

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Elnusa Petrofin (“EPN”) adalah anak perusahaan dari PT. Elnusa Tbk (perusahaan terbuka sejak 2008, dimana merupakan anak perusahaan PT. Pertamina (Persero). Awalnya, Elnusa Petrofin merupakan Divisi Fuel & Chemical dari PT. Elnusa pada tahun 1990. Kemudian pada tahun 1993 mendapatkan amanah dari Pertamina untuk memproduksi Premix (Pertamax), bahan bakar minyak (BBM) dengan tingkat oktan tinggi. Kemudian pada 2003 Elnusa Petrofin ditunjuk sebagai Distributor Premix (Pertamax) dan Super Tt (Pertamax Plus).

Perusahaan ini bertujuan untuk bisnis distribusi Bahan Bakar Minyak Khusus (BBMK) yang waktu itu disebut Premix dan Super IT. Sejak tahun 2005 elnusa petrofin telah berkembang menjadi perusahaan yang bergerak dibidang produk dan jasa migas. Saat ini elnusa petrofin telah diberikan ijin niaga umum oleh pemerintah (direktorat jendral minyak dan gas) dimana perusahaan diberi ijin niaga dalam bisnis minyak dan gas di sector hilir. Hal ini berarti elnusa petrofin mempunyai hak untuk mengimpor, memproduksi, menjual serta mendistribusikan BBM untuk dijual di SPBU-SPBU yang berada di jaringan pemasaran perusahaan.

Guna menghadapi tantangan seiring dengan perkembangan zaman, PT. Elnusa Petrofin terus berinovasi untuk meningkatkan kompetensinya. Elnusa petrofin memiliki jaringan bisnis yang luas meliputi Sumatra, Jawa, Bali, Kalimantan, Sulawesi, Maluku, Papua, dan Nusa Tenggara dengan kantor cabang di berbagai kota besar di Indonesia. Tujuan perusahaan

adalah menjadi perusahaan nasional terkemuka di bidang jasa energi dan supply chain solution.

Perusahaan yang beroperasi di Kabupaten Luwu salah satunya adalah PT. Elnusa Petrofin Cabang Luwu. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang produk jasa dan migas, perusahaan ini mengedepankan layanan yang semaksimal mungkin kepada karyawan. Peranan manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting, tidak hanya menjain kepatuhan sumber daya manusia kepada perusahaan, akan tetapi di arahkan pada pengoptimalan kontribusinya kearah pencapaian perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan kekayaan yang ada dibumi. Pada dasarnya seluruh ciptaan Allah SWT yang ada dimuka bumi memiliki manfaat untuk kemaslahatan, akan tetapi manusia dianugrahi akal sebagai sebaik-baiknya mahluk ciptaan Allah SWT dan islam meletakkan derajat manusia sebagai pemimpin atau khalifa di bumi.

Dibentuknya satuan manajemen yang mengelola sumber daya manusia dimaksudkan bukan sebagai tujuan utama, kan tetapi sebagai alat untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Mulai dari tingkat karyawan sampai pimpinan puncak suatu perusahaan, yang mana setiap individu masing-masing memberikan kontribusi yang berbeda-beda dan memiliki fungsi dan peranan yang berbeda pula, akan kontribusi dan fungsinya saling berkaitan guna berjalannya aktivitas dan kebijakan perusahaan.

Berkembangnya suatu perusahaan merupakan keinginan setiap individu yang berada didalam perusahaan tersebut. Sehingga dengan perkembangan tersebut perusahaan dapat bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Seorang manajemen sumber daya manusia tidak hanya menjamin kepatuhan sumber daya manusia pada perusahaan. Motivasi kerja di PT.

Elnusa Petrofin di kemas dalam bentuk kegiatan breaving yang dilakukan sebagai upaya pengarahan dan pengawasan karyawan, termasuk jika diperlukan pemindahan tempat bagi karyawan tertentu.

Dibawah kepemimpinan Haris Syahrudin PT. Elnusa Petrofin Cabang Luwu memberi perhatian besar terhadap kompensasi yang di berlakukan tidak hanya di tentukan dari kuantitas dan kualitas kerja karyawan, akan tetapi menimbang dari perusahaan karyawan. Hal ini disebabkan PT. Elnusa Petrofin harus mengimbangi dengan anggaran karyawan. Selain itu pengalaman kerja juga menjadi pertimbangan bagi perusahaan dengan menyesuaikan fasilitas jasa yang di inginkan karyawan.

Dari uraian di atas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian pada manajemen sumber daya manusia di PT. Elnusa Petrofin Cabang Luwu. Melihat dari prestasi yang sudah didapatkan oleh PT. Elnusa Petrofin di bidang Produk dan Jasa Migas. Penelitian ini dilakukan guna meneliti faktor-faktor apa yang mempengaruhi motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan Kinerja Karyawan. Dengan demikian telah dilakukan penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Elnusa Petrofin Cabang Luwu”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah Motivasi Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Elnusa Petrofin Cabang Luwu
2. Apakah Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Elnusa Petrofin Cabang Luwu?
3. Apakah Kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Elnusa Petrofin Cabang Luwu?

4. Apakah Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Elnusa Petrofin Cabang Luwu?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan, ialah:

1. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan PT. Elnusa Petrofin Cabang Luwu?
2. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan PT. Elnusa Petrofin Cabang Luwu.
3. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan Kinerja Karyawan PT. Elnusa Petrofin Cabang Luwu.
4. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Elnusa Petrofin Cabang Luwu?

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Untuk menambah wawasan dan kemampuan berfikir tentang penerapan teori yang telah didapat dari mata kuliah yang telah diterima kedalam penelitian sebenarnya.
2. Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan kinerja karyawan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan sumber daya manusia.
3. Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan PT. Elnusa Petrofin Cabang Luwu.

### **1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian**

## 1. Ruang Lingkup

Mengacu pada identifikasi masalah, ruang lingkup pada penelitian ini akan dibatasi pada masalah yang berkaitan dengan tingkat kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu, motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi, sedangkan variabel dependennya yaitu kinerja karyawan PT. Elnusa Petrofin yang berada di Kab. Luwu.

Mengacu pada identifikasi masalah di atas, ruang lingkup pada penelitian ini akan dibatasi pada masalah yang berkaitan dengan tingkat kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu, motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi. Sedangkan variabel dependennya yaitu kinerja karyawan PT. Elnusa Petrofin yang berada di Kab. Luwu.

## 2. Batasan Penelitian

Penelitian memberikan batasan masalah yang berlebihan pada penelitian ini sebagai berikut:

a. Penelitian ini berfokus pada variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi motivasi, lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) serta variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan PT. Elnusa Petrofin Cabang Luwu.

b. Data penelitian pada variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) di dapatkan dari observasi, kuesioner, dan wawancara.

c. Dalam penelitian ini akan membatasi ruang lingkup objek penelitian yang hanya membahas manajemen sumber daya manusia pada motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan peneliti membatasi . Elnusa Petrofin Cabang Luwu.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

Landasan teori merupakan bagian dalam penelitian biasanya memuat teori-teori dan hasil penelitian yang berasal dari studi kepustakaan yang mempunyai fungsi sebagai kerangka teori dalam menyelesaikan penelitian. Landasan teori juga disebut kerangka teori.

Kerangka teoritis harus menunjukkan pemahaman tentang teori dan konsep yang relevan dengan topik penelitian kita dan yang berhubungan dengan bidang pengetahuan yang lebih luas yang sedang dipertimbangkan.

Kerangka teori memperkuat penelitian dengan beberapa cara berikut:

1. Untuk mengevaluasi penelitian secara kritis pembaca menggunakan eksplisit asumsi teoritis.
2. Kerangka teoritis menghubungkan peneliti dengan pengetahuan yang ada. Dipandu oleh teori yang relevan, peneliti memiliki dasar untuk menyusun hipotesis dan memilih metode penelitian.
3. Membaca asumsi teoritis dari studi peneliti yang memaksa untuk menjawab pernyataan tentang bagaimana dan mengapa. Peneliti memungkinkan bertransisi secara fenomena yang telah diamati untuk menggeneralisasi berbagai aspek dari fenomena itu.
4. Berdasarkan sifat aplikatifnya, teori yang baik dalam ilmu-ilmu sosial bernilai karena justru memenuhi satu tujuan utama : untuk menjelaskan makna, sifat, dan tantangan yang terkait dengan suatu fenomena, sering dialami tetapi tidak dijelaskan di dunia tempat kita

hidup, sehingga kita dapat menggunakan pengetahuan dan pemahaman itu untuk bertindak dengan cara yang lebih terinforman dan efektif.

Pada penelitian ini selain didukung oleh landasan teori juga perlu didukung dengan penelitian-penelitian terdahulu yang relevan. Sehingga dapat melihat faktor pembeda antara penelitian ini dengan penelitian yang sudah ada. Adapun beberapa penelitian yang menganalisis tentang motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi, terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Nama/Judul</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Hasail Penelitian</b>
1.	Murty dan Hudiwinarsih (2016) dalam penelitiannya dengan judul pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan bidang akuntansi (Surabaya)	Analisis regresi linier berganda	Kompensasi, motivasi, dan komitmen. Hasil pengujian dengan menggunakan uji f menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komitmen berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Yuli Suwati, (2015) dalam penelitiannya, berjudul pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Hijau Makassar.	Analisis regresi linier berganda	Penelitian ini yang termasuk dalam variabel independennya adalah motivasi kerja dan kompensasi dan variabel dependennya kinerja karyawan, menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.	Ragil Permanasari, (2017) dalam penelitiannya, berjudul pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Raharja Semarang.	Analisis regresi linier berganda	Motivasi dan lingkungan kerja, variable dependennya adalah kinerja karyawan pada PT. Anugrah Raharja Semarang. Hasil menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4.	Ferry setiawan dan Kartika dewi (2016) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kompensasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Berkat Anugrah.	Analisis regresi linier berganda	Kompensasi dan lingkungan kerja serta variable dependennya ialah kinerja karyawan pada CV. Berkat Aanugrah yang berjumlah 34 orang reponden . kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.
5.	Elias Armeinta Pinem (2015) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentra Agri Mulia Lestari medan sebanyak 74 orang.	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini bahwa disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sentra Agri Mulia Lestari medan.

6.	Rosalina Nurdiana (2016) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh gender, kompensai, motivasi kerja karyawan, PT. Solo Murni dengan jumlah responden 47 orang.	Analisis regresi linier berganda	Kompensai, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Solo Murni.
7.	Sidianti (2016) pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai swasta di sekretariat DPRD kab. Solo.	Analisis linier berganda	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
8.	Yudi dkk(2016) pengaruh motivasi disiplin dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. angkasa bandara internasional sultan hasanuddin Makassar.	Analisa path	Berdasar hasil analisis yang dilakukan ditemukan bahwa variable motivasi, disiplin, dan kompetensi. Mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. angkasa bandara hasanuddin Makassar.
9.	Hidayat & Taufiq (2015) pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating (Study pada kantor pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Se-Jawa Tengah dan Daerah Istimewah Yogyakarta).	Analisis path	Hasil dari penelitian tersebut adalah terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu variabel motivasi bukanlah variabel moderating dalam kaitannya dengan kinerja, melainkan ia adalah variabel independen.

10.	Romlah (2015) pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada apotik berkah Jawa Tengah	Regresi linier berganda	Baik secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
-----	---	-------------------------	---

Pada tabel diatas, penelitian terdahulu telah banyak ditemukan penelitian tentang, motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian ini, juga meneliti variabel yang sama dengan penelitian yang sudah ada. Beberapa hasil penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan antara variabel, adapula yang menunjukkan hasil tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel baik sebagai independen maupun dependen. Kesamaan variabel penelitian terdahulu menjadi penguat teori dalam penelitian ini, bahwa analisis harus tetap dikembangkan.

## **2.2 Telaah Pustaka**

### **2.2.1 Motivasi Kerja**

#### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu dorongan jiwa yang membuat seseorang tergerak untuk melakukan tindakan yang produktif, baik yang berorientasi kerja menghasilkan uang maupun tidak. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi motivasi bukanlah sesuatu yang dapat diamati tetapi ialah hal-hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang tampak.

#### 2. Tujuan Pemberian Motivasi

Berdasarkan pengertian motivasi diata, motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu. Secara umum, tujuan pemberian motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Menciptakan dan mempertahankan kestabilan karyawan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengafektikan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana kondusif.
- g. Menciptakan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
- j. Meningkatkan efesiaensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.
- k. Meningkatkan antusiasme dan kepuasan karyawan.
- l. Meningkatkan keterbukaan dan komunikasi sesama karyawan dan atasan, serta mencari pemecahan secara sinergi terhadap setiap permasalahan dengan cepat dan tepat.

### 3. Aspek dan pola-pola motivasi

Aspek motivasi di bedakan antara aspek aktif dan dinamis, dan aspek pasif atau statis. Dalam aspek ini motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia kearah tujuan yang diinginkan. Aspek motivasi ada dua jenis yang bersifat statis, yaitu:

- a. Aspek motivasi statis yang tampak sebagai keinginan dan kebuuhan pokok manusia menjadi dasar dan harapan yang akan diperolaeh dengan tercapainya tujuan karyawan.
- b. Aspek motivasi statis yang berupa alat perangsang atau intensif yang di harapkan akan dapat memenuhi apa yang menjadi keinginan dan kebutuhan pokok yang di harapkan.

#### 4. Jenis-jenis motivasi

Motivasi yang diberikan pimpinan terhadap bawahannya, terkadang dapat bersifat positif dan negatif dan dalam implementasinya bisa disampaikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Hasibuan (2004) motivasi dibagi menjadi 2 yaitu:

- a. Motivasi positif, manajer memberikan hadiah kepada bawahannya yang berprestasi baik.
- b. Motivasi negatif, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang kurang baik.

#### 5. Metode-metode motivasi

Beragam metode dapat dilakukan seorang pemimpin dalam memberikan motivasinya kepada bawahan. Menurut Hasibuan (2004) metode motivasi dibagi menjadi dua yaitu:

1. Metode langsung adalah motivasi material dan non material yang diberikan secara langsung pada karyawan yang berprestasi.
2. Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran petugas sehingga karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaan.

### **2.2.2 Lingkungan Kerja**

#### 1. Pengetian lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu fungsi yang penting dalam MSDM. Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja juga dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi

pelaksanaan pekerjaan, kebersihan pencahayaan ketenangan, termasuk juga hubungankerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

## 2. Manfaat lingkungan kerja

Lingkungan kerja didalam suatu perusahaan pening untuk diperhatikan oleh manajemen yang akan mendirikan perusahaan. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila tidak di dukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan didalam perudahaan tersebut.

## 3. Factor-faktor faktor lingkungan kerja

Suatu lingkungan dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerj dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya sebagai berikut:

### a. Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efesien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit tercapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat:

1. Cahaya langsung
2. Cahaya setengah langsung
3. Cahaya tidak langsung
4. Cahaya setengah tidak langsung

### b. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikaitkan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah tercampur dengan gas atau bau-bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama udara segar ialah dengan adanya ventilasi ruangan yang baik sehingga dapat memudahkan pertukaran udara dalam ruangan dan terdapat tanaman disekitar tempat kerja sangat berpengaruh secara psikologis yang keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa kejuk dan segar selama bekerja dapat membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

c. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu posisi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu suara-suara yang tidak dikehendaki oleh telinga. Terutama dalam jangka panjang suara tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi sesama karyawan, bahkan menurut para peneliti kebisingan yang serius dapat menjadi fatal/kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar aktivitas karyawan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat gangguan terhadap manusia, yaitu:

1. Lamanya kebisingan
2. Intensitas kebisingan
3. Frekuensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, seperti pendengaran dapat makin berkurang.

d. Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja, sehingga karyawan dapat bergerak secara leluasa.

e. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu di pelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataan tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Sifat dan pengaruh warna terkadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna yang dapat mempengaruhi perasaan manusia:

**Table 1.2 Tata Warna Di Tempat Kerja**

<b>Warna</b>	<b>Sifat</b>	<b>Pengaruh</b>	<b>Untuk Ruang/Pekerjaan</b>
Merah	Dinamis, merangsang semangat dan panas	Menimbulkan semangat kerja	Pekerjaan sepiantas (Singkat)
Kuning	Keanggunan, bebas dan hangat	Menimbulkan rasa gembira dan merangsang urat saraf mata	Gang-gang lorong kantor
Biru	Tenang, tentram dan sejuk	Mengurangi tekanan atau ketegangan	Berfikir konsentrasi

Selain warna dapat merangsang emosi atau perasaan, wana juga dapat memantukan sinar yang diterimanya. Banyak atau sedikitnya pantulan dari cahaya tergantung dari macam warna itu sendiri.

6. Aroma di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman, pemakaian AC yang tepat ialah salah satu cara yang

dapat digunakan untuk menghilangkan bau yang mengganggu di sekitar tempat bekerja terhadap perasaan.

#### 7.,. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman baik, keamanan fisik karyawan dari gangguan-gangguan seperti premanisme dan juga gangguan barang pribadi karyawan dari pencurian, maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga petugas keamanan.

### **2.2.3 Kompensasi**

Kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja. Pendapat tersebut di perkuat oleh Rachmawati (2008), mengatakan bahwa kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan ruangan kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, efisiensi dan aktivitas produktivitas kerja. Apabila kompensasi diterapkan dengan baik akan menciptakan motivasi.

#### 1. Bentuk-bentuk kompensasi

Menurut Sutrisno (2009) bentuk-bentuk kompensasi antara lain:

##### - Kompensasi langsung

Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan langsung berhubungan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan, seperti:

- a. Gaji, merupakan kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik, biasanya sebulan sekali.
- b. Upah, merupakan kompensasi yang diberikan kepada para pekerja harian atau borongan/tidak tetap. Pembayaran upah dilakukan setiap hari setelah pekerjaan selesai,

secara mingguan, tergantung kesepakatan bersama.

- c. Bonus, pemberian bonus kepada karyawan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan semangat kerja para karyawan.
- d. Intensif, yaitu kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasi yang melebihi prestasi rata-rata yang ditentukan.

- Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan pemberian kompensasi yang tidak dikaitkan dengan hasil karyawan yang bersangkutan, disebut juga kompensasi pelengkap yang mempunyai bermacam-macam nama dalam industri.

## 2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan perusahaan memberikan kompensasi (Rachmawati, 2008):

- a. Mendapatkan karyawan yang berkualitas, untuk menarik calon karyawan masuk dalam perusahaan, harus merangsang calon-calon pelamar dengan tingkat kompensasi yang cukup kompetitif dengan tingkat organisasi lain.
- b. Mempertahankan karyawan yang sudah ada/mempertahankan karyawan yang potensial dan berkualitas untuk tetap bekerja.
- c. Adanya keadilan/adanya administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan antara manajemen dengan karyawan.
- d. Perubahan sikap dan perilaku, adanya kompensasi yang layak bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan.
- e. Efisiensi biaya, program kompensasi yang rasional membantu perusahaan mendapatkan dan mempertahankan SDM pada tingkat biaya yang layak.
- f. Administrasi legalitas, legalitas diatur oleh pemerintah dalam sebuah undang-undang

tujuannya agar perusahaan tidak sewenang-wenang memperlakukan karyawan sebagai aset perusahaan.

### 3. Persyaratan yang Mempengaruhi Kompensasi

Ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi dalam memberikan kompensasi kepada karyawan:

1. Dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum
2. Dapat memikat karyawan agar tidak keluar dari perusahaan
3. Dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja
4. Bersifat adil dan layak
5. Selalu ditinjau kembali
6. Mencapai sasaran yang diinginkan
7. Mengangkat harkat kemanusiaan
8. Berpijak pada peraturan perundang-undangan yang berlaku

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja, jika pencari kerja lebih banyak dari lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif kecil. Jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan. Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar dan begitupun sebaliknya.
3. Serikat buruh atau organisasi karyawan. Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi akan semakin besar, dan begitupun sebaliknya.
4. Produktivitas kerja karyawan. Jika produktivitas karyawan baik maka kompensasi akan

semakin besar, dan begitupun sebaliknya.

5. Pemerintah dengan UU keppers, menetapkan besarnya batas upah minimum, peraturan ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.
6. Biaya hidup, apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi upah semakin besar, begitupun sebaliknya.
7. Posisi jabatan karyawan, yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar, dan begitupun sebaliknya.
8. Pendidikan dan pengalaman kerja, jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka balas jasanya semakin besar karena kecakapan yang dimiliki lebih baik.
9. Kondisi perekonomian nasional, apabila perekonomian maju maka tingkat kompensasi makin besar, namun jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat kompensasi rendah.
10. Jenis dan sifat pekerjaan, jika jenis dan sifat pekerjaan sulit dan mempunyai resiko yang besar maka tingkat balas jasanya makin besar, dan begitupun sebaliknya.

#### 4. Dasar pemberian kompensasi

Para ahli berbeda pendapat tentang dasar penentuan kompensasi karena perbedaan sudut pandang masing-masing, namun secara umum dasar penentuannya tersebut dapat dibedakan atas beberapa dasar, yaitu (Jahrie dan Hariyoto):

##### a. Kompensasi berdasarkan satuan volume yang dihasilkan

Kompensasi ini didasarkan beberapa banyak jumlah produksi yang dihasilkan karyawan, misalnya kompensasi diberikan didasarkan pada beberapa potong, pasang, lusin, kodi dihasilkan, semakin banyak barang yang dihasilkan semakin besar kompensasi yang

diterima untuk hasil kerjanya.

b. Kompensasi berdasarkan satuan waktu

Cara penentuan kompensasi berdasarkan penentuan waktu, biasanya pekerja diberi kompensasi berdasarkan waktu pelaksanaan pekerjaan yang dapat dilakukannya.

c. Kompensasi berdasarkan penilaian kerja

Dalam menggunakan metode ini cukup sulit karena memerlukan jenis kompensasi yang sama banyaknya jenis pekerjaan yang ada.

#### **2.2.4 Kinerja Karyawan**

a. Pengertian kinerja

Suatu organisasi atau perusahaan jika maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Yang dimaksud ialah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sarana yang ditetapkan oleh perusahaan, dan untuk mendapatkannya maka diperlukan penerapan kinerja.

Untuk kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat tangible (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau intangible (tidak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai.

b. Faktor-faktor kinerja

Tercapainya suatu kinerja seseorang karena adanya upaya dan tindakan yang dihasilkan. Kinerja dapat dihasilkan dari pendidikan, pengalaman kerja, dan profesionalisme.

Pengalaman dalam bekerja berkaitan berkaitan dengan masa kerja karyawan, semakin lama seseorang bekerja pada suatu bidang pekerjaan maka semakin berpengalaman kinerja pada suatu bidang pekerjaan maka semakin berpengalaman orang tersebut. dan apabila seseorang telah mempunyai pengalaman kkinerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu, maka ia mempunyai kecakapan atas bidang yang ia lakukan.

c. Peningkatan kinerja

Upaya meningkatkan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya : gaji, lingkungan kerja, dan kesempatan berprestasi, dengan hal itu diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan.

Kinerja menunjukkan kemampuan karyawan meningkatkan produktivitas kinerja, dapat diartikan sebagai perbandingan antara keluaran dengan masukan.

Kinerja setiap orang dapat dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Kompetensi individu, meliputi : kemampuan dan keterampilan, seperti fisik dan kesehatan jiwa, pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja serta motivasi dan etos kerja.
  2. Dukungan organisasi, meliputi : pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi syarat kerja.
  3. Dukungan manajemen, meliputi : mengoptimalkan pemanfaatan keunggulan dan profesi kerja, mendorong pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan, membantu pekerja dalam kesulitan melaksanakan tugas, membangun motivasi kerja, disiplin kerja dan etos kerja.
4. Penilaian Kinerja

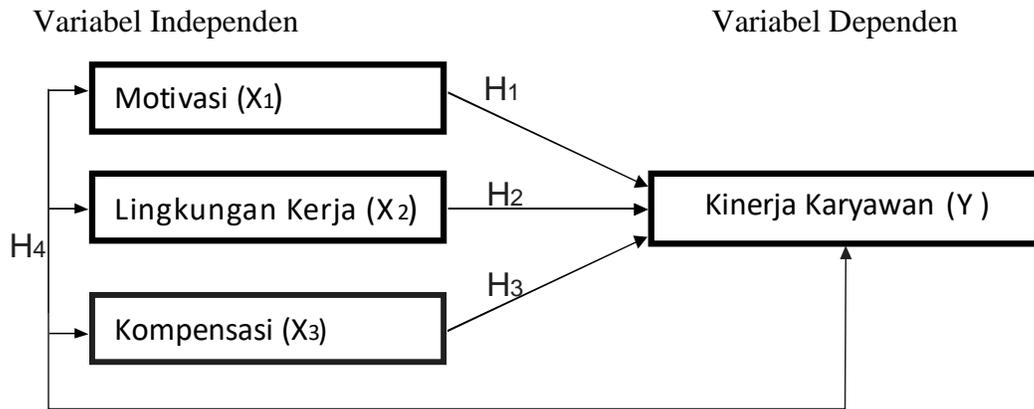
Menurut Gomes (2001), suatu cara mengukur kontribusi dari individu anggota kepada organisasinya, jadi penilaian kinerja ini diperlukan untuk menentukan tingkat kontribusi individu terhadap organisasi. Penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam kinerja sebelumnya dan untuk memotivasi perbaikan kinerja individu pada waktu yang akan datang dan pada umumnya mencakup semua aspek dari pelaksanaan pekerjaan.

#### 5. Manfaat penilaian kerja

- a. Penyusunan program pelatihan dan pengembangan karyawan, sehingga dapat diketahui dan diidentifikasi pelatihan tambahan apa saja yang masih harus diberikan kepada karyawan untuk membantu agar mampu mencapai standar prestasi yang diterapkan.
- b. Penyusunan program sukesi dan kaderisasi, sehingga dapat diidentifikasi siapa saja karyawan yang mempunyai potensi untuk dikembangkan karirnya dengan dicalonkan untuk menduduki jabatan dan tanggung jawabnya lebih besar dimasa depan.
- c. Pembinaan karyawan, sehingga dapat menjadi sarana untuk meneliti hambatan karyawan untuk meningkatkan prestasinya. Keuntungan dari diadakan penilaian kinerja ini tergantung dari sisi man kita memandangnya, apakah itu dari sisi yang lain yakni karyawannya, sisi penilai yaitu jarang maneger yang melakukan penilaian, atau dari sisi organisasi.

## 2.3 Kerangka Konseptual

Gambar 1.1 Kerangka Konseptual



Keterangan :

H1 : Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H2 : Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H3 : Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

H4 : Pengaruh motivasi kerja, lingkungan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari suatu masalah yang dihadapi dan perlu diuji kebenarannya dengan data yang lebih lengkap dan menunjang. Dari pengamatan sementara, diduga bahwa Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi, mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Karyawan PT. Elnusa Petrofin Cabang Luwu. Berikut ini perumusan hipotesis dari penelitian ini:

H<sub>1</sub> : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan PT. Elnusa Petrofin cabang Luwu.

H<sub>2</sub> : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja

karyawan PT. Elnusa Petrofin cabang Luwu.

H<sub>3</sub> : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan PT. Elnusa Petrofin cabang Luwu.

H<sub>4</sub> : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT. Elnusa Petrofin cabang Luwu.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan meneliti seberapa besar pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian lapangan, yakni dengan meneliti secara langsung pada objek yang diteliti. Adapun tujuan dari pendekatan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Elnusa Petrofin Cabang Luwu.

Jenis penelitian yang digunakan dalam karya ilmiah ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif termasuk kedalam jenis penelitian berdasarkan tingkat eksplansi (penjelasan), yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi Penelitian, lokasi yang dimaksud dalam penelitian adalah PT. Elnusa Petrofin Cabang Luwu yang berada di Desa Karang-karangan Kec. Bua Kab. Luwu. Pemilihan lokasi ini dilakukan secara sengaja selain tempatnya strategis serta terkait dengan latar belakang penelitian dan setelah melakukan observasi perkembanganya PT. Elnusa Petrofin Cabang Luwu. Sehingga penulis tertarik untuk meneliti strategi peningkatan Kinerja Karyawan melalui motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi.

### **3.3 Populasi dan sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT. Elnusa Petrofin Cabang Luwu. Alasan peneliti memilih populasi ini dikarenakan peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Elnusa Petrofin khusus yang berada di Kab. Luwu. Populasi jumlah karyawan yang bekerja di daerah Kab. Luwu, yaitu 49 karyawan yang ditempatkan sesuai kompetensi karyawan dan kebutuhan perusahaan.

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih melalui cara tertentu yang mewakili karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap mewakili populasi. Menurut Arikunto, sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah apabila subyeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Akan tetapi, apabila subjeknya esar (lebih dari 100), maka dapat diambil sebesar 10-15% atau 25% atau lebih, tergantung setidak-tidaknya dari:

- a. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan biaya.
- b. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal menyangkut banyak sedikitnya data.
- c. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti, untuk penelitian yang resikonya besar, tentu saja jika sampel besar, hasilnya akan lebih baik.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data merupakan hal yang terpenting dalam penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu:

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang di dapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara yang biasa dilakukan oleh peneliti. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui wawancara dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan langsung dari pengelola/karyawan perusahaan untuk memperoleh keterangan dari sejumlah karyawan PT. Elnusa Petrofin Cabang Luwu.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram. Data sekunder merupakan data-data yang diperoleh secara tidak langsung tentang objek penelitian yang dilakukan dengan cara studi pustaka dari berbagai buku, majalah, jurnal, dan literatur lainnya yang dianggap memiliki hubungan dengan hal yang diteliti, baik dengan menggunakan laporan tertulis maupun dengan penelitian terdahulu. Dalam data sekunder, peneliti hanya memanfaatkan data yang sudah ada untuk penelitiannya.

Data sekunder dalam penelitian ini akan diambil dari sejarah dari PT. Elnusa Petrofin Cabang Luwu. Adapun sebagai data tambahannya akan menggunakan absensi harian karyawan serta ceklist kerja karyawan. Dari data-data tersebut akan dipelajari sebagai acuan pendukung variabel yang akan diteliti.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Prosedur pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Peneliti menggunakan beberapa metode pengumpulan data yaitu:

- a. Observasi
- b. Wawancara
- c. Kuesioner

### 3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Oprasional

#### 1. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu:

d. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini meliputi:

- a. Motivasi Kerja ( $X_1$ )
  - b. Lingkungan Kerja ( $X_2$ )
  - c. Kompensasi ( $X_3$ )
- Variabel Terikat Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y)

#### 2. Definisi oprasional

Definisi oprasional dimaksudkan untuk menjabarkan variabel-variabel yang timbul dalam suatu penelitian ke dalam suatu penelitian ke dalam indikator-indikator yang lebih terperinci.

**Tabel 1.3 Definisi Oprasional**

Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Perhitungan
<b>Variabel Bebas :</b> Motivasi Kerja $X_1$	Motivasi merupakan salah satu unsur pokok dalam perilaku seseorang. Motivasi adalah suatu proses psikologi. Namun demikian, ini bukan berarti bahwa motivasi adalah satu-satunya unsur yang bisa menjelaskan adanya	1. Menyukai tantangan dalam pekerjaan 2. Tanggung jawab 3. Prestasi kerja	Skala Likert: SS sampai STS (5 sampai 1)

	perilaku seseorang. (Miftah Thoha 2011 : 203)		
Lingkungan Kerja $X_2$	lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok demi untuk mencapai target perusahaan. Sedarmayanti (2009:21)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kelembaban</li> <li>2. Sirkulasi udara di tempat kerja.</li> <li>3. Kebisingan di tempat kerja.</li> <li>4. Getaran mekanis</li> <li>5. Penerangan</li> <li>6. Bau-bauan</li> </ol>	Skala Likert: SS sampai STS (5 sampai 1)
Kompensasi $X_3$	Kompensasi merupakan suatu bentuk balas jasa dari perusahaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Panggabean (2004:75)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesesuaian imbalan yang diterima oleh karyawan dengan UMR yang diberikan.</li> <li>2. Kesesuaian imbalan yang diterima karyawan dengan prestasi kerja</li> <li>3. Premi yang diterima setiap karyawan apabila terjadi kecelakaan kerja.</li> <li>4. Kesesuaian tambahan benefit yang diberikan kepada karyawan dihari raya setiap tahunnya.</li> </ol>	Skala likert: SS sampai STS (5 sampai 1)

<b>Variabel Terikat:</b>  Kinerja Karyawan Y	Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, Rivai (2006)	Kinerja 1. Kualitas pekerjaan 2. Kejujuran karyawan 3. Inisiatif 4. Kehadiran 5. Sikap 6. Kerjasama 7. Keandalan 8. Pengetahuan tentang pekerjaan 9. Tanggung jawab 10. Pemanfaatan waktu	Skala likert: SS sampai STS (5 sampai 1)
--	--	---	---

### 3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen merupakan alat yang digunakan sebagai pengumpul data dalam suatu penelitian. Secara fungsional kegunaan instrumen penelitian adalah untuk data yang diperlukan ketika peneliti sudah menginjak pada langkah pengumpulan informasi di lapangan. Tetapi perlu disadari bahwa dalam penelitian kuantitatif, membuat instrumen penelitian, menentukan hipotesis dan pemilihan statistika adalah termasuk kegiatan yang harus dibuat secara intensif, sebelum peneliti memasuki lapangan. Berikut bentuk instrument penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut;

1. Wawancara
2. Observasi
3. Kuesioner

#### 1. Wawancara

Jenis instrumen penelitian yang kedua dalam pengumpulan data adalah wawancara yang biasanya dilakukan dalam penelitian kuantitatif. Wawancara ini memiliki tingkat kemudahan sendiri dibandingkan dengan kuesioner karena jika wawancara tidak melakukan perhitungan

secara stastika, meskipun begitu kelemahan yang ada dalam wawancara membutuhkan waktu penelitian yang relatif lama dibandingkan dengan penelitian menggunakan angket.

Contoh penelitian yang menggunakan teknik wawancara misalnya adalah menyikapi tentang pendidikan yang dipengaruhi oleh perubahan sosial lantaran seorang siswa/pelajar melakukan pencatatan dengan memotret dengan menggunakan handphone. Perolehlah data ini dengan wawancara harus melakukan proses pewawancaraan dengan siswa dan juga gurunya.

## 2. Observasi

Observasi atau pengamatan merupakan kegiatan memperhatikan objek penelitian dengan saksama. Selain itu, kegiatan observasi bertujuan mencatat setiap keadaan yang relevan dengan tujuan penelitian.

### a. Kelebihan dan kekurangan teknik observasi

Kelebihan yang didapatkan dari metode observasi, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Dapat melihat langsung kegiatan sehari-hari informan
2. Cocok untuk orang yang tidak memiliki tingkat kesibukan tinggi karena tidak harus terpaku pada waktu dan tempat tertentu.
3. Dapat mencatat secara bersamaan adanya kejadian tertentu.

Adapun untuk kekurangan yang terdapat dalam metode pengamatan observasi, antara lain adalah sebagai berikut:

- Dapat menimbulkan perilaku atau sikap yang berbeda dengan perilaku sehari-hari karena merasa diamati.
- Ada berbagai hal yang tidak terduga sehingga mengganggu proses pengamatan.
- Ada kejadian atau keadaan informasi yang sulit diamati karena bersifat terlalu pribadi dan rahasia.

## b. Teknik observasi

Untuk teknik yang ada dalam observasi dalam instrumen penelitian pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua macam, antara lain adalah sebagai berikut:

- Observasi partisipasi (Participant Observation)

Dilakukan dengan cara peneliti hadir di tengah-tengah informan dan melakukan berbagai kegiatan bersama sambil mencatat informasi yang dibutuhkan. Kehadiran peneliti dapat diketahui oleh siapa pun sehingga observasi ini bersifat terbuka.

- Observasi nonpartisipasi (Nonparticipant Observation)

Dilakukan tanpa kehadiran peneliti, bahkan mungkin responden tidak menyadari proses pengamatan tersebut. Observasi dilakukan dengan jarak jauh atau antara peneliti dan informan yang berbeda tempat.

## 3. Kuesioner

Kuesioner adalah pengumpulan data dengan cara membagikan sejumlah kuesioner kepada pihak-pihak yang bersangkutan dalam penelitian. Kuesioner berupa daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk memperoleh keterangan dari daftar pertanyaan kepada sejumlah karyawan PT. Elnusa Petrofin Cabang Luwu, sehingga data-data yang diperoleh sesuai dengan keadaan yang sebenarnya pada saat penelitian berlangsung.

Kuesioner tersebut dituangkan secara rinci dalam butir-butir pertanyaan yang jawabannya sudah ditentukan oleh peneliti dan dibagikan kepada para karyawan dan kemudian akan dihitung total skor dari pengisian kuesioner oleh para karyawan. Bobot penilaian angka hasil kuesioner dalam penelitian ini sesuai dengan gambaran skala likert. Skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu, misalnya setuju-tidak setuju, senang-tidak senang, dan baik-tidak baik.

**Tabel. 1.4 Skala Likert**

No.	Jenis Jawaban	Bobot
1	SS = Sangat Setuju	5
2	S = Setuju	4
3	R = Ragu-Ragu	3
4	TS = Tidak Setuju	2
5	STS = Setuju Tidak Setuju	1

Langkah yang dipergunakan dalam penyusunan sebenarnya bisa dikaitkan susah dan gampang, akan tetapi dalam kepastiannya penyusunan instrumen penelitian yang utama adalah mengkaji secara teoritik tentang subntansi penelitian yang akan diukur. Menurut Iskandar (2017) yang diperlukan dalam penyusunan antara lain sebagai berikut:

- Memberikan pengulasan mengenai variabel penelitian yang diambil
- Memberikan penjelasan mengenai variabel kepada sub dimensi dalam penelitian
- Mendapatkan indikator dari setiap sub dimensi yang dijelaskan.
- Melakukan deskripsi terhadap kisi instrumen dalam penelitian.
- Melakukan perumusan pertanyaan atau pernyataan.
- Membuat dan merancang petunjuk pengisian terhadap alat instrumen penelitian, baik kuesioner, wawancara, dan lain sebagainya.

### **3.8 Analisis Data**

Analisis yang dapat dipakai agar hasilnya sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian adalah :

#### **a. Uji validitas**

Validitas atau kesahihan merupakan suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan dalam mendefinisikan variabel. Validitas merupakan suatu

ukuran yang menunjukkan tingkat keabsahan (*valid*). Validitas didefinisikan sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

b. Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan penelitian pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Adapun teknik yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah teknik *Alpha Cronbach*. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini apabila koefisien reliabilitas ( $r$ )  $> 0,6$ . Uji reliabilitas digunakan untuk melihat konsistensi alat ukur yang akan digunakan apakah alat ukur tersebut akurat dan konsisten.

c. Uji Asumsi Klasik

Proses pengujian asumsi klasik dapat dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 16.0 FOR Windows*.

d. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu jenis uji statistik untuk mengetahui apakah data mendekati distribusi normal atau tidak. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak.

Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal.

Untuk melakukan uji normalitas dapat digunakan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov Tes dengan syarat jika *Asymp Sig. (2-tailed)*  $> 0,05$  maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal, sebaliknya jika *Asymp Sig. (2-tailed)*  $< 0,05$  maka data tersebut dinyatakan berdistribusi tidak normal.

e. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel independen. Jika variabel bebas berkorelasi sempurna, maka dapat disebut dengan multikolinearitas sempurna. Untuk dapat mengetahui ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut.

- 1) Dikatakan tidak terjadi multikolinearitas apabila koefisien korelasi antarvariabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 ( $r \leq 0,60$ ). Variabel yang tidak mengandung multikolinearitas valid digunakan untuk melakukan peramalan.
- 2) Dikatakan tidak terjadi multikolinearitas apabila  $VIF_{hitung}$  lebih kecil dari pada VIF ( $VIF_{hitung} < VIF$ ) dengan  $\alpha$  misalnya sebesar 5% atau 0,05. VIF diperoleh dengan rumus sebagai berikut.  $VIF = 1 / \alpha$
- 3) Dikatakan tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* lebih besar dari  $\alpha$  ( $Tolerance > \alpha$ ) misalnya sebesar 5% atau 0,05.

f. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah dengan meregresikan masing-masing variabel independen terhadap nilai absolut dari residual. Jika nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel independen terhadap nilai absolut dari residual (*error*) ada yang signifikan, maka kesimpulannya adalah telah terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residual lebih dari 0,05, maka artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

g. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi adalah analisis yang dipakai untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai persamaan regresi sederhana, sedangkan jika variabel

bebasnya lebih satu, maka disebut sebagai persamaan regresi berganda. Jadi, dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan variabel bebas lebih dari satu. Persamaan umum regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Bilangan konstanta
- e = Standar error
- X<sub>1</sub> = Motivasi
- X<sub>2</sub> = Kompensasi
- X<sub>3</sub> = Lingkungan kerja
- b<sub>1</sub>X<sub>1</sub> = Koefisien regresi
- b<sub>2</sub>X<sub>2</sub> = Koefisien regresi
- b<sub>3</sub>X<sub>3</sub> = Koefisien regresi

a. Uji statistik t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan kriteria sebagai berikut:

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Elnusa Petrofin.

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Elnusa Petrofin .

Kriteria pengambilan keputusan t hitung dengan t tabel, yaitu:

- 1) Jika t hitung < t tabel, maka terima H<sub>0</sub>. Artinya, penggunaan motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja tidak pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$ . Artinya, variabel motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kriteria pengambilan keputusan probabilitas (signifikansi) dengan  $\alpha = 0,05$ , yaitu sebagai berikut:
- 3) Jika probabilitas  $> 0,05$ , maka terima  $H_0$ . Artinya, variabel motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada tingkat populasi.
- 4) Jika probabilitas  $< 0,05$ , maka tolak  $H_0$ . Artinya, motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada tingkat populasi.

b. Uji statistik F (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama antara motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kriteria pengujian terdapat dalam tabel ANOVA. Jika nilai probabilitas (Sig. F)  $< \alpha$  (0,05), maka tolak  $H_0$ , artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap lingkungan kerja. Jika nilai probabilitas (Sig. F)  $> \alpha$  (0,05), maka terima  $H_0$ , artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kriteria uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka menerima  $H_0$ , artinya motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada tingkat populasi tersebut. Sebaliknya, apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$ , artinya motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada tingkat populasi. Dalam penelitian ini untuk melakukan Uji F menggunakan program *SPSS 16.0 For Windows*.

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

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada dasarnya untuk mengukur kemampuan seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dalam variabel dalam dependen (terikat). Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu antara 0-1. Nilai  $R^2$  yang kecil yaitu mendekati 0 menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variabel dependen (terikat) sangat terbatas. Sedangkan nilai  $R^2$  yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen (bebas) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (terikat).

**BAB IV**  
**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Deskripsi Data**

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang terbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel penelitian ini dilihat dari karakteristik responden yang menjadi sampel penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain:

**4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

**1. Jenis kelamin responden**

Gambaran umum mengenai karyawan PT. Elnusa Petrofion Cabang Luwu berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

**Tabel 1.5 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Laki-Laki	38	77,6%
Perempuan	11	22,4%
Jumlah	49	100,0 %

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat bahwa yang paling banyak karyawan di PT. Elnusa Petrofin Cabang Luwu adalah laki-laki sebanyak 38 orang atau sebesar 77,6 %.

**2. Umur Responden**

Gambaran umum mengenai karyawan PT. Elnusa Petrofin Cabang Luwu berdasarkan umur pada saat pengambilan sampel adalah:

**Tabel 1.6 Responden Berdasarkan Umur**

<b>Umur</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
17-25 tahun	2	4,1%
26-35 tahun	29	59,2%
35-45 tahun	18	36,7%
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

Dari tabel 1.6 diatas dapat diketahui bahwa yang paling dominan karyawan PT. Elnusa Petrofin Cabang Luwu adalah responden dengan umur 26-35 tahun sebanyak 29 orang (59,2).

### 3. Berdasarkan tingkat pendidikan

Untuk mengetahui jenis pendidikan responden, sebagai berikut:

**Tabel 1.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Tingkat Pekerjaan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
SMA	18	36,7%
S1	30	61,3%
S2	1	2,0%
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

Dari hasil tabel 1.7 dapat disimpulkan bahwa yang paling dominan pendidikan karyawan PT. Elnusa Petrofin Cabang Luwu yaitu pendidikan S1 sebanyak 30 orang atau sebesar 61,3%.

### 4.2.2 Deskripsi Masing-masing Jawaban Responden

**Tabel 1.8 Deskripsi Data Motivasi Kerja Berdasarkan Pernyataan**

No	Daftar Pernyataan	<u>SS</u>		<u>S</u>		<u>CS</u>		<u>TS</u>		<u>STS</u>	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	7	14,3	27	55,1	15	30,6	0	0,0	0	0,0
2	Karyawan diberikan kompensasi sesuai dengan hasil kerjanya	6	12,2	29	59,2	13	26,5	0	0,0	0	0,0
3	Perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi karyawannya	13	26,5	26	53,1	10	20,4	0	0,0	0	0,0
4	Perusahaan memberi informasi jika terjadi perubahan kebijakan di dalam perusahaan	1	2,0	20	40,8	28	57,1	0	0,0	0	0,0
5	Komunikasi yang baik antara karyawan memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik	6	12,2	25	51,0	18	36,7	0	0,0	0	0,0
6	Perusahaan memberikan penghargaan pada karyawan yang mempunyai prestasi	2	4,1	18	36,7	29	59,2	0	0,0	0	0,0

	baik										
--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.8 diketahui bahwa pernyataan tentang motivasi yang paling tinggi direspon adalah pernyataan nomor 3 yaitu Perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi karyawannya, sedangkan pernyataan yang paling rendah direspon adalah pernyataan nomor 4 yaitu Perusahaan memberi informasi jika terjadi perubahan kebijakan di dalam perusahaan.

**Tabel 1.9 Deskripsi Data Lingkungan Kerja Berdasarkan Pernyataan**

No	Daftar Pernyataan	<u>SS</u>		<u>S</u>		<u>CS</u>		<u>TS</u>		<u>STS</u>	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa penerangan di ruang kerja masih minim	2	4,1	18	36,7	29	59,2	0	0,0	0	0,0
2	Saya merasa sirkulasi udara di tempat kerja kurang mendukung untuk bekerja	5	10,2	25	51,0	19	38,8	0	0,0	0	0,0
3	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan	9	18,4	21	42,9	19	38,8	0	0,0	0	0,0

4	Saya tidak dapat bekerja dengan baik bila ada bau yang tidak sedap di ruang kerja maupun lingkungan sekitarnya	2	4,1	33	67,3	14	28,6	0	0,0	0	0,0
5	Saya merasa nyaman bekerja dengan ruangan yang bersih dan harum	4	8,2	17	34,7	28	57,1	0	0,0	0	0,0
6	Saya merasa nyaman bekerja di tempat yang aman	5	10,2	25	51,0	19	38,8	0	0,0	0	0,0

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan Tabel 1.9 diketahui bahwa pernyataan tentang lingkungan kerja yang paling tinggi direspon adalah pernyataan nomor 2 yaitu saya merasa sirkulasi udara di tempat kerja kurang mendukung untuk bekerja, sedangkan pernyataan yang paling rendah direspon adalah pernyataan nomor 1 dan 4 yaitu Saya merasa penerangan di ruang kerja masih minim dan Saya tidak dapat bekerja dengan baik bila ada bau yang tidak sedap di ruang kerja maupun lingkungan sekitarnya.

**Tabel 1.10 Deskripsi Data Kompensasi Berdasarkan Pernyataan**

No	Daftar Pernyataan	<u>SS</u>		<u>S</u>		<u>CS</u>		<u>TS</u>		<u>STS</u>	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan	2	4,1	19	38,8	28	57,1	0	0,0	0	0,0

	hasil kerja yang dilakukan										
2	Upah yang diterima sesuai dengan peraturan pemerintah	4	8,2	18	36,7	26	53,1	1	2,0	0	0,0
3	Insentif diberikan kepada karyawan yang mempunyai kinerja baik	3	6,1	17	34,7	29	59,2	0	0,0	0	0,0
4	Semua karyawan diproteksi dengan asuransi yang baik	4	8,2	12	24,5	31	63,3	2	4,1	0	0,0
5	Fasilitas kantor diberikan kepada karyawan sesuai dengan jabatannya	8	16,3	19	38,8	22	44,9	0	0,0	0	0,0
6	Tunjangan diberikan perusahaan pada saat hari raya sesuai dengan kebutuhan karyawan	8	16,3	19	38,8	22	44,9	0	0,0	0	0,0

*Sumber: Data diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan Tabel 1.10 diketahui bahwa pernyataan tentang kompensasi yang paling tinggi direspon adalah pernyataan nomor 5 dan 6 yaitu Fasilitas kantor diberikan kepada karyawan sesuai dengan jabatannya dan Tunjangan diberikan perusahaan pada saat hari raya

sesuai dengan kebutuhan karyawan, sedangkan pernyataan yang paling rendah direspon adalah pernyataan nomor 1 yaitu Gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan.

**Tabel 1.11 Deskripsi Data Kinerja Karyawan Berdasarkan Pernyataan**

No	Daftar Pernyataan	<u>SS</u>		<u>S</u>		<u>CS</u>		<u>TS</u>		<u>STS</u>	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk meningkatkan karirnya	7	14,3	27	55,1	15	30,6	0	0,0	0	0,0
2	Kinerja Karyawan individu karyawan dilakukan dengan memberikan pelatihan	9	18,4	29	59,2	10	20,4	1	2,0	0	0,0
3	Kinerja karyawan didukung oleh departemen SDM	12	24,5	26	53,1	11	22,4	0	0,0	0	0,0
4	Karyawan yang mempunyai kinerja baik akan diberikan kenaikan jabatan yang	0	0,0	23	46,9	26	53,1	0	0,0	0	0,0

	sesuai										
5	Karyawan yang mempunyai prestasi baik akan dipromosikan naik jabatan	9	18,4	29	59,2	10	20,4	1	2,0	0	0,0
6	Karyawan yang telah mengikuti pelatihan akan menunjang karirnya	0	0,0	23	46,9	26	53,1	0	0,0	0	0,0

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.11 diketahui bahwa pernyataan tentang Kinerja Karyawan yang paling tinggi direspon adalah pernyataan nomor 3 yaitu Kinerja Karyawan karyawan didukung oleh departemen SDM, sedangkan pernyataan yang paling rendah direspon adalah pernyataan nomor 1 yaitu perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk meningkatkan karirnya.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden diuji dengan validitas realibilitas yang diuji cobakan pada responden diuji dengan uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan

dengan menggunakan aplikasi SPSS20.0. hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka valid dan apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka tidak valid.

**Tabel 1.12 Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)**

<b>Pernyataan</b>	<b><i>r</i><sub>hitung</sub></b>	<b><i>r</i><sub>tabel</sub></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,885	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,849	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,805	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,777	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,684	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,697	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan pada tabel 1.12 hasil uji validitas variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai promosi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari tabel  $r_{tabel}$  (0,361), dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,885 dan paling rendah 0,684. Dengan demikian seluruh item pernyataan motivasi kerja dinyatakan valid.

**Tabel 1.13 Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

<b>Pernyataan</b>	<b><i>r</i><sub>hitung</sub></b>	<b><i>r</i><sub>tabel</sub></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,729	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,729	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,490	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,729	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,775	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,450	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan tabel 1.13 hasil uji validitas lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel lingkungan kerja. Hasil yang

didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,361), dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,775 dan paling rendah 0,450. Dengan demikian seluruh item pernyataan lingkungan kerja dinyatakan valid.

**Tabel 1.14 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompensasi (X3)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,826	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,831	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,805	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,831	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,759	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,831	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.14 hasil uji validitas variabel kompensasi (X3) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kompensasi. Hasil nilai yang di dapatkan yaitu nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,361) dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,831 dan paling rendah 0,759. Dengan demikian seluruh item pernyataan kompensasi dinyatakan valid.

**Tabel 1.15 Hasil Uji Validitas Karyawan (Y)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,685	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,513	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,648	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,864	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,648	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,847	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.15 hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kompensasi. Hasil nilai

yang didapatkan yaitu nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,361) dimana nilai r hitung paling tinggi yaitu 0,864 dan paling rendah 0,513. Dengan demikian seluruh item pernyataan kinerja karyawan dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian dilakukan terhadap masing-masing instrumen variabel X<sub>1</sub>, variabel X<sub>2</sub>, variabel X<sub>3</sub> dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* SPSS21.0. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.16 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien <i>Alpha Chronbach</i>	Koefisien r	Simpulan
Motivasi Kerja	0,792	0,6000 - 0,7999	Reliabel Sedang
Lingkungan kerja	0,756	0,6000 – 0,7999	Reliabel Sedang
Kompensasi	0,802	0,8000 - 1,0000	Reliabel Tinggi
Kinerja Karyawan	0,776	0,6000 – 0,7999	Reliabel Sedang

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 1.16 nilai Cronbach's alpha 0,792 untuk variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) yang artinya tingkat reliabel sedang, 0,756 untuk lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) dengan tingkat reliabilitas tinggi, 0,802 untuk variabel kompensasi (X<sub>3</sub>) dengan tingkat reliabel sedang, 0,776 untuk variabel kinerja karyawan (Y) dengan tingkat reliabel sedang.

#### 4.2.3 Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data maka diperoleh data analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

**Tabel 1.17 Analisis Regresi Berganda**

<b>Model</b>	<b>B</b>
Motivasi Kerja	9,298
Lingkungan Kerja	0,284
Kompensasi	-0,202
Kinerja Karyawan	0,492

*Sumber: Data diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan tabel 1.17 kemudian dimasukkan dalam persamaan:  $X_1 = 9,298 + 0.284 X_2 - 0,202 X_3 + 0,492 Y + et$

Hasil persamaan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan berpengaruh secara positif dan searah terhadap.

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat.
3. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel kompensasi, maka kinerja karyawan akan menurun.

Berdasarkan keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi kinerja karyawan lebih besar dari pada koefisien regresi lingkungan kerja dan kompensasi, ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi kerja lebih tinggi atau dominan dibandingkan lingkungan kerja dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Elnusa Petrofin Cabang Luwu.

#### **4.2.4 Uji t**

Uji t digunakan untuk menunjukkan apakah suatu variable independen secara individual mempengaruhi variable dependen. Kriteria pengujian dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 0, 5

ditentukan sebagai berikut: apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $H_0$  dilah dan  $H_a$  diteima. Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data maka diperoleh:

**Tabel 1.18 Uji t**

Variabel	$T_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.
Lingkungan kerja	2,309	2,309	0,026
Kompensasi	-1,859	-2,309	0,070
Kinerja Karyawan	3,663	2,309	0,001

*Sumber: Data diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan tabel 1.18 diketahui bahwa :

1. Hasil uji  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,309 ( $t_{hitung} = 2,309 > t_{tabel} = 1,680$ ) yang berarti bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja PT. Elnusa Petrofin Cabang Luwu.
2. Hasil uji  $t_{hitung}$  untuk variabel kompensasi sebesar -1,859 ( $t_{hitung} = -1,859 > t_{tabel} = -1,680$ ) yang berarti bahwa tidak ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja PT. Elnusa Petrofin Cabang Luwu.
3. Hasil uji  $t_{hitung}$  untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 3,663 ( $t_{hitung} = 3,663 > t_{tabel} = 1,680$ ) yang berarti bahwa ada pengaruh Kinerja Karyawan terhadap motivasi kerja PT. Elnusa Petrofin Cabang Luwu.

#### 4.2.5 Uji F

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan kedalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Menentukan  $F_{tabel}$  dan  $F_{hitung}$  dengan tingkat kepercayaan 95% atau taraf signifikan maka: jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, berarti masing-masing variabel bebas secara

bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

**Tabel 1.19 Uji F**

$F_{hitung}$	$f_{tabel}$	Sig.
11,880	2,790	0,000 <sup>a</sup>

*Sumber: Data diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan tabel 1.19 hasil uji F di atas, diperoleh  $F_{hitung} = 11.880 > F_{tabel} = 2,790$  yang berarti bahwa ada pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Elnusa Petrofin Cabang Luwu.

#### 4.2.6 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah  $0 < R^2 < 1$ . Koefisien determinasi yang mendekati satu variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. penggunaan *R square* adalah bisa terhadap jumlah variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan atau tidak. Tidak seperti *R square*, nilai *adjusted R square* dapat naik atau turun apabila terdapat tambahan variabel independen ke dalam model.

**Tabel 1.20 Koefisien Determinasi Variabel**

Variabel	R	R Square
Motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan	0,665 <sup>a</sup>	0,442

*Sumber: Data diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan tabel 1.20 diketahui bahwa nilai  $R^2 = 0,442 \times 100\% = 44,2\%$  yang artinya

besarnya pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Elnusa Petrofin Cabang Luwu adalah sebesar 44,2% sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

### **4.3 Pembahasan**

#### **4.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi kerja sebesar 3,663 ( $t_{hitung} = 3,663 > t_{tabel} = 1,680$ ) yang berarti bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Elnusa Petrofin Cabang Luwu. Setiap individu yang pertama kali menerima tawaran pekerjaan akan memiliki pandangan yang berbeda tentang pekerjaan, jika dibandingkan dengan individu yang telah lama bekerja, akan berpandangan luas dan bermakna. Anggapan terhadap kerja tersebut berubah tidak saja dianggap sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai sesuatu yang dapat dimiliki keinginan lain, seperti penghargaan dari orang lain, persaingan terhadap kekuasaan serta jawaban lebih tinggi. Sehubungan dengan ini, maka setiap karyawan harus diberi kesepakatan untuk mengembangkan karirnya, yakni sebagai alat untuk merenovasi mereka agar dapat berprestasi lebih baik.

#### **4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,309 ( $t_{hitung} = 2,309 > t_{tabel} = 1,680$ ) yang berarti bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Elnusa Petrofin Cabang Luwu. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat

melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih baik banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja efisien.

### **4.3.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji  $t_{hitung}$  untuk variabel kompensasi sebesar -1,859 ( $t_{hitung} = -1,859 < t_{tabel} = 1,680$ ) yang berarti bahwa tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Elnusa Petrofin Cabang Luwu. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi belum tentu meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut teori kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan pada perusahaan. Serta kompensasi tambahan finansial atau nonfinansial yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun.

Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Edwin B. Flippo yang dikutip oleh Moekijat yaitu: *“as the and equitable remuneration of personal for their contribution to organization objectives”* (Kompensasi adalah sebagai sebagai pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi)

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Elnusa Petrofin cabang Luwu, karena adanya kesadaran dan pemahaman karyawan bahwa bekerja merupakan ibadah dan kebutuhan manusia. Adanya motivasi tersebut karyawan tidak menjadikan pekerjaan sebagai beban sehingga pekerjaan terasa lebih ringan.
2. Lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Elnusa Petrofin cabang Luwu, karena karyawan merasa nyaman dengan lingkungan tempat bekerja. PT. Elnusa Petrofin menempatkan karyawan pada lokasi kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan. Ketika karyawan bekerja tidak merasa terganggu, tidak terlalu bising dan ramai atau khawatir dengan keamanan lingkungan tempat karyawan bekerja.
3. Kompensasi ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Elnusa Petrofin cabang Luwu, karena karyawan menyetujui bahwa sistem kompensasi yang diterapkan manajemen perusahaan menepati kontrak perjanjian awal yang telah disepakati. Perusahaan menepati isi kontrak kerja dengan karyawan sehingga karyawan merasa puas dan percaya dengan manajemen PT. Elnusa Petrofin dalam sistem kompensasi.
4. Motivasi kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Elnusa Petrofin cabang Luwu. Lingkungan kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja

karyawan dibanding motivasi dan kompensasi. Artinya bahwa, adanya motivasi dan kompensasi belum bisa berpengaruh secara optimal tanpa didukung dengan peningkatan lingkungan kerja. Karena lingkungan kerja merupakan faktor langsung yang terus menerus dihadapi oleh karyawan saat dia bekerja.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan kesimpulan di atas, berikut ini beberapa saran untuk perbaikan pada beberapa variabel tersebut.

1. Bagi PT. Elnusa Petrofin Cabang Luwu
  - a. Motivasi yang dimiliki oleh para karyawan sudah cukup bagus, dimana dalam diri karyawan sudah menyadari bahwa bekerja adalah kebutuhannya. Hal-hal yang bisa dilakukan untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi dengan meningkatkan kekerabatan antar karyawan, memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, serta memberikan pengetahuan tambahan untuk meningkatkan pengalaman kerjanya.
  - b. Melihat tanggapan responden bahwa kompensasi di PT. Elnusa Petrofin sudah menepati kesesuaian kontrak yang ada. Selain itu pemimpin juga perlu untuk meningkatkan sistem tunjangan dan intensif yang lebih baik lagi untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Sistem kompensasi dapat juga diberikan dalam bentuk kegiatan yang membangun seperti keagamaan kunjungan pariwisata dan lain sebagainya.
  - c. Dari hasil penelitian telah diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan merasa nyaman dengan tempat bekerjanya. Oleh karena itu, perusahaan harus tetap memperhatikan lingkungan tempat kerja karyawan. Kemungkinan ini bisa dilakukan dengan adanya fasilitas, dukungan

teknologi, serta menciptakan komunikasi baik antara manager, karyawan, dan kontraktor.

Dengan demikian hambatan di lingkungan kerja lebih mudah teratasi.

## 2. Bagi Akademik

Diharapkan penelitian skripsi ini bisa menambah informasi bagi institusi bahwa tidak hanya variabel motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja yang bisa memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, beberapa faktor lain dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Elnusa Petrofin Cabang Luwu. Hal tersebut bisa dijadikan bahan informasi tambahan untuk dikaji lebih lanjut.

## 3. Bagi Peneliti Lanjutan

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan dan melanjutkan penelitian ini sebaiknya menambah variabel lain karena masih banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti disiplin kerja, gaya kepemimpinan, etos kerja, teknologi, dan lain-lain.

## DAFTAR RUJUKAN

T. Hani Handoko. *Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahaan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.*

Sardiman (2016:73), *Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya felling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.*

Saydam. *Mengemukakan tujuan motivasi kerja : Meningkatkan gairah dan semangat kerja, meningkatkan disiplin kerja, meningkatkan kinerja, meningkatkan rasa tanggung jawab, meningkatkan produktivitas dan efisiensi, menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.*

Robert kreitner “dan” Angelo kinicki. *Motivasi dapat diperoleh melalui beberapa hal, yaitu: Kebutuhan (needs), desain pekerjaan (Job Design), kepuasan (Satisfaction), keadilan (equity), harapan (expectation), penetapan tujuan (Goal Setting)*

Rahmawanti dkk, (2015) *Lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.*

Sedarmayanti. *Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja: Penerangan/ Cahaya, suhu udara, suara bising, keamanan kerja, hubungan karyawan.*

Nitisemito. *Lingkungan kerja dapat diukur melalui indikator suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja.*

Panggabean (2015). *Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.*

Sudarsono. *Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi dengan pembayaran tidak langsung, yang diberikan dalam bentuk fingers benefits atau tunjangan pelengkap, seperti asuransi, tunjangan pensiun, dana kesehatan dan kesempatan cuti.*

Hasibuan, *Patokan umum yang diharapkan dijadikan pedoman dalam praktek sistem pemberian kompensasi, sistem waktu, sistem hasil, sistem borongan.*

Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada

Muslimin. 2013. *Pengaruh Disiplin, Keterampilan, Kompensasi dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan Administration And General Service Pada PT. Djarum Primary Kudus*. Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Muria Kudus

Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Kencana

Nitisemito, Alex S. 2014. *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia

Nitisemito, Alex S. 2011. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia) Edisi Kelima*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Nur Hidayah. *Sistem Pemberian Kompesasi di Kelompok Bimbingan Ibadah Haji Jabal Rahmah Suarabaya” (Skripsi- Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya*

Ragil Permansari. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugerah Raharjo Semarang*. Manajemen Analysis Journal Volume 2 No. 2 Pebruari 2013

Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen SumberDaya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers

Rivai, Veithzal. Ramli, Mansyur. dkk. 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Prusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo

Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. *Manajemen*, Jakarta: Erlangga

Santoso, Singgih . 2010. *Statistik Multivariat*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo

Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan*

*Manajemen Pegawai Negerisipil*. Bandung: Refika Aditama

Sagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-3 cetakan Ke-1*. Yogyakarta: STEI YKPN

Siregar, Sofyan. 2014. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara

Sri Langgeng Ratnasari. Gandhi Suthjahjo. *Kompensasi, Iklim Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PEB*. jurnal MEBIS (Manajemen dan Bisnis) Prodi Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional Veteran

Subagiyo, Rokhmat. 2017. *Metode Penelitian Ekonomi Islam: Konsep dan Penerapan*. Jakarta: Alim's Publishing

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta

Suharso, puguh. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis: Pendekatan Filosofi Dan Praktis*. Jakarta: PT. Indeks

Sujarwani, V. Wiratna. 2014. *SPSS Untuk Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Baru Pres

Sujianto, Agus Eko. 2009. *Aplikasi Statistik Dengan SPSS 16.0*. Jakarta: Prestasi Pustaka

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group

Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen SumberDaya Manusia*. Malang: Universitas Brawijaya Press (UBPRESS)

Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*, Bandung: Pustaka Setia

Umar, Husein. 2014. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers