

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA,  
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
DI PT. BAYU HUTAMA LESTARI**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**SHELLA NATASIA**

**20180500005**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

JUDUL LUAR



**FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG  
2023**

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA,  
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
DI PT. BAYU HUTAMA LESTARI**

**SKRIPSI**

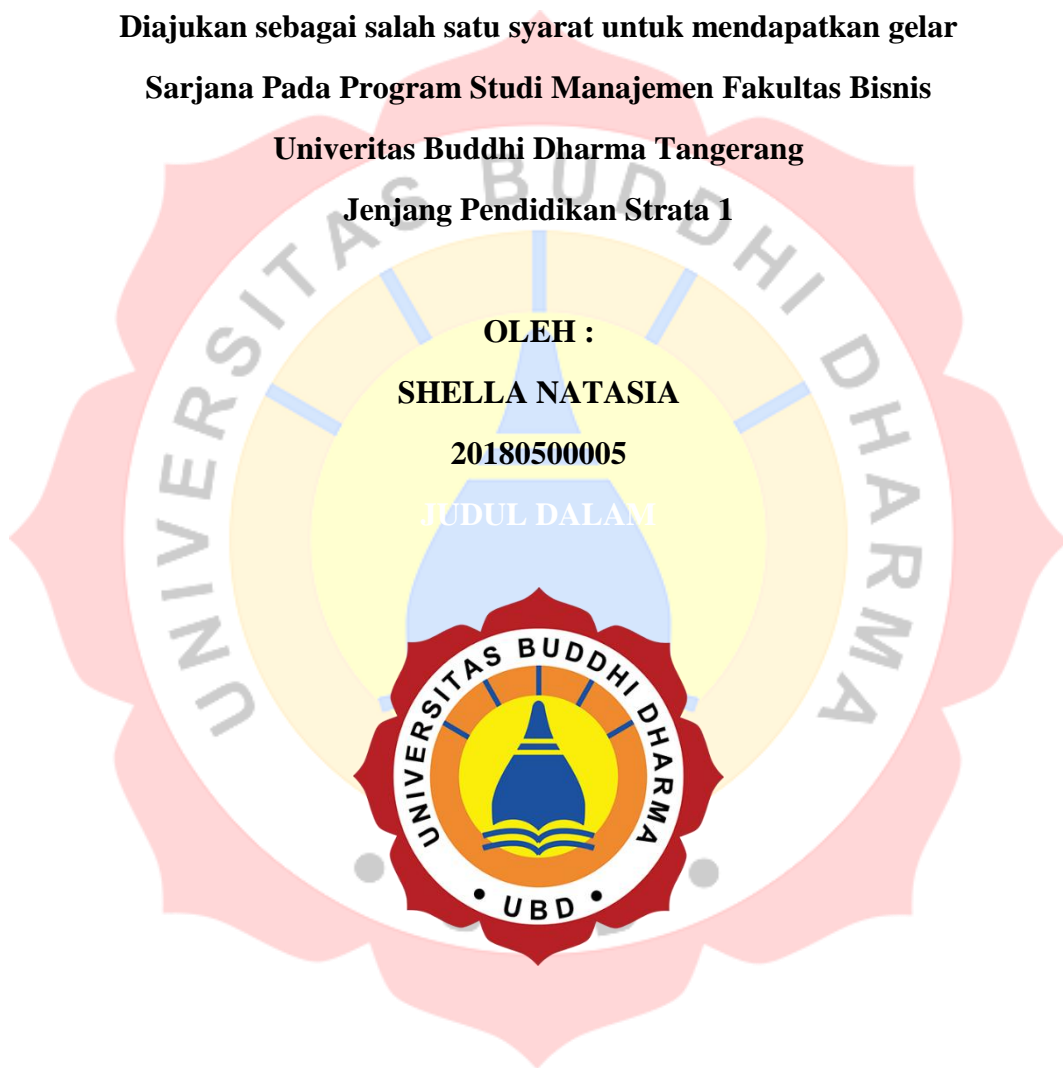
**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar  
Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis  
Univeritas Buddhi Dharma Tangerang  
Jenjang Pendidikan Strata 1**

**OLEH :**

**SHELLA NATASIA**

**20180500005**

**JUDUL DALAM**



**FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG  
2023**

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Shella Natasia  
NIM : 20180500005  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap  
Kinerja di PT. Bayu Utama Lestari

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 17 April 2023

Menyetujui,  
Pembimbing,

Mengetahui,  
Ketua Program Studi,



Diana Silaswara, S.E., M.M.  
NIDN : 234567755



Eso Hernawan, S.E., M.M.  
NIDN : 2345432

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap  
Kinerja di PT. Bayu Utama Lestari

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Shella Natasia

NIM : 20180500005

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M.)**.

Tangerang, 15 Juli 2023

Menyetujui,

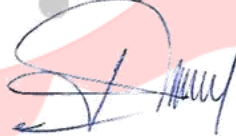
Pembimbing,



**Diana Silaswara, S.E., M.M.**  
NIDN : 234567755

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NIDN : 2345432



**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Diana Silaswara, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Shella Natasia

NIM : 20180500005

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia


Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja di PT. Bayu Utama Lestari

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,  
Pembimbing,



**Diana Silaswara, S.E., M.M.**  
NIDN : 234567755

Tangerang, 15 Juli 2023

Mengetahui,  
Ketua Program Studi,



**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NIDN : 2345432



UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Shella Natasia  
NIM : 20180500005  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja di PT. Bayu Utama Lestari

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat “**SANGAT MEMUASKAN**” oleh Tim Penguji pada hari Jumat, tanggal 11 Agustus 2023.

**Nama Penguji**

**Tanda Tangan**

Ketua Penguji : **Pujiarti, S.E., M.M.**  
NIDN : 0419096601



Penguji I : **Sonny Santosa, S.E., M.M., CHRP.**  
NIDN : 0428108409



Penguji II : **Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NIDN : 0410067609

Dekan Fakultas Bisnis,



**Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.**  
NIDN : 0427047303



## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, skripsi ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Buddhi Dharma maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original penelitian ini dibuat sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicatumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan dengan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti : buku, artikel, jurnal, data sekunder data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau rektor Universitas Buddhi Dharma yang di buktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbeneran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 28 Juli 2023

Yang membuat pernyataan,



Shella Natasia

NIM : 20180500005

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Dibuat oleh,

NIM : 20180500005  
Nama : Shella Natasia  
Jenjang Studi : Strata I (S1)  
Jurusan : Manajemen  
Perminatn : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini meyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah kami yang berjudul: **“Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja di PT. Bayu Hutama Lestari”**, beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 28 Juli 2023

Penulis,



Shella Natasia

NIM : 20180500005



**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA,  
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
DI PT. BAYU HUTAMA LESTARI**

**ABSTRAK**

Penelitian ini ialah untuk mengetahui hasil dari permasalahan yang terjadi di PT. Bayu Utama Lestari, terutama dalam permasalahan terkait pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pada PT. Bayu Utama Lestari. Penelitian ini ditujukan juga mencari solusi atau cara mengatasi permasalahan motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pada PT. Bayu Utama Lestari. Hasil pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner sebanyak 100 responden.

Pengujian sumber data yang digunakan adalah dengan metode kuantitatif terdapat 133 populasi, dan data karyawan diambil dengan sampel sebanyak 100 karyawan yang sudah diolah dengan menggunakan rumus slovin, serta juga pengolahan data digunakan dengan program SPSS 18.

Dijelaskan koefisien 0,654, R square 0,528 dan adjusted R square 0,510. Serta ditentukan oleh Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompensasi (X3), memiliki pengaruh 52,8% terhadap Kinerja (Y). sedangkan sisanya ( $100 - 52,8\% = 47,2\%$ ) dipengaruhi faktor lainnya. Nilai t hitung Motivasi (X1)  $6,582 >$  dari t tabel 1,660, hipotesis yang diajukan H1 diterima atau H0 tidak diterima. Nilai t hitung Lingkungan Kerja (X2)  $5,659 >$  dari t tabel 1,660, hipotesis yang diajukan H2 diterima atau H0 tidak diterima. Nilai t hitung Kompensasi (X3)  $3,579 >$  dari t tabel 1,660, hipotesis yang diajukan H3 diterima atau H0 tidak diterima. Dari uji f didapatkan f hitung 23,973 dan nilai f tabel 2,70 dengan nilai sig 0,000. Maka H0 ditolak dan H4 diterima, yang berarti Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

**Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kinerja**

**INFLUENCE OF MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT,  
AND COMPENDATION ON PERFORMANCE  
AT PT. BAYU HUTAMA LESTARI**

**ABSTRACT**

*This research is to find out the results of the problems that occur at PT. Bayu Hutama Lestari, especially in issues related to the influence of motivation, work environment and compensation on performance at PT. Bayu Hutama Lestari. This research is also aimed at finding solutions or ways to overcome the problems of motivation, work environment and compensation for performance at PT. Bayu Hutama Lestari. The results of data collection were carried out by distributing questionnaires to 100 respondents.*

*Testing the data source used was a quantitative method, there were 133 populations, and employee data was taken from a sample of 100 employees which had been processed using the Slovin formula, and data processing was also used with the SPSS 18 program.*

*The coefficient is explained as 0.654, R square 0.528 and adjusted R square 0.510. And determined by Motivation (X1), Work Environment (X2), and Compensation (X3), it has a 52.8% influence on Performance (Y). while the remainder ( $100 - 52.8\% = 47.2\%$ ) is influenced by other factors. The calculated t value of Motivation (X1) is  $6.582 >$  from the t table 1.660, the hypothesis proposed by H1 is accepted or H0 is not accepted. The calculated t value for Work Environment (X2) is  $5.659 >$  from the t table 1.660, the hypothesis proposed by H2 is accepted or H0 is not accepted. Compensation calculated t value (X3)  $3.579 >$  from t table 1.660, the proposed hypothesis H3 is accepted or H0 is not accepted. From the f test, the calculated f is 23.973 and the f table value is 2.70 with a sig value of 0.000. So H0 is rejected and H4 is accepted, which means that Motivation (X1), Work Environment (X2), and Compensation (X3) simultaneously have a significant effect on Performance.*

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

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas kasih dan karunia-Nya yang telah memberikan penulis kekuatan dan kelancaran dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja di PT. Bayu Utama Lestari”.

Pembuatan skripsi ini merupakan kewajiban bagi seluruh mahasiswa/mahasiswi sebagai salah satu syarat untuk mencapai sarjana di Universitas Budhhi Dharma – Tangerang.

Banyak rintangan dan hambatan yang ditemui oleh penulis selama menyusun dan membuat skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dan bimbingan dari pihak lain. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga terselesaikannya skripsi ini, terutama kepada :

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., B.K.P. selaku Rektor Universitas Budhhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Budhhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen (S1) Fakultas Bisnis Universitas Budhhi Dharma.

4. Ibu Diana Silaswara, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing materi yang telah banyak membantu memberikan bimbingan serta arahan demi terwujudnya skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tidak ternilai harganya.
6. Bapak Rizal Suparlim selaku Direktur Utama PT. Bayu Utama Lestari yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
7. Kepada keluarga tercinta yang selalu mendoakan dan memotivasi yaitu mama, koko – koko, keponakan, dan masih banyak lagi yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya, sehingga penulis dapat penyusunan skripsi ini dan terselesaikan dengan baik.
8. Kepada teman seperjuangan yaitu Rofi Apriliani, Elitha Prastica, Kresna Pannavira, Wilson Liukarya, dan dari karyawan PT. Bayu Utama Lestari yaitu cici Keke Utamy, serta juga teman yang sangat membantu dari awal sampai skripsi ini selesai yaitu Sugita Junadi Susanto yang banyak memberikan bantuan secara moril, semangat, waktu dan dukungan yang diberikan kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
9. Kepada semua karyawan PT. Bayu Utama Lestari dan kepada semua karyawan Bayu Group, serta pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.

Penulis menyadari bahwa penyusunan laporan penelitian ini masih jauh dari kata sempurna baik dari bentuk penyusunan maupun materinya. Oleh karena itu penulis mengharapkan kepada pembaca agar dapat menuangkan kritik dan saran yang membangun guna memberikan arahan yang baik pada laporan penelitian ini dan melakukan perbaikan untuk menyusun laporan berikutnya.

Penulis ucapkan terima kasih dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis selanjutnya dan pembaca semuanya.

Tangerang, 28 Juli 2023

Penyusun

NIM : 20180500005

Shella Natasia

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL LUAR</b>	
<b>JUDUL DALAM</b>	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI</b>	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING</b>	
<b>REKOMENDASIKELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI</b>	
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN</b>	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH</b>	
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Rumusan Masalah .....	8
D. Tujuan Penelitian.....	9
E. Manfaat Penelitian.....	9
F. Sistematika Penulisan Skripsi .....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>12</b>
A. Gambaran Umum Teori.....	12
1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2. Motivasi.....	14
3. Lingkungan Kerja.....	17
4. Kompensasi .....	20
5. Kinerja.....	22

B. Penelitian Pendahuluan .....	25
C. Kerangka Pemikiran .....	26
D. Perumusan Hipotesis .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
A. Jenis Penelitian .....	28
B. Objek Penelitian .....	28
1. Profil Perusahaan.....	28
2. Visi dan Misi Perusahaan.....	29
3. Struktur Perusahaan.....	30
C. Jenis dan Sumber Data .....	31
1. Data Primer .....	31
2. Data Sekunder .....	31
D. Populasi dan Sample .....	32
1. Populasi .....	32
2. Sample .....	32
E. Teknik Pengumpulan Data .....	32
F. Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	34
G. Teknik Analisis Data .....	37
1. Uji Asumsi Klasik.....	37
2. Uji Hipotesis.....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>44</b>
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	44
1. Jenis kelamin.....	44
2. Usia.....	45
B. Deskripsi Variabel .....	46
1. Uji Frekuensi Variabel Motivasi ( $X_1$ ).....	46
2. Uji Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ).....	52
3. Uji Frekuensi Variabel Kompensasi ( $X_3$ ).....	61
4. Uji Frekuensi Variabel Kinerja (Y).....	69
C. Uji Asumsi Klasik .....	75
1. Uji Reliabilitas dan Validitas .....	75

2. Uji Normalitas .....	84
3. Uji Multikoleniaritas .....	86
4. Uji Heteroskedasitas .....	87
D. Uji Hipotesis.....	88
1. Uji Koefisien Determinasi (R square).....	88
2. Uji T .....	90
3. Analisis Regresi Berganda .....	93
4. Uji F.....	94
E. Pembahasan .....	95
1. Hasil penelitian motivasi secara individual terhadap kinerja.....	95
2. Hasil penelitian lingkungan kerja secara individual terhadap kinerja	95
3. Hasil penelitian kompensasi secara individual terhadap kinerja.....	96
4. Hasil penelitian motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi secara bersamaan terhadap kinerja.....	96
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>97</b>
A. Kesimpulan.....	97
B. Saran .....	99
1. Saran bagi perusahaan .....	99
2. Saran bagi peneliti selanjutnya.....	99
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>100</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>103</b>
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	26
Gambar III.1 Struktur Organisasi.....	30
Gambar IV.1 P-Plot.....	84
Gambar IV.2 Scatterplot .....	87

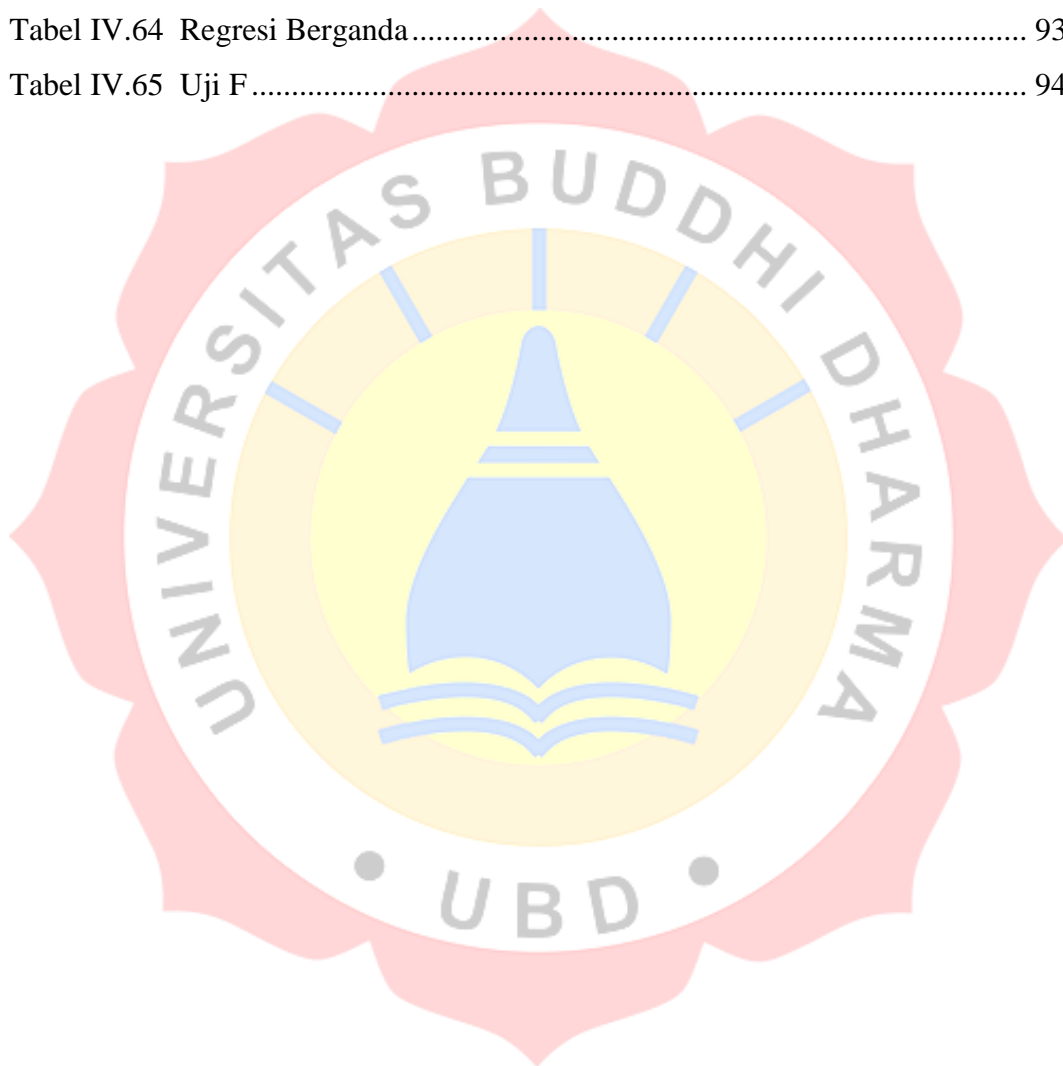


## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Persentase Penjualan.....	6
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel III.1 Variabel Penelitian.....	34
Tabel IV.1 Jenis Kelamin.....	44
Tabel IV.2 Usia.....	45
Tabel IV.3 Pendapat Terkait Variabel $X_1$ Pernyataan 1.....	46
Tabel IV.4 Pendapat Terkait Variabel $X_1$ Pernyataan 2.....	46
Tabel IV.5 Pendapat Terkait Variabel $X_1$ Pernyataan 3.....	47
Tabel IV.6 Pendapat Terkait Variabel $X_1$ Pernyataan 4.....	47
Tabel IV.7 Pendapat Terkait Variabel $X_1$ Pernyataan 5.....	48
Tabel IV.8 Pendapat Terkait Variabel $X_1$ Pernyataan 6.....	49
Tabel IV.9 Pendapat Terkait Variabel $X_1$ Pernyataan 7.....	49
Tabel IV.10 Pendapat Terkait Variabel $X_1$ Pernyataan 8.....	50
Tabel IV.11 Pendapat Terkait Variabel $X_1$ Pernyataan 9.....	50
Tabel IV.12 Pendapat Terkait Variabel $X_1$ Pernyataan 10.....	51
Tabel IV.13 Pendapat Terkait Variabel $X_2$ Pernyataan 1.....	52
Tabel IV.14 Pendapat Terkait Variabel $X_2$ Pernyataan 2.....	53
Tabel IV.15 Pendapat Terkait Variabel $X_2$ Pernyataan 3.....	54
Tabel IV.16 Pendapat Terkait Variabel $X_2$ Pernyataan 4.....	55
Tabel IV.17 Pendapat Terkait Variabel $X_2$ Pernyataan 5.....	56
Tabel IV.18 Pendapat Terkait Variabel $X_2$ Pernyataan 6.....	57
Tabel IV.19 Pendapat Terkait Variabel $X_2$ Pernyataan 7.....	57
Tabel IV.20 Pendapat Terkait Variabel $X_2$ Pernyataan 8.....	58
Tabel IV.21 Pendapat Terkait Variabel $X_2$ Pernyataan 9.....	59
Tabel IV.22 Pendapat Terkait Variabel $X_2$ Pernyataan 10.....	60
Tabel IV.23 Pendapat Terkait Variabel $X_3$ Pernyataan 1.....	61
Tabel IV.24 Pendapat Terkait Variabel $X_3$ Pernyataan 2.....	61
Tabel IV.25 Pendapat Terkait Variabel $X_3$ Pernyataan 3.....	62
Tabel IV.26 Pendapat Terkait Variabel $X_3$ Pernyataan 4.....	63

Tabel IV.27	Pendapat Terkait Variabel $X_3$ Pernyataan 5.....	64
Tabel IV.28	Pendapat Terkait Variabel $X_3$ Pernyataan 6.....	65
Tabel IV.29	Pendapat Terkait Variabel $X_3$ Pernyataan 7.....	65
Tabel IV.30	Pendapat Terkait Variabel $X_3$ Pernyataan 8.....	66
Tabel IV.31	Pendapat Terkait Variabel $X_3$ Pernyataan 9.....	67
Tabel IV.32	Pendapat Terkait Variabel $X_3$ Pernyataan 10.....	68
Tabel IV.33	Pendapat Terkait Variabel Y Pernyataan 1.....	69
Tabel IV.34	Pendapat Terkait Variabel Y Pernyataan 2.....	70
Tabel IV.35	Pendapat Terkait Variabel Y Pernyataan 3.....	71
Tabel IV.36	Pendapat Terkait Variabel Y Pernyataan 4.....	71
Tabel IV.37	Pendapat Terkait Variabel Y Pernyataan 5.....	72
Tabel IV.38	Pendapat Terkait Variabel Y Pernyataan 6.....	73
Tabel IV.39	Pendapat Terkait Variabel Y Pernyataan 7.....	73
Tabel IV.40	Pendapat Terkait Variabel Y Pernyataan 8.....	74
Tabel IV.41	Pendapat Terkait Variabel Y Pernyataan 9.....	74
Tabel IV.42	Pendapat Terkait Variabel Y Pernyataan 10.....	75
Tabel IV.43	Case Processing Summary Motivasi ( $X_1$ ).....	76
Tabel IV.44	Uji Reliabilitas Motivasi ( $X_1$ ).....	76
Tabel IV.45	Uji Validitas Motivasi ( $X_1$ ).....	77
Tabel IV.46	Case Processing Summary Lingkungan Kerja ( $X_2$ ).....	78
Tabel IV.47	Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja ( $X_2$ ).....	78
Tabel IV.48	Uji Validitas Lingkungan Kerja ( $X_2$ ).....	79
Tabel IV.49	Case Processing Summary Kompensasi ( $X_3$ ).....	79
Tabel IV.50	Uji Reliabilitas Kompensasi ( $X_3$ ).....	80
Tabel IV.51	Uji Validitas Kompensasi ( $X_3$ ).....	81
Tabel IV.52	Case Processing Summary Kinerja (Y).....	82
Tabel IV.53	Uji Reliabilitas Kinerja (Y).....	82
Tabel IV.54	Uji Validitas Kinerja (Y).....	83
Tabel IV.55	Kolmogorov-Smirnov.....	85
Tabel IV.56	Multikoleniaritas.....	86
Tabel IV.57	Koefisien Determinasi (R Square) Motivasi ( $X_1$ ).....	88

Tabel IV.58 Koefisien Determinasi (R Square) Lingkungan Kerja (X2) .....	88
Tabel IV.59 Koefisien Determinasi (R Square) Kompensasi (X3).....	89
Tabel IV.60 Koefisien Determinasi (R Square).....	89
Tabel IV.61 Uji T Motivasi (X1) .....	90
Tabel IV.62 Uji T Lingkungan Kerja (X2) .....	91
Tabel IV.63 Uji T Kompensasi (X3).....	92
Tabel IV.64 Regresi Berganda.....	93
Tabel IV.65 Uji F.....	94



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuisisioner
- Lampiran 2. Variabel X1 (Motivasi)
- Lampiran 3. Variabel X2 (Lingkungan Kerja)
- Lampiran 4. Variabel X3 (Kompensasi)
- Lampiran 5. Variabel Y (Kinerja)
- Lampiran 6. Tabulasi Kuesioner Motivasi (X1)
- Lampiran 7. Tabulasi Kuesioner Lingkungan Kerja (X2)
- Lampiran 8. Tabulasi Kuesioner Kompensasi (X3)
- Lampiran 9. Tabulasi Kuesioner Kinerja (Y)
- Lampiran 10. Tabel r untuk  $df = 1 - 200$
- Lampiran 11. Tabel distribusi T = 1 - 200
- Lampiran 12. Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05
- Lampiran 13. Data 100 Responden
- Lampiran 14. Daftar Wawancara

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi perusahaan karena mereka mempunyai akal, pikiran, bakat, kreativitas, dan juga tenaga yang dibutuhkan untuk mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Semakin baik karyawan tersebut di dalam suatu perusahaan maka akan berpengaruh baik juga untuk perusahaan tempat mereka bekerja, dan demikian sebaliknya, semakin buruk karyawan tersebut di dalam suatu perusahaan akan semakin buruk pula perusahaan tersebut. Manajemen merupakan salah satu cara untuk mencapai tujuan yang kita inginkan, manajemen yang baik dan benar akan mudah terwujud jika kita memiliki karyawan-karyawan yang juga memiliki daya juang untuk memajukan perusahaan.

Motivasi adalah salah satu pendorong pemicu semangat bagi orang-orang yang membutuhkan faktor pendukung dari lingkungan sekitarnya, contohnya seperti motivasi atau semangat yang diberikan oleh atasan kepada bawahan atau karyawannya, dan adapula motivasi dan semangat yang diberikan oleh orang-orang terdekat yang seseorang itu kenal, contohnya seperti orang tua, saudara, atau juga pasangan. Motivasi juga merupakan salah satu faktor pendukung yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan. Tinggi rendahnya kinerja tenaga kerja yang dimiliki sebuah perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti motivasi kerja dari individu tersebut.

Motivasi juga adalah salah satu pendorong dan pemicu agar karyawan lebih bersemangat dalam mengerjakan sesuatu yang membuat perusahaan tempat ia bekerja lebih maju dan berkembang. Selain itu motivasi orang yang sering menjadi daya dorong seseorang untuk bergerak tidak selalu sama. Banyak diantara sumber daya manusia kesulitan untuk memberikan motivasi yang tepat untuk banyak orang. Pada dasarnya motivasi merupakan langkah-langkah untuk membuat seseorang menjadi lebih bersemangat dan tidak mengalami stress dalam bekerja serta juga tidak merasakan tertekan pada dirinya sendiri atas apa yang dialaminya, motivasi yang baik dan benar juga dapat mempengaruhi kesehatan serta psikologi seseorang.

Dengan memberi motivasi kepada para karyawan di PT. Bayu Utama Lestari maka kinerja para karyawan akan semakin membaik untuk kedepannya dan akan menimbulkan pengaruh yang lebih baik lagi juga untuk kedepannya bagi PT. Bayu Utama Lestari, serta tidak hanya itu dengan memberi motivasi kepada para karyawan yang kurang memiliki daya juang atau kurangnya motivasi dari rekan kerja dan juga dari atasan dalam bekerja, perusahaan juga akan mendapat pengaruh baik dari pemberian motivasi tersebut, diantaranya ialah perusahaan akan mendapatkan karyawan-karyawan yang daya juang atau motivasi dalam bekerja untuk memajukan perusahaan lebih lagi dari yang sebelumnya juga perusahaan dapat mengambil sisi positif dari dampak tersebut ialah semakin banyak karyawan di PT. Bayu Utama Lestari yang termotivasi semakin baik juga pencapaian-pencapaian yang sebelumnya belum pernah dicapai oleh karyawan-karyawan di PT. Bayu Utama Lestari.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana seseorang atau karyawan bekerja untuk perusahaan, lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja dimana tempat tersebut dirasa sangat nyaman, kondusif, serta karyawan dapat bekerja secara optimal, sehingga sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan tersebut. Lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor pendukung agar kinerja karyawan menjadi lebih baik. Tetapi tidak hanya lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja tapi juga lingkungan didalam satu departemen atau divisi juga sangat mempengaruhi, dikarenakan lingkungan satu departemen atau divisi adalah lingkungan yang paling terdekat dan berada disekeliling kita setiap harinya.

Selain orang-orang yang berada didalam suatu perusahaan tersebut ada faktor lain yang mempengaruhi menurunnya atau kurangnya kinerja seorang karyawan, diantaranya yaitu tempat karyawan tersebut bekerja, misalkan seperti kebersihan, keamanan, suhu udara sekitar, sirkulasi udara, penerangan, suara-suara atau kebisingan yang dapat menimbulkan menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja dan juga hal-hal buruk yang membuat karyawan tidak bisa mengerjakan pekerjaannya dengan optimal dan maksimal.

Di PT. Bayu Utama Lestari dalam hal lingkungan kerja ada beberapa masalah yang sangat mempengaruhi karyawan-karyawan dalam bekerja sehari-hari, diantaranya adalah kebisingan yang ditimbulkan oleh suara-suara mesin pengisian gas yang berada tepat disebelah kantor tempat para karyawan-karyawan PT. Bayu Utama Lestari bekerja, dan ada pula masalah dalam kebersihan juga udara-udara sekitar yang cukup buruk diakibatkan oleh truk-



truk pengangkut barang yang sering kali keluar masuk disekitaran kantor tempat karyawan-karyawan PT. Bayu Utama Lestari bekerja.

Manajemen kompensasi merupakan sebuah proses pengolahan pemberian penghargaan, biasanya dengan mempertimbangkan faktor bobot pekerjaan, kinerja, dan masa kerja. Kompensasi disini diartikan sebagai apa yang seseorang terima atau dapatkan dari usaha dan kerja kerasnya. Kompensasi diberikan kepada karyawan yang memiliki upaya untuk lebih baik lagi ke depannya, tidak jarang karyawan yang diberikan kompensasi oleh perusahaan untuk keperluannya dalam sehari-hari, contohnya upah atau gaji besar, insentif atau bonus disaat karyawan tersebut mencapai suatu yang ditargetkan oleh atasan, tunjangan atau terkadang diberikan uang jaminan hari tua, atau juga uang pension bagi karyawan yang memiliki kinerja lebih baik dari yang lain, dan juga biasanya diberikan fasilitas seperti kendaraan maupun rumah dinas untuk bekerja.

Di PT. Bayu Utama Lestari kompensasi dalam bekerja juga memiliki perbedaan karyawan satu dengan yang lain contohnya seperti di devisi atau bagian penagihan, karyawan yang menagih hutang kepada customer di PT. Bayu Utama Lestari hanya diberikan fasilitas penggantian uang *transport* (bensin). Tetapi untuk devisi atau bagian *purchasing* (pemesanan dan pembelian) peralatan serta perlengkapan yang dibutuhkan di perusahaan mendapatkan fasilitas 1 unit motor untuk membeli beberapa peralatan dan perlengkapan yang dibutuhkan diperusahaan tersebut, antara devisi penagihan dengan devisi *purchasing* tidak mendapatkan adil yang sama terutama untuk

dibagian devisi penagihan tidak mendapatkan fasilitas motor dari perusahaan hanya mendapatkan penggantian uang bensin saja.

Kinerja karyawan dalam bekerja selalu menjadi faktor utama bagi perusahaan tempat mereka bekerja, manajemen kinerja memberikan pengaruh sebagai kekuatan pendorong yang mampu memberikan percepatan. Kinerja seorang karyawan juga harus dinilai dari hasil-hasil pekerjaannya selama ia bekerja diperusahaan tersebut, tidak hanya dari seberapa usahanya dalam memajukan perusahaan, tetapi bisa juga dinilai dari banyaknya pekerjaan atau proyek-proyek dengan perusahaan lain yang dikerjakan dan berhasil diselesaikan dengan baik, dan juga perusahaan mendapatkan keuntungan dari hasil pekerjaan karyawan tersebut, itu juga salah satu cara untuk menilai kinerja karyawan disuatu perusahaan. Selain penilaian kinerja karyawan, pihak perusahaan juga dapat mengevaluasi serta memberi masukan maupun solusi kepada karyawan agar ke depannya karyawan-karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut bisa semakin berkembang serta memajukan perusahaan lebih baik lagi. Mengevaluasi kinerja karyawan perusahaan juga bermanfaat bagi karyawan dan bagi perusahaan.

Di PT. Bayu Utama Lestari kinerja karyawan juga diukur dari seberapa banyak usaha karyawan tersebut dalam memajukan dan membuat perusahaan PT. Bayu Utama Lestari menjadi lebih berkembang lagi. Dan juga di PT. Bayu Utama Lestari kinerja karyawan diukur juga dari seberapa besar karyawan tersebut dapat membuat penjualan disetiap tahunnya selalu meningkat.

Berikut ini persentase penjualan 5 tahun belakangan yang dicapai oleh karyawan-karyawan di PT. Bayu Utama Lestari.

**Tabel I.1**  
**Persentase Penjualan**

Tahun	Presentase
2018	63,5%
2019	73,1%
2020	28%
2021	160%
2022	144,7%

Sumber: PT. Bayu Utama Lestari

Di tahun 2018 penjualan barang di PT. Bayu Utama Lestari berada di persentase target 63,5% , di tahun 2019 naik mencapai 73,1% , berikutnya di tahun 2020 PT. Bayu Utama Lestari mengalami banyak sekali penurunan hingga pencapaian 28% saja yang diakibatkan oleh pandemic covid-19 yang sangat membuat PT. Bayu Utama Lestari menurut begitu drastis persentase pencapaian target penjualannya, kemudian di tahun 2021 PT. Bayu Utama Lestari kembali bangkit dari keterpurukan dan pencapaian target 160%, dan di tahun 2022 PT. Bayu Utama Lestari memiliki pencapaian target 144,7%, memang sedikit menurun dibandingkan dengan tahun 2021, yang diakibatkan oleh banyaknya perusahaan-perusahaan yang terdampak juga oleh masa perpindahan era covid-19 dan masa *new normal* saat ini juga adanya politik yang sedang banyak dibicarakan oleh masyarakat sekitar dan juga berdampak

pada persentase penjualan barang di PT. Bayu Utama Lestari. PT. Bayu Utama Lestari merupakan perusahaan trading dan pertambangan yang berorientasi untuk meningkatkan dan mengembangkan industri batubara Indonesia. Melalui wilayah operasi yang tersebar di Sumatera, Jambi, Bengkulu dan Kalimantan, kegiatan PT. Bayu Utama Lestari mencakup eksplorasi, penambangan, serta pemasaran dari komoditas batubara. PT. Bayu Utama Lestari membentuk beberapa usaha kerjasama dengan mitra lokal untuk dapat memanfaatkan cadangan yang ada menjadi tambang yang menghasilkan keuntungan.

PT. Bayu Utama Lestari adalah sebuah perusahaan yang didirikan pada awal tahun 2011 dan berbadan hukum, bergerak di bidang perdagangan dan pertambangan, khususnya pengangkutan dan penjualan batubara berkualitas dengan sistem manajemen yang baik. PT. Bayu Utama Lestari mendistribusikan batubara dengan berbagai jenis spesifikasi mulai dari *low* kalori, *medium* kalori hingga *high* kalori. Dimana telah teruji kelayakan di laboratorium.

Visi : Menjadi salah satu perusahaan di pertambangan dan perdagangan batubara yang terdepan dan unggul dalam kualitas dan pelayanan.

Misi : Memberikan jaminan pasokan dan berkesinambungan dan fokus terhadap pertumbuhan yang berkelanjutan dan menjadi perusahaan yang memasok batubara secara nasional, sehingga dapat memberikan kontribusi pengembangan ekonomi nasional.

Untuk dapat mengetahui lebih lanjut bagaimana motivasi, semangat, dan stress bekerja, maka penulis akan membahasnya dalam skripsi yang berjudul **“Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja di PT. Bayu Utama Lestari”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kurangnya motivasi kerja pada karyawan PT. Bayu Utama Lestari yang harus ditingkatkan.
2. Kurangnya kerja sama tim dilingkungan kerja yang tidak saling mendukung antar sesama rekan kerja.
3. Kurangnya apresiasi yang diberikan atasan kepada bawahan sehingga berdampak pada kinerja karyawan.
4. Variabel mana yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bayu Utama Lestari.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bayu Utama Lestari?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bayu Utama Lestari?

3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bayu Utama Lestari?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Bayu Utama Lestari?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bayu Utama Lestari.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bayu Utama Lestari.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bayu Utama Lestari.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Bayu Utama Lestari?

#### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat membantu penulis menyelesaikan tugas akhir (skripsi), serta dapat menambah ilmu dan pengalaman yang mungkin

sebelumnya tidak dimiliki oleh penulis, serta penulis juga mendapatkan membantu karyawan-karyawan yang selama ini tidak dapat menyampaikan pendapat dan keresahannya terhadap atasannya selama ini.

## 2. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini dapat membantu pembaca dalam mencari sumber-sumber atau bahan-bahan untuk menyelesaikan tugas akhir (skripsi), serta pembaca juga dapat mengambil ilmu yang ditulis dalam hasil penelitian ini.

## 3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan untuk kedepannya, serta dapat menjadi wadah atau sarana bagi karyawan di perusahaan tersebut yang selama tidak dapat menyampaikan keluh kesahnya atau pendapatnya terhadap permasalahan yang ia alami, baik permasalahan terhadap sesama teman kerja atau pun terhadap atasan mereka.

## **F. Sistematika Penulisan Skripsi**

Dalam penulisan skripsi ini, berisi mengenai gambaran secara singkat tentang suatu materi skripsi. Dimana secara garis besar materi skripsi ini dibagi menjadi 5 (lima) bab, yaitu sebagai berikut:

### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Pada bab 1 ini berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

**BAB 2 : LANDASAN TEORI**

Pada bab 2 ini peneliti membahas mengenai teori-teori motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja, dan juga membahas variable-variable yang berkaitan dengan motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja.

**BAB 3 : METODE PENELITIAN**

Pada bab 3 ini didalamnya berisikan pembahasan mengenai jenis penelitian, metode penelitian, jenis data, populasi, sampel, metode pengumpulan data, serta analisis data. Dengan demikian akan digunakan dalam penulisan skripsi ini.

**BAB 4 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab 4 ini penulis akan melakukan pengujian terhadap hasil dengan objek dan metode penelitian dengan objek serta juga metode penelitian yang sudah ditetapkan motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja.

**BAB 5 : P ENUTUP**

Bab ini berisi, kesimpulan, implikasi dan saran.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Gambaran Umum Teori**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **a. Pengertian Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen memiliki banyak jenis dan banyak pula artinya, dapat diartikan sebagai suatu ilmu ataupun juga seni yang mengatur serta melaksanakan sumber daya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan. Sedangkan manajemen sumber daya manusia ialah suatu faktor penting dalam organisasi guna mencapai keberhasilan dalam suatu rencana untuk kedepannya. Sumber daya manusia tidak terlepas dari karyawan-karyawan yang turut bekerja sama memajukan perusahaan serta turut berpartisipasi dalam setiap rencana mengembangkan perusahaan.

Menurut Griffin dalam buku milik (Simbolon, 2022) yang menjelaskan bahwa manajemen ialah sebuah proses perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian, pengontrol sumber daya guna mencapai tujuan secara efektif dan juga efisien.

Menurut Ahli Wandi Sari dalam buku milik (Simbolon, 2022) yang menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia ialah ilmu dan seni yang membuat seseorang mau dan juga bersedia untuk bekerja guna mencapai tujuan yang dirumuskan berasama oleh sebab itu konsep

manajemen didasari oleh pengetahuan, kemampuan untuk menganalisis, kondisi, sumber daya manusia yang ada dan cara yang tepat untuk melaksanakan kegiatan yang terkait”.

## **b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan dalam jurnal milik (Efrem, 2022) fungsi manajemen sumber daya manusia ialah:

### **a) Perencanaan**

Merupakan hal pertama yang dilakukan sebelum menjalankan organisasi. Dalam proses ini ditentukan tujuan organisasi, strategi untuk mencapai tujuan tersebut, berapa banyak sumber daya yang dibutuhkan, sampai menentukan standar kesuksesan dari tujuan yang telah ditetapkan diawal.

### **b) Pengorganisasian**

Tahap ini mulai mengalokasikan sumber daya yang dimiliki organisasi agar dapat melaksanakan hal-hal yang diatur dalam perencanaan dengan baik, efektif, dan efisien.

### **c) Pengendalian**

Semua fungsi sebelumnya tidak akan berjalan berada pada jalur yang benar (*on the right track*) jika tidak ada pengawasan. Hal utama dari fungsi ini adalah agar tidak terjadi penyimpangan atau hal-hal yang tidak sesuai dengan perencanaan.

## 2. Motivasi

### a. Pengertian Motivasi

Menurut Prof.Dr.H.Suparyadi dalam buku milik (Silaswara *et al.*, 2021) yang menjelaskan bahwa motivasi ialah hal paling penting dalam membangun semangat karyawan untuk melakukan pekerjaan dalam suatu perusahaan.

Menurut Wood *et.al* yang tertulis dalam buku Doni Juni Priansa dalam jurnal (Artajaya, 2020) yang menjelaskan bahwa: “Motivasi menggambarkan kekuatan seseorang yang menjelaskan bagaimana tingkat, arah, serta upaya dalam melakukannya”.

### b. Tujuan Motivasi

- 1) Memperbaiki moral dan tingkat kepuasan karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan kerja.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik.
- 7) Terbentuk loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Menumbuhkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
- 9) Efisiensi penggunaan alat dan bahan baku.

### c. Faktor-Faktor Motivasi

Menurut teori milik Saydam dalam Kadarisman dalam buku milik (Silaswara *et al.*, 2021) faktor faktor motivasi dibedakan menjadi dua yaitu:

#### 1) Faktor Internal

- a) Kematangan pribadi.
- b) Tingkat pendidikan.
- c) Keinginan dan harapan pribadi.
- d) Kebutuhan.
- e) Kepuasan kerja.

#### 2) Faktor External

- a) kondisi lingkungan kerja
- b) kompensasi yang memadai
- c) supervisi yang baik
- d) ada jaminan karir
- e) status dan tanggung jawab
- f) peraturan yang fleksibel

### d. Indikator Motivasi

Menurut (Hasibuan dan Munasib, 2020) yang ditulis dalam bukunya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawanada 10 indikator dalam motivasi yaitu:

- 1) Kerja keras
- 2) Ambisius
- 3) *Planning* (merencanakan)
- 4) Jabatan
- 5) Orientasi dalam bekerja
- 6) Usaha untuk maju
- 7) Bersungguh-sungguh dalam bekerja
- 8) Tekanan
- 9) Pemilihan Rekan dalam bekerja
- 10) Pemanfaatan waktu

e. **Hubungan Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y)**

Menurut Hasibuan, dalam jurnal (Bukhari dan Pasaribu, 2019) menjelaskan bahwa motivasi adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang baik berasal dari dalam dan dari luar dirinya sendiri agar dapat melakukan sesuatu pekerjaan dengan rasa semangat yang tinggi.

Serta juga dalam motivasi sangat banyak kaitannya dengan kinerja diantaranya ialah dengan motivasi karyawan yang bekerja akan lebih giat dalam menyelesaikan semua pekerjaannya dengan benar dan tepat pada waktunya.

### **3. Lingkungan Kerja**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Sedamayanti dalam buku (Ahmadi dan Hardiyanto, 2021) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas serta bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar karyawan bekerja, serta pengaturan kerja yang baik sebagai seorang karyawan maupun sebagai kelompok.

Menurut Nitisemito dalam buku (Ahmadi dan Hardiyanto, 2021) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang berada disekitar pekerja yang mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugas – tugasnya.

#### **b. Jenis – jenis lingkungan kerja**

Menurut Sedamayanti dalam Norianggono, Hamid, dan Ruhana dalam jurnal milik (Erwin, 2020) membagi lingkungan kerja menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik.

- a) 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 dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dan berada di dekat karyawan (kursi, meja dan sebagainya) dan lingkungan perantara (temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan sebagainya).

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

### c. Faktor – faktor lingkungan kerja

Menurut (Widyaningrum, 2019) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

#### 1. Faktor Individu

Faktor ini meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

#### 2. Faktor Tim

Faktor ini meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim

#### 3. Faktor Kondisi

Faktor ini meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

### d. Indikator lingkungan kerja

Menurut Sedamayanti dalam Norianggono, Hamid, dan Ruhana dalam jurnal (Efrem, 2022), Sedamayanti dalam jurnal (Setiawan,

2020), dan Sedamayanti dalam jurnal (Erwin, 2020) yang menjelaskan bahwa indikator motivasi ialah:

- 1) Kebisingan
- 2) Getaran
- 3) Bau-bauan
- 4) Pencahayaan
- 5) Suhu Udara
- 6) Kenyamanan
- 7) Hubungan antara atasan dengan bawahan
- 8) Hubungan antara sesama rekan kerja

e. **Hubungan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)**

Menurut jurnal milik (Ahiruddin, 2020) menjelaskan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa menjadi lebih nyaman bekerja, kenyamanan itu juga tentunya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, dan juga sebaliknya pula, ketidaknyamanan lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan bisa berdampak bagi menurunnya kinerja dari karyawan itu sendiri. Serta tidak hanya itu lingkungan kerja juga sangat berpengaruh bagi karyawan yang bekerja disekitaran lingkungan tersebut.



#### **4. Kompensasi**

##### **a. Pengertian kompensasi**

Menurut Widodo dalam jurnal milik (Desyanah, 2022) yang menjelaskan bahwa kompensasi ialah pembayaran dengan berbentuk manfaat juga insentif sehingga dapat memotivasi karyawan agar lebih produktif dalam bekerja dan akan semakin meningkat kinerja karyawan itu sendiri.

Menurut Marwansyah dalam jurnal (Desyanah, 2022) yang menjelaskan bahwa kompensasi ialah penghargaan, imbal langsung atau tidak langsung, finansial atau non finansial, yang diberikan secara adil serta layak kepada karyawan, sebagai balasan atas partisipasinya terhadap tercapaian tujuan perusahaan.

##### **b. Tujuan kompensasi**

Menurut jurnal milik (Wati, 2020) yang menjelaskan bahwa tujuan kompensasi ialah untuk mendapatkan karyawan yang handal, mempertahankan karyawan yang sudah ada, meningkatkan produktifitas dalam bekerja, serta juga mendapatkan keunggulan yang kompetitif.

##### **c. Faktor- faktor kompensasi**

Ada enam faktor yang mempengaruhi kompensasi terhadap karyawan menurut Leon C. Megginso dalam jurnal milik (Wati, 2020):

- 1) Pemerintahan
- 2) Penawaraan bersama antar perusahaan dan karyawan
- 3) Standar serta biaya hidup karyawan
- 4) Ukuran perbandingan upah yang diterima
- 5) Permintaan dan persediaan
- 6) Kemampuan dalam membayar

**d. Indikator kompensasi**

Menurut Heriyati dalam jurnal (Sudiantini *et al.*, 2023) dan Hasibuan & Umar dalam jurnal (Efrem, 2022) Indikator kompensasi dibedakan menjadi 8 yaitu:

- 1) Bonus
- 2) Tunjangan
- 3) Gaji
- 4) Upah
- 5) Pengalaman dalam bekerja
- 6) Kenaikan gaji
- 7) Cuti kerja
- 8) Posisi jabatan dalam bekerja

**e. Hubungan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja (Y)**

Menurut jurnal milik (Sudiantini *et al.*, 2023) menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin besar pemberian kompensasi maka semakin besar juga

semangat kerja karyawan. Kompensasi adalah salah satu motivasi agar karyawan tetap menjaga kinerja dengan baik”.

## 5. Kinerja

### a. Pengertian kinerja

Menurut Wirawan dalam buku milik (Silaswara *et al.*, 2021) yang menjelaskan bahwa kinerja adalah fungsi atau indikator yang ada pada waktu tertentu saja dalam suatu keadaan.

Menurut Mangkunegara dalam buku milik (Silaswara *et al.*, 2021) yang menjelaskan bahwa hasil karya seseorang yang dibuat secara kualitas serta juga kuantitatif yang dilakukan seorang karyawan sesuai dengan tugasnya.

### b. Tujuan kinerja

Menurut buku milik (Silaswara *et al.*, 2021) yang menjelaskan bahwa tujuan kinerja adalah untuk memperbaiki serta juga meningkatkan kinerja seseorang melalui peningkatan kinerja dalam pekerjaan.

Dan secara rinci tujuan kinerja dikemukakan oleh Danang Sunyoto dalam buku milik (Silaswara *et al.*, 2021) diantaranya sebagai berikut:

- 1) Saling meningkatkan kepedulian antar karyawan.
- 2) Mencatat hasil kerja karyawan.

- 3) Memberi peluang pada karyawan untuk mendiskusikan ide dan mengapresiasi pendapatnya.
- 4) Mengartikan kembali sasaran – sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berkembang serta juga berprestasi.
- 5) Melihat kembali rencana pelaksanaan dan pengembangan sesuai kebutuhan pelatihan, rencana diklat, dan menyetujui rencana jika tidak ada hal – hal yang perlu diperbaiki.

**c. Faktor kinerja**

Menurut buku milik (Silaswara *et al.*, 2021), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu meliputi:

1) Motivasi

Keinginan karyawan untuk melakukan kegiatan dalam menghadapi suatu kondisi tertentu.

2) Lingkungan kerja

Tempat dimana orang bekerja dan melakukan tugas dalam suatu perusahaan.

3) Loyalitas

Kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan yang mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja dengan produktif.

4) Kepuasan kerja

Setelah menyelesaikan pekerjaannya biasanya karyawan terlihat senang melakukan pekerjaan tersebut serta karyawan tersebut juga senang dengan hasil pekerjaan yang diselesaikannya.

#### 5) Kepribadian

Karakter seseorang karyawan yang mempengaruhi kinerja. Pegawai yang memiliki karakter yang baik biasanya menyelesaikan pekerjaan mereka dengan penuh tanggung jawab.

#### d. Indikator

Menurut H. Suparyadi dalam jurnal (Febriant, 2020), Mangkunegara dalam jurnal (Efrem, 2022) dan dalam jurnal (Hadinata, 2020) indikator dari kinerja ialah:

- 1) Jumlah pekerjaan
- 2) Jenis
- 3) Ketelitian
- 4) Kerja sama
- 5) Pengetahuan
- 6) Inisiatif
- 7) Tanggung jawab
- 8) Komunikasi
- 9) Keterampilan
- 10) Kejujuran.

## B. Penelitian Pendahuluan

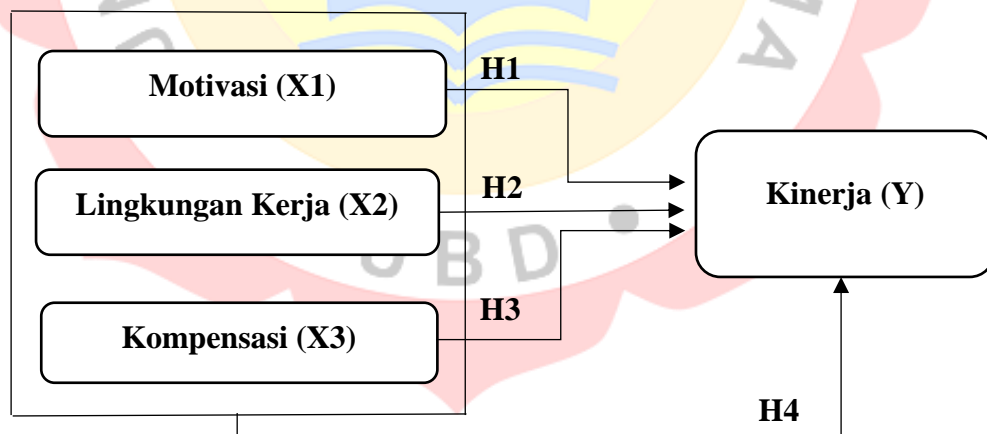
**Tabel II.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Jodi Efrem (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sunlife Financial Indonesia	Variable Independen: Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi Variable Dependen: Kinerja Karyawan	Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh dengan nilai T hitung $1,721 < T$ tabel 1,985. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh T hitung $4,762 > T$ tabel 1,985. Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh dengan nilai T hitung $-0,505 < T$ tabel 1,985. Kompensasi memiliki pengaruh dengan nilai T hitung $4,336 > T$ tabel 1,985 terhadap kinerja kerja.
2.	Sylvia Desyanah (2022)	Pengaruh Kompensasi, Pendidikan dan Senioritas terhadap Produktifitas Kerja (Studi kasus pada PT.Karya Megah Gunungmas)	Variable Independen: Kompensasi Pendidikan Senioritas Variable Dependen: Produktifitas Karyawan	Kompensasi memiliki pengaruh dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ , Pendidikan memiliki pengaruh dengan nilai sig $0,001 < 0,05$ , dan Senioritas memiliki pengaruh dengan nilai sig $0,044 < 0,05$ terhadap Produktivitas kerja .
3.	Justin Hadinata (2020)	Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Trunojoyo Sejuk Lestari	Variable Independen: Motivasi Kepemimpinan Variable Dependen: Kinerja Karyawan	Motivasi memiliki pengaruh dengan T hitung $2,612 > T$ tabel 1,296, dan Kepemimpinan memiliki pengaruh dengan nilai T hitung $2,379 > T$ tabel 1,296 terhadap Kinerja Karyawan.

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
4.	Erwin (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Satrya Perdana	Variable Independen: Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Variable Dependen: Kinerja Karyawan	Disiplin kerja memiliki pengaruh dengan T hitung 3.331 > T tabel 1.985, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh dengan T hitung 3.262 > T tabel 1.985 terhadap Kinerja Karyawan.
5.	Derry Febriant (2020)	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Usaha Food	Variable Independen: Stres Kerja, Kepuasan Kerja Variable Dependen: Kinerja Karyawan	Stres kerja memiliki pengaruh dengan T hitung 5.073 > 1.667, dan Kepuasan kerja memiliki pengaruh dengan T hitung 2.445 > T tabel 1.667 terhadap Kinerja Karyawan.

Sumber: Observasi penulis

### C. Kerangka Pemikiran



**Gambar II.1**  
**Kerangka Pemikiran**

Sumber: Observasi Penulis

Keterangan :

Y : Kinerja

H1 : Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y)

H2 : Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

H3 : Pengaruh Kompensasi (X3) terhadap Kinerja (Y)

H4 : Pengaruh Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3) terhadap Kinerja (Y)

#### **D. Perumusan Hipotesis**

Hipotesis adalah dugaan sementara yang digunakan untuk menyelesaikan masalah dari rumusan penelitian yang didasari pada teori atau pada penelitian sebelumnya. Berdasarkan kerangka penelitian hipotesis penelitian dapat dibuat sebagai berikut :

H1 : Motivasi diduga berpengaruh terhadap kinerja.

H2 : Lingkungan kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja.

H3 : Kompensasi diduga berpengaruh terhadap kinerja.

H4 : Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3) diduga

berpengaruh terhadap kinerja (Y).



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Menurut Sugiyono dalam jurnal milik (Artajaya, 2020) metode kuantitatif dapat berarti suatu metode yang berlandaskan kepada suatu filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu, dan cara mengambil sampel dilakukan secara acak. Dari menggunakan metode ini, penelitian mendapatkan informasi dan data dari para pegawai PT. Bayu Utama Lestari.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja di PT. Bayu Utama Lestari.

#### **B. Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Bayu Utama Lestari yang beralamat di Jl. Gatot Subroto No. 111 Km 3 Cibodas, Tangerang – Banten. Penelitian ini dibuat untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

##### **1. Profil Perusahaan**

PT. Bayu Utama Lestari didirikan pada tahun 2011 dan fokus pada bisnis perdagangan batu bara. Perusahaan kami didukung oleh tim yang solid yang memiliki pengalaman bertahun – tahun di industri terkait, untuk

menjamin keamanan pasokan, kami telah didukung oleh beberapa tambang batu bara terkemuka di Indonesia yang terletak di provinsi Jambi, Sumatera Selatan, Bengkulu, dan Kalimantan. Dan kebijakan perusahaan adalah kami hanya terlibat di tambang batu bara yang telah mendapatkan sertifikat *Status clear and clean* dari Kementerian Energi dan Sumber Daya.

Kami memiliki pengalaman bertahun – tahun dalam bisnis perdagangan batu bara, layanan kami adalah mengantarkan batu bara dari titik penjualan ke lokasi akhir pengguna. Pasar domestik kami berada seluruh Indonesia misalnya Palembang, Lampung, Bangka Belitung, Medan, Cilegon, Bekasi, Jakarta, dan masih banyak lagi.

## **2. Visi dan Misi Perusahaan**

### **1) Visi :**

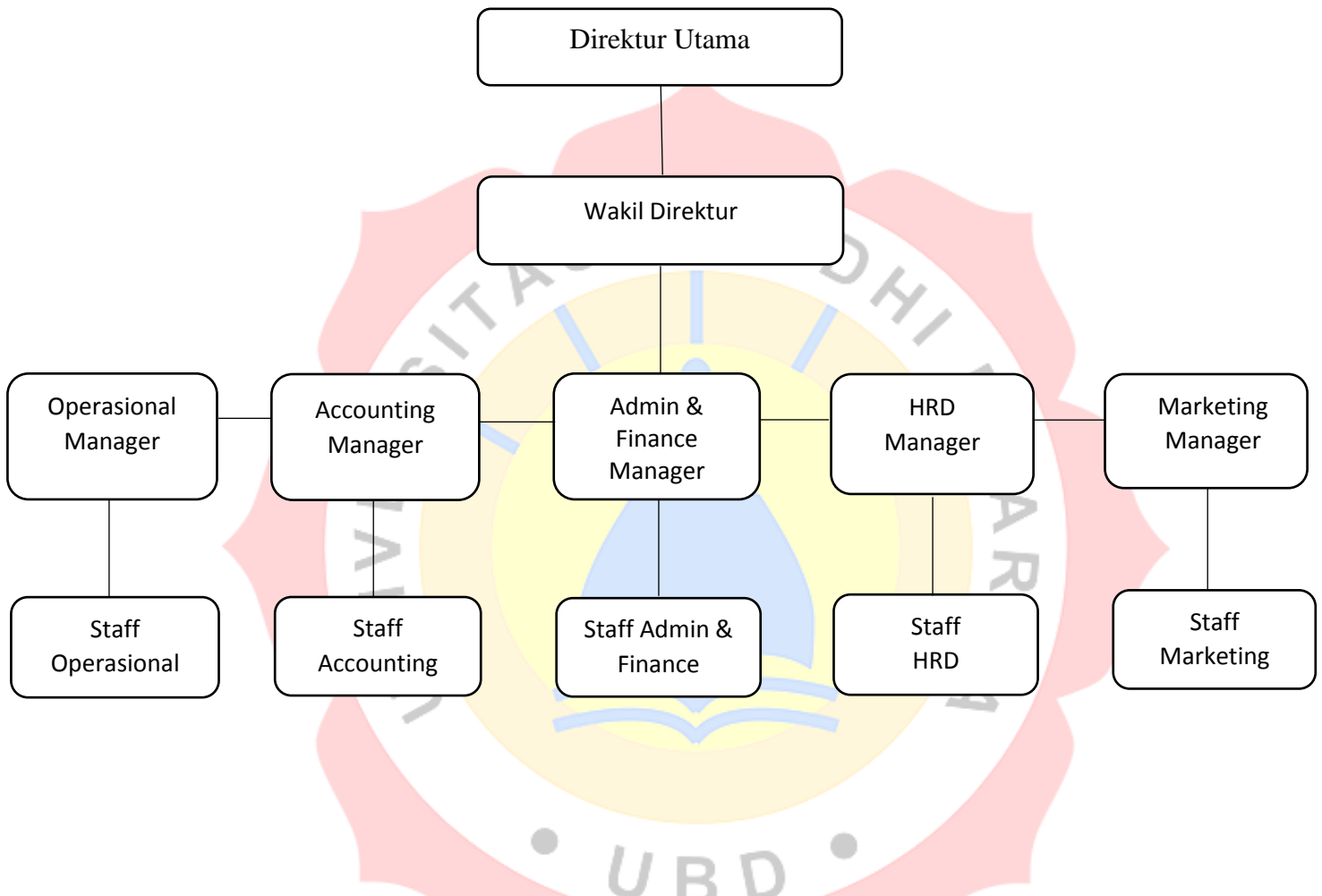
Menjadi salah satu perusahaan di pertambangan dan perdagangan batu bara yang terdepan dan unggul dalam kualitas dan pelayanan.

### **2) Misi :**

- a) Memberikan jaminan pasokan dan berkesinambungan.
- b) Fokus terhadap pertumbuhan yang berkelanjutan dan menjadi perusahaan yang memasok batubara secara nasional, sehingga dapat memberikan kontribusi pengembangan ekonomi nasional.

### 3. Struktur Perusahaan

#### Struktur Organisasi PT. Bayu Utama Lestari



**Gambar III.1**

#### **Struktur Organisasi**

Sumber: PT. Bayu Utama Lestari

## **C. Jenis dan Sumber Data**

### **1. Data Primer**

Menurut Sugiyono dalam jurnal milik (Desyanah, 2022). Data primer ialah data asli yang dikumpulkan peneliti secara langsung dalam memberikan jawaban permasalahan penelitian secara khusus. Data dalam sumber daya manusia, data primer di dapatkan secara langsung dari para responden. Orang yang mengumpulkan data iyalah tangan pertama yang memperoleh data tersebut.

Data primer didapat dari menyebarkan kuesioner, wawancara dan pengamatan pada karyawan PT. Bayu Utama Lestari. Kuesioner dan wawancara merupakan pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan tentang variabel-variabel yang di teliti adalah mutipasi, lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja sedangkan pengamatan di lakukan peneliti guna mandapatkan informasi tambahan terhadap variabel-variabel yang sedang di teliti melalui responden.

### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan terlebih dahulu oleh pihak lainya. Dan di dapatkan oleh peneliti-peneliti dari sumber lainnya untuk tambahan informasi. Bertujuan untuk memfaatkan data yang ada sebagai pengumpulan data.

Data sekunder didapatkan dari berbagai buku yang terdapat di perpustakaan serta referensi lain yang berhubungan dengan permasalahan

yang sedang diteliti hingga peneliti mendapat teori yang dapat membantu dan memudahkan menyelesaikan penelitian.

#### **D. Populasi dan Sample**

##### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono dalam jurnal milik (Desyanah, 2022) menjelaskan bahwa populasi ialah merupakan sebagian wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan PT. Bayu Utama Lestari yang jumlahnya 100 responden.

##### **2. Sample**

Menurut Sugiyono dalam jurnal milik (Desyanah, 2022) menjelaskan bahwa sample ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang terdapat dalam populasi. Sample yang diambil dari populasi dan digunakan juga dalam penelitian ini harus benar-benar representatif (mewakili).

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data di lakukan dengan teknik wawancara, kuesioner, pengamatan, studi kepustakaan, studi internet. Berikut ini ialah pernyataan tentang teknik pengumpulan data dalam penelitian ini:

##### **1. Wawancara**

Wawancara dilakukan dalam penelitian ini sebagai teknik pengumpulan data. Wawancara ialah sebuah proses mendapatkan keterangan

dengan cara tanya jawab serta bertatap muka antara pewawancara dengan narasumber. Dengan wawancara peneliti dapat berkomunikasi langsung dengan karyawan.

## 2. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberikan atau dengan cara menyebarkan pertanyaan atau pernyataan kepada responden dengan harapan agar para responden tersebut memberikan respon atas pertanyaan atau pernyataan. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang bertujuan untuk mendapatkan informasi yang akurat sesuai dengan variabel-variabel penelitian sehingga dapat dipakai dalam penelitian ini. Kuesioner ini disebarkan kepada karyawan di karyawan PT. Bayu Utama Lestari.

## 3. Pengamatan

Teknik pengumpulan data dengan cara melihat secara langsung dan tidak langsung yang berhubungan dengan objek penelitian untuk memperoleh data primer secara langsung dan tidak langsung dari responden yang akan dijadikan bahan penelitian pada PT. Bayu Utama Lestari.

## 4. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan dengan cara membaca buku referensi yang berhubungan dengan masalah pada penelitian ini. Penelitian ini digunakan untuk pengumpulan teori yang akurat agar dapat dijadikan sebagai acuan dalam pembahasan topik permasalahan pada penelitian ini.

## 5. Studi Internet

Sebuah terbatas sumber referensi dari perpustakaan, menjadikan penelitian ini juga pencari teori dengan cara *browsing* untuk dapat referensi terpercaya dan teraktual untuk mendapatkan informasi yang akurat.

## F. Operasionalisasi Variabel Penelitian

**Tabel III.1**  
**Variabel Penelitian**

Variable	Sub variable	Indikator	Pernyataan	Skala	
Motivasi (X1)	1. Kerja keras	1. Kerja keras	1. Saya selalu berusaha untuk bekerja keras.	Ordinal	
	2. Orientasi masa depan	2. Ambisius	2. Dalam bekerja saya berambisi untuk terus berkembang.		
		3. <i>Planning</i> (merencanakan)	3. Saya selalu merencanakan semua pekerjaan saya.		
	3. Cita-cita yang tinggi	4. Jabatan	4. Saya berusaha untuk memiliki jabatan yang terbaik diperusahaan.		
	4. Orientasi tugas/sasaran	5. Orientasi tugas	5. Atasan saya sering kali mengorientasi tugas kepada saya.		
	5. Usaha untuk maju	6. Usaha untuk maju	6. Dalam bekerja, saya selalu berusaha untuk maju dan memajukan perusahaan.		
	6. Ketekunan	7. Bersungguh-sungguh	7. Dalam bekerja, saya selalu bersungguh-sungguh		
		8. Tekanan	8. Tekanan terhadap pekerjaan saya selalu saya terima dengan lapang dada.		
		7. Rekan kerja yang dipilih dan pemanfaatan waktu	9. Pemilihan rekan kerja		9. Rekan kerja saya selalu memberi kritik dan saran kepada saya agar saya lebih baik lagi.
			10. Pemanfaatan waktu		10. Saya berusaha untuk memanfaatkan

Variable	Sub variable	Indikator	Pernyataan	Skala
			waktu yang ada dalam bekerja	
Sumber: Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Hasibuan & Munasib, 2020)				
Lingkungan Kerja (X2)	1. Lingkungan kerja fisik	1. Kebisingan	1. Di sekitaran lingkungan kerja terdapat suara bising dari kendaraan besar.	Ordinal
			2. Di sekitaran lingkungan kerja terdapat suara bising dari mesin pengisian gas.	
			3. Di sekitaran lingkungan kerja terdapat suara bising dari pengisian tabung apar $CO_2$ .	
		2. Getaran	4. Di sekitaran lingkungan kerja terdapat getaran-getaran dari kendaraan besar yang keluar masuk.	
		3. Bau-bauan	5. Di lingkungan kerja saya terdapat bau asap yang cukup mengganggu.	
		4. Pencahayaan	6. Pencahayaan disekitar ruang kerja saya sudah dirasa cukup.	
	5. Suhu udara	7. Sekitar lingkungan kerja saya terdapat asap gas yang cukup tebal dan dingin dari pengisian tabung gas.		
		6. Kenyamanan	8. Saya merasa nyaman disekitar lingkungan kerja saya.	
	2. Lingkungan kerja non fisik	7. Hubungan antara atasan dan bawahan	9. Hubungan antar atasan dan bawahan ditempat saya bekerja berjalan dengan baik.	



Variable	Sub variable	Indikator	Pernyataan	Skala
		9. Hubungan antara sesama rekan kerja	10. Hubungan antar sesama rekan kerja ditempat saya bekerja berjalan dengan baik.	
sumber : Sedamayanti dalam Norianggono, Hamid, & Ruhana, 2014 (dalam jurnal Jodi Efrem, 2022), Sedamayanti, 2018, Sedamayanti, 2015 (dalam jurnal Erwin, 2020)				
Kompensasi (X3)	1. Kompensasi langsung	1. Bonus	1. Bonus yang diberikan sudah dirasa cukup.	Ordinal
		2. Tunjangan	2. Perusahaan memberikan tunjangan hari raya kepada karyawan.	
		3. Gaji	3. Gaji yang diberikan dirasa sudah cukup sesuai.	
		4. Kenaikan gaji	4. Kenaikan gaji diberikan pada karyawan yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun.	
	2. Kompensasi tidak langsung	4. Upah	5. Upah yang diterima saya rasa sudah cukup sesuai.	
		5. Pengalaman kerja	6. Kompensasi diberikan sesuai dengan pengalaman kerja.	
		5. Kenaikan gaji	7. Perusahaan memberikan kenaikan gaji sesuai penilaian hasil kerja karyawan.	
		7. Cuti	8. Cuti yang diberikan sudah sesuai.	
			9. Cuti diberikan pada karyawan yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun.	
		8. Posisi jabatan	10. Besarnya kompensasi yang diberikan sesuai dengan posisi jabatan.	
sumber : Heriyati, 2016 (dalam jurnal Sylvia Desyanah, 2022), Hasibuan, 2015 & Umar dalam giting, 2016 (dalam jurnal Jodi Efrem, 2022)				

Variable	Sub variable	Indikator	Pernyataan	Skala
Kinerja (Y)	1. Kuantitas	1. Jumlah pekerjaan	1. Banyaknya pekerjaan yang saya lakukan lebih dari karyawan lainnya.	Ordinal
		2. Waktu	2. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu.	
	2. Kualitas	3. Ketelitian	3. Saya bekerja dengan teliti untuk mendapatkan hasil yang baik.	
		4. Kerja sama	4. Saya bersedia bekerja sama dengan rekan kerja saya.	
		5. Kepribadian	5. Saya memiliki kepribadian yang baik.	
		6. Inisiatif	6. Saya selalu inisiatif memberikan bantuan kepada rekan kerja saya.	
		7. Tanggung jawab	7. Saya mengerjakan tugas dengan rasa tanggung jawab.	
		8. Komunikasi	8. Dalam bekerja saya selalu berkomunikasi dengan rekan kerja saya.	
		8. Keterampilan	9. Semua pekerjaan saya kerjakan dengan terampil.	
		9. Kejujuran	10. Saya selalu jujur dalam bekerja.	

Sumber : H. Suparyadi, 2015 (dalam jurnal Derry Febriant, 2020), Mangkunegara, 2016 (dalam jurnal Jodi Efrem, 2022) dan (dalam jurnal Justin Hartadinata, 2020)

Sumber: Observasi Penulis

## G. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Validasi

Uji validasi digunakan untuk menguji apa kuesioner tersebut valid atau tidak. Validasi adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat

kevalidan data Sugiyono dalam jurnal milik (Desyanah, 2022). Jadi dengan melaksanakan uji validitas maka bisa dilihat seberapa benar instrument tersebut bisa diukur dari penelitian dalam pembagian kuesioner.

Dalam pengujian layak atau tidaknya suatu item yang digunakan biasanya diolah uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf 0,05 atau 5% yang merupakan standar yang sering dipakai dalam melakukan penelitian. Butir pernyataan dapat dikatakan valid jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

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

Alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variable dan diartikan untuk menguji kebenaran data yang dikumpulkan. Suatu kuesioner yang dapat dikatakan reliabel jika jawaban dari individu terhadap pernyataan konsisten.

Pengujian reliabilitas ini menggunakan rumus *cronbach alpha* Sugiyono dalam jurnal milik (Efrem, 2022).

Jika nilai *cronbach alpha*  $<$  0,60 maka pernyataan-pernyataan yang dipakai guna mengukur variable tersebut tidak reliabel sedangkan jika nilai *cronbach alpha*  $>$  0,60 maka pernyataan tersebut reliabel.

#### **c. Uji Normalitas**

Menurut Ghozali dalam jurnal milik (Efrem, 2022) Uji normalitas ialah pengujian yang tujuannya untuk mendapatkan variable

X dan Y mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini dipakai uji normalitas, jika variable penelitian ini memiliki statistik yang signifikan probabilitas  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal.

#### d. Uji Multikolonieritas

Pengujian yang tujuannya menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antara variable X. Model regresi yang baik harusnya tidak ditemukan adanya korelasi antara variable X. Multikolonieritas dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Nilai  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$  maka terjadi multikolonieritas.

#### e. Uji Heteroskedasitas

Menurut Ghozali dalam jurnal milik (Efrem, 2022) bertujuan untuk menguji apa model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika *variance* dari residual ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedasitas dan jika berbeda disebut heteroskedasitas. Model regresi yang benar ialah homoskedasitas atau tidak terjadi heteroskedasitas. Pengujian guna mendeteksi adanya atau tidak heteroskedasitas dengan melihat grafik plot *scatterplot* antara prediksi variabel Y adalah ZPRED sumbu X dengan residualnya SRESID.

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada berbentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka indikasinya telah terjadi heteroskedasitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta yang menyebar di atas dan di bawah angka nol sumbu Y, maka tak terjadi heteroskedasitas.

## 2. Uji Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2019) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasari oleh fakta empiris diperoleh dengan cara mengumpulkan data.

Dalam penelitian ini dipakai H statistik ialah kriteria yang dipakai dan diterima oleh hipotesis atau tidak. Untuk pengujian hipotesis, maka diasumsikan sebagai berikut:

- $H_0 : P = 0$  (tidak ada hubungan antara X dan Y)
- $H_0 : P > 0$  (ada hubungan positif antara X dan Y)
- $H_0 : P < 0$  (ada hubungan negatif antara X dan Y)
- $H_0 : P \neq 0$  (ada hubungan antara X dan Y)

### a. Uji Koefisien Determinasi (R Square) (Penentu)

Menurut Sunyoto dalam jurnal milik (Efrem, 2022) analisis koefisien determinasi dipakai untuk mengetahui seberapa besarnya sumbangan pengaruh variabel X (Motivasi), (Lingkungan Kerja), (Kompensasi) terhadap variabel Y (Kinerja) yang ditentukan oleh teknik statistik.

Maka rumus koefisien penentuannya yaitu adalah:

$$KP = r^2 + 100\%$$

Keterangan :

KP : Koefisien penentu

r : Nilai koefisien korelasi

#### **b. Uji T (Parsial)**

Menurut Ghozali dalam jurnal milik (Efrem, 2022) uji statistik T dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel X pada variabel Y. dalam buku aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS 18 bahwa:

Uji statistik T menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam variasi variabel dependen secara parsial dengan tingkat signivifikasi yang di pakai ialah 0,05. Prosedur pengujian pengambilan keputusan didasari oleh nilai probabilitas ialah:

- 1) jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y

#### **c. Analisis Regresi Linier Berganda**

Menurut Sunyoto dalam jurnal (Efrem, 2022) model regresi yang melibatkan lebih dari satu variable X. Analisis berganda dipakai untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variable X terhadap

variable Y. Berdasarkan pernyataan di atas, dapat disimpulkan regresi bahwa regresi merupakan salah satu metode statistik yang dipakai untuk menduga atau mengembangkan sebuah model yang wajib dalam bentuk persamaan regresi. Bentuk persamaan regresi berganda yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y	: Kinerja
X1	: Motivasi
X2	: Lingkungan Kerja
X3	: Kompensasi
$\alpha$	: Konstanta
$\beta_1... \beta_4$	: Koefisien Regresi

#### d. Uji F (Simultan)

Uji statistik f menjukan semua variabel X terdapat dalam model pengaruh secara simultan terhadap variabel Y. penelitian ini signifikan menggunakan nilai 0,05. Ada juga kriteria yang di pakai antara lainnya:

- 1) Ho diterima apabila :  $F_{hitung} < F_{tabel}$
- 2) Ho di tolak apabila :  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Apabila  $H_0$  diterima, maka hal ini berarti pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y dinyatakan tidak signifikan, dan sebaliknya apabila  $H_0$  ditolak menunjukkan bahwa pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y dinyatakan signifikan.

