKerja, Bandung,  
PenerbitMandarMaju, 2007.
- Siagian, Sondang,*ManajemenSumberDayaManusia*. Cetakan 16. Jakarta,  
BumiAksara, 2008.
- Sofyandi, Herman,*ManajemenSumberDayaManusia*, EdisiPertama, CetakanPertama,  
GrahaIlmu, Yogyakarta, 2008.
- Sugiyono, *StatistikauntukPenelitian*. Alfabeta, Bandung, 2007.
- Suharsimi Arikanto, *Prosedur Penelitian Suatu Praktek*, Jakarta, Bina Aksara,  
(2003:113).
- T. Hani Handoko,*ManajemenPersonaliadanSumberDayaManusia*. Edisi 2, BPFE,  
Yogyakarta, 2008.
- T. Hani Handoko,*ManajemenPersonaliadanSumberDayaManusia*. BPFE,  
Yogyakarta, 2001.
- Umar, Husein,*RisetSumberdayaManusiaOrganisasi*.GamediaPustakaUtama.  
Jakarta, 2005.
- Wibowo, *ManajemenKinerja*. PT> Raja GrafindoParsada : Jakarta, 2007.

