

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.  
SAPTAKARSA PRIMA**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**ERIKA NOVIANTI**

**20200500136**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



**FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

**2024**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.  
SAPTAKARSA PRIMA**

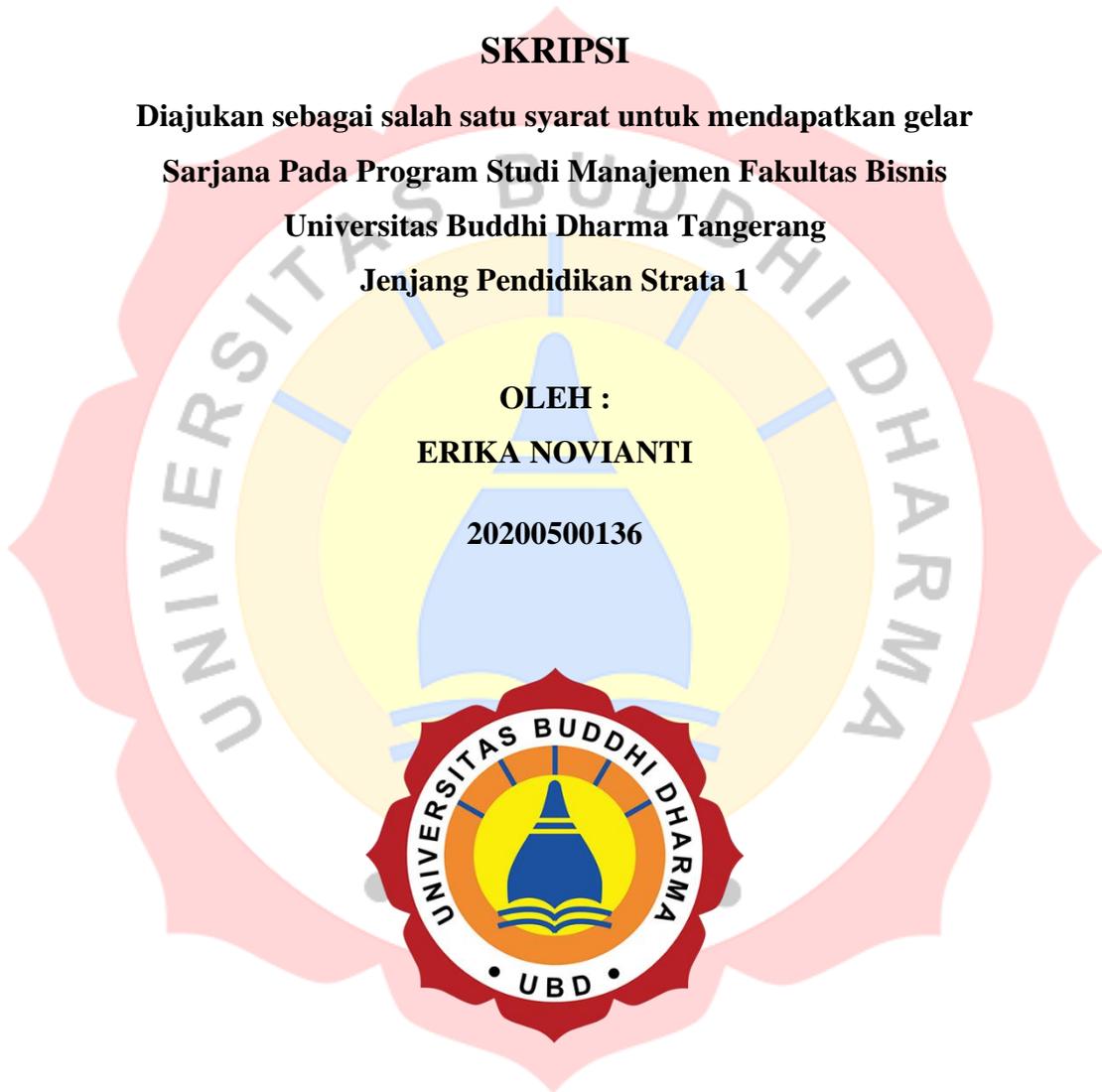
**SKRIPSI**

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

**OLEH :**

**ERIKA NOVIANTI**

**20200500136**



**FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG  
2024**

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Erika Novianti  
NIM : 20200500136  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi  
Terhadap Kinerja Karyawan PT Saptakarsa Prima

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

Tangerang, 26 September 2023

Menyetujui,  
Pembimbing,

Mengetahui,  
Ketua Program Studi,

  
Andy, S.E., M.M.  
NIDN : 0427068101

  
Eso Hernawan, S.E., M.M.  
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Saptakarsa Prima

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Erika Novianti

NIM : 20200500136

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.)**.

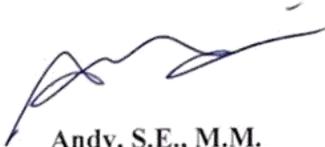
Tangerang, 16 Januari 2024

Menyetujui,

Pembimbing,

Mengetahui,

Ketua Program Studi,

  
Andy, S.E., M.M.  
NIDN : 0427068101

  
Eso Hernawan, S.E., M.M.  
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Andy, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Erika Novianti

NIM : 20200500136

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Saptakarsa Prima

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,  
Pembimbing,

Andy, S.E., M.M.  
NIDN : 0427068101

Tangerang, 16 Januari 2024  
Mengetahui,  
Ketua Program Studi,

Eso Hernawan, S.E., M.M.  
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Erika Novianti  
NIM : 20200500136  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Saptakarsa Prima.

Telah dipertahankan dan dinyatakan LULUS pada Yudisium dalam Predikat "DENGAN PUJIAN" oleh Tim Penguji pada hari Kamis, tanggal 7 Maret 2024.

Nama Penguji

Tanda Tangan

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



Penguji I : Gregorius Widiyanto, S.E., M.M.  
NIDN : 0317116001



Penguji II : Fidellis Wato Tholok, S.E., M.M.  
NIDN : 0401127407

Dekan Fakultas Bisnis,



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



## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan original. Penelitian ini saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tidak dapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas 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 Ketua Program Studi, atau Pembantu Ketua Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan saat ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang saya telah peroleh karena karya tulis ini. Serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma Tangerang.

Tangerang, 19 Januari 2024

Yang Membuat Pernyataan



Erika Novianti

20200500136

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA  
TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

Nama : Erika Novianti  
NIM : 20200500136  
Jenjang Studi : Strata I (S1)  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui 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 Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Saptakarsa Prima”**, beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (database), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di internet atau mdia lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama 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, 19 Januari 2024

Penulis



(Erika Novianti)

# **PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SAPTAKARSA PRIMA**

## **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengidentifikasi pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Saptakarsa Prima. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah kuesioner. Analisis yang penulis gunakan di dalam skripsi ini adalah metode kuantitatif, penulis melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan: hasil uji regresi linear berganda  $Y = 9,908 + 0,276 X_1 + 0,265 X_2 + 0,238 X_3 + e$ . Motivasi Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$ . Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$ . Kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$ . Variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dan parsial.

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

***THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT, AND  
COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT.***

***SAPTAKARSA PRIMA***

***ABSTRACT***

*The purpose of this study was to analyze and identify the effect of Work Motivation, Work Environment, and Compensation on Employee Performance at PT. Saptakarsa Prima. In this study the method used is a questionnaire. The analysis that the author uses in this thesis is a quantitative method, the author conducts a validity test, reliability test, data normality test, heteroscedasticity test, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, t test and f test.*

*Results Based on research and discussion can be opened: the results of multiple linear regression test  $Y = 9,908 + 0,276 X1 + 0,265 X2 + 0,238 X3 + e$ . Work Motivation (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y) with a sig value of  $0.000 < 0.05$ . Work Environment (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y) with a sig value of  $0.000 < 0.05$ . Compensation (X3) has a significant effect on Employee Performance (Y) with a sig value of  $0.000 < 0.05$ . Work Motivation, Work Environment, and Compensation variables influence Employee Performance simultaneously and partially.*

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

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan kasih karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Saptakarsa Prima”.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dan bimbingan dari pihak lain. Untuk itu, pada kesempatan ini juga penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini, terutama kepada :

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E.,M.M., BKP. Selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E.,M.Si. Selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Bapak Andy, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya.
5. Seluruh Dosen Pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa.
6. Kedua orang tua yang paling berjasa dalam hidup penulis. Mama Lena Wati dan Papa Denny Haryanto serta adik terkasih Geri Haryanto terimakasih banyak sudah memberikan doa, dukungan baik secara moril maupun materil, serta semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik.
7. Ibu Helmy Purwita Sari selaku *Human Resource Development* (HRD) yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian dan membantu penulis melakukan riset untuk penyusunan skripsi ini.

8. Bapak Jhery Ramadhan yang telah membimbing penulis selama proses pengumpulan data kuesioner penelitian sehingga bisa berjalan dengan lancar.
9. Seluruh karyawan PT Saptakarsa Prima yang telah membantu mengisi kuesioner penelitian sehingga membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Untuk Ferdy Hermawan yang selalu memberikan semangat, mendengarkan keluh kesah, memberikan saran, dorongan serta selalu menemani saya dalam menyelesaikan penelitian ini terimakasih telah menjadi support system terbaik yang tidak akan pernah penulis lupakan.
11. Untuk sahabat penulis Livia Giovani, Cezia Defrya Rarung dan sahabat yang lain terimakasih telah berjuang bersama memberikan semangat dan arahan dalam penulisan skripsi ini serta kebersamaan yang tidak akan pernah penulis lupakan.
12. Terimakasih untuk diri sendiri karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sampai sejauh ini sehingga bisa menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan tepat waktu.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan baik mengenai materi pembahasan, maupun cara penyajiannya. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang bermanfaat dan bersifat membangun, sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Tangerang, 19 Januari 2024

Erika Novianti

## DAFTAR ISI

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTRAK .....	i
ABSTRACT .....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL .....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Rumusan Masalah .....	4
D. Tujuan Penelitian.....	5
E. Manfaat Penelitian.....	6
F. Sistematika penulisan.....	7
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>9</b>
A. Landasan Umum Teori .....	9
1. Manajemen SDM .....	9
2. Motivasi.....	15
3. Lingkungan Kerja.....	21
4. Kompensasi .....	28
5. Kinerja .....	36

B. Hasil Penelitian Terdahulu .....	44
C. Kerangka Penelitian .....	47
D. Hipotesis Penelitian.....	47
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>49</b>
A. Jenis Penelitian.....	49
B. Objek Penelitian.....	49
1. Sejarah Singkat PT Saptakarsa Prima .....	50
2. Visi dan Misi PT Saptakarsa Prima.....	51
3. Struktur Organisasi.....	50
4. Uraian Tugas .....	50
C. Jenis dan Sumber Data.....	54
1. Jenis Data .....	54
2. Sumber Data .....	55
D. Populasi dan Sampel .....	56
1. Populasi .....	56
2. Sampel .....	57
E. Teknik Pengumpulan Data.....	57
1. Wawancara .....	57
2. Kuesioner.....	57
3. Observasi .....	57
F. Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	60
G. Teknik Analisis Data.....	60
1. Statistik Deskriptif.....	60
2. Uji Data Penelitian .....	60
3. Uji Asumsi Klasik .....	63
4. Uji Model Statistik .....	64
5. Uji Hipotesis.....	67
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>70</b>
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian .....	70
B. Uji Frekuensi .....	72
1. Uji Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X1).....	72
2. Uji Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	80

3.	Uji Frekuensi Variabel Kompensasi (X3) .....	87
4.	Uji Frekuensi Variabel Kinerja (Y) .....	94
C.	Teknik Analisis Data .....	101
1.	Uji Reliabilitas dan Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1) .....	101
2.	Uji Reliabilitas dan Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2) .....	104
3.	Uji Reliabilitas dan Validitas Variabel Kompensasi (X3) .....	106
4.	Uji Reliabilitas dan Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	108
D.	Uji Asumsi Klasik .....	110
1.	Uji Normalitas .....	110
2.	Uji Multikolinearitas .....	113
3.	Uji Heteroskedastisitas .....	114
E.	Uji Hipotesis .....	115
1.	Analisis Regresi Linier Berganda .....	115
2.	Uji Koefisien Korelasi .....	116
3.	Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	119
4.	Uji t (Uji secara parsial) .....	120
5.	Uji F (Uji Simultan) .....	124
F.	Pembahasan .....	125
	<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>128</b>
A.	Kesimpulan .....	128
B.	Implikasi .....	129
C.	Saran .....	130
	<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
	<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	
	<b>SURAT KETERANGAN RISET</b>	
	<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

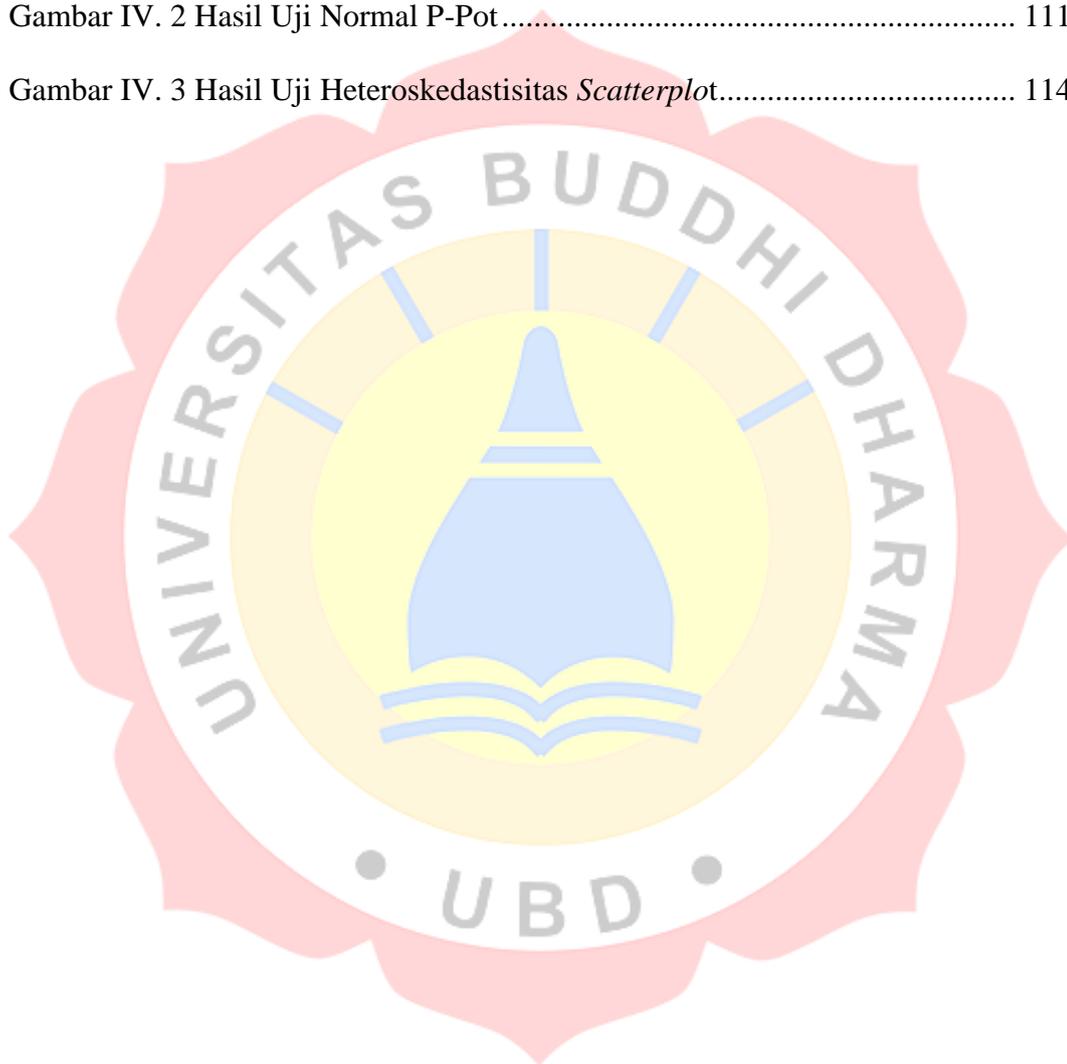
Tabel II. 1 Hasil Penelitian Terdahulu .....	44
Tabel III. 1 Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	58
Tabel IV. 1 Klasifikasi Data Responden Menurut Jenis Kelamin .....	70
Tabel IV. 2 Klasifikasi Data Responden Menurut Usia.....	71
Tabel IV. 3 Klasifikasi Data Responden Menurut Pendidikan Terakhir .....	72
Tabel IV. 4 Tabel Uji Frekuensi Motivasi Kerja 1 .....	73
Tabel IV. 5 Tabel Uji Frekuensi Motivasi Kerja 2 .....	74
Tabel IV. 6 Tabel Uji Frekuensi Motivasi Kerja 3 .....	75
Tabel IV. 7 Tabel Uji Frekuensi Motivasi Kerja 4 .....	75
Tabel IV. 8 Tabel Uji Frekuensi Motivasi Kerja 5 .....	76
Tabel IV. 9 Tabel Uji Frekuensi Motivasi Kerja 6 .....	77
Tabel IV. 10 Tabel Uji Frekuensi Motivasi Kerja 7 .....	77
Tabel IV. 11 Tabel Uji Frekuensi Motivasi Kerja 8 .....	78
Tabel IV. 12 Tabel Uji Frekuensi Motivasi Kerja 9 .....	79
Tabel IV. 13 Tabel Uji Frekuensi Motivasi Kerja 10 .....	79
Tabel IV. 14 Tabel Uji Frekuensi Lingkungan Kerja 1 .....	80
Tabel IV. 15 Tabel Uji Frekuensi Lingkungan Kerja 2 .....	81
Tabel IV. 16 Tabel Uji Frekuensi Lingkungan Kerja 3 .....	82
Tabel IV. 17 Tabel Uji Frekuensi Lingkungan Kerja 4 .....	82
Tabel IV. 18 Tabel Uji Frekuensi Lingkungan Kerja 5 .....	83
Tabel IV. 19 Tabel Uji Frekuensi Lingkungan Kerja 6 .....	84
Tabel IV. 20 Tabel Uji Frekuensi Lingkungan Kerja 7 .....	84

Tabel IV. 21 Tabel Uji Frekuensi Lingkungan Kerja 8 .....	85
Tabel IV. 22 Tabel Uji Frekuensi Lingkungan Kerja 9 .....	86
Tabel IV. 23 Tabel Uji Frekuensi Lingkungan Kerja 10 .....	86
Tabel IV. 24 Tabel Uji Frekuensi Kompensasi 1 .....	87
Tabel IV. 25 Tabel Uji Frekuensi Kompensasi 2.....	88
Tabel IV. 26 Tabel Uji Frekuensi Kompensasi 3.....	89
Tabel IV. 27 Tabel Uji Frekuensi Kompensasi 4.....	89
Tabel IV. 28 Tabel Uji Frekuensi Kompensasi 5.....	90
Tabel IV. 29 Tabel Uji Frekuensi Kompensasi 6.....	91
Tabel IV. 30 Tabel Uji Frekuensi Kompensasi 7.....	92
Tabel IV. 31 Tabel Uji Frekuensi Kompensasi 8.....	92
Tabel IV. 32 Tabel Uji Frekuensi Kompensasi 9.....	93
Tabel IV. 33 Tabel Uji Frekuensi Kompensasi 10.....	94
Tabel IV. 34 Tabel Uji Frekuensi Kinerja Karyawan 1 .....	95
Tabel IV. 35 Tabel Uji Frekuensi Kinerja Karyawan 2.....	95
Tabel IV. 36 Tabel Uji Frekuensi Kinerja Karyawan 3 .....	96
Tabel IV. 37 Tabel Uji Frekuensi Kinerja Karyawan 4.....	97
Tabel IV. 38 Tabel Uji Frekuensi Kinerja Karyawan 5 .....	98
Tabel IV. 39 Tabel Uji Frekuensi Kinerja Karyawan 6.....	98
Tabel IV. 40 Tabel Uji Frekuensi Kinerja Karyawan 7 .....	99
Tabel IV. 41 Tabel Uji Frekuensi Kinerja Karyawan 8 .....	100
Tabel IV. 42 Tabel Uji Frekuensi Kinerja Karyawan 9 .....	100
Tabel IV. 43 Tabel Uji Frekuensi Kinerja Karyawan 10.....	101

Tabel IV. 44 <i>Case Processing Summary (X1)</i> .....	102
Tabel IV. 45 <i>Reability Statistic (X1)</i> .....	102
Tabel IV. 46 <i>Item Total Statistic (X1)</i> .....	103
Tabel IV. 47 <i>Case Processing Summary (X2)</i> .....	104
Tabel IV. 48 <i>Reability Statistic (X2)</i> .....	104
Tabel IV. 49 <i>Item Total Statistic (X2)</i> .....	105
Tabel IV. 50 <i>Case Processing Summary (X3)</i> .....	106
Tabel IV. 51 <i>Reability Statistic (X3)</i> .....	107
Tabel IV. 52 <i>Item Total Statistic (X3)</i> .....	107
Tabel IV. 53 <i>Case Processing Summary (Y)</i> .....	108
Tabel IV. 54 <i>Reability Statistic (Y)</i> .....	109
Tabel IV. 55 <i>Item Total Statistic (Y)</i> .....	109
Tabel IV. 56 <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i> .....	112
Tabel IV. 57 <i>Coefficients</i> .....	113
Tabel IV. 58 <i>Coefficients</i> .....	115
Tabel IV. 59 <i>Descriptive Statistics</i> .....	116
Tabel IV. 60 <i>Correlations</i> .....	117
Tabel IV. 61 <i>Variable Entered/Removed</i> .....	119
Tabel IV. 62 <i>Model Summary</i> .....	120
Tabel IV. 63 <i>Coefficients</i> .....	120
Tabel IV. 64 <i>Coefficients</i> .....	121
Tabel IV. 65 <i>Coefficients</i> .....	122
Tabel IV. 66 <i>ANOVA</i> .....	122

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran .....	47
Gambar III. 1 Struktur Organisasi.....	50
Gambar IV. 1 Grafik Histogram .....	111
Gambar IV. 2 Hasil Uji Normal P-Pot.....	111
Gambar IV. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas <i>Scatterplot</i> .....	114



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Hasil Tanggapan Responden

Lampiran 3 Table R

Lampiran 4 Table F

Lampiran 5 Table t

Lampiran 6 Table SPSS



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Persaingan antar perusahaan semakin ketat, setiap perusahaan ingin menjadi yang terbaik diantara perusahaan lain dan bersaing. Oleh karena itu, keadaan tersebut menuntut perusahaan untuk memperoleh sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan, keterampilan dan kompetensi dalam segala bidang dengan memberikan hasil kerja yang maksimal. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting untuk mencapai tujuan perusahaan, terutama untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas sebagai modal utama untuk merencanakan, mengelola, mengarahkan dan menggerakkan sistem yang ada di perusahaan.

Manajemen SDM perusahaan mempunyai tanggung jawab untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu hal yang selalu ditekankan kepada para karyawan adalah meningkatkan produktivitas kerja dan kualitas pelayanan agar produksi atau jasa yang diberikan lebih baik dibandingkan kompetitor lain.

Karyawan yang memiliki keahlian berperan sangat penting sebagai tenaga kerja manusia yang mempunyai kualitas dan kuantitas sangat berarti bagi perusahaan, karena keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan efektivitas dan

efisiensi kerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak positif bagi kemajuan perusahaan dan membantu perusahaan bertahan dalam persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Salah satu dampak dari peningkatan kinerja karyawan adalah motivasi . Seorang karyawan yang tinggi motivasi kerjanya maka akan memiliki semangat kerja yang tinggi dan keinginan untuk bekerja secara maksimal sehingga dapat menyelesaikan semua tugasnya dengan baik. Sebaliknya, jika karyawan tidak memiliki motivasi, maka mereka akan menjadi malas dan kurang semangat dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas kerja sehingga menyebabkan kinerja perusahaan menurun.

Memberikan motivasi kerja kepada karyawan sangat penting karena dengan adanya motivasi kinerja karyawan akan meningkat (Wijaya & Andy, 2023) Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus memperhatikan motivasi kerja pada setiap karyawannya. Kurang atau tidak adanya motivasi kerja dalam bekerja akan mengakibatkan menurunnya kinerja setiap karyawan, dan setiap karyawan tidak akan bekerja sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga mengakibatkan tidak tercapainya tujuan perusahaan dan kerugian bagi perusahaan.

Hal lain yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja. Perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja di dalam perusahaan karena lingkungan kerja merupakan salah satu unsur penting yang memiliki dampak signifikan

terhadap kinerja karyawan. Dimana lingkungan sekitar tempat kerja akan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam perusahaan, dimana hal ini akan mendorong para karyawan untuk bekerja secara maksimal, sehingga produksi dalam suatu perusahaan akan berjalan dengan baik, sehingga berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Keadaan lingkungan kerja yang tidak sehat dan kurang baik dapat mengharuskan penggunaan lebih banyak tenaga dan waktu, sehingga menghambat pencapaian rancangan sistem kerja yang efisien. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wardana et al., 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang dominan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari cara pemimpin memotivasi karyawan sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik di dalam perusahaan.

Selain faktor motivasi dan lingkungan kerja, kompensasi juga tidak kalah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dimana kompensasi kerja merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan ketika melakukan tugas, kewajiban dan tanggung jawabnya. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Trisna & Guridno, 2021) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika karyawan mendapatkan kompensasi yang layak dan sepadan dengan jerih payahnya, maka hal ini akan memotivasi karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin sehingga

menguntungkan bagi kedua belah pihak, baik karyawan maupun perusahaan, dimana karyawan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya dan membuat perusahaan dapat mencapai tujuannya. Sebaliknya, jika imbalan yang ditawarkan perusahaan kepada karyawan kurang atau tidak memadai, maka kinerja karyawan juga akan menurun. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik akan bekerja dengan penuh semangat sehingga kinerja yang dihasilkan akan menjadi lebih maksimal.

Berdasarkan latar belakang dan teori di atas, maka penulis akan melakukan penelitian lebih dalam dengan mengambil judul penelitian **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saptakarsa Prima.**

#### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan dengan uraian tersebut, maka penulis dapat mengidentifikasi berbagai masalah sebagai berikut :

1. Motivasi karyawan di PT. Saptakarsa Prima kurang optimal dilihat dari kinerja karyawan yang menurun.
2. Kurangnya apresiasi berupa pujian dari atasan terhadap karyawan sehingga kinerja karyawan menurun.
3. Kurangnya pengawasan pimpinan terhadap karyawan sehingga menimbulkan penurunan kinerja karyawan.
4. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dalam aktivitas produksi di PT. Saptakarsa Prima.

5. Kurangnya pencahayaan di sebagian area produksi sehingga mengganggu aktivitas produksi.
6. Kurangnya ventilasi udara sehingga sirkulasi udara dan suhu udara menjadi kurang baik.
7. Pemberian kompensasi yang diterima oleh karyawan di PT. Saptakarsa Prima belum memuaskan sehingga kinerja karyawan kurang optimal.
8. Perusahaan memberikan gaji di bawah UMR dan tidak memberikan insentif kepada karyawan yang mencapai target produksi.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Saptakarsa Prima?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Saptakarsa Prima?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Saptakarsa Prima?
4. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Saptakarsa Prima?

### **D. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan masalah penelitian yang telah dirumuskan, penelitian dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Saptakarsa Prima.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Saptakarsa Prima.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Saptakarsa Prima.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Saptakarsa Prima.

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

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak yaitu :

1. Manfaat bagi perusahaan

Penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan sebagai informasi untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Saptakarsa Prima.

2. Manfaat bagi pembaca

Diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca dalam memberikan informasi tentang faktor yang berpengaruh atas motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Saptakarsa Prima.

### 3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Sebagai sumber referensi dan informasi tambahan dan bahan pertimbangan, tulisan ini dapat menjadi acuan yang berharga bagi para pihak yang berminat untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

## **F. Sistematika penulisan**

Untuk memberikan gambaran umum yang sistematis mengenai proposal ini secara menyeluruh, berikut sistematika pembahasan yang disajikan secara ringkas dan mencakup semua lingkup pembahasan dalam skripsi ini :

### **BAB I                    PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi gambaran mengenai latar belakang penelitian, masalah penelitian, tujuan penelitian, serta sistematika pembahasan yang menguraikan mengenai bab – bab skripsi.

### **BAB II                    LANDASAN TEORI**

Pada bab ini memberikan gambaran umum tentang teori – teori yang berkaitan dengan variabel independen dan dependen, hasil penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan rumusan hipotesis.

### **BAB III                    METODE PENELITIAN**

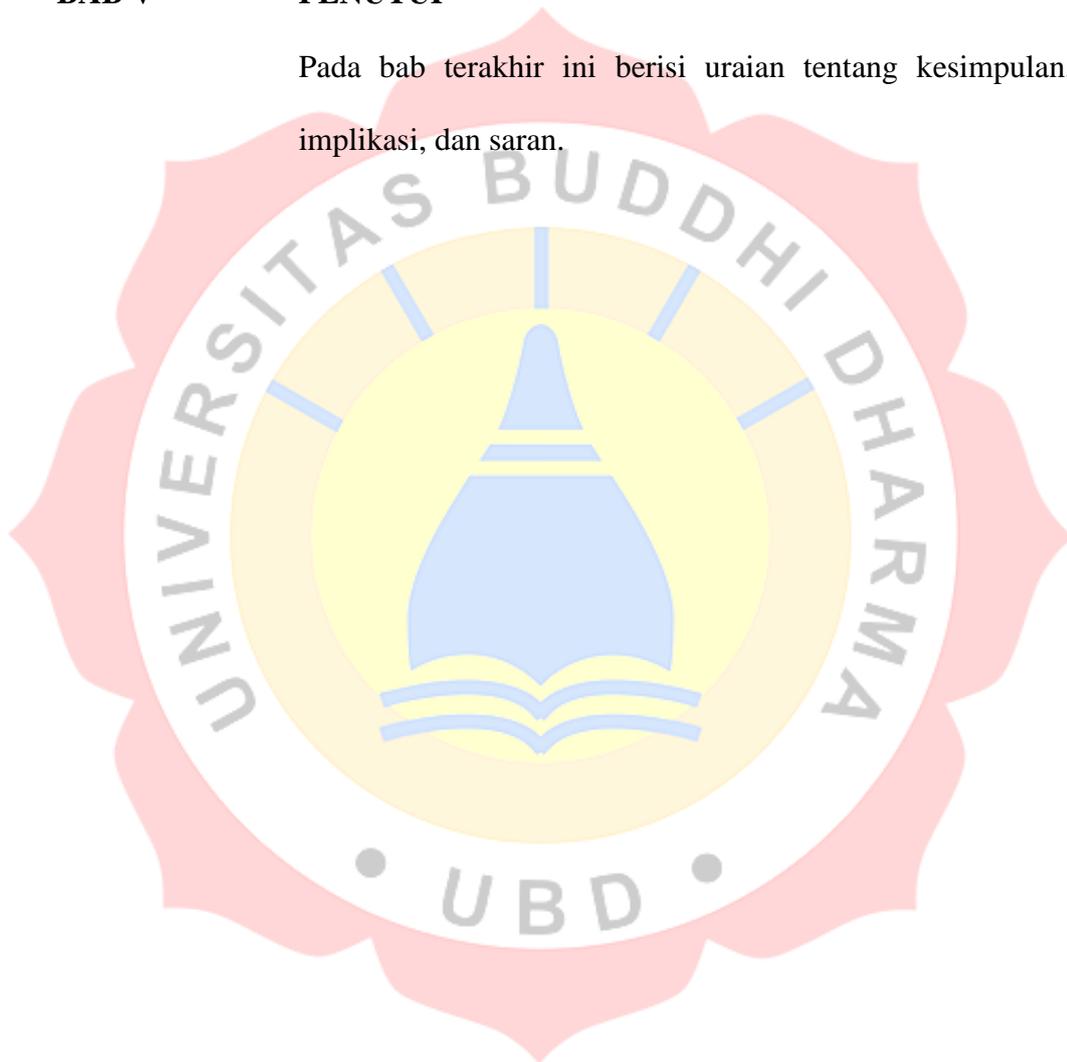
Pada bab ini berisi mengenai rancangan tentang jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan data, operasional variable penelitian dan teknis penganalisis data.

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini uraian tentang data penelitian untuk variable bebas dan terkait, analisi hasil penelitian, serta pengujian hipotesis dan pembahasan hipotesis.

**BAB V PENUTUP**

Pada bab terakhir ini berisi uraian tentang kesimpulan, implikasi, dan saran.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Landasan Umum Teori**

##### **1. Manajemen SDM**

###### **A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia mencakup serangkaian aktivitas manusia yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Ini mencakup mulai dari perencanaan, pengaturan, pelaksanaan, serta pengawasan terhadap berbagai aspek sumber daya manusia, seperti perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa karyawan yang produktif dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Silalahi et al., 2022) mengatakan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendesainan sistem manajemen yang bertujuan untuk memastikan bahwa bakat dan keterampilan karyawan dapat digunakan dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan”.

Menurut Hasibuan dalam (E. Y. Putri et al., 2022) menyatakan

bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengelola hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Menurut Mangkunegara dalam (E. Y. Putri et al., 2022) berpendapat bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan perusahaan dan pengembangan karyawan.

Berdasarkan pernyataan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia tidak hanya berkaitan dengan pengelolaan aspek-aspek teknis seperti rekrutmen dan seleksi, tetapi juga mencakup aspek-aspek sosial dan budaya dalam organisasi, serta memperhatikan keseimbangan antara mencapai tujuan perusahaan dan memperhatikan kepentingan karyawan serta masyarakat secara lebih luas. Hal ini membuktikan bahwa pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif sehingga berdampak positif.

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

Menurut (Sutrisno, 2019) dalam buku berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, Fungsi manajemen sumber daya manusia antara lain:

#### **1. Perencanaan**

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan keadaan tenaga kerja untuk memenuhi tuntutan organisasi secara efektif dan efisien, sehingga membantu mencapai tujuan. Program kepegawaian ini akan ditentukan melalui perencanaan yang meliputi pengorganisasian, pengarahan,

pengelolaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, pendisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

## 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan manajemen yang melibatkan pembuatan bagan organisasi untuk menentukan pembagian kerja, hubungan kerja, pemindahan wewenang, integrasi, dan koordinasi. Organisasi hanyalah alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan mendukung pencapaian tujuan dengan efektif.

## 3. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah tindakan memberi petunjuk kepada karyawan agar mereka bekerja secara efektif dan efisien dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin sebagai panduan bagi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu pencapaian tujuan organisasi.

## 4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan

rencana, Apabila terjadi penyimpangan maka dilakukan langkah perbaikan. Pengendalian pegawai, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

#### 5. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, harus relevan dengan kebutuhan pekerjaan yang ada saat ini dan yang akan datang.

#### 6. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian imbalan kepada karyawan dalam bentuk uang atau barang sebagai penghargaan atas jasa yang mereka berikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil berarti sesuai dengan pencapaian kerja, sementara layak berarti dapat memenuhi kebutuhan dasar.

#### 7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu sisi, organisasi memperoleh kesuksesan, sementara karyawan dapat memenuhi kebutuhannya melalui hasil

pekerjaannya. Integrasi sangat penting dan menantang dalam manajemen sumber daya manusia karena menyatukan dua tujuan yang berbeda.

#### 8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan suatu tindakan yang bertujuan untuk menjaga atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar karyawan dapat terus bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan melalui program kesejahteraan yang diarahkan oleh konsistensi internal dan eksternal serta didasarkan pada kebutuhan sebagian besar karyawan.

#### 9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia dan menjadi kunci tercapainya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

#### 10. Pemberhentian

Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemutusan hubungan kerja ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

Menerapkan fungsi manajemen secara optimal dalam mengelola karyawan akan memudahkan pencapaian tujuan dan kesuksesan organisasi.

### **C. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Cushway dalam (Yusuf, 2020) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, meliputi :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.

6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

## 2. Motivasi

### A. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan dorongan untuk dapat melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Dengan motivasi kerja yang dapat menambah semangat kerja karyawannya, sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Menurut Siagian (Murti & Mutmainah, 2022) mengatakan bahwa :

“Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong individu untuk memberikan kontribusi yang maksimal untuk mencapai kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan”.

Menurut Edwin B Flippo (Saputra, 2022) mengatakan bahwa :

“Motivasi adalah kemampuan untuk mengarahkan karyawan dan organisasi agar mereka bekerja dengan sukses, sehingga tercapai keinginan para karyawan dan tujuan organisasi secara bersamaan”.

Menurut Sutrisno (Wardana et al., 2022) mengatakan bahwa :

“Motivasi adalah merupakan suatu faktor yang mendorong individu untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Motivasi juga sering diartikan sebagai faktor yang mendorong perilaku seseorang”.

Menurut MARIHOT (Soejarminto & Hidayat, 2023) mengatakan bahwa :

“Motivasi dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk terlibat dalam suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah”.

Dari pernyataan berbagai para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Motivasi merupakan suatu cara dimana mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas positif dan menghasilkan kerja yang memuaskan sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

#### **B. Tujuan Motivasi Kerja**

Menurut (Silaswara et al., 2021) dalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, tujuan motivasi kerja yaitu :

- 1) Memperbaiki moral dan tingkat kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja seluruh karyawan.
- 3) Menjaga kestabilan karyawan.
- 4) Meningkatkan disiplin kerja.
- 5) Meningkatkan efisiensi penerimaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana hubungan kerja yang positif.
- 7) Menciptakan loyalitas, kreativitas, dan keterikatan karyawan.
- 8) Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.
- 9) Pemakaian alat dan bahan baku yang lebih efisien.

### C. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Priansa, 2018) dalam buku yang berjudul Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan antara lain :

#### 1. Keluarga dan Kebudayaan

Motivasi kerja karyawan dapat terpengaruh oleh faktor lingkungan sosial, seperti orang tua dan teman.

#### 2. Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan cara karyawan memandang dirinya sendiri. Jika karyawan percaya bahwa mereka mampu untuk melakukan sesuatu, maka akan memotivasi karyawan untuk melaksanakannya.

#### 3. Jenis Kelamin

Prestasi di lingkungan kerja seringkali dikaitkan dengan sifat maskulinitas, yang mengakibatkan banyak perempuan merasa tidak maksimal dalam belajar. Terutama jika mereka bekerja di lingkungan yang didominasi oleh laki – laki.

#### 4. Pengakuan dan Prestasi

Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih giat jika merasa diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan tempat kerjanya.

#### 5. Cita – cita atau Aspirasi

Cita – cita atau juga dikenal sebagai aspirasi, merupakan tujuan yang ingin dicapai seseorang. Tujuan ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang bermakna bagi karyawan. Keinginan ini bisa bersifat positif dan negative. Karyawan dengan ambisi yang baik adalah mereka yang memiliki dorongan untuk sukses. Sebaliknya, karyawan dengan ambisi negatif menunjukkan keinginan untuk melarikan diri dari kegagalan.

#### 6. Kemampuan Belajar

Kemampuan ini mencakup berbagai aspek psikologis yang ada dalam diri karyawan, seperti observasi, perhatian, ingatan, pemikiran, dan imajinasi. Dalam konteks kemampuan belajar, tingkat perkembangan berpikir karyawan menjadi tolak ukur. Dimana karyawan dengan tingkat perkembangan berpikir konkrit berbeda dengan karyawan yang telah mencapai tingkat perkembangan berpikir operasional. Sehingga Karyawan dengan kemampuan belajar yang tinggi biasanya lebih terpacu untuk belajar karena lebih sering mencapai kesuksesan, dan kesuksesan dapat memperkuat motivasi mereka.

#### 7. Kondisi Karyawan

Kondisi fisik dan psikis karyawan sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pemimpin perusahaan harus lebih memperhatikan kondisi fisik dan psikis karyawan.

Misalnya seorang karyawan yang terlihat mengantuk dan kurang bersemangat yang mungkin di karenakan belum sempat sarapan saat tiba di kantor atau mungkin sedang menghadapi masalah pribadi di rumah yang menyebabkan rasa marah, frustrasi, dan kegelisahan. Oleh karena itu, kondisi fisik dan psikis seperti ini juga dapat mengurangi atau menghilangkan semangat kerja dari karyawan.

#### 8. Kondisi Lingkungan

Keadaan lingkungan tempat kerja mengacu pada unsur-unsur yang ada di luar diri pekerja. Faktor-faktor di sini mungkin berasal dari lingkungan keluarga organisasi atau lingkungan komunitas, dan memiliki potensi untuk membatasi atau memotivasi pekerja. Jika dilihat dari lingkungan organisasi, para manajer harus berusaha mengatur lingkungan kerja untuk meningkatkan motivasi karyawan.

#### 9. Unsur – Unsur dinamis dalam Pekerjaan

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan merupakan unsur-unsur yang memiliki kondisi tertentu dan tidak kadang kuat, kadang lemah, atau bahkan tidak ada, terutama kondisi yang sifatnya conditional, misalnya keadaan emosi karyawan, gaya belajar, dan situasi keluarga.

#### 10. Upaya Pimpinan Memotivasi Karyawan

Upaya merupakan bagaimana pimpinan merancang strategi untuk memotivasi karyawan.

#### **D. Indikator Motivasi**

Menurut McClelland dan Veithzal Rival dalam (Muna & Isnowati, 2022) terdapat beberapa indikator motivasi kerja yaitu :

1. Menyukai tantangan dalam pekerjaan
2. Tanggung jawab
3. Presentasi kerja
4. Mencari posisi dalam kelompok
5. Mencari kesempatan untuk memperluas kekuasaan
6. Penghargaan
7. Memiliki hubungan baik dengan organisasi
8. Memiliki kerja sama yang baik

Menurut David Mc. Clelland dalam (Amalia, 2018) mengemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. **Kebutuhan untuk berprestasi (Need for Achievement)**  
Keinginan melakukan dan mengerjakan pekerjaan sebaik-baiknya agar mempunyai arti bagi diri sendiri, oranglain, maupun perusahaan.
2. **Kebutuhan berafiliasi (Need for Affiliation)**  
Kegiatan memiliki kebutuhan untuk bersosialisasi dan berinteraksi dengan individu lain. Kebutuhan ini mengarahkan

tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan oranglain.

### 3. Kebutuhan Kekuatan (Need For Power)

Kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi situasi dan oranglain agar menjadi dominan, pengontrol dan mempengaruhi oranglain.

## 3. Lingkungan Kerja

### A. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan dapat mendukung kinerja karyawan akan menimbulkan rasa puas bagi pekerja dalam suatu organisasi. Dengan lingkungan kerja nyaman juga karyawan dapat menjadi betah dan setia kepada perusahaan, sehingga ini menjadi sebuah keuntungan yang besar bagi perusahaan dalam mengefisiensi biaya-biaya yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

Menurut Susilahningsih dalam (Nurul & Ariefiantoro, 2018) mengatakan bahwa:

“Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan”.

Menurut (Andy & Made, 2019) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawan yang mereka miliki”.

Menurut Sofyandi dalam (Ariani et al., 2020) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi atau aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”.

Menurut (Aris Munandar et al., 2022) mengatakan bahwa :

“Lingkungan kerja merupakan semua fasilitas dan infrastruktur yang ada di sekitar karyawan saat mereka sedang menjalankan tugas-tugas pekerjaan, yang memiliki potensi untuk mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan tersebut”.

Jadi dapat disimpulkan dari teori diatas lingkungan kerja adalah kondisi sekitar tempat kerja yang mencakup faktor fisik dan non-fisik yang memberikan kesan menyenangkan, aman, dan menenangkan bagi para karyawan. Lingkungan kerja juga merupakan serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dan aktivitas manajemen sumber daya manusia, baik faktor internal yang berasal dari dalam organisasi maupun sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan saat mereka melaksanakan tugas-tugas pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan efektif, produktif, dan memenuhi kebutuhan psikologis mereka.

## **B. Jenis – jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Siagian dalam (Sihaloho & Siregar, 2019) Menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a.** Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b.** Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c.** Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d.** Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti mesjid dan musholla untuk karyawan.
- e.** Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

### **2. 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 hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

### **C. Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut Siagian dalam (Sihaloho & Siregar, 2019) mengatakan bahwa :

“Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.”

Sehingga dengan lingkungan kerja yang nyaman maka akan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya lingkungan kerja karyawan yang kurang nyaman akan menyebabkan karyawan kurang bersemangat bekerja sehingga menurunnya performa karyawan.

### **D. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi dalam (Josephine, 2022) mengemukakan didalam membentuk lingkungan kerja yang baik, ada beberapa hal yang wajib di perhatikan yaitu :

1. Arsitektur tempat kerja
2. Ruang kerja yang luas
3. Sirkulasi udara yang baik
4. Ketersediaan tempat ibadah
5. Tersedianya sarana transportasi pegawai

## E. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator yang dapat membentuk lingkungan kerja menurut Serdamayanti dalam (Hustia, 2020) menyatakan bahwa :

### 1. Pencahayaan di tempat kerja

Pencahayaan penting untuk bekerja bagi para karyawan karena dapat memberi manfaat dan kelancaran untuk karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam bekerja dalam melakukan aktivitasnya, pencahayaan yang kurang dapat menyebabkan terhambatnya pekerjaan sehingga tidak efisien dan efektif maka perlu di perhatikan penerangan cahaya yang tepat.

### 2. Suhu udara di tempat kerja

Suhu tubuh manusia selalu berbeda, dan selalu berusaha mempertahankan keadaan normalnya. Untuk dapat beradaptasi dengan perubahan di luar suhu tubuh. Jika suhu udara di bawah 17°C maka tubuh manusia akan mengalami kedinginan dan menyebabkan penurunan etos kerja dan ketidaknyamanan. Sebaliknya jika suhu udara terlalu panas akan menyebabkan tubuh merasa lelah dan tidak nyaman, serta pekerjaan cenderung banyak melakukan kesalahan akibat suhu tubuh yang tinggi.

### 3. Sirkulasi udara ditempat kerja

Manusia menghirup oksigen untuk bernafas, jika udara di sekitar staf kotor maka kadar oksigen di udara turun dan bercampur

dengan gas atau bau yang tidak sedap sehingga dapat mengganggu pekerjaan yang berbahaya dan membuat orang sesak nafas dan lelah. Salah satu cara untuk mengurangi polusi udara adalah dengan menanam tanaman di sekitar tempat kerja, karena tanaman merupakan sumber oksigen dan akan membuat tempat kerja menjadi lebih sejuk dan segar, membantu mempercepat pemulihan tubuh yang lelah akibat pekerjaan.

#### 4. Ukuran Ruang Kerja

Ruang gerak dalam bekerja juga penting bagi karyawan, Karena disinilah tempat dari aktivitas utama karyawan dalam bekerja. Ruangan yang terlalu sempit dan terlalu besar juga tidak efektif dan efisien bagi karyawan, sehingga di butuhkan ruangan kerja yang sesuai dengan kebutuhan masing – masing divisi dari perusahaan.

#### 5. Tata letak ruang kerja

Tata letak ruangan tempat kerja juga tidak kalah penting, posisi kerja antar karyawan dan alat bantu dalam bekerja seperti kursi, meja dan lemari harus sesuai agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

#### 6. Kebersihan di lingkungan kerja

Kebersihan di tempat kerja sangat penting karena karyawan akan menghabiskan waktu setiap harinya untuk bekerja di tempat tersebut. Sehingga dengan lingkungan kerja yang bersih dan

sehat maka karyawan bisa bekerja dengan nyaman dan terbebas dari penyakit.

#### 7. Kebisingan ditempat kerja

Suara bising dapat memberikan rasa yang tidak nyaman untuk bekerja maka karyawan dapat meningkatkan kepekaannya dalam bekerja. Suara bunyi dapat mengganggu seorang karyawan dalam melaksanakan tugas, bisa merusak pendengaran yang mengakibatkan kesalahan dalam komunikasi antar karyawan dalam bekerja.

#### 8. Tata warna di tempat kerja

Pemilihan warna yang tepat untuk ruangan kerja agar dapat mempercerah suasana agar para karyawan dapat bekerja dengan rasa nyaman dan semangat dalam menjalani pekerjaan.

#### 9. Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya

Hubungan antar karyawan harus berjalan harmonis agar tercapainya tujuan organisasi jika berjalan dengan harmonis dapat memperlancar aktivitas pekerjaan.

#### 10. Keamanan ditempat kerja

Faktor keamanan harus dikembangkan di tempat kerja, untuk memberikan rasa aman dan nyaman pada setiap karyawan. Biasanya salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan mempekerjakan Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM) di setiap perusahaan.

## 4. Kompensasi

### A. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala bentuk sesuatu yang diterima oleh karyawan baik berupa fisik ataupun non-fisik. Pemberian kompensasi didalam suatu perusahaan adalah suatu hal yang perlu dan wajib dilakukan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi juga dapat berarti imbalan yang diterima oleh seorang karyawan atas hasil dan jasa dari pekerjaannya didalam sebuah perusahaan dalam bentuk barang atau uang, baik diberikan secara langsung maupun tidak.

Menurut (D. G. Putri & Antoni, 2021) mengatakan bahwa :

“Kompensasi merupakan segala bentuk pendapatan yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti jasa yang mereka berikan kepada perusahaan, baik dalam bentuk uang, barang-barang secara langsung maupun tidak langsung”.

Menurut Sastrohadiwiryo dalam jurnal (Trisna & Guridno, 2021) mengatakan bahwa :

“Kompensasi adalah salah satu cara perusahaan untuk memberikan imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan karena karyawan tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Menurut Nurcahyo dalam (Lumiling et al., 2023) mengatakan bahwa :

“Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi

kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan startegis usaha Perusahaan”.

Menurut (Setia & Andy, 2022) mengatakan bahwa :

“Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas hasil setiap tanggung jawab yang telah diselesaikannya”.

Berdasarkan pengertian menurut berbagai para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa Kompensasi adalah suatu bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai pengakuan terhadap kontribusi mereka dalam bentuk tenaga, pikiran, dan sumbangan lainnya untuk kemajuan perusahaan. Kompensasi yang diberikan dapat berupa pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung.

### **B. Tujuan Kompensasi**

Menurut Noto admodjo dalam (Sutrisno, 2019) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, Tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan antara lain :

#### **1. Menghargai Prestasi Kerja**

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu peng. hargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Maka akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.

2. Menjamin keadilan.

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Masing – masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja.

3. Mempertahankan karyawan.

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

4. Memperoleh karyawan yang bermutu.

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

5. Pengendalian biaya.

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

6. Memenuhi peraturan-peraturan.

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

### C. Bentuk Komponen Kompensasi

Menurut pendapat Prof. Dr.H. Suparyadi dalam (Silaswara et al., 2021) buku berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, Bentuk kompensasi dibagi menjadi dua, antara lain :

1. Kompensasi Langsung

Berupa imbalan yang secara langsung diterima oleh karyawan aktif dan terbagi menjadi dua jenis, yaitu :

a. Kompensasi Finansial

1. Gaji, sejumlah dana tetap yang diterima karyawan setiap bulan.
2. Upah, sejumlah dana yang diterima karyawan berdasarkan jumlah jam kerja, jumlah pelayanan yang diberikan atau jumlah produk yang dihasilkan.
3. Tunjangan, imbalan yang diberikan kepada karyawan yang melakukan pekerjaan melebihi karyawan lainnya, bisa berupa: tunjangan fungsional, tunjangan jabatan dan tunjangan keluarga.
4. Insentif, imbalan yang diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja melebihi standar perusahaan atau bagi

karyawan yang melakukan pekerjaan beresiko tinggi, misal: bagian radiologi rumah sakit, karyawan dengan tugas khusus.

**b. Kompensasi Non Finansial**

Sejumlah fasilitas perusahaan yang diterima karyawan selama dia aktif dan mampu melaksanakan tugasnya.

Beberapa fasilitas yang biasa diberikan, antara lain: mobil atau bis dinas, mess atau perumahan, asuransi tenaga kerja, balai kesehatan perusahaan atau fasilitas non finansial dalam bentuk pemberian saham.

**2. Kompensasi tidak Langsung**

Merupakan bentuk terima kasih dan penghargaan perusahaan atas jasa-jasa para karyawan yang telah mengabdikan diri di perusahaan tetapi telah mengakhiri masa baktinya di organisasi atau perusahaan karena pensiun atau meninggal dunia.

**a. Kompensasi Finansial**

1. Pensiun Penuh, berupa pemberian sejumlah dana kepada karyawan yang diberhentikan karena telah memencapai batas usia maksimal untuk pensiun dan tetap diberikan hingga karyawan tersebut meninggal dunia.

2. Pensiun Dini, berupa pemberian sejumlah dana kepada karyawan yang telah mengabdikan diri kepada perusahaan dalam jangka waktu tertentu dan telah meminta pensiun

lebih awal (belum masuk usia pensiun) dimana jumlah dana yang diterima lebih kecil dari dana pensiun penuh.

3. Pesangon, berupa sejumlah dana yang diberikan kepada karyawan yang telah diberhentikan oleh perusahaan, dan pemberian pesangon hanya dilakukan satu kali.
4. Pesangon Janda/Duda, berupa sejumlah dana pensiun yang diberikan kepada janda/duda dari karyawan yang meninggal dunia dimana jumlah dana yang diberikan berdasarkan pada peraturan pemerintah atau perusahaan.

**b. Kompensasi Non Finansial**

Kompensasi berupa asuransi kesehatan yang diberikan kepada mereka yang telah memasuki masa pensiun, baik pensiun dini maupun pensiun penuh.

**D. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Ardana dalam (Silaswara et al., 2021) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, Faktor – faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain :

1. Permintaan dan penawaran tenaga kerja.
2. Kesiediaan dan kemampuan perusahaan
3. Organisasi karyawan atau serikat buruh.
4. Produktivitas kerja.
5. UU dan Keppres pemerintah.

6. Cost of Living atau biaya hidup.
7. Jabatan karyawan.
8. Tingkat pendidikan dan pengalaman yang dimiliki karyawan.
9. Kondisi perekonomian negara.
10. Sifat dan jenis pekerjaan.

#### **E. Indikator Kompensasi**

Menurut Pudjo Wibowo dalam (Efendi & Widiyanto, 2022) yang menyatakan terdapat indikator kompensasi meliputi :

##### **1. Gaji**

Gaji ialah suatu uang yang akan dibayarkan oleh perusahaan setiap bulannya secara tetap kepada karyawan karena sebagai bentuk balasan jasa terhadap kontribusi yang diberikan.

##### **2. Upah**

Upah ialah suatu bentuk imbalan yang akan diberikan oleh perusahaan kepada setiap karyawan berdasarkan jam kerjanya.

##### **3. Komisi**

Komisi merupakan suatu bonus atau upah yang akan diberikan kepada para pekerja tersebut karena telah mampu untuk mencapai suatu target yang ditentukan serta biasanya telah membuat keuntungan bagi perusahaan.

##### **4. Persyaratan jabatan**

Persyaratan jenjang karir ataupun jabatan yang akan diberikan kepada pegawai jika mampu memajukan perusahaan tersebut.

#### 5. Insentif

Insentif merupakan tambahan dalam bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan diluar dari gaji ataupun upah yang telah diberikan perusahaan. Insentif diberikan atas prestasi seorang pegawai ataupun tingkat produktivitas kerja pegawai. Pegawai dengan sebuah prestasi yang tinggi dan baik akan mendapatkan tambahan insentif yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan.

#### 6. Cuti

Cuti merupakan suatu keadaan dimana tidak hadir atau masuk pada hari kerja tertentu yang telah diberikan ijin oleh perusahaan dalam waktu beberapa hari.

#### 7. Balas Jasa

Balas jasa merupakan suatu imbalan yang akan diberikan seorang pimpinan kepada pegawai karena usaha yang diberikan karyawan kepada organisasi atau perusahaan.

#### 8. Jaminan Dalam Kesehatan

Suatu organisasi akan memberikan suatu jaminan dalam bentuk kesehatan kepada karyawan agar memberikan jaminan dan memastikan kesehatan, setiap karyawan diberikan jaminan oleh perusahaan berupa asuransi kesehatan, merupakan kompensasi yang perusahaan berikan kepada para karyawannya.

#### 9. Tunjangan Hari Raya

Tunjangan hari raya yaitu suatu bentuk pendapatan wajib diterima para karyawan dan diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya atau keluarganya.

#### 10. Pemenuhan Dalam Kebutuhan.

Suatu kompensasi perusahaan yang baik akan mampu membuat para pegawai puas serta mampu mempertahankan para karyawan yang berbakat. Cara perusahaan mempertahankan para karyawan adalah dengan cara memberikan kebutuhan hidup para karyawan secara penuh.

### 5. Kinerja

#### A. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal. Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. (Sumardjo & Priansa, 2018)

Menurut Veithzal Rivai dan Basri dalam buku (Sudaryo et al., 2018) mengatakan bahwa :

“Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan”.

Menurut Mangkunegara dalam jurnal (Wardana et al., 2022) mengatakan bahwa :

“Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Rivai dan Sagala yang tertulis dalam (Priansa, 2018) buku yang berjudul Perencanaan dan Pengembangan SDM, menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi”.

Menurut (Sari et al., 2023) mengatakan bahwa :

“Kinerja pegawai merupakan hasil pencapaian yang diperoleh seorang pegawai selama proses penyelesaian beban kerja dengan rentetan waktu yang sudah ditentukan”.

Berdasarkan pengertian menurut berbagai para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah faktor kunci dalam mencapai tujuan, baik pada tingkat individu maupun tim, dan memainkan peran penting

dalam kesuksesan organisasi. Kinerja yang optimal akan membantu organisasi mencapai hasil yang diharapkan, sementara kinerja yang kurang baik dapat menyebabkan ketidakberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## **B. Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Werther dan Davis yang tertulis dalam buku (Priansa, 2018) yang berjudul *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, menyatakan beberapa tujuan dari pelaksanaan penilaian kinerja terhadap karyawan yang dilakukan oleh organisasi adalah :

### **1. Peningkatan Kinerja**

Hasil penilaian kinerja memungkinkan manajer dan pegawai untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.

### **2. Penyesuaian Kompensasi**

Hasil penilaian kinerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.

### **3. Keputusan Penempatan**

Hasil penilaian kinerja memberikan masukan tentang promosi, transfer dan demosi para pegawai.

### **4. Kebutuhan pengembangan dan pelatihan**

Hasil penilaian kinerja membantu untuk mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.

5. Perencanaan dan pengembangan karir

Hasil penilaian dan pengembangan karir dan potensi karir yang dapat dicapai.

6. Prosedur perekrutan

Hasil penilaian kinerja mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai yang berlaku di dalam organisasi.

7. Kesalahan desain pekerjaan ketidakakuratan informasi

Hasil penilaian kinerja membantu dalam menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen SDM terutama di bidang informasi kepegawaian, desain jabatan, serta informasi SDM lainnya.

8. Kesempatan yang sama

Hasil penilaian kinerja menunjukkan bahwa keputusan penempatan tidak diskriminatif karena setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama.

9. Tantangan Eksternal

Hasil penelitian kinerja dapat menggambarkan sejauh mana faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan dan lain-lain.

## 10. Umpan Balik

Hasil penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi kepentingan kepegawaian terutama Departemen SDM serta terkait dengan kepentingan pegawai itu sendiri.

### C. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Marthis dan Jackson dalam buku (Sumardjo & Priansa, 2018) yang berjudul Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep – konsep Kunci, Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain :

#### 1. Kemampuan Individual.

Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat ketrampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis. Dengan demikian kemungkinan seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik, jika kinerja pegawai tersebut memiliki tingkat ketrampilan baik maka pegawai tersebut akan menghasilkan yang baik pula.

#### 2. Usaha yang ducurahkan

Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dari itu sekalipun pegawai memiliki tingkat ketrampilan untuk mengerjakan

pekerjaan, akan tetapi tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat ketrampilan dan tingkat upaya. Tingkat ketrampilan merupakan cerminan dari apa yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cermin apa yang dilakukan.

### 3. Lingkungan Organisasional

Dalam lingkungan organisasional, organisasi menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen.

## **D. Indikator Kinerja**

Menurut Bernardin dan Russel dalam (Harahap & Tirtayasa, 2020) mengemukakan ada beberapa indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

### 1. Kualitas

Merupakan hasil kerja keras dari para pegawai yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Jika hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut tinggi maka kinerja dari pegawai tersebut dianggap baik oleh pihak perusahaan atau sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Ini berarti merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati adanya kesempurnaan.

## 2. Kuantitas

Merupakan hasil kerja keras dari pegawai yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Kuantitas kerja menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

## 3. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

## 4. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

## 5. Komitmen Organisasi

Tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

Menurut Sutrisno dalam (Harahap & Tirtayasa, 2020) mengatakan indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Hasil kerja

Meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauhmana pengawasan.

2. Pengetahuan pekerjaan

Pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban pegawai.

4. Sikap

Semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

5. Disiplin waktu dan absensi

Ketepatan waktu dan tingkat kehadiran

## B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel II. 1

Tabel Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Hasil
1	Aditya Trisna & Eddy Guridno 2021	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan	Hasil menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada uji t diketahui hasilnya untuk kompensasi (X1) $1,698 > 1,660$ , untuk motivasi (X2) $3,215 > 1,660$ , untuk lingkungan kerja (X3) $3,619 > 1,660$ .
2	Ditha Ayu Upiparami Herlinah & Andy 2023	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan

		Karyawan pada PT.Telaga Mestika Mas	kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada uji t untuk lingkungan kerja (X1) $7,639 > 1,98498$ , untuk motivasi kerja (X2) $5,321 > 1,98498$ , untuk Kompensasi (X3) $6,880 > 1,98498$ .
3	Halipi Hazizan & Sri Wahyuningsih 2023	Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Hoda Indonesia	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan dan, ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pada uji t diketahui hasilnya untuk motivasi (X1) $2,998 >$

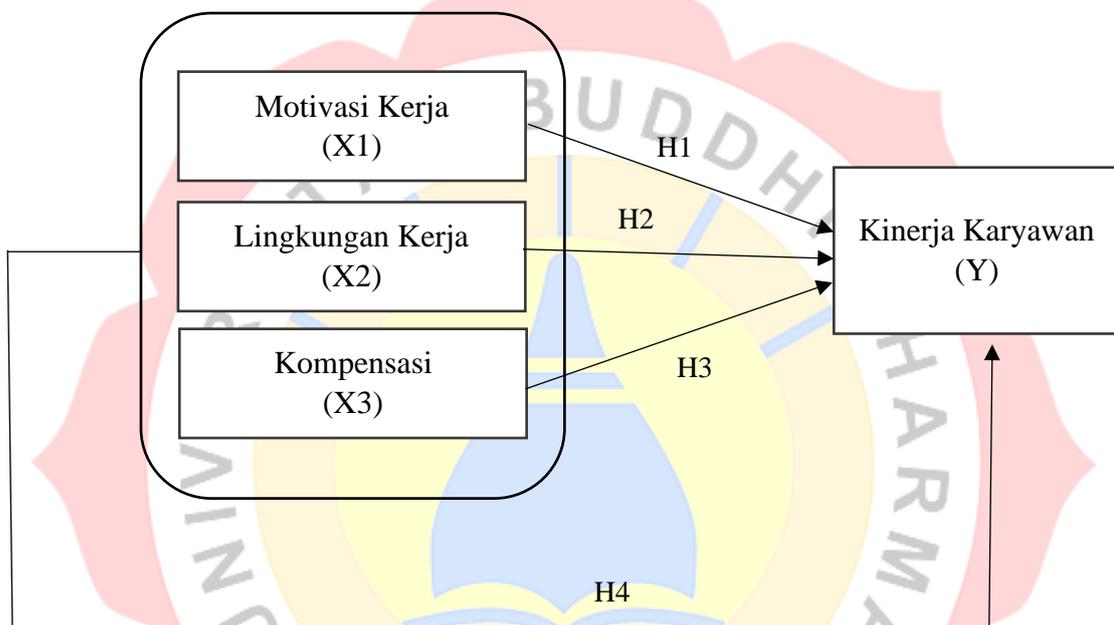
			2,001, untuk kompensasi (X2) $3,312 > 2,001$ , untuk lingkungan kerja (X3) $2,889 > 2,001$ .
4	Rini Astuti 2019	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada uji t untuk kompensasi (X1) $2,409 > 2,042$ , untuk motivasi (X2) $3,334 > 2,042$ .
5	Ronal Donra Sihaloho & Hotlin Siregar 2019	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan	Dari hasil penelitian ini variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Pada hasil uji t lingkungan kerja (X) $5.829 > 2,01$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ .

### C. Kerangka Penelitian

Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Saptakarsa Prima dapat di jelaskan dalam bagan kerangka pemikiran seperti berikut ini :

**Gambar II. 1**

#### **Kerangka Pemikiran**



Keterangan :

X1 : Motivasi kerja adalah variabel independent

X2 : Lingkungan kerja adalah variabel independent

X3 : Kompensasi adalah variabel independent

Y : Kinerja karyawan adalah variabel dependent

### D. Hipotesis Penelitian

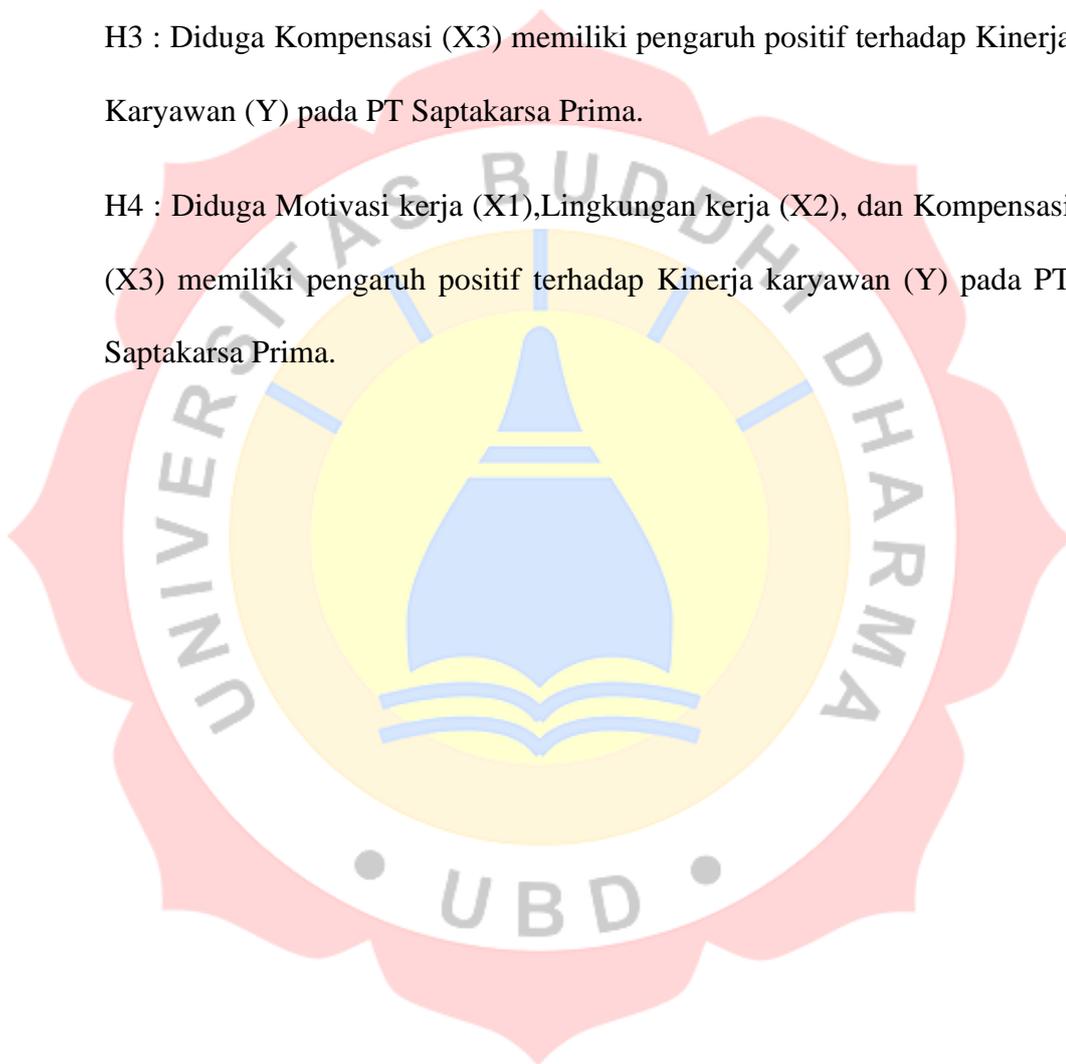
Hipotesis merupakan dugaan sementara akan permasalahan penelitian yang berdasarkan kajian teori penelitian yang telah dijabarkan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Diduga Motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Saptakarsa Prima.

H2 : Diduga Lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Saptakarsa Prima.

H3 : Diduga Kompensasi (X3) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Saptakarsa Prima.

H4 : Diduga Motivasi kerja (X1),Lingkungan kerja (X2), dan Kompensasi (X3) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT Saptakarsa Prima.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, melalui banyaknya fenomena yang terjadi di perusahaan khususnya mengenai Sumber Daya Manusia (SDM), yaitu dengan berdasarkan data dan informasi yang diperoleh kemudian dianalisa dan disimpulkan melalui teori yang relevan.

Menurut (Fauzi et al., 2019) mengatakan bahwa :

“Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada ukuran kuantitas atau jumlah yang mana dapat diaplikasikan pada fenomena yang diobservasi. Penelitian kuantitatif biasanya menggunakan data kuantitatif berupa angka”.

Menurut (Febrina et al., 2022) mengatakan bahwa :

“Penelitian Deskriptif adalah suatu jenis penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan secara sistematis, faktual dan akurat tentang fakta – fakta dan sifat – sifat suatu objek atau populasi tertentu”.

#### **B. Objek penelitian**

Objek penelitian merupakan suatu fokus yang dipakai untuk memperoleh solusi atas kasus yang terjadi dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini objek yang di gunakan dalam penelitian adalah PT. Saptakarsa Prima yang beralamat di Jl. Raya Prancis CK, Pergudangan IX No.9, Dadap, Kec. Kosambi, Kabupaten Tangerang, Banten.

## 1. Sejarah Singkat PT Saptakarsa Prima

Berdiri pada tahun 1994 PT. Saptakarsa Prima merupakan sebuah Perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang furniture, khususnya dalam memproduksi perlengkapan kantor yang berkualitas seperti meja kerja, kursi kerja, lemari dokumen, dan sofa.

Seiring dengan perkembangan dan persaingan bisnis, PT. Saptakarsa Prima memutuskan melakukan ekspansi pada pertengahan tahun 2000. Dengan membeli pabrik, area pergudangan, mesin bersertifikat, serta mendatangkan tim ahli yang profesional di bidangnya masing-masing, mulai dari divisi HRD, divisi Produksi, dan Divisi Pemasaran.

Saat ini Saptakarsa Prima memiliki 1 pabrik dan 9 gudang yang berlokasi di Jl. Raya Prancis CK, Pergudangan IX No.9, Dadap, Kec. Kosambi, Kabupaten Tangerang, Banten. Yang berisi mesin – mesin produksi bersertifikat dengan jaminan kualitas tinggi.

Saptakarsa Prima tidak hanya memiliki pabrik dan gudang, namun juga memiliki tiga showroom yang dapat bertemu langsung dengan klien dan tim Saptakarsa Prima, serta untuk “display” produk-produk Saptakarsa Prima. Gudang Furnitur yang berlokasi di Bintaro Industri 7, Palazzo Furniture Summarecon yang berlokasi di Summarecon Serpong, dan Palazzo Mebel Fatmawati yang berlokasi di Fatmawati, Jakarta Selatan.

## 2. Visi dan Misi PT Saptakarsa Prima

### a. Visi PT Saptakarsa Prima

Menjadi perusahaan penghasil dan penjual produk furnitur yang memimpin market (pangsa pasar) di Indonesia.

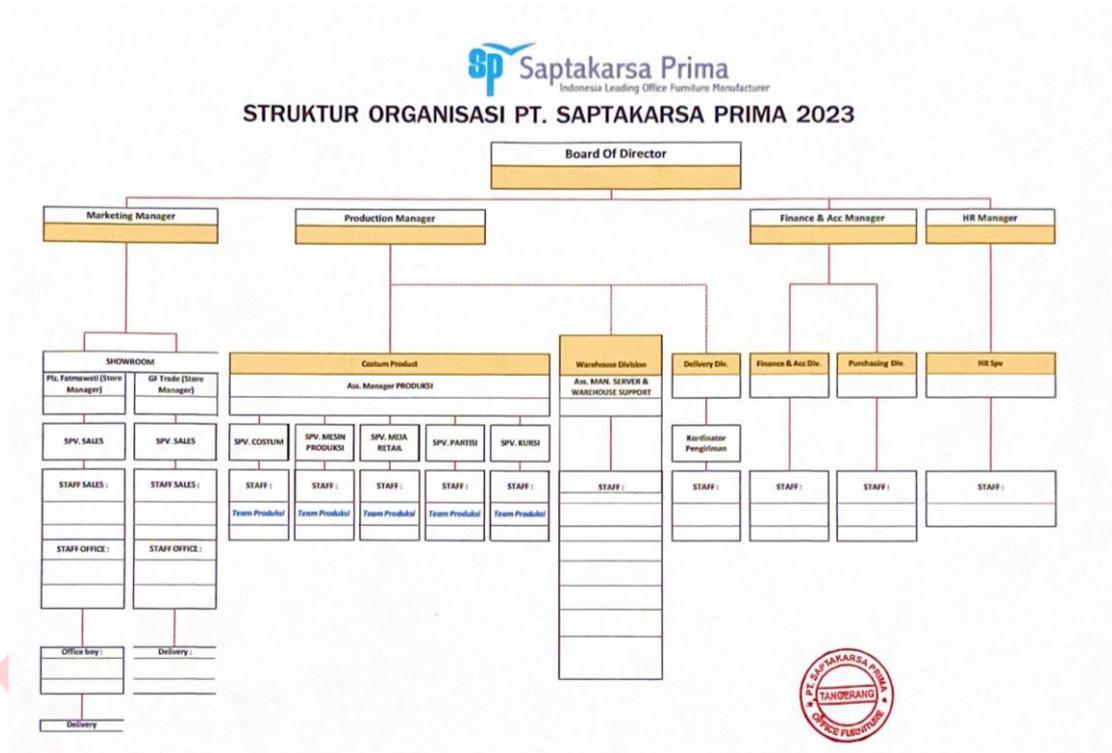
### b. Misi PT Saptakarsa Prima

- 1) Membuat produk bermutu secara customized dan fabrikasi.
- 2) Menjual produk furnitur dengan harga kompetitif melalui tenaga kerja sales consultant yang profesional.
- 3) Memberikan layanan instalasi dan purnajual yang memuaskan pelanggan.
- 4) Memiliki manajemen usaha dan sumber daya manusia yang profesional.
- 5) Menggunakan teknologi informasi tepat guna untuk menunjang kinerja dan performa perusahaan.

### 3. Struktur Organisasi

Gambar III. 1

#### STRUKTUR ORGANISASI



Sumber : PT Saptakarsa Prima

### 4. Uraian Tugas

#### a. Dewan Direksi

- 1) Memimpin dan mengurus perusahaan dengan menentukan kebijakan sesuai kepentingan dan tujuan.
- 2) Menetapkan kebijakan pengurusan perusahaan sesuai dengan tujuan perusahaan, serta kebijakan yang telah ditentukan dalam Undang-Undang atau Anggaran Dasar.
- 3) Membuat daftar pemegang saham, risalah RUPS, dan risalah rapat direksi, serta menyampaikan laporan keuangan,

manajemen, dan kinerja perusahaan kepada pemegang saham secara berkala.

- 4) Mengatur penyerahan kekuasaan kepada seseorang atau beberapa orang karyawan perusahaan secara mandiri maupun kelompok.
- 5) Mengatur penetapan ketentuan tentang karyawan perusahaan terhadap besaran gaji, kompensasi, tunjangan karyawan yang berpedoman pada undang-undang yang berlaku.

#### **b. Manajer Marketing**

- 1) Memimpin inisiasi promosi produk.
- 2) Mengoordinasikan strategi pemasaran.
- 3) Mengatur budget untuk setiap iklan.
- 4) Memonitor pertumbuhan perusahaan.
- 5) Mencoba proses marketing baru.

#### **c. Manajer Produksi**

- 1) Merencanakan dan menyusun jadwal produksi.
- 2) Memastikan stok bahan baku memadai.
- 3) Mengembangkan dan menerapkan metode produksi dan mengoptimalkan peralatan untuk meningkatkan produktivitas.
- 4) Mengawasi proses produksi sesuai standar kualitas dan biaya.

**d. Manajer Finance & Accounting**

- 1) Bertanggung jawab atas pembuatan jurnal dan laporan keuangan.
- 2) Melakukan koordinasi dengan departemen lain untuk pembuatan budget tahunan.
- 3) Membuat proyeksi cashflow mingguan dan bulanan ke Treasury.
- 4) Melakukan control kas perusahaan (cash flow) terutama piutang dan hutang.

**e. HR Manajer**

- 1) Mengembangkan strategi perencanaan SDM jangka pendek dan panjang.
- 2) Merancang perekrutan serta wawancara calon karyawan.
- 3) Menyiapkan dan menganalisis kebutuhan karyawan.
- 4) Mengerti peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan.
- 5) Menyiapkan serta menganalisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan.
- 6) Mengelola absensi dan payrollment.

**f. Supervisor Marketing**

- 1) Membuat penawaran produk ke perusahaan.
- 2) Menjalin kerjasama dengan perusahaan.
- 3) Membuat laporan penjualan produk.

- 4) Mengumpulkan database pelanggan.

**g. Asisten Manajer Produksi**

- 1) Mengontrol biaya produksi.
- 2) Menyusun rencana kerja produksi.
- 3) Melakukan pengendalian pemakaian material agar tercapai cost unit paling efektif.
- 4) Menekan seminimal mungkin product waste dan material waste sesuai dengan batas toleransi.

**h. Asisten Manajer Server & Warehouse Support**

- 1) Memastikan seluruh operasional gudang dilakukan sesuai dengan kebijakan perusahaan.
- 2) Memelihara catatan inventaris untuk melacak lokasi semua item inventaris.
- 3) Berkomunikasi dengan vendor untuk memastikan bahwa mereka mengirimkan barang tepat waktu dan sesuai dengan pedoman perusahaan.
- 4) Meninjau tingkat persediaan dan memesan barang baru sesuai kebutuhan.

**i. Finance & Accounting**

- 1) Melakukan penginputan semua transaksi keuangan ke dalam program.
- 2) Melakukan transaksi keuangan perusahaan.
- 3) Melakukan pembayaran ke supplier.

- 4) Mengontrol transaksi keuangan perusahaan.
- 5) Membuat laporan keuangan perusahaan.

**j. Purchasing**

- 1) Membuat dan mencetak PO (Purchase Order) dan mengirimkannya ke supplier agar proses pembelian bisa berjalan dengan baik, sesuai dengan jadwal dan spesifikasi yang diinginkan.
- 2) Melakukan input biaya-biaya yang timbul untuk pengiriman barang yang dibebankan kepada penerima barang.
- 3) Membuat laporan bulanan untuk pembelian dan outstanding PO, untuk menjadi bahan informasi bagi atasan dalam pengambilan keputusan.

**k. HR Supervisor**

- 1) Mengawasi dan memantau hasil kerja (Performance Appraisal) untuk semua karyawan.
- 2) Melakukan dan bertanggung jawab atas terlaksananya proses assessment, mutasi, promosi, demosi dan pensiun karyawan.
- 3) Membuat program SOP, Job Description, training development.

**C. Jenis dan Sumber Data**

**1. Jenis Data**

Berdasarkan jenis datanya, penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder, yaitu :

### a. Data Primer

Menurut (Fauzi et al., 2019) mengatakan bahwa :

“Data primer adalah data mentah yang belum diolah dan dikumpulkan secara khusus untuk tujuan penelitian oleh peneliti yang bersangkutan”.

Data primer disebut juga data asli. Untuk memperoleh data primer tersebut, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Data primer ini dimaksudkan untuk memperoleh pendapat responden mengenai pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Saptakarsa Prima.

### b. Data Sekunder

Menurut (Fauzi et al., 2019) mengatakan bahwa :

“Data sekunder adalah data yang sudah diolah oleh pihak (Lembaga) lain untuk kepentingan tertentu, dan data yang sudah diolah tersebut dikumpulkan oleh peneliti sebagai data penelitian peneliti yang bersangkutan”.

Dapat dikatakan data sekunder merupakan hasil data yang diperoleh selain dari wawancara dan kuesioner yang dilakukan oleh peneliti. Adapun sumber data yang digunakan oleh peneliti selain wawancara dan kuesioner tersebut, yaitu buku, jurnal, internet, dan dokumen.

## 2. Sumber Data

### a. Sumber Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber data dengan observasi langsung pada sebuah objek penelitian di PT Saptakarsa Prima. Dengan cara melakukan wawancara langsung kepada karyawan produksi sehingga mendapatkan opini subjek secara individual atau kelompok. Selain itu juga dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Saptakarsa Prima.

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari situs resmi perusahaan dan digunakan sebagai bahan penelitian berupa sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, dan struktur perusahaan. Ada pula data yang diperoleh dari buku-buku di perpustakaan dan referensi-referensi lainnya yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti.

#### **D. Populasi dan Sampel**

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

Menurut Sugiyono dalam (Febrina et al., 2022) mengatakan bahwa :

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi dalam penelitian ini dilakukan pada PT. Saptakarsa Prima yang berjumlah 100 karyawan atau responden.

## 2. Sampel

Menurut (Herlinah & Andy, 2023) mengatakan bahwa :

“Sampel adalah sebagian kecil dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi yang di gunakan untuk mewakili populasi secara keseluruhan”.

Untuk menentukan jumlah sampel peneliti menggunakan metode sampling jenuh dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel yaitu sebanyak 100 karyawan atau responden.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan teknik wawancara, kuesioner, studi kepustakaan, dan studi internet. Berikut ini keterangan tentang pengumpulan data dalam penelitian ini :

### 1. Wawancara

Menurut (Fauzi et al., 2019) mengatakan bahwa :

“Metode wawancara adalah metode yang menggunakan dorongan komunikasi verbal yang dilakukan pewawancara dan umpan balik yang diterima adalah jawaban komunikasi dalam bentuk verbal juga”.

### 2. Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2019) mengatakan bahwa :

“Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

### 3. Observasi

Menurut (Fauzi et al., 2019) mengatakan bahwa :

“Metode Observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pengamatan langsung ke objek yang

diteliti dan metode ini lebih sering digunakan pada penelitian yang berhubungan dengan perilaku”.

## F. Operasionalisasi Variabel Penelitian

**Tabel III. 1**

### Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X1)	1. Indikator Motivasi	1. Tantangan	Ordinal
		2. Tanggung jawab	
		3. Prestasi kerja	
		4. Posisi dalam kelompok	
		5. Kesempatan untuk kekuasaan	
		6. Penghargaan	
		7. Hubungan baik dengan organisasi	
		8. Kerja sama	
		9. Hubungan baik dengan karyawan	
		10. Kekuatan	
Sumber : McClelland dan Veithzal yang di kutip (Muna & Isnawati, 2022)			
Lingkungan Kerja (X2)	1. Indikator Lingkungan Kerja	1. Pencahayaan di tempat kerja	Ordinal
		2. Suhu udara di tempat kerja	
		3. Sirkulasi udara di tempat kerja	
		5. Ruang gerak	

		6. Penataan ruang kerja	
		7. Kebersihan dalam lingkungan kerja	
		8. Kebisingan di tempat kerja	
		8. Tata warna	
		9. Hubungan baik dengan rekan kerja	
		10. Sistem keamanan dalam bekerja	
Sumber : Serdamayanti yang di kutip (Hustia, 2020)			
Kompensasi (X3)	1. Indikator Kompensasi	1. Gaji	Ordinal
		2. Upah	
		3. Komisi	
		4. Persyaratan Jabatan	
		5. Insentif	
		6. Cuti	
		7. Balas Jasa	
		8. Jaminan Kesehatan	
		9. Tunjangan Hari Raya	
		10. Pemenuhan Kebutuhan	
Sumber : Pudjo Wibowo yang di kutip (Efendi & Widiyanto, 2022)			
Kinerja (Y)	1. Indikator Kinerja	1. Kualitas	Ordinal
		2. Kuantitas	
		3. Ketepatan waktu	

		4. Efektifitas	
		5. Komitmen Organisasi	
		6. Hasil Kerja	
		7. Pengetahuan Pekerjaan	
		8. Inisiatif	
		9. Sikap	
		10. Disiplin waktu dan absensi	
Sumber : Bernardin dan Russel yang di kutip (Harahap & Tirtayasa, 2020)			

## G. Teknik Analisis Data

Di dalam sebuah penelitian suatu teknik untuk analisis sebuah data yang dipergunakan adalah sebuah data yang telah terkumpul melalui penyebaran kuesioner yang akan dianalisis dengan menggunakan software SPSS26, dan akan dilakukan pengujian berikut:

### 1. Statistik Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2019) mengatakan bahwa :

“Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”

### 2. Uji Data Penelitian

#### a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada

kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Ghozali, 2018)

Menurut (Sugiyono 2019,183) dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D, Rumus Uji Validitas sebagai berikut :

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi

$N$  = Banyaknya sampel

$\sum XY$  = Jumlah perkalian variabel x dan y

$\sum X$  = Jumlah nilai variabel x

$\sum Y$  = Jumlah nilai variabel y

$\sum X^2$  = Jumlah pangkat dari nilai variabel x

$\sum Y^2$  = Jumlah pangkat dari nilai variabel y

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS 25. Dasar pengambilan keputusan uji validitas dapat dinyatakan sebagai berikut :

1. Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka item pernyataan tidak valid.

2. Jika nilai  $r$  hitung  $< r$  tabel maka item pernyataan valid.

### b. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono 2019,130) mengatakan bahwa :

“Uji Reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”.

Rumus Uji Reliabilitas :

$$r_i = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan :

$r_i$  = Reliabilitas

$K$  = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma t^2$  = Varians total

1. Jika  $r$ -alpha positif dan lebih besar dari  $r$ -tabel maka pernyataan tersebut reliabel.
2. Jika  $r$ -alpha negatif dan lebih kecil dari  $r$ -tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel.
  - a. Jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$  maka reliable
  - b. Jika nilai Cronbach's Alpha  $< 0,6$  maka tidak reliable

Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha > dari 0,6

### 3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dalam analisis regresi berganda, maka perlu dilakukan uji asumsi klasik yang mendasari penggunaan analisis regresi berganda. Terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi agar kesimpulan dari hasil pengujian tidak bias, di antaranya meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas.

#### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak, nilai residualnya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual normal atau mendekati normal, sehingga layak digunakan untuk pengujian statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov Smirnov* dalam program SPSS. Menurut (Sugiyono 2019,393) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan profitabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

- a) Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- b) Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi model regresi adalah tidak normal.

## **b. Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas merupakan keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati antar variabel independen dalam model regresi. Suatu model regresi dikatakan mengalami multikolinearitas jika ada fungsi linear yang sempurna pada beberapa atau semua independen variabel dalam fungsi linear. Gejala adanya multikoliniearitas antara lain dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerancinya. Jika nilai  $VIF < 10$  dan  $Tolerance > 0,1$  maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. (Mardiatmoko, 2020)

## **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika variance residual dari suatu pengamatan yang lain tetap maka dikatakan homokedastisitas, dan jika variance berbeda dikatakan heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. (Harahap & Tirtayasa, 2020)

## **4. Uji Model Statistik**

### **a. Analisis Regresi Linier Berganda**

Regresi linier berganda merupakan suatu analisis regresi yang digunakan untuk mendeskripsikan hubungan variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). (Boy, 2020)

Bentuk persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_n X_n$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b<sub>1</sub>b<sub>2</sub> = Koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Motivasi Kerja

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja

X<sub>3</sub> = Kompensasi

#### b. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah suatu cara atau metode statistic yang dapat digunakan untuk pengujian antara ada dan tidaknya suatu ikatan antara dua variable atau lebih dalam suatu penelitian. Korelasi dapat digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variable yang sedang diteliti. (Efendi & Widiyanto, 2022)

Rumus Koefisien Korelasi :

$$r_{yx_1x_2x_3} = \sqrt{\frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 + (ryx_3)^2 - 2.(ryx_1).(ryx_2).(ryx_3)}{1 - (rx_1x_2x_3)}}$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

$X_1$  = Motivasi Kerja

$X_2$  = Lingkungan Kerja

$X_3$  = Kompensasi

Maka dari itu :

$R_{y.X_1X_2X_3}$  = Korelasi antara variabel  $X_1X_2X_3$  secara bersama – sama dengan variabel Y

$r_{yx_1}$  = Korelasi Product Moment antara  $X_1$  dan Y

$r_{yx_2}$  = Korelasi Product Moment antara  $X_2$  dan Y

$r_{yx_3}$  = Korelasi Product Moment antara  $X_3$  dan Y

$R_{y.X_1X_2X_3}$  = Korelasi Product Moment antara  $X_1, X_2, X_3$

Kesimpulan :

- a. Jika  $R^2 = 0$ , maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Jika  $R^2 = 1$ , maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen menunjukkan sempurna.

**c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien Determinasi berguna untuk menentukan persentase totalnya variasi didalam variabel dependen, yang diterangkan oleh variabel independen. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

nantinya dapat mengukur sejauh mana kemampuan dari model untuk menerangkan variasi variabel dependen. (Efendi & Widiyanto, 2022)

Rumus Determinasi :

$$Kd = r^2$$

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y). Rumus yang digunakan untuk Uji t dalam penelitian ini sebagai berikut :

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

Keterangan :

r = Korelasi Parsial

n = Jumlah Sampel

t = thitung yang kemudian dibandingkan ttabel

Pengamatan melalui uji t merupakan perbandingan antara thitung dengan ttabel dengan derajat signifikan 0,05. Sehingga

apabila tingkat probabilitas signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara bebas berpengaruh signifikan pada variabel dependen. Sebaliknya jika nilai probabilitas signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa koefisien regresi tidak signifikan.

- a) Jika nilai thitung > nilai ttabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- b) Jika nilai thitung < nilai ttabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

#### **b. Uji Simultan (Uji F)**

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Rumus Uji F

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-r^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

R = Koefisien Korelasi Ganda

K = Jumlah Variabel Independen

N = Jumlah Anggota Sampel

Tahapan dalam pengujian hipotesis dengan uji F yaitu :

- a) Jika nilai  $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- b) Jika nilai  $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

