



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG  
2011**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian  
skripsi pada :

Hari : selasa

Tanggal : 28 Desember 2010

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Syamsu Hadi, M.Si  
NIP.195212121978031002  
195108191980032001

Dra. Harnanik, M.Si  
NIP.

PERPUSTAKAAN  
UNNES

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Drs. Sugiharto, M.Si

NIP. 195708201983031002

## PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas

Ekonomi, Universitas Negeri Semarang pada :

Hari : Senin

Tanggal : 24 Januari 2011

Penguji Skripsi

Endang Sutrasnawati, SH, SE, MM  
NIP. 196704182000122001

Anggota I

Drs. Syamsu Hadi, M.Si.  
NIP. 195212121978031002

Anggota II

Dra. Harnanik, M. Si  
NIP. 195108191980032001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi  
PERPUSTAKAAN  
UNNES

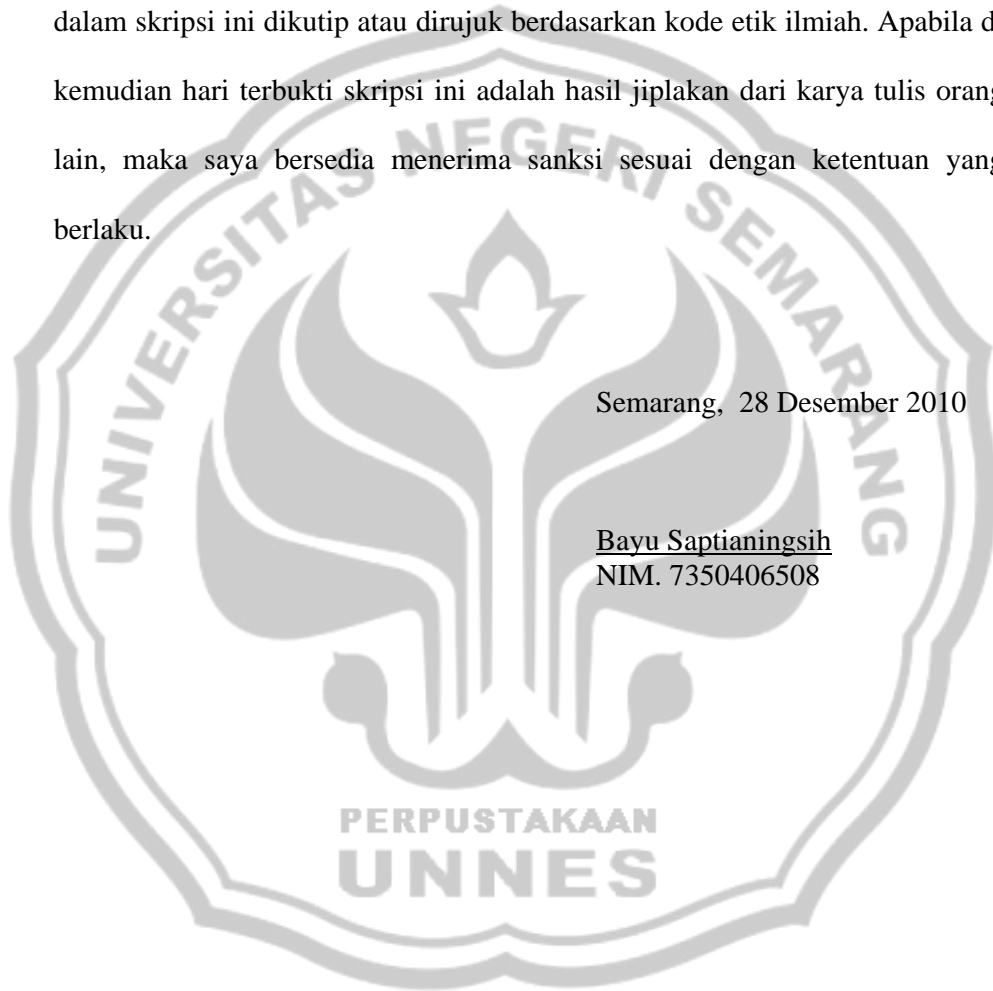
Drs. S. Martono, M.Si  
NIP. 196603081989011001

## PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 28 Desember 2010

Bayu Saptianingsih  
NIM. 7350406508



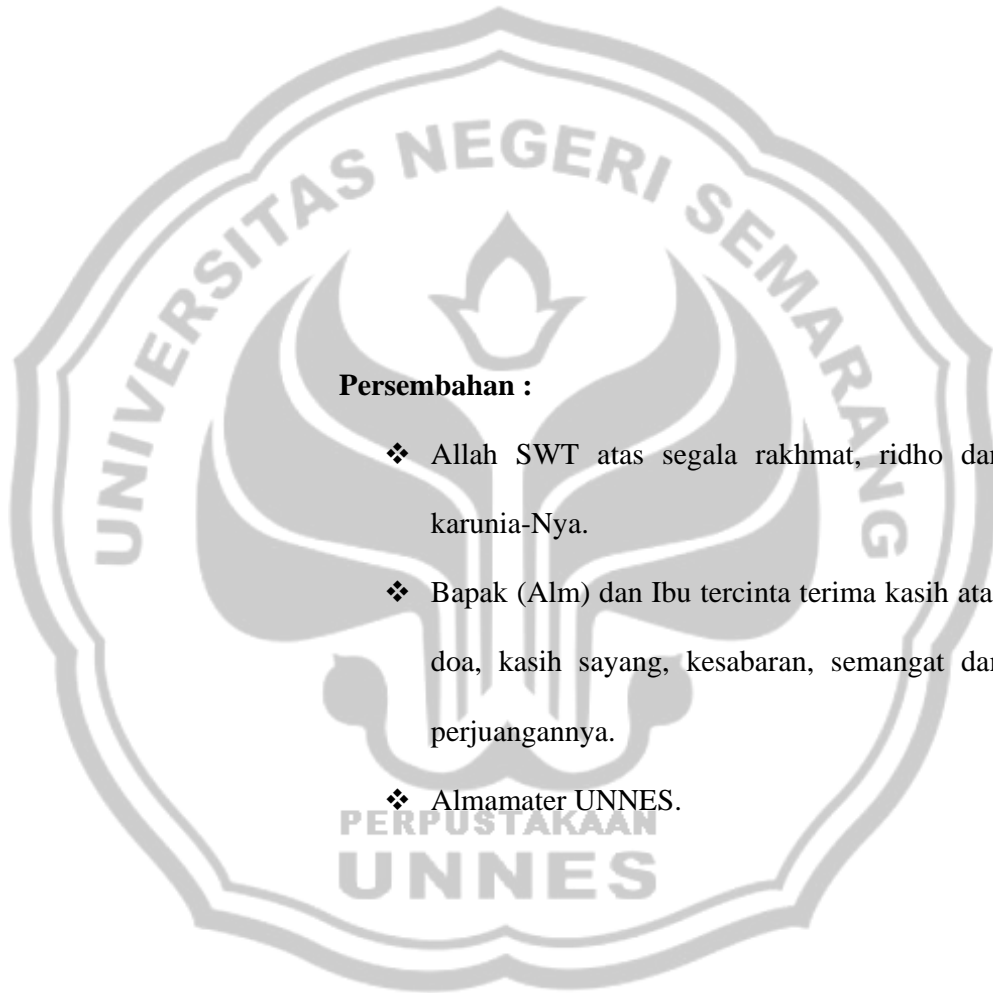
## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### **Motto :**

- ❖ Jangan pernah menyerah, karena kalau kita menyerah sekarang kita tidak akan pernah tahu apa yang akan terjadi hari esok ( Nasdzril Ilham)

### **Persembahan :**

- ❖ Allah SWT atas segala rahmat, ridho dan karunia-Nya.
- ❖ Bapak (Alm) dan Ibu tercinta terima kasih atas doa, kasih sayang, kesabaran, semangat dan perjuangannya.
- ❖ Almamater UNNES.



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul “*Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Bagian Produksi Karyawan PT Nyonya Meneer Semarang*”.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen SDM Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis memperoleh bantuan, bimbingan, dan pengarahan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Sudijono Sastroatmodjo, M.Si, Rektor Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. S. Martono, M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi.
3. Drs. Sugiharto, M.Si, Ketua Jurusan Manajemen.
4. Drs. Syamsu Hadi, M.Si, Dosen Pembimbing I yang dengan sabar mengarahkan dan membimbing Penulis dalam menyusun skripsi ini hingga akhir.
5. Dra. Harnanik, M.Si Dosen Pembimbing II atas keikhlasannya dalam memberikan saran, petunjuk, dan bimbingan hingga terselesainya skripsi ini.
6. Endang Sutrasmawati, SH, SE, MM Dosen Penguji yang telah menguji dan memberikan kritik dan saran hingga terselesainya skripsi ini.

7. PT. Nyonya Meneer, terima kasih atas ijinnya untuk menyusun skripsi tentang kinerja karyawan jamu Nyonya Meneer.
8. Semua pihak yang tidak dapat Penulis sebutkan satu per satu, yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Senada dengan akhir prakata ini Penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna bagi kemajuan ilmu pada umumnya dan kemajuan bidang pendidikan pada khususnya.

Semarang, Desember 2010

Penulis



## SARI

**Bayu Saptianingsih.** 2010. *“Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Nyonya Meneer Semarang”*. Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing I:

Drs. Syamsu Hadi, M.Si, Pembimbing II: Dra. Harnanik, M.Si

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

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja. Ketiganya mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Nyonya Meneer Semarang baik secara silmtan maupun parsial. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Nyonya Meneer Semarang baik secara silmtan maupun parsial.

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan PT Nyonya Meneer Semarang berjumlah 1.125 orang, kemudian dengan rumus slovin diperoleh sampel sebanyak 92 orang. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari : variabel bebas yaitu kompensasi (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja (X3) serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner (angket) dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskripsi presentase dan regresi berganda.

Hasil penelitian diperoleh hasil regresi linier ganda  $Y = 24,540 + 0,297 X1 + 0,225 X2 + 0,281 X3$ . Uji Hipotesis untuk variabel kompensasi diperoleh  $t = 2,756$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,007 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima, untuk variabel motivasi kerja diperoleh  $t = 3,405$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima, untuk variabel lingkungan kerja diperoleh  $t = 2,577$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,012 karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima

Simpulan 1) Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Nyonya Meneer Semarang, sebesar 7,95%; 2) Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Nyonya Meneer Semarang, sebesar 11,62%; 3) Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Nyonya Meneer Semarang, sebesar 7,02%; 4) Ada pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Nyonya Meneer Semarang, sebesar 40%, sedang sisanya sebesar 60% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain. Saran yang diajukan : 1) Perusahaan perlu berupaya untuk setidaknya menjaga dan bila memungkinkan meningkatkan apa yang telah diraih pada variabel kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja dengan harapan kinerja karyawan juga akan semakin baik; 2) Sebagai karyawan yang baik, janganlah menomorsatukan kompensasi sebagai suatu hal yang harus dikejar dengan apapun caranya, tetapi hendaklah mereka bekerja sebaik mungkin sebagai bukti tanggung jawab atas pekerjaan yang mereka peroleh; 3) Bagi peneliti lain atau selanjutnya dapat memperdalam dengan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kondisi pekerjaan, rekan kerja, dan disiplin kerja, serta populasinya lebih diperluas untuk semakin membuktikan bahwa ada pengaruh yang cukup signifikan antara kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja.



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
SARI.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
1.5. Sistematika Skripsi.....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
2.1. Konsep sumber Daya Manusia.....	11

2.1.1	Konsep Kinerja.....	12
2.1.2	Pengertian Kinerja.....	12
2.1.3	Unsur Kinerja.....	14
2.1.4	Karakteristik Kinerja.....	14
2.1.5	Faktor-faktor yang Memprngaruhi Kinerja.....	15
2.1.6	Indikator Kinerja Karyawan .....	16
2.2.	Kompensasi.....	18
2.2.1	Pengertian Kompensasi.....	18
2.2.2	Jenis-jenis kompensasi.....	19
2.2.3	Tujuan kompensasi.....	21
2.2.4	Asas kompensasi.....	23
2.2.5	Sistem kompensasi.....	24
2.2.6	Faktor-faktot yang mempengaruhi kompensasi.....	25
2.2.7	Proses Kompensasi.....	28
2.3.	Motivasi Kerja.....	29

2.3.1	Pengertian Motivasi Kerja.....	29
2.3.2	Alasan perlunya motivasi kerja.....	30
2.3.3	Aspek Motivasi Kerja.....	31
2.3.4	Model-model Motivasi kerja.....	31
2.3.5	Metode motivasi kerja.....	32
2.3.6	Jenis-jenis motivasi kerja.....	33
2.3.7	Teori motivasi kerja.....	34
2.4	Lingkungan Kerja.....	40
2.4.1	Pengertian Lingkungan Kerja.....	41
2.4.2	Indikator lingkungan kerja.....	42
2.4.3	faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan Kerja.....	43
2.5	Kerangka Berfikir.....	46
2.6	Hipotesis.....	49

### BAB III METODE PENELITIAN

3.1.	Populasi dan Sampel .....	50
3.2.	Variabel Penelitian .....	53
3.3.	Metode pengumpulan data .....	55

3.4. Validitas dan Reabilitas .....	56
3.4.1 Validitas.....	56
3.4.2 Reliabilitas instrumen.....	60
3.5. Uji Asumsi Klasik .....	61
3.5.1 Uji Normalitas.....	61
3.5.2 Uji Multikolineritas.....	62
3.5.3 Uji Heteroskedatisitas.....	62
3.6. Metode Analisis Data.....	63
3.6.1 Analisis Deskriptif Persentase .....	63
3.6.2 Analisis Regresi Berganda .....	64
3.6.3 Pengujian Hipotesis Penelitian .....	65
3. 3.6.3.1 Uji Parsial.....	65
3. 3.6.3.2 Uji Silmutan.....	66
3.6.4 Koefisien Determinasi .....	67
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>68</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	68
4.1.1 Sejarah PT Nyonya Meneer. ....	68
4.1.2 Struktur Organisasi PT Nyonya Meneer. ....	69
4.1.3 Deskriptif kerja. ....	70
4.1.4 Deskripsi data hasil penelitian .....	75

4.1.5 Uji Asumsi Klasik.....	80
4.1.5.1 Uji Normalitas.....	80
4.1.5.2 Uji Multikolinieritas.....	81
4.1.5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	81
4.1.6 Analisis Regresi Berganda.....	83
4.1.7 Uji Hipotesis.....	84
4.1.8 Koefisien Determinasi.....	87
4.2 Pembahasan.....	89
BAB V PENUTUP.....	96
5.1 Simpulan.....	98
5.2 Saran.....	98
DAFTAR PUSTAKA.....	100
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



**DAFTAR TABEL**

Tabel 1. Data Hasil Produksi.....	6
Tabel 2. Jumlah Karyawan PT Nyonya Meneer Semarang.....	50
Tabel 3. Jumlah Pembagian Sampel.....	52
Tabel 4. Hasil Uji Validitas Angket Kompensasi.....	69

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Angket Motivasi.....	58
Tabel 6. Hasil Uji Validitas Angket Lingkungan Kerja.....	58
Tabel 7. Hasil Uji Validitas Angket Kinerja.....	59
Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas.....	60
Tabel 9. Kriteria Penskoran.....	63
Tabel 10 Deskripsi Persentase Kompensasi.....	75
Tabel 11 Deskripsi Persentase Motivasi.....	76
Tabel 12 Deskripsi Persentase Lingkungan Kerja.....	77
Tabel 13 Deskripsi Persentase Kinerja.....	78
Tabel 14 Uji Normalitas.....	80
Tabel 15 Uji Multikolinieritas.....	81
Tabel 16 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	83
Tabel 17 ANOVA.....	85
Tabel 18 Uji Hipotesis.....	86
Tabel 19 Model <i>Summary</i> .....	87
Tabel 20 Koefisien Determinasi.....	87

PERPUSTAKAAN  
UNNES  
**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1. Kerangka Berfikir .....	48
Gambar 2. Struktur Organisasi PT Nyonya Meneer .....	70
Gambar 3. Histogram Variabel Kompensasi.....	76
Gambar 4. Histogram Variabel Motivasi.....	77

Gambar 5. Histogram Variabel Lingkungan Kerja.....78

Gambar 6. Histogram Variabel Kinerja.....79

Gambar 7. Scatteplot..... 82



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Angket

Lampiran 2 Rekap Hasil Penelitian

Lampiran 3 Contoh Perhitungan Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 4 Hasil Uji Coba Validitas dan Reliabilitas Angket Kompensasi

Lampiran 5 Hasil Uji Coba Validitas dan Reliabilitas Angket Motivasi

Lampiran 6 Hasil Uji Coba Validitas dan Reliabilitas Angket Lingkungan Kerja

Lampiran 7 Hasil Uji Coba Validitas dan Reliabilitas Angket Kinerja

Lampiran 8 Data Hasil Penelitian

Lampiran 9 Regression

Lampiran 10 Histogram

Lampiran 11 Uji Normalitas

Lampiran 12 Uji Multikolinieritas

Lampiran 13 Uji Heteroskedasitas

Lampiran 14 Surat Ijin Penelitian

Lampiran 15 Surat Keterangan Sudah Mengadakan Penelitian

Lampiran 16 Surat Rekomendasi

Lampiran 17 Tabel Harga Kritik dari  $r$  Product Moment



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang**

Dewasa ini perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi cepat meningkat. Cara kerja setiap organisasi senantiasa mengalami perubahan dan perkembangan yang lebih canggih. Berkembangnya suatu perusahaan tentunya tidak akan terlepas dari sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia bukan lagi dianggap sebagai pelaksana perintah dan kebijakan perusahaan, tetapi lebih berperan sebagai subyek atau pelaku yang turut menentukan kelangsungan terhadap suatu perusahaan atau organisasi. Pada saat ini fungsi sumber daya manusia diarahkan untuk menambah nilai yang tinggi pada suatu perusahaan.

Masalah Sumber Daya Manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen, karena keberhasilan manajemen dan yang lainnya tergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia. Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima (Malthis dan Jakson, 2002:89). Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif.

Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2001 : 133). Bila

sebuah perusahaan yang ingin maju, perusahaan tersebut haruslah memiliki sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik.

Robert L. Malthis dan Jakson (2002: 98) mendefinisikan kinerja sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah apa yang mempengaruhi seberapa banyak mereka member kontribusi kepada organisasi. Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Hariandja, 2008:180).

Bambang Kusriyanto (dalam Mangkunegara, 2006 : 13) mendefinisikan kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya perjam). Karyawan merupakan faktor produksi yang penting sebagai penentu kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, rekan kerja, motivasi semuanya mempunyai peranan sangat penting dalam menumbuhkan kinerja karyawan (Pangabean, 2004:21).

Perusahaan harus mampu bertahan dalam persaingan yang semakin ketat dan dapat menyesuaikan diri terhadap perkembangan ilmu dan teknologi yang semakin pesat serta harus mampu mengembangkan, mengarahkan, dan memanfaatkan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki, untuk mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan.

Untuk mendapatkan kinerja yang unggul dan berkualitas perusahaan harus mampu memberikan kontribusi kepada karyawan sebagai balas jasa perusahaan

terhadap karyawan. Menurut T. Hani Handoko (2001:150), bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih meningkatkan loyalitasnya pada perusahaan.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai, 2004:257 ). Karyawan menginginkan sistem gaji yang adil dan sesuai dengan penghargaannya. Apabila sistem gaji diberlakukan secara adil yang didasarkan tuntutan pekerjaannya, tingkat keterampilan individu dan standar penggajian, maka kemungkinan besar akan membantu meningkatkan kinerja karyawan. Masalah kompensasi menjadi sangat penting baik bagi karyawan maupun perusahaan. Bagi perusahaan arti penting pemberian kompensasi harus dilakukan secara benar merupakan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Bila kompensasi tidak dilakukan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan karyawan yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk proses perekrutan karyawan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik, bahkan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Agar tujuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan tercapai maka sudah menjadi kewajiban perusahaan untuk

memberikan motivasi kepada karyawan agar lebih meningkatkan loyalitasnya pada perusahaan.

Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu (Wursanto, 2005:302). Motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dianggap sederhana dapat pula menjadi masalah yang kompleks. Motivasi kerja memiliki peranan penting bagi tercapainya tujuan perusahaan yang maksimal, dengan memotivasi karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan, oleh karena itu perusahaan harus mampu memotivasi karyawan, yaitu sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan. Pemahaman perusahaan akan dorongan-dorongan intern karyawan yang dapat memacu kinerja karyawan sangat perlu dikembangkan, sehingga tujuan perusahaan yang maksimal dapat tercapai serta karyawan terpuaskan.

Hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 1992:159). Oleh sebab itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas–tugasnya. Hubungan yang erat dan saling membantu antar sesama karyawan, antara atasan dan bawahan, akan mempunyai pengaruh yang baik pula terhadap semangat kerja karyawan.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya.

Informasi yang diperoleh bahwa salah satu persoalan yang harus diselesaikan PT. Jamu Nyonya Meneer saat ini adalah bagaimana menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu menghadapi era persaingan yang ketat. Kompensasi yang ada di PT. Nyonya Meneer sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat dari gaji karyawan yang sesuai dengan UMR yang berlaku saat ini, pemberian tunjangan kepada karyawan berupa uang transportasi, asuransi kesehatan, dan tunjangan hari raya, sedangkan bonus diberikan berupa uang tambahan kepada karyawan yang telah menyelesaikan tugasnya melebihi target yang telah diberikan.

Motivasi yang ada di PT. Nyonya Meneer sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat dari semangat kerja karyawan yang begitu tinggi dalam menyelesaikan tugasnya, pihak perusahaan memberikan kesempatan kenaikan pangkat dengan adanya rotasi jabatan.

Begitu pula dengan lingkungan kerja yang ada di PT. Nyonya Meneer sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat dimana perusahaan memberikan fasilitas seperti mushola, kantin, dan tempat parkir yang aman. Selain itu di dalam lingkungan perusahaan karyawan bekerja saling membantu, menghormati satu sama lain.

Walaupun kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja sudah baik, tetapi kinerja karyawan pada PT. Jamu Nyonya Meneer masih rendah, hal tersebut dapat dilihat dari data produksi periode Januari-Desember 2009 dimana

produksinya mengalami fluktuasi. Perusahaan menginginkan target produksi sebesar 10.000.000 unit.

Indikasi dari rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat fluktuasi produksi pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Hasil Produksi  
**PT. Jamu Nyonya Meneer**  
 Periode Januari – Desember 2009

Bulan	Serbuk jamu	Kapsul	Pil	Minyak telon
Januari	2.899.100	2.155.300	5.545.800	5.678.250
Februari	5.901.236	1.800.567	6.450.465	6.389.100
Maret	6.221.650	1.975.500	7.245.315	7.617.269
April	4.261.352	2.800.625	8.547.850	8.831.499
Mei	5.845.211	3.150.785	9.910.345	8.840.125
Juni	6.475.800	4.215.899	8.999.125	7.900.835
Juli	6.895.385	4.810.185	8.167.890	7.685.169
Agustus	7.365.215	5.895.425	9.612.700	8.550.935
September	7.650.812	5.936.214	9.950.200	9.482.175
Oktober	6.500.325	4.866.123	8.500.498	8.346.877
November	6.035.700	4.140.369	8.497.234	7.633.754
Desember	5.900.850	3.987.350	7.687.216	7.235.689

Jumlah karyawan : 1125 orang bagian produksi

Sumber : PT. Jamu Nyonya Meneer, 2009

Berdasarkan uraian diatas, maka judul yang diambil dalam penelitian ini adalah

**“PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. JAMU NYONYA MENEER SEMARANG”.**

### 1.2.Rumusan Masalah

Dari uraian di atas, maka permasalahan yang akan diteliti yaitu :

1. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Jamu Nyonya Meneer Semarang?

2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Jamu Nyonya Meneer Semarang?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Jamu Nyonya Meneer Semarang?
4. Adakah pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Jamu Nyonya Meneer Semarang?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Jamu Nyonya Meneer Semarang
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Jamu Nyonya Meneer Semarang
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Jamu Nyonya Meneer Semarang
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Jamu Nyonya Meneer Semarang

## **1.4. Manfaat Penelitian**

### **1.4.1.1. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan mengenai kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja dalam hubungannya dengan kinerja karyawan

### **1.4.1.2. Bagi Akademik**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan bacaan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

### **1.4.1.3. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta memperoleh informasi yang untuk memperluas pengetahuan dalam bidang manajemen

## **1.5. Sistematika Skripsi**

Sistematika ini disusun dengan tujuan agar pokok-pokok masalah dibahas secara urut dan terarah. Sistematika skripsi disusun sebagai berikut:

### **1. Bagian Pendahuluan**



Bagian ini terdiri dari hal judul. Hal pengesahan, pernyataan, motto dan persembahan, kata pengantar, sari, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar dan daftar lampiran.

2. Bagian isi skripsi terdiri dari:

**BAB I : Pendahuluan**

Bagian ini berisi latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian dan sistematika skripsi.

**BAB II : Landasan Teori**

Bagian ini mencakup landasan teori, kerangka pemikiran dan hipotesis.

**BAB III : Metode Penelitian**

Bagian ini berisi populasi, sampel, variabel penelitian, sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

**BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Bagian ini berisi gambaran umum perusahaan, hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

**BAB V : Penutup**

Bagian ini berisi kesimpulan yang menguraikan secara singkat hasil penelitian dan pembahasan. Selain itu juga memuat saran-saran untuk pengembangan lebih lanjut hasil penelitian.

3. Bagian akhir skripsi memuat daftar pustaka dan lampiran

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia adalah potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung didalam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.

Manusia merupakan sumber yang penting, bervariasi, dan terkadang menjadi masalah yang harus digunakan oleh sebagian organisasi sampai tingkat pelanggan untuk mendapatkan, menambah, dan mempertahankan pelanggan dengan cepat yang lebih tinggi atau lebih sedikit. Seseorang mungkin menganggap pekerja sebagai bagian yang paling tidak penting dari layanan pelanggan terotomatisasi lewat mesin, tetapi bahkan dengan semua teknologi, banyak organisasi mengetahui bahwa pihak yang diinginkan para pelanggan adalah seseorang manusia yang kadang-kadang bisa dipanggil dan diajak berbicara. Selanjutnya, kesetiaan pelanggan sulit didapat tanpa adanya hubungan yang positif antara para pelanggan dan pekerja.

##### **2.1.1. Konsep Kinerja**

Sebuah perusahaan agar mampu bertahan hidup dan mempunyai prospek yang cerah di masa depan, harus mampu mengidentifikasi,

menyeleksi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan-karyawan berkualitas yang dimilikinya. Manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik (Mangkunegara, 2006:17).

### 2.1.2. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan instrument penting dalam kegiatan produksi, untuk memperoleh kinerja yang memuaskan harus didukung dengan upaya kerjasama antara para pekerja dengan manajemen perusahaan. Sehingga jelas bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan praktek manajemen sumber daya manusia.

Menurut Gomez (2003:95) definisi kinerja karyawan sebagai : “ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktivitas”.

Menurut Perwirasentono (1999:2), kinerja atau *performace* adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Mangkunegara (2006:25), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Hasibuan, 2003: 70).

Menurut Hariandja (2008:195), kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Menurut Sulistiyani (2003:223), kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Selain itu, kinerja adalah kegiatan manajemen untuk mengevaluasi kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan, serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya (Hasibuan, 2003:87).

Robert L. Mathis dan Jakson (2002:95), kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas, kualitas dan jangka waktu *output*, kehadiran ditempat kerja.

Dari beberapa pendapat mengenai kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seorang pegawai atas kemampuan usaha, kesempatan, dan kecakapan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

### 2.1.3. Unsur Kinerja

Unsur kinerja oleh Hasibuan (2003:95) adalah kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, dan tanggung jawab.

Menurut Vroom (dalam As'ad, 1991:48), kinerja mengandung tiga unsur, yaitu:

- a. Unsur waktu, dalam arti hasil-hasil yang dicapai oleh usaha-usaha tertentu, dinilai dalam satu putaran waktu atau sering disebut periode. Ukuran periode dapat menggunakan satuan jam, hari, bulan, maupun tahun.
- b. Unsur hasil, dalam arti hasil-hasil tersebut merupakan rata-rata pada akhir periode tersebut. Hal ini tidak berarti mutlak, setengah periode harus memberikan setengah dari keseluruhan.
- c. Unsur metode, dalam arti seseorang pegawai harus menguasai betul dan bersedia mengikuti pedoman metode yang telah ditentukan, yaitu metode kinerja yang efektif dan efisien, ditambahkan pula dalam bekerjanya pegawai tersebut harus bekerja dengan penuh gairah dan tekun serta bukan berarti harus bekerja berlebihan.

### 2.1.4. Karakteristik Kinerja

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi oleh Mc. Cellend (dalam Mangkunegara, 2006:54), yaitu:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- b. Berani mengambil resiko

- c. Memiliki tujuan yang realistis
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

#### **2.1.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja seorang karyawan dengan karyawan yang lainnya dalam perusahaan tentunya berbeda-beda, tergantung dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurut Handoko (2001:143), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, rekan kerja, motivasi semuanya mempunyai peranan sangat penting dalam menumbuhkan kinerja karyawan (Panggabean, 2004:21).

Menurut Mangkunegara (2006:30) untuk mencapai kinerja yang memuaskan ada beberapa faktor yang mempengaruhi, antara lain: faktor individu dan faktor lingkungan. Menurut Gibson (dalam Srimulyo, 1999:39) ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja, seperti :

1. Variable individu, melalui kemampuan, ketrampilan, keluarga, umur
2. Variable organisasi, melalui sumber daya, kepemimpinan, imbalan

3. Variable psikologi, melalui persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.

#### 2.1.6. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 6 (Bernardin, dalam Robbins, 2003:260), yaitu:

- a. Kualitas

Merupakan tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

- b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

- c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi *output*.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektivitas kerja dalam persepsi pegawai dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektifitas penyelesaian tugas yang dibebankan organisasi.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas. Kemandirian dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap tugas dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing karyawan sesuai dengan tanggung jawab pegawai itu sendiri.

f. Komitmen kerja

Merupakan tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Pengukuran dengan menggunakan persepsi karyawan dalam membina hubungan dengan instansi serta tanggung jawab dan loyalitas karyawan.



## **2.2. KOMPENSASI**

Karyawan untuk dapat terus bekerja pada perusahaan harus terjamin kesejahteraannya. Kesejahteraan karyawan di dapat dari kompensasi yang diperoleh. Kompensasi bagi karyawan digunakan untuk memenuhi berbagai kebutuhannya. Kontribusi karyawan sangat penting bagi perusahaan, dan agar karyawan dapat terus berkontribusi, perusahaan perlu memberikan kompensasi. Kompensasi dapat meningkatkan kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja.

Menurut Maltis dan Jackson (2006:423) karyawan yang bekerja dengan baik akan menerima kenaikan kompensasi yang lebih besar, mereka yang bekerja dengan tidak memuaskan akan menjumpai kenaikan kompensasi yang lebih kecil atau tidak ada kenaikan sama sekali. Jadi, dengan adanya kompensasi akan mendorong karyawan meningkatkan kinerjanya, sedangkan karyawan yang tidak berkinerja dengan baik akan tertinggal.

### **2.2.1. Pengertian Kompensasi**

Menurut Hani Handoko (2001:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi harus mempunyai dasar yang logis, rasional dan dapat dipertahankan.

Menurut Hasibuan (2003:117) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Mangkunegara (2006 : 83) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan

kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Menurut Mangkunegara (2006:84) kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Kompensasi memenuhi kebutuhan minimal karyawan yang akan menjadikan motivasi bagi karyawan. Kompensasi yang diharapkan oleh karyawan akan memberikan kepuasan.

Menurut Robert L. Malthis dan Jakson (2002:425) mendefinisikan kompensasi sebagai faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi. Pengusaha harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu dalam organisasi.

### **2.2.2. Jenis-jenis Kompensasi**

Pada dasarnya imbalan dalam bentuk kompensasi dibagi dalam dua kelompok yaitu finansial dan nonfinansial:

a. Kompensasi Finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung :

1) Kompensi langsung :

a) Gaji pokok yang merupakan kompesasi dasar yang diterima seorang karyawan biasanya berupa upah atau gaji. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Sedangkan gaji merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur.

- b) Penghasilan tidak tetap merupakan jenis kompensasi yang dihubungkan dengan kinerja individual, tim, atau organisasional.

Contoh dari penghasilan tidak tetap :

- (1) Bonus, merupakan pembayaran ekstra tepat waktu diakhir sebuah periode, dimana dilakukan penilaian kinerja pekerjaan
- (2) Komisi, merupakan kompensasi untuk mencapai target penjualan tertentu
- (3) Opsi saham, bentuk kompensasi yang memungkinkan karyawan untuk membeli sebagian saham perusahaan milik karyawan dengan harga khusus.
- (4) Insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan.
- (5) Pembagian keuntungan, merupakan bagian keuntungan perusahaan untuk dibayarkan kepada karyawan.

2) Kompensasi tidak langsung :

- a) Tunjangan karyawan

Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor (pelatihan, cuti kerja, sakit, liburan, masa istirahat), asuransi kesehatan, dan program pensiun.

- b) Tunjangan Jabatan

Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi dan tunjangan karyawan. Tunjangan jabatan umum termasuk parkir gratis, mobil

perusahaan, keanggotaan klub, kartu kredit, telepon, dan rekening pengeluaran.

### 2.2.3. Tujuan Kompensasi

Hasibuan (2003:121), tujuan pemberian kompensasi antara lain:

a) Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara atasan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b) Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c) Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e) Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relative kecil.

f) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaanti peraturan-peraturan yang berlaku.

g) Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h) Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

#### 2.2.4. Asas Kompensasi

Hasibuan (2003:122), asas kompensasi meliputi:

a) Asas adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

b) Asas layak dan wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normative yang ideal. Tolok ukur layak adalah *relative*, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimum pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

Menurut Achmad Slamet (2007: 261) pemberian imbalan kepada pegawai atau kompensasi oleh organisasi kepada pegawainya supaya efektif sebaiknya memenuhi hal - hal sebagai berikut :

a. Adil atau keadilan ( *internal consistency* )

Keadilan internal ini dapat dirasakan apabila pembayaran sebanding dengan tarif yang ada dibagian lain atau kompensasi didasarkan pada hasil evaluasi pekerjaan.

b. Layak atau kelayakan ( *external consistency* )

Layak atau keadilan eksternal ini dapat dilaksanakan apabila kompensasi yang diberikan berdasarkan atas survei gaji.

c. Memenuhi kebutuhan dasar atau kebutuhan minimal sesuai dengan upah minimum masing – masing daerah.

d. Keadilan sesama pegawai

Keadilan ini dapat dirasakan pegawai apabila kompensasi didasarkan pada hasil penilaian prestasi.

### 2.2.5. Sistem Kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan menurut Hasibuan (2003:123) adalah:

a) Sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu *relative* mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian.

b) Sistem hasil (*output*)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi.

c) Sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas *volume* pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

### 2.2.6. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Besar kecilnya kompensasi menurut Hasibuan (2003:128) dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

a) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi *relative* kecil, sebaliknya

jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi *relative* semakin besar.

b) Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar, sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi *relative* kecil.

c) Serikat buruh atau organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar, sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi *relative* kecil.

d) Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar, sebaliknya jika produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

e) Pemerintah dengan undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Peraturan pemerintah sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

f) Biaya hidup atau *cost of living*



Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar, sebaliknya jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi *relative* kecil.

g) Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji lebih besar, sebaliknya jika karyawan yang menduduki jabatan rendah akan memperoleh gaji yang kecil. Hal ini wajar karena seorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji yang besar pula.

h) Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji akan semakin besar, karena kecakapan dan ketrampilannya lebih baik, sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji kecil.

i) Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat gaji akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*, sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak pengangguran (*disquashed unemployment*).

j) Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko(financial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah semakin

besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya, tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (*financial*, keselamatan) kecil, tingkat upah relative rendah.

### **2.2.7. Proses Kompensasi**

Menurut Hani Handoko (2001:161) proses kompensasi adalah suatu jaringan berbagai sub proses yang kompleks dengan maksud untuk memberikan balas jasa kepada karyawan pelaksana pekerjaan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan.

Pada umumnya, pembayaran upah dalam organisasi ditentukan oleh aliran kegiatan-kegiatan yang mencakup analisis pekerjaan, penulisan diskripsi pekerjaan, survai upah dan gaji, analisis masalah-masalah organisasional yang relevan, penentu " harga" pekerjaan (yang harus melebihi peraturan upah minimum), penetapan aturan-aturan administrasi pengupahan, dan akhirnya, pembayaran upah kepada para karyawan.

## **2.3. MOTIVASI KERJA**

Motivasi adalah proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu unsure yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Dalam suatu organisasi, baik industri maupun bisnis motivasi merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi harus benar-benar memperhatikan masalah organisasi. Manajer yang berhasil mengetahui motivasi dalam diri pekerja, dapat membuka jalan menuju sumber energi produktif yang besar sekali (Achmad Slamet, 2007:125).

Motivasi dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Hariandja (2008:321), yang mengatakan bahwa motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

### **2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja**

Robbins (2003:208) mendefinisikan motivasi yaitu sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Hasibuan (2003:142), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan.

Simamora (2004:456), motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju sebuah tujuan.

Malthis (2002:373), motivasi adalah hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

Harold Koontz yang dikutip Hasibuan (2003:143), motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan suatu tujuan.

Edwin B. Flippo yang dikutip Hasibuan (2003:143), motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

J.P Chaplin yang dikutip Achmad Slamet (2007:125), motivasi sebagai suatu variable perantara, yang digunakan untuk menerangkan faktor-faktor dalam diri organism, yang membangkitkan, mempertahankan, dan menyalurkan tingkahlaku kearah suatu tujuan tertentu.

### **2.3.2. Alasan Perlunya Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2003:146) alasan mengapa pimpinan perlu memotivasi karyawan adalah:

1. Karena pimpinan membagikan pekerjaannya kepada para bawahan untuk dikerjakan dengan baik
2. Karena ada bawahan yang mampu mengerjakan pekerjaannya tetapi ia malas atau kurang bergairah mengerjakannya
3. Untuk memelihara dan meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya
4. Untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahan

### **2.3.3. Aspek Motivasi Kerja**

Aspek-aspek Motivasi Kerja menurut Hasibuan (2003:147) dibedakan menjadi:

1. Aspek aktif atau dinamis, motivasi nampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang diinginkan

2. Aspek statis, motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan potensi sumber daya manusia kearah tujuan yang diinginkan

#### **2.3.4. Model-model Motivasi Kerja**

Model-model motivasi ada tiga antara lain :

1. Model Tradisional

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat, perlu diterapkan system insentif, yaitu memberikan insentif (uang/barang) kepada karyawan yang berprestasi baik. Semakin banyak produksinya semakin besar pula balas jasanya. Jadi, motivasi bawahan hanya untuk mendapatkan insentif (uang/barang) saja.

2. Model Hubungan Manusia

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah kerjanya meningkat ialah dengan mengakui kebutuhan social mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Sebagai akibatnya, karyawan mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam pekerjaannya. Dengan memperhatikan kebutuhan materiil dan nonmateriil karyawan, motivasi kerjanya akan meningkat pula. Jadi motivasi karyawan adalah untuk mendapatkan materiil dan nonmaterial (jamak).

3. Model Sumber Daya Manusia

Model ini mengatakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak factor, bukan hanya uang/barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian pekerjaan yang berarti.

### 2.3.5. Metode Motivasi Kerja

Ada dua metode motivasi yaitu :

#### 1. Motivasi langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus.

#### 2. Motivasi tak langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya : kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi.

### 2.3.6. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi, yaitu :

#### 1. Motivasi positif

Motivasi ini maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan

akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

## 2. Motivasi negative

Motivasi ini maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat betakibat kurang baik.

### 2.3.7. Teori Motivasi Kerja

Motivasi dapat dipahami dari kebutuhan-kebutuhan seseorang. Motivasi dapat muncul sebagai akibat dari keinginan pemenuhan kebutuhan yang tidak terpuaskan dimana kebutuhan itu muncul sebagai dorongan alamiah (*naluri*), seperti makan, minum, tidur, berprestasi, berinteraksi dengan orang lain, mencari kesenangan, merasa aman, dan berkuasa yang cenderung bersifat internal, yang berarti kebutuhan itu muncul dan menggerakkan perilaku semata-mata karena tuntutan fisik dan psikologis yang muncul melalui mekanisme sistem biologis manusia (Hariandja, 2008:323).

Maslow (dalam Hasibuan, 2003:153), memandang motivasi seseorang individu, sehubungan dengan suatu urutan kebutuhan yang masing-masing memiliki peringkatnya sendiri-sendiri dan bukan dalam bentuk daftar rangsangan-rangsangan sederhana, yang tidak terorganisir.

Menurut Robins (2003:209), Maslow mengemukakan bahwa di dalam diri semua manusia ada lima jenjang kebutuhan atau dikenal dengan teori hierarki kebutuhan Maslow, sebagai berikut:

- a. Fisiologis : antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), dan kebutuhan jasmani lainnya.
- b. Keamanan : antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c. Sosial : mencakup kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik, dan persahabatan.
- d. Penghargaan : mencakup faktor rasa hormat internal seperti harga diri, prestasi, dan faktor hormat eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
- e. Aktualisasi diri : dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi, mencakup pertumbuhan, mencapai potensialnya, dan pemenuhan diri.

Hazberg *Two Factor Motivation Theory* ( dalam Hasibuan, 2003:157), orang menginginkan dua macam factor kebutuhan yaitu :

1. Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah.

Kebutuhan kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Misalnya : orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi, lalu makan, dan seterusnya.



Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas, dan macam-macam tunjangan lainnya.

2. Faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang.

Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intristik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik.

Teori X dan Y Mc. Gregor ( dalam Hasibuan, 2003:160), teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X( teori tradisional) dan manusia penganut teori Y (teori demokratik).

**Teori X :**

1. Rata-rata karyawan malas dan tidak suka bekerja
2. Umumnya karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindarkan tanggungjawabnya dengan cara mengkambinghitamkan orang lain
3. Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah, dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya
4. Karyawan lebih mementingkan diri sendiri dan tidak mepedulikan tujuan organisasi

Menurut teori X ini untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mereka mau

bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan adalah cenderung kepada motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas.

**Teori Y :**

1. Rata-rata karyawan rajin dan menganggap sesungguhnya bekerja sama wajarnya dengan bermain-main dan beristirahat
2. Lazimnya karyawan dapat memikul tanggungjawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja yang optimal
3. Karyawan selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran itu

Menurut teori Y ini untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerja sama, dan keterkaitan pada keputusan. Tegasnya, dedikasi dan partisipasi akan lebih menjamin tercapainya sasaran. Mc. Gregor

(dalam Hasibuan, 2003:160) memandang suatu organisasi efektif sebagai organisasi apabila menggantikan pengawasan dan pengarahan dengan integrasi dan kerja sama serta karyawan ikut berprestasi dalam pengambilan keputusan. Jenis motivasi yang diterapkan adalah motivasi positif.

Teori Motivasi Claude S. George ( dalam Hasibuan, 2003:163), seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu :

1. Upah yang adil dan layak
2. Kesempatan untuk maju/promosi
3. Pengakuan sebagai individu

4. Keamanan kerja
5. Tempat kerja yang baik
6. Penerimaan oleh kelompok
7. Perlakuan yang wajar
8. Pengakuan atas prestasi

Teori Kebutuhan Model Edward ( dalam Hasibuan, 2003:164),  
kebutuhan yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang, yaitu:

1. *Achievement*

Kebutuhan untuk dapat melakukan sesuatu lebih baik daripada orang lain, yang memotivasi seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien sehingga mencapai prestasi yang lebih tinggi.

2. *Deference*

Kebutuhan untuk mendengarkan pendapat orang lain, mengikuti petunjuk yang diberikan, memberikan pujian kepada orang lain dan penyesuaian diri terhadap adat istiadat.

3. *Order*

Kebutuhan untuk melakukan secara teratur, membuat rencana secara detail, dan melakukan kegiatan secara teratur.

4. *Exhibition*

Kebutuhan untuk diperhatikan orang lain serta menjadi pusat perhatian dari kelompok.

5. *Autonomy*

Kebutuhan untuk tidak tergantung pada orang lain, hidup mandiri, dan tidak mau diperintah.

6. *Affiliation*

Kebutuhan untuk berhubungan dengan lingkungan, menjalin persahabatan, atau berpartisipasi dalam kelompok.

7. *Intracception*

Kebutuhan untuk memahami perasaan seseorang dan mengetahui perilaku lingkungan.

8. *Succorance*

Kebutuhan untuk mendapatkan bantuan, simpati, dan afeksi dari orang lain terhadap dirinya.

9. *Dominance*

Kebutuhan untuk mendominasi kelompok, memimpin, menasehati, dan mempertahankan pendapatnya.

10. *Abasement*

Kebutuhan perasaan bersalah dan diberi hukuman jika merasa berdosa.

11. *Nurturance*

Kebutuhan untuk membantu orang lain yang sedang dalam kesulitan, bersimpati, dan berbuat baik kepada orang lain.

12. *Change*

Kebutuhan untuk melakukan pembaharuan, tidak menyukai rutinitas, senang berpergian, serta melawan adat istiadat.

13. *Endurance*

Kebutuhan untuk dapat bertahan pada suatu kegiatan hingga selesai dan tidak menyukai gangguan pada suatu saat.

14. *Heterosexuality*

Kebutuhan untuk mendekati lawan jenis dan ingin dianggap menarik oleh lawan jenis.

15. *Aggression*

Kebutuhan untuk mempertanyakan pendapat orang lain, mengikrik, menyalahkan, dan senang kekerasan.

## 2.4 LINGKUNGAN KERJA

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada dilingkungan sekitarnya yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya (Basuki dan Susilowati, 2005:40). Hubungan yang erat dan saling membantu antar sesama karyawan, antara bawahan dan atasan, akan mempunyai pengaruh yang baik pula terhadap kinerja karyawan. Menurut Nitisemito (1992:159), lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja yang baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah

berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

#### **2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 1992:159).

Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada dilingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Lingkungan kerja merupakan suatu masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap orang yang melakukan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan atau menghasilkan barang atau jasa. Lingkungan kerja dapat menimbulkan dampak langsung pada produktifitas kerja para karyawan, karena bila salah satu faktor penting tersebut tidak memenuhi standar kepentingan karyawan, maka hasil kerja karyawan tidak bisa memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan (Basuki dan Susilowati, 2005:40).

Dalam setiap organisasi dapat dipastikan akan berusaha untuk memperhatikan lingkungan kerja para karyawan guna mendukung kinerjanya. Oleh karena itu, diperlukan kerja sama yang baik antara karyawan maupun

atasan. Keberhasilan suatu kerja sama sangat dipengaruhi oleh orang-orang yang berada di dalamnya baik yang digerakkan maupun yang menggerakkan. Kegagalan terhadap pergerakan ini tidak hanya terletak pada kurangnya pengetahuan saja, melainkan dapat juga terletak pada lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi semangat dari mereka (Basuki dan Susilowati, 2005:40).

#### 2.4.2 Menurut Nitisemito (1992:159), lingkungan kerja diukur melalui:

##### a. Suasana kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa kondisi kerja yang ada menyenangkan, nyaman dan aman bagi setiap karyawan yang berada didalamnya. Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, karena berapapun besarnya jumlah kompensasi yang diberikan perusahaan, tapi kalau suasana kerja kurang menyenangkan, niscaya tidak betah.

##### b. Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawannya tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

##### c. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang kelancaran bekerja.

#### 2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Nitisemito (1992:185), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari faktor *intern* dan faktor *ekstern* :

##### 1. Faktor *Intern* meliputi :

###### a. Penawaran

Banyak perusahaan kurang memperhatikan masalah ini padahal pengaruhnya cukup besar terhadap para pekerja dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankannya. Masalah penawaran ini bukan hanya masalah penawaran dinding saja, tetapi sangat luas sehingga dapat juga termasuk penawaran peralatan kantor, mesin bahkan penawaran seragam yang dipakai.

###### b. Lingkungan kerja yang bersih

Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab selain mempengaruhi kesehatan fisik juga mempengaruhi kesehatan kejiwaan seseorang.

###### c. Penerangan yang cukup

Penerangan yang tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga penerangan matahari. Dalam melakukan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup. Khususnya bila pekerjaan



membutuhkan ketelitian. Selain itu harus diperhatikan pula bagaimana mengatur lampu sehingga harus dapat memberikan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan.

d. Pertukaran udara yang baik

Pertukaran udara yang cukup sangat diperlukan, terutama ruang kerja yang tertutup dan penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik karyawan. Bila terlalu banyak ventilasi dapat menimbulkan hembusan angin yang kuat dan menimbulkan rasa sakit. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya nyaman, dapat menimbulkan kesejukan sehingga dapat mengurangi kelelahan fisik.

e. Musik yang menimbulkan suasana gembira dalam bekerja

Apabila musik yang didengarkan tidak menyenangkan maka lebih baik tanpa musik sama sekali, sebaliknya bila musik yang didengarkan menyenangkan maka musik ini akan menimbulkan suasana gembira yang dapat mengurangi kelelahan dalam bekerja.

2. Faktor *Ekstern* meliputi :

a. Jaminan keamanan

Jaminan terhadap keamanan sebelum bekerja dan setelah pulang dari bekerja akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong semangat karyawan untuk lebih giat bekerja. Bila rasa aman tidak terjamin maka akan menyebabkan semangat dan kegairahan kerja

turun, konsentrasi terganggu sehingga akan menyebabkan kinerja menurun.

b. Kebisingan

Kebisingan yang terus menerus terutama dari luar kantor mungkin akan menimbulkan kebosanan dan rasa terganggu untuk pekerjaan yang memerlukan konsentrasi. Kebisingan merupakan gangguan yang harus diperbaiki. Oleh karena itu, kebisingan harus diatasi misal dengan pelindung telinga atau adanya ruangan khusus kedap suara.

c. Bebas dari gangguan penduduk sekitar

Perasaan nyaman dan damai akan selalu menyertai karyawan dalam setiap pekerjaan bila lingkungan kantor dengan lingkungan eksternal tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, seperti : gangguan sumbangan, bantuan apapun ataupun hal-hal lain.

## 2.5 KERANGKA BERFIKIR

Di dalam suatu perusahaan kinerja merupakan hal yang terpenting. Setiap karyawan dituntut untuk dapat bekerja dengan baik memberikan kontribusi yang maksimal. Kinerja dipengaruhi oleh kondisi *input* dan proses sumber daya manusia sebagai faktor pendukung dalam menjalankan tugas. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses bekerja. Dalam penelitian ini yang menjadi indikator dari kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, komitmen kerja.

Motivasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, karena keinginan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang lebih baik harus dikerjakan dengan penuh tanggung jawab serta adanya minat dan daya pendorong untuk bekerja dengan baik, dari dalam diri maupun organisasional. Motivasi merupakan dorongan atau semangat yang membuat seseorang mempunyai tujuan, ukuran standart yang akan dicapai. Indikator dari motivasi adalah kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri.

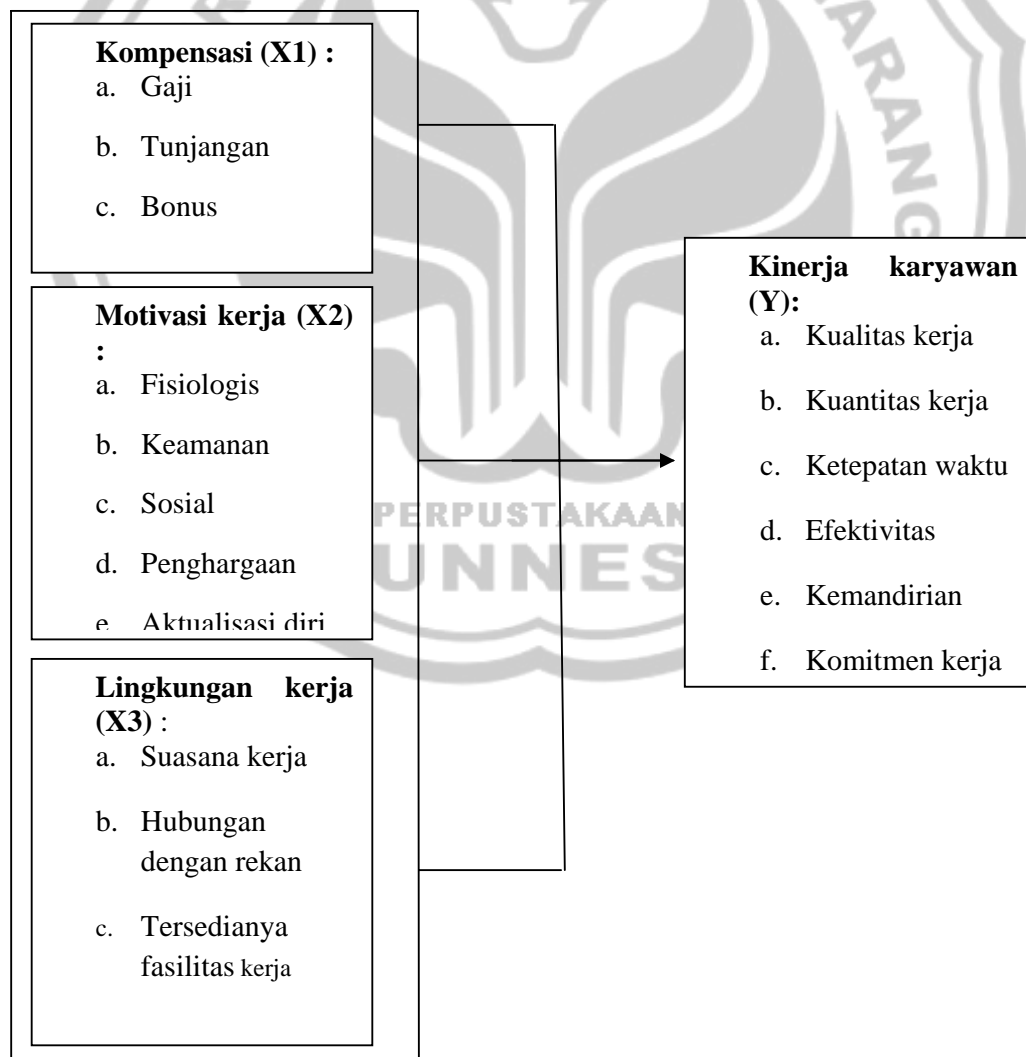
Kompensasi adalah semangat penting bagi karyawan karena upah merupakan suatu ukuran nilai mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi juga penting bagi perusahaan karena jumlah pembayaran dalam bentuk kompensasi tersebut sering merupakan komponen-komponen biaya yang paling besar dan penting. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi harus dilakukan secara rasional dan adil. Indikator dari kompensasi adalah gaji, tunjangan, bonus.

Lingkungan kerja merupakan suatu masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap orang yang melakukan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan atau menghasilkan barang atau jasa. Lingkungan kerja dapat menimbulkan dampak langsung pada produktifitas kerja para karyawan, karena bila salah satu faktor penting tersebut tidak memenuhi standar kepentingan karyawan, maka hasil

kerja karyawan tidak bisa memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan. Indikator dari lingkungan kerja adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan, tersedianya fasilitas kerja.

Secara garis besar pengaruh antara kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.5 Kerangka Berfikir



## 2.6 HIPOTESIS

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Suharsimi, 2006:125).

Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan suatu anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Jadi, hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah.

Berdasarkan kerangka pemikiran di muka, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Nyonya Meneer Semarang
- H2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Nyonya Meneer Semarang
- H3 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Nyonya Meneer Semarang
- H4 : Kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Nyonya Meneer Semarang

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Populasi dan Sampel

##### 3.1.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008:57). Pendapat lain mengatakan populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Suharsimi, 2006:130).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT Nyonya Meneer Semarang yang berjumlah 1125 orang karyawan yang tersebar dalam 3 bagian.

**Tabel 3.1.1 Jumlah karyawan PT Nyonya Meneer Semarang**

No.	Sub Bagian	Jumlah karyawan
1.	Peracikan	382
2.	Pengisian	375
3.	Pembungkusan	368

**Sumber : PT Nyonya Meneer Semarang, 2010**

##### 3.1.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik tertentu yang dimiliki oleh popelasi tersebut (Sugiyono, 2008:57). Definisi lain dari sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Suharsimi, 2006:131). Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan PT Nyonya Meneer Semarang.

Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah metode slovin. Metode slovin digunakan jika jumlah populasinya diketahui.

$$n = \frac{N}{1 + (e)^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas kesalahan maksimal yang ditolerir dalam sampel (10%)

(Umar, 2005:78)

Maka,

$$\begin{aligned} n &= \frac{1125}{1 + 1125(10\%)^2} \\ &= \frac{1125}{1 + 1125(0,01)} \\ &= \frac{1125}{12,25} \\ &= 91,8 \approx 92 \end{aligned}$$

Jadi, berdasarkan perhitungan di atas sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah 91,8 dibulatkan menjadi 92 responden.

Pengambilan sampel yang digunakan adalah *technic proporsional random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak dengan memperhatikan besarnya jumlah responden pada setiap unit organisasi yang ada pada populasi (Suharsimi, 2006: 138). *Technic proporsional random sampling* digunakan untuk pengambilan sampel karena diasumsikan karakteristik responden adalah sama, karakteristik tersebut meliputi: Usia karyawan dan tingkat pendidikan yang sebagian besar mempunyai kesamaan,

terlihat dari populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT Nyonya Meneer Semarang yang bersifat Heterogen.

Jumlah sampel pada masing-masing bagian ditentukan dari rumus sebagai berikut:

$$\text{Sampel} = \frac{\sum \text{responden bagian tertentu}}{\sum \text{responden total}} \times \sum \text{responden yang dibutuhkan}$$

**Tabel 3.1.2 Pembagian Jumlah Sampel**

No.	Sub Bagian	Jumlah karyawan	Jumlah Sampel
1.	Peracikan	382	31
2.	Pengisian	375	31
3.	Pembungkusan	368	30
	<b>Jumlah</b>	<b>1125</b>	<b>92</b>

Sumber : PT Nyonya Meneer Semarang, 2010

### 3.2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Suharsimi, 2006:118). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

#### 1. Variable bebas (X)

Yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat (Suharsimi, 2006:118). Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari:

##### a. Kompensasi (X1)



Kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang yang diterima karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Gaji
- 2) Bonus
- 3) Tunjangan

b. Motivasi (X2)

Motivasi kerja adalah sesuatu yang mengarahkan, mendorong, dan menciptakan kegairahan kerja karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi dengan mau bekerja sama dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan, dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Fisiologis
- 2) Keamanan
- 3) Sosial
- 4) Penghargaan
- 5) Aktualisasi diri

c. Lingkungan kerja (X3)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mempengaruhi karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang didalam melakukan aktivitasnya, dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Suasana kerja
- 2) Hubungan dengan rekan
- 3) Tersedianya fasilitas kerja

d. Variable terikat (Y)

Yaitu variabel yang dipengaruhi variabel bebas (Suharsimi, 2006:118). Dalam penelitian ini yang menjadi variable terikat adalah kinerja karyawan PT Nyonya Meneer Semarang. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seorang karyawan atas kemampuan usaha, kesempatan, dan kecakapan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika, dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Metode Angket (*kuesioner*)

Metode angket (Kuesioner) adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui (Suharsimi, 2006:151). Angket atau kuesioner dalam penelitian ini digunakan untuk mencari data tentang kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan PT Nyonya Meneer Semarang. Angket yang dipergunakan adalah tipe pilihan untuk memudahkan bagi responden dalam memberikan jawaban. Angket yang

digunakan adalah kuesioner skala likert dimana setiap item soal disediakan 5 jawaban (*option*) dengan skor masing-masing sebagai berikut:

- a. Untuk jawaban SS responden diberi skor 5
- b. Untuk jawaban S responden diberi skor 4
- c. Untuk jawaban KS responden diberi skor 3
- d. Untuk jawaban TS responden diberi skor 2
- e. Untuk jawaban STS responden diberi skor 1

## 2. Metode Dokumentasi

Menurut Suharsimi (2006:152) metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya.

Metode dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk mencari tentang jumlah karyawan, jumlah hasil produksi yang dikerjakan karyawan PT Nyonya Meneer Semarang, dan data-data lain yang mendukung.

## 3.4 Validitas dan Reabilitas

### 3.4.1 Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument (Suharsimi, 2006:168).

Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Agar diperoleh kesahihan dan keterandalan instrumen, dilakukan uji coba. Uji validitas instrumen digunakan tehnik uji validitas internal yaitu menguji apakah

terdapat kesesuaian antara bagian instrumen secara keseluruhan. Dalam penelitian ini untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan Pearson sebagai berikut :

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

Dimana :

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi  
 $X$  = Nilai faktor X  
 $Y$  = Nilai faktor Y  
 $N$  = Jumlah responden  
 $\sum XY$  = Jumlah hasil antara skor tiap item dengan skor total  
 $\sum X^2$  = Jumlah Kuadran nilai X  
 $\sum Y^2$  = Jumlah Kuadran nilai Y

(Suharsimi, 2006:170)

Untuk menguji validitas instrumen dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menyampaikan uji coba keseluruhan responden
2. Mengelompokkan item-item dari jawaban kedalam butir dan jumlah skor total yang diperoleh dari masing-masing responden
3. Dari skor yang diperoleh kemudian dibuat tabel perhitungan validitas
4. Mengkorelasikan tiap butir skor dengan menggunakan rumus *product moment*.

5.  $r_{xy}$  yang diperoleh dari perhitungan dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$  *product moment* dengan  $\alpha = 5\%$ . Butir soal dikatakan valid dan dapat digunakan untuk pengambilan data, jika  $r_{xy} > r_{tabel}$ . Butir soal dikatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan untuk pengambilan data jika  $r_{xy} < r_{tabel}$ .

Hasil perhitungan  $r_{xy}$  dikonsultasikan dengan harga  $r$  kritik *product moment* dengan taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Jika harga  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka dikatakan item soal tersebut valid atau dengan melihat masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan.

Tabel 1  
Hasil Uji Validitas Angket Kompensasi

No.	$r_{xy}$	Keterangan
1	0,791	valid
2	0,900	valid
3	0,970	valid
4	0,910	valid
5	0,936	valid
6	0,661	valid
7	0,832	valid

(Sumber: hasil penelitian yang diolah, 2010)

Berdasarkan tabel tersebut nampak bahwa dari 7 item, terdapat 7 item yang mempunyai  $r_{xy} > r_{tabel}$  yaitu 0,514 pada taraf kesalahan 5%, sehingga dinyatakan valid. Perhitungan validitas untuk angket Motivasi dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2  
Hasil Uji Validitas Angket Motivasi

No.	$r_{xy}$	keterangan	No.	$r_{xy}$	keterangan
8	0,675	valid	16	0,811	valid
9	0,889	valid	17	0,904	valid
10	0,679	valid	18	0,709	valid
11	0,704	valid	19	0,846	valid
12	0,796	valid	20	0,841	valid
13	0,864	valid	21	0,870	valid
14	0,734	valid	22	0,882	valid
15	0,804	valid			

(Sumber: hasil penelitian yang diolah, 2010)

Berdasarkan tabel tersebut tampak bahwa dari 15 item mempunyai  $r_{xy} > r_{\text{tabel}}$  yaitu 0,514 pada taraf kesalahan 5%, sehingga dinyatakan valid. Perhitungan validitas untuk angket Lingkungan kerja dapat dilihat pada table 3 berikut ini.

Tabel 3  
Hasil Uji Validitas Angket lingkungan kerja

No.	$r_{xy}$	keterangan	No.	$r_{xy}$	keterangan
23	0,843	valid	28	0,797	valid
24	0,788	valid	29	0,857	valid
25	0,867	valid	30	0,749	valid
27	0,860	valid	31	0,835	valid
28	0,787	valid			

(Sumber: hasil penelitian yang diolah, 2010)

Berdasarkan tabel tersebut nampak bahwa dari 9 item mempunyai  $r_{xy} > r_{\text{tabel}}$  yaitu 0,514 pada taraf kesalahan 5%, sehingga dinyatakan valid. Perhitungan validitas untuk angket Kinerja dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini.

Tabel 4  
Hasil Uji Validitas Angket kinerja

No.	$r_{xy}$	keterangan	No.	$r_{xy}$	keterangan
32	0,829	valid	39	0,599	valid
33	0,877	valid	40	0,746	valid
34	0,786	valid	41	0,661	valid
35	0,659	valid	42	0,844	valid
36	0,741	valid	43	0,770	valid
37	0,731	valid	44	0,666	valid
38	0,790	valid	45	0,789	valid

(Sumber: hasil penelitian yang diolah, 2010)

Berdasarkan tabel tersebut tampak bahwa dari 14 item mempunyai  $r_{xy} > r_{tabel}$  yaitu 0,514 pada taraf kesalahan 5%, sehingga dinyatakan valid.

### 3.4.2 Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Suharsimi, 2006:178).

Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrument menggunakan rumus alpha, karena instrument dalam penelitian ini berbentuk angket yang skorya merupakan rentangan antara 1-4 dan uji validitas menggunakan item total.

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians butir

$\sigma_1^2$  = varians total (Suharsimi, 2006: 186)

Tabel 5  
Hasil Uji Reliabilitas

Variable	$r_{11}$	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kompensasi	0,930	0,514	reliabel
Motivasi	0,957	0,514	reliabel
Lingkungan Kerja	0,936	0,514	reliabel
Kinerja	0,939	0,514	reliabel

*Sumber: Data uji coba tahun 2010, diolah*

Dari uji coba yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa hasil  $r_{11}$  setiap variabel lebih dari batas reliabilitas yang disyaratkan yaitu 0,514, maka variabel kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja reliabel.

### 3.5 Uji Asumsi Klasik

#### 3.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variable yang digunakan dalam penelitian. Uji normalitas dilakukan dengan melihat nilai skewness. Menurut Nugroho (2005: 18) nilai skewness digunakan untuk mengetahui bagaimana distribusi normal data dalam variabel dengan menilai kemiringan kurva, nilai skewness yang baik adalah mendekati angka 0. Jika kemiringan dilihat dari nilai skewness, nilai skewness ini bersifat mutlak (+/-). Ketinggian kurva dilihat dari nilai kurtosis, nilai kurtosis tidak berpengaruh terhadap penilaian distribusi normal.



### 3.5.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam regresi terjadinya hubungan antara variabel-variabel bebas dan hubungan yang terjadi cukup besar. Menurut Nugroho (2005: 58), deteksi multikolinieritas pada suatu adalah jika *Variance Inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas  $VIF = 1/Tolerance$ , jika  $VIF = 10$  maka  $Tolerance = 1/10 = 0,1$ . Semakin tinggi VIF maka semakin rendah *Tolerance*.

### 3.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Nugroho (2005: 62) heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan *variance residual* suatu periode pengamatan dengan pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homokedastisitas. Menurut Nugroho (2005: 62), analisis pada gambar *Scatterplot* yang menyatakan model regresi linier berganda tidak terdapat heteroskedastisitas jika :

1. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
2. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.

4. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Pengujian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola scatter plot yang dihasilkan melalui SPSS 15,0 *for window*.

### 3.6 Metode Analisis Data

#### 3.6.1 Analisis Deskriptif Persentase

Analisis deskriptif persentase adalah menyajikan data yang dikumpulkan dalam suatu penelitian (dalam bentuk tabel frekuensi atau grafik) atau distribusi frekuensi. Metode ini digunakan untuk mengetahui dan mengkaji seberapa besar alternative jawaban dari tiap-tiap indicator yang terdiri dari variabel kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Untuk penskoran dari tiap jawaban yang diberikan oleh responden, peneliti menentukan sebagai berikut :

- a. Untuk jawaban Sangat Setuju responden diberi skor 5
- b. Untuk jawaban Setuju responden diberi skor 4
- c. Untuk jawaban Ragu-Ragu responden diberi skor 3
- d. Untuk jawaban Tidak Setuju responden diberi skor 2
- e. Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju responden diberi skor 1

Menghitung persentase dengan rumus :

$$DP = \frac{n}{N} \times 100 \%$$

Keterangan :

DP : Deskriptif Persentase (%)

n : Jumlah nilai yang diperoleh

N : Nilai total

Skor yang diperoleh dikonsultasikan dengan tabel kategori sebagai berikut:

$$\text{Persentase tinggi} = \frac{5}{5} \times 100\% = 100\%$$

$$\text{Persentase rendah} = \frac{1}{5} \times 100\% = 20\%$$

$$\text{Rentang} = 100\% - 20\% = 80\%$$

$$\text{Interval} = 80\% : 5 = 16\%$$

Dengan interval 16% dan persentase terendah 20% dapat dibuat kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.6 Tabel Kriteria Penskoran

No.	Persentase	Kriteria
1.	84,00% < % skor ≤ 100,00%	Sangat Baik
2.	68,00% < % skor ≤ 84,00%	Baik
3.	52,00% < % skor ≤ 68,00%	Sedang
4.	36,00% < % skor ≤ 52,00%	Rendah
5.	20,00% ≤ % skor ≤ 36,00%	Sangat Rendah

### 3.6.2 Analisis Regresi Berganda

Metode ini digunakan untuk mengetahui persamaan regresi pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Nyonya Meneer Semarang. Adapun langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut :

#### 3.6.2.1 Variabel Terikat (Y)

Variabel ini nilainya tergantung pada variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan.

### 3.6.2.2 Variabel Bebas (X)

Variabel ini nilainya tidak tergantung oleh variabel lainnya. Variabel bebas pada penelitian ini adalah kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja.

Menurut Sugiyono (2008:258) bentuk analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Adapun model regresi linier bergandanya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan:

Y = variabel kinerja karyawan

a = bilangan konstanta

$b_1 X_1$  = kompensasi

$b_2 X_2$  = motivasi

$b_3 X_3$  = lingkungan kerja

(Sugiyono, 2008:258)

## 3.6.3 Pengujian Hipotesis Penelitian

### 3.6.3.1 Uji Parsial (Uji t)

Tujuan dari uji t adalah untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Pengujian secara parsial ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dan terikat dengan melihat nilai t pada taraf signifikansi 5%. t hitung diperoleh melalui bantuan program SPSS 15.0 *for window* yaitu pada tabel coefficients. Model dikatakan signifikan jika nilai sig.  $t \leq \alpha$ . Apabila besarnya probabilitas

signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak, sedangkan jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima.

### 3.6.3.2 Pengaruh $X_1$ , $X_2$ terhadap Y secara simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen (kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja). Pengujian dilakukan menggunakan tabel distribusi F dengan taraf signifikansi 5%. Nilai F hitung dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS 15.0 *for window* yaitu dilihat pada tabel ANOVA. Model dikatakan signifikan jika  $\text{Sig. F} \leq \alpha$ . Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak, sedangkan jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima.

### 3.6.4 Koefisien determinasi ( $r^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen (Nugroho, 2005: 50). Nilai dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat dalam output SPSS. Bila koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 1 maka variabel bebas berpengaruh 100% terhadap variabel terikat. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel *Model Summary*<sup>b</sup> dan tertulis *R Square*, namun untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan *R Square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square* karena disesuaikan dengan variabel independen yang digunakan dalam penelitian (Nugroho, 2005: 51).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah PT Nyonya Meneer**

Pada tahun 1895, lahirlah bayi perempuan dikota Sidoharjo Jawa Timur yang kemudian diberi nama Menir. Menir diambil karena sang ibu dalam masa kehamilannya selalu ingin makan beras Menir sampai bayi tersebut lahir. Pengaruh ajaran Belanda, maka perkataan Menir menjadi Meneer yang melekat hingga sekarang. Noni menikah dengan seorang pria dari Semarang yang akhirnya diboyong ke Semarang.

Lahirlah perusahaan jamu PT Nyonya Meneer ini diawali dengan kasus suaminya yang sedang menderita sakit. Berbagai obat sudah dicoba tetapi sia-sia, akhirnya dia mencoba ramuan jamunya sendiri, dan karena kemajuan jamunya ketenaran Nyonya Meneer sangat dikenal masyarakat.

Pada tanggal 18 Agustus 1919, berkat dorongan suami dan reman-temannya Nyonya Meneer mendirikan sebuah perusahaan jamu dengan nama Nyonya Meneer. Nama dan potret Nyonya Meneer di abadikan sebagaimana nama dan merk dagangan perusahaan. Perusahaan jamu cap potret Nyonya Meneer bentuk badan usaha adalah PT (perseroan terbatas) bentuk ungkapan “PT Nyonya Meneer” dengan akte pendirian notaries RM. Soeprapto No. 51 tanggal 24 Januari 1967 dengan berita tambahan yaitu lembaran berita RI No. 379 Mei 1967, dalam pelaksanaan operasinya PT. Nyonya Meneer memiliki ijin dan surat

kuasa dari Menteri Perindustrian No.046/DIA I/NON FAS/III/1985, sehingga PT Nyonya Meneer memiliki kekuatan hukum.

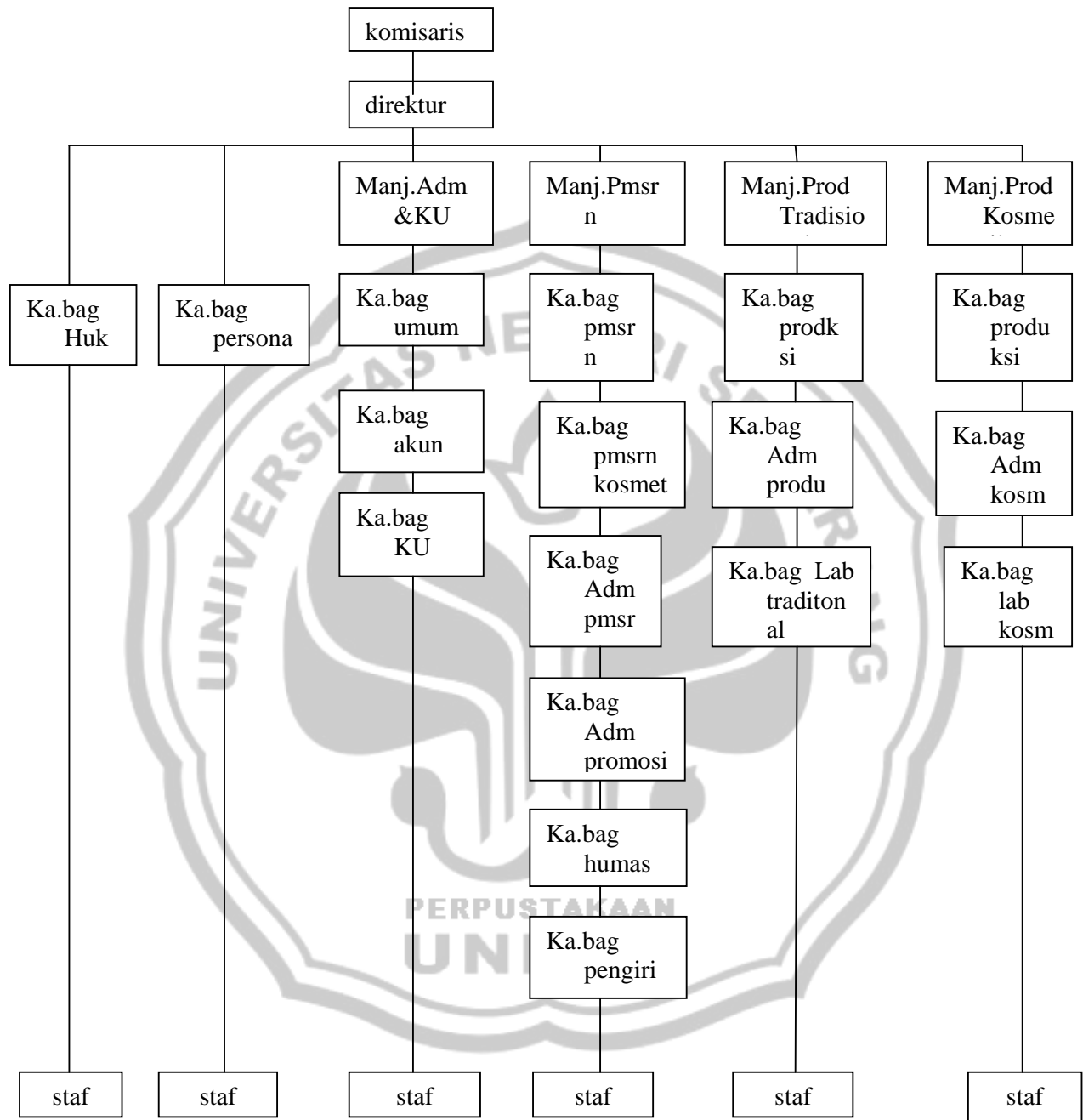
Nyonya Meneer meninggal tahun 1978, usaha beliau diteruskan oleh putranya yang bernama Ramana Sasrang yang juga mempunyai pengalaman dalam usaha jamu, dengan didukung pula keuletan, keahlian, dan pengalaman dalam pengelolaan produk, pengawasan mutu maupun dalam pengelolaan perusahaan sangat menunjang perkembangan perusahaan ini.

Pada tahun 1983, pimpinan digantikan oleh anaknya yang kelima yang bernama Hans Pengemanan. Dibawah pimpinanya perusahaan berkembang dan pada tanggal 18 Januari 1984, dibuka pabrik baru yang sekaligus didirikan miseum pertama di Indonesia. Pada tahun 1990, pimpinan PT Nyonya Meneer diganti oleh cucunya yang bernama Dr. Charles Saerang dan beliau menjadi Direktur.

#### **4.1.2 Struktur Organisasi PT Nyonya Meneer**

Pada PT Nyonya Meneer struktur organisasi yang digunakan adalah struktur organisasi garis, dalam struktur organisasi ini terdapat suatu kesatuan dalam kepemimpinan dari atasan ke bawah secara langsung berada setingkat dibawahnya. Untuk lebih jelasnya struktur organisasi pada PT Nyonya Meneer dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Nyonya Meneer



(Sumber : PT Nyonya Meneer Semarang, 2010)



#### 4.1.3 Deskripsi kerja

Berikut akan dijelaskan tugas dan tanggung jawab pada PT Nyonya

Meneer secara garis besar adalah sebagai berikut :

- a. Komisaris
  - 1) Memegang kekuasaan penuh dalam perusahaan
  - 2) Mengawasi semua kegiatan yang dilakukan direktur
  - 3) Mengatur dan menyelidiki kegiatan perusahaan apabila ada kekurangan atau hambatan mengenai kegiatan produksi
- b. Direktur
  - 1) Bertanggung jawab atas kelancaran tugas dan mengkoordinir tugas-tugas pada umumnya
  - 2) Bertanggung jawab atas semua kebijaksanaan perusahaan menyangkut laba atau rugi perusahaan dan kegiatan dibidang pemasaran, keuangan, produksi
  - 3) Menerima laporan masing-masing bagian dan menilai laporan tersebut
  - 4) Mengadakan pengontrolan terhadap ghasil produksi maupun pemasaran
- c. Sekretaris
  - 1) Menangani dan bertanggung jawab atas surat-surat yang masuk maupun keluar
  - 2) Bertanggung jawab arsip perusahaan
- d. Manajemen pemasaran
  - 1) Membuat anggaran yang ingin dicapai perusahaan

- 2) Melaksanakan rencana kerja yang sudah dibuat dibidang penjualan seperti periklanan disrtibusi dan promosi
  - 3) Membuat target period penjualan
  - 4) Mengusulkan pada direktur agar diadakan inovasi dibidang pemasaran dan mengadakan pengembangan pasar
- e. Manajer produksi traditional
- 1) Bertanggung jawab atas setiap proses produksi
  - 2) Mengkoordinasi dan memimpin kegiatan produksi intuk membuat rencana produk, pelaksanaannya dan mengadakan bahan baku, bahan penolong untuk menjaga kelancaran produksi
  - 3) Mempelajari kemungkinan-kemungkinan produk baru
- f. Manajer produksi kodmetika
- 1) Mengawasi produk jamu untuk kosmetika
  - 2) Mengevaluasi setiap kegiatan
- g. Manajer administrasi umum dan keuangan
- 1) Bertanggung jawab atas hal-hal yang berkaitan dengan administrasi perusahaan
  - 2) Mengatur keuangan perusahaan baik pemasukan maupun pengeluaran
  - 3) Membuat laporan keuangan untuk mengevakuasi keuangan perudahaan
- h. Personalia
- 1) Mengkoorganisir, mengawasi, dan mengarahkan seluruh tenaga kerja
  - 2) Memaksimumkan kemampuan dari tenaga kerja dan bertanggung jawab atas tenaga kerja

3) Menentukan upah, gaji, dan tunjangan-tunjangan

i. Keamanan

Menangani dan tanggung jawab berkaitan dengan bidang keamanan

j. Kepala bagian pemasaran jamu

1) Menggalakkan aras jamu yang telah diproduksi oleh perusahaan

2) Mengatur tingkat, waktu, dan jenis atas suatu jamu

k. Kepala bagian pemasaran kosmetik

Menggalakkan permintaan atas jamu kosmetik yang telah diproduksi oleh perusahaan, dan mengatur tingkat waktu dan jenis atas suatu permintaan

l. Kepala bagian administrasi pemasaran

Bertugas memenuhi sesuatu atas keperluan pemasaran, seperti pembuatan ijin promosi, membuat anggaran keuangan untuk keperluan biaya pemasaran dan biaya-biaya pengiriman

m. Kepala bagian promosi

Bertugas mempromosikan produk yang dihasilkan oleh perusahaan baik produk jamu maupun kosmetik

n. Kepala bagian Humas

1) Mempunyai tugas tentang penyelesaian masalah pelayanan

2) Bertugas mencari keterangan mengenai keinginan konsumen dengan tujuan produk yang dihasilkan dapat diterima oleh masyarakat

o. Kepala bagian pengiriman

Bertanggung jawab atas pengiriman produk baik jamu maupun kosmetik

p. Kepala bagian produksi tradisional

Memimpin dan mengkoordinir bagian produksi tradisional untuk membuat rencana produksi, pengadaan bahan baku dan bahan penolong yang dapat tepat pada waktunya

q. Kepala bagian administrasi tradisional

- 1) Mencatat bahan baku yang akan digunakan dan menghitung untuk keperluan produksi
- 2) Mencatat dan menghitung bagian produksi

r. Kepala bagian laboratorium produksi tradisional

- 1) Menyelidiki bahan-bahan yang akan diproduksi
- 2) Menyelidiki bahan racikan yang akan diproduksi menjadi jamu
- 3) Mengembangkan produk-produk baru

s. Kepala bagian produksi kosmetika

Bertugas memproduksi kosmetika sesuai dengan permintaan manajer produksi

t. Kepala bagian administrasi produksi kosmetika

- 1) Bertugas mencatat dan menghitung bahan baku yang diperlukan
- 2) Mencatat untuk produksi dan kosmetika barang yang diproduksi

u. Kepala bagian umum

Menangani hal-hal yang berkaitan dengan kebutuhan rumah tangga perusahaan dan sarana transportasi

v. Kepala bagian akuntansi

- 1) Membuat prosedur untuk mencatat, menggolongkan dan memasukkan transaksi perusahaan

2) Menafsirkan data akun dan menciptakan system akun

w. Kepala bagian keuangan

Merencanakan, mencari dan memanfaatkan dana dengan berbagai cara untuk memaksimalkan efisiensi dari perusahaan.

#### 4.1.4 Deskripsi data hasil penelitian

Variabel kompensasi karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang diukur dengan menggunakan tiga indikator meliputi gaji, bonus, dan tunjangan dan diungkap dengan tujuh butir soal angket. Hasil perhitungan deskripsi persentasenya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.1

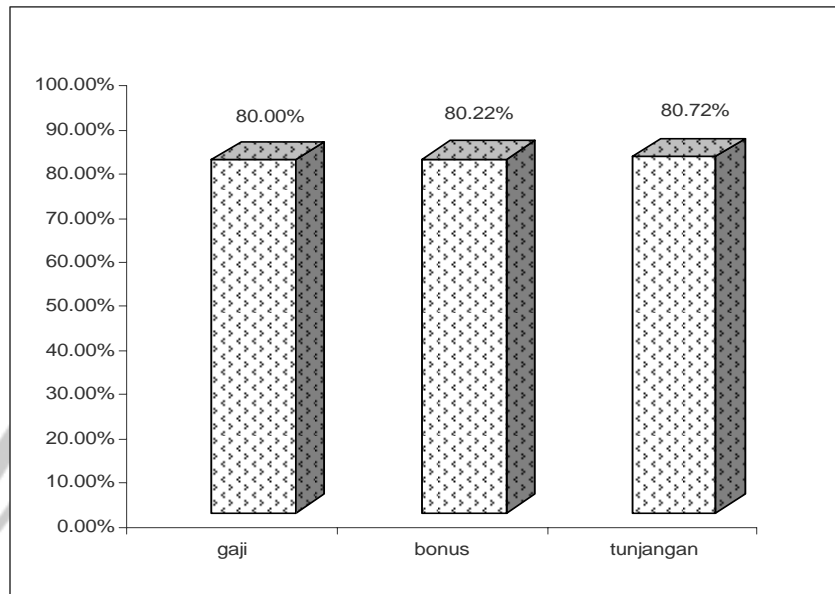
Deskripsi Persentase Kompensasi karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang

No	Uraian	Total skor hasil penelitian	% skor (%)	Kategori
1.	Indikator gaji	736	80,00	Baik
2.	Indikator bonus	738	80,22	Baik
3.	Indikator tunjangan	114	80,72	Baik
4.	Variabel Kompensasi	2588	80,37	Baik

(Sumber: hasil penelitian yang diolah, 2010)

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa variabel kompensasi karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang termasuk dalam kategori baik, yang ditunjukkan dengan persentase sebesar 80.37%. Tampak pula bahwa masing-masing indikatornya termasuk dalam kategori baik, dengan urutan persentase dari tertinggi ke terendah yaitu tunjangan, bonus, dan gaji.

Visualisasi dari tabel 4.1 dalam bentuk diagram batang tampak seperti pada gambar berikut ini.



Gambar 4.1 Histogram Kompensasi Karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang

Variabel motivasi karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang diukur dengan menggunakan lima indikator, adapun hasil perhitungan deskripsi persentasenya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

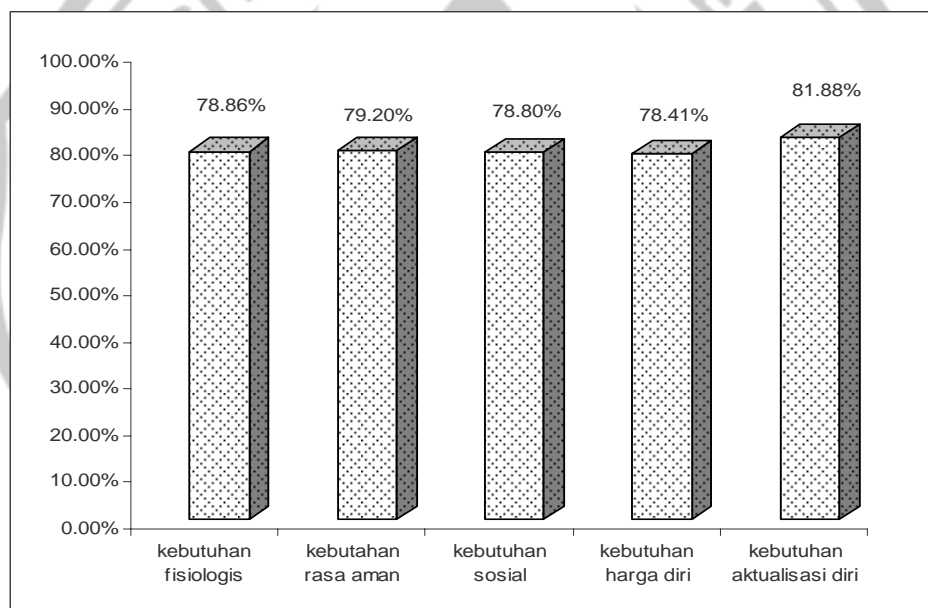
Tabel 4.2 Deskripsi Persentase Motivasi karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang

No	Uraian	Total skor hasil penelitian	% skor (%)	Kategori
1.	Indikator kebutuhan fisiologis	1451	78,86	Baik
2.	Indikator kebutuhan rasa aman	1093	79,20	Baik
3.	Indikator kebutuhan sosial	725	78,80	Baik
4.	Indikator kebutuhan harga diri	1082	78,41	Baik
5.	Indikator kebutuhan aktualisasi diri	1130	81,88	Baik
6.	Variabel motivasi	5481	79,43	Baik

(Sumber: hasil penelitian yang diolah, 2010)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa motivasi karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang termasuk dalam kategori baik dengan persentase sebesar 79,43%. Tampak pula bahwa masing-masing indikatornya termasuk dalam kategori baik, dengan urutan persentase dari tertinggi ke terendah yaitu kebutuhan harga diri, kebutuhan sosial, kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Tabel 4.2 dapat ditampilkan dalam bentuk diagram batang sebagaimana pada gambar berikut ini.



Gambar 4.2 Histogram Motivasi Karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang

Variabel lingkungan kerja karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan, dan tersedia fasilitas kerja, adapun hasil perhitungan deskripsi persentasenya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

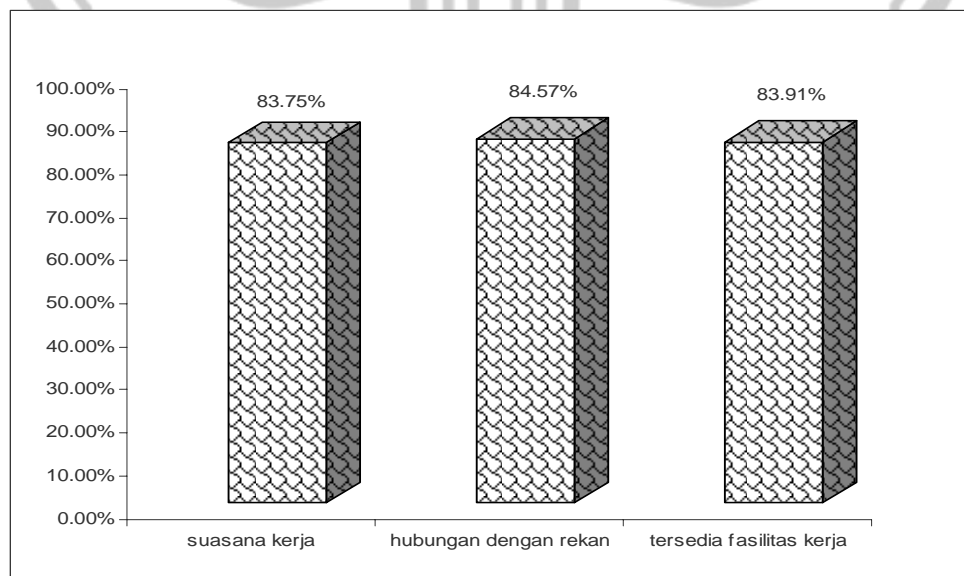
Tabel 4.3  
Deskripsi Persentase Lingkungan Kerja karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang

No	Uraian	Total skor hasil penelitian	% skor (%)	Kategori
1.	Indikator suasana kerja	1541	83,75	Baik
2.	Indikator hubungan dengan rekan	1167	84,57	Sangat baik
3.	Indikator tersedia fasilitas kerja	772	83,91	Baik
4.	Variabel lingkungan kerja	3480	84,06	Sangat baik

(Sumber: hasil penelitian yang diolah, 2010)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang termasuk dalam kategori sangat baik dengan persentase sebesar 84,06%. Tampak pula bahwa indikator hubungan dengan rekan termasuk dalam kategori sangat baik, dan indikator tersedia fasilitas kerja dan suasana kerja termasuk dalam kategori baik.

Tabel 4.3 dapat ditampilkan dalam bentuk diagram batang sebagaimana pada gambar berikut ini.



Gambar 4.3 Histogram lingkungan kerja karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang



Variabel kinerja diukur dengan menggunakan enam indikator, adapun hasil perhitungan deskripsi persentasenya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

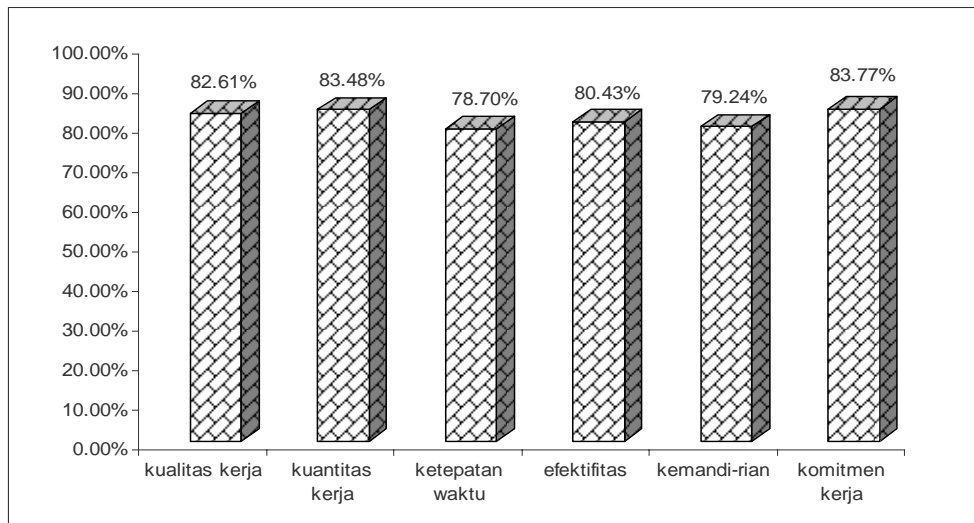
Tabel 4.4 Deskripsi Persentase Kinerja karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang

No	Uraian	Total skor hasil penelitian	% skor (%)	Kategori
1.	Indikator kualitas kerja	760	82,16	Baik
2.	Indikator kuantitas kerja	768	83,48	Baik
3.	Indikator ketepatan waktu	1086	78,70	Baik
4.	Indikator efektivitas	740	80,43	Baik
5.	Indikator kemandirian	729	79,24	Baik
6.	Indikator komitmen kerja	1156	83,77	Baik
7.	Variabel kinerja	5239	81,35	Baik

(Sumber: hasil penelitian yang diolah, 2010)

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang termasuk dalam kategori baik dengan persentase sebesar 81,35%. Tampak pula bahwa masing-masing indikatornya termasuk dalam kategori baik.

Tabel 4.4 dapat ditampilkan dalam bentuk diagram batang sebagaimana pada gambar berikut ini.



Gambar 4.4 Histogram kinerja karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang

#### 4.1.5 Uji Asumsi Klasik

##### 4.1.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji *kolmogorov-smirnov*. Jika probabilitas  $> 0,05$  maka data penelitian berdistribusi normal.

Hasil dari uji normalitas *kolmogorov-smirnov* dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4.33: Hasil output SPSS 15 uji normalitas *kolmogorov-smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kompensasi	motivasi	lingkungan kerja	kinerja
N		92	92	92	92
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	28.13	59.58	37.83	56.95
	Std. Deviation	3.471	5.711	3.412	3.984
Most Extreme Differences	Absolute	.100	.090	.139	.075
	Positive	.080	.090	.139	.075
	Negative	-.100	-.087	-.069	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		.961	.863	1.335	.718
Asymp. Sig. (2-tailed)		.315	.446	.057	.682

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

Berdasarkan hasil uji normalitas *kolmogorov-smirnov* terlihat dari nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* variabel kompensasi sebesar 0,315, motivasi sebesar 0,446, lingkungan kerja sebesar 0,057, dan variabel kinerja sebesar 0,682 atau probabilitas  $> 0,05$  maka data penelitian berdistribusi normal.

#### 4.1.5.2 Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi model regresi linier adalah tidak terdapat korelasi yang sempurna atau korelasi tidak sempurna tetapi sangat tinggi pada variabel-variabel bebasnya. Uji multikolinieritas mengukur tingkat keeratan tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *tolerance* (a) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika  $a \text{ hitung} < a$  dan  $VIF \text{ hitung} > VIF$ . Variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas jika  $a \text{ hitung} > a$  dan  $VIF \text{ hitung} < VIF$ . Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance*

<0.10 atau sama dengan nilai VIF >10. Hasil dari uji multikolinieritas dengan menggunakan program SPSS 15 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.34: Hasil output SPSS 15 uji multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	kompensasi	.746	1.340
	motivasi	.735	1.361
	lingkungan kerja	.754	1.327

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

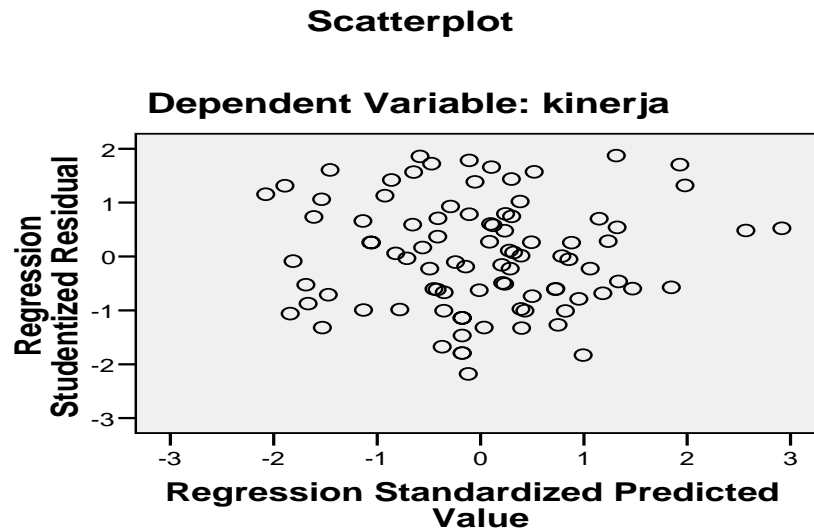
Berdasarkan hasil uji multikolinieritas terlihat bahwa nilai *tolerance* tidak ada yang kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas. Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan hasil tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

#### 4.1.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas.

Tidak terjadi heteroskedastisitas jika pada scatterplot titik-titik hasil pengolahan data lewat program SPSS antara ZPERD (sumbu X=Y hasil prediksi) dan SRESID (sumbu Y-Y prediksi – Y riil) menyebar di bawah ataupun di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur. Hasil

dari uji heteroskedastisitas dengan menggunakan program SPSS 15 adalah sebagai berikut :



Gambar 4.18: Hasil output SPSS 15 uji heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas terlihat digambar bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Dari gambar diatas maka dapat disimpulkan bebas heteroskedastisitas sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi tingkat kinerja berdasarkan masukan variabel bebas atau independen yaitu kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja

#### 4.1.6 Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik dengan menggunakan program SPSS 15, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.35: Hasil Analisis Regresi Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.540	4.185		5.864	.000
	kompensasi	.297	.108	.259	2.756	.007
	motivasi	.225	.066	.322	3.405	.001
	lingkungan kerja	.281	.109	.241	2.577	.012

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 24,540 + 0,297 X_1 + 0,225 X_2 + 0,281 X_3$$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

1. Konstanta = 24,540

Jika variabel kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja di asumsikan tetap maka kinerja akan meningkat sebesar 24,540.

2. Koefisien Kompensasi X1

Nilai koefisien kompensasi sebesar 0.297 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk kompensasi akan diikuti terjadi kenaikan kinerja sebesar 0.297.

3. Koefisien Motivasi Kerja X2

Nilai koefisien motivasi kerja menunjukkan angka sebesar 0.225 menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk motivasi kerja akan di ikuti dengan terjadi kenaikan kinerja sebesar 0.225.

#### 4. Koefisien Lingkungan Kerja X3

Nilai koefisien lingkungan kerja menunjukkan angka sebesar 0.281 menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk lingkungan kerja akan di ikuti dengan terjadi kenaikan kinerja sebesar 0.281.

#### 4.1.7 Uji Hipotesis

##### 4.1.7.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja secara bersama sama.

Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 15 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7.1 : ANOVA

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	607.014	3	202.338	21.255	.000 <sup>a</sup>
	Residual	837.714	88	9.519		
	Total	1444.728	91			

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kompensasi, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai F hitung sebesar 21.255 dengan tingkat signifikansi 0.000. karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa

secara simultan H4 yang menyatakan bahwa ada pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja di terima.

#### 4.1.7.2 Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja maka perlu dilakukan uji t. pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya  $< 0,05$ ,  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1.7.2: *Coefficients*

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.540	4.185		5.864	.000
	kompensasi	.297	.108	.259	2.756	.007
	motivasi	.225	.066	.322	3.405	.001
	lingkungan kerja	.281	.109	.241	2.577	.012

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kompensasi diperoleh  $t = 2,756$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,007$ . maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial  $H_1$  yang menyatakan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja diterima.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi kerja diperoleh  $t = 3,405$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,001$ . karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari  $0.05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini



menunjukkan bahwa secara parsial H2 yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja diterima.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja diperoleh  $t = 2,577$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,012 karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H3 yang menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja diterima.

#### 4.1.8 Koefisien Determinasi

##### 4.1.8.1 Simultan

Untuk mengetahui besarnya kontribusi kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai *Adjusted R Square* pada tabel *Model Summary*.

Tabel 4.1.81 : *Model Summary*

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics
					Sig. F Change
1	.648 <sup>a</sup>	.420	.400	3.085	.000

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kompensasi, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

Berdasarkan tabel *Model Summary* diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,400. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja secara simultan adalah 40%.

#### 4.1.8.2 Parsial

Besarnya pengaruh variabel bebas secara parsial dapat diketahui dari kuadrat *partial correlation* pada tabel 4.39 di bawah ini :

Tabel 4.1.8.2: *Coefficients*

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	kompensasi	.499	.282	.224	.746	1.340
	motivasi	.539	.341	.276	.735	1.361
	lingkungan kerja	.486	.265	.209	.754	1.327

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diketahui bahwa besarnya koefisien antara  $X_1$  terhadap  $Y$  7,95%. Besarnya koefisien antara  $X_2$  terhadap  $Y$  sebesar 11,62%. Besarnya koefisien antara  $X_3$  terhadap  $Y$  sebesar 7,02%.

## 4.2 Pembahasan

Ujung tombak suatu perusahaan adalah karyawan. Baik atau buruknya suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh baik buruknya kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain adalah gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi. Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, selain gaji, terdapat berbagai bentuk kompensasi lain. Bentuk kompensasi kepada karyawan

selain gaji yang diterima adalah insentif, tunjangan, kesejahteraan, fasilitas, dan lain-lain.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja. Kinerja karyawan yang baik akan memiliki dampak positif bagi tercapainya sasaran perusahaan.

Permasalahan yang sering muncul disebabkan karena adanya dua sudut pandang yang berbeda antara karyawan dengan pemilik perusahaan. Karyawan senantiasa menuntut adanya kompensasi yang “cukup” untuk memenuhi kebutuhannya. Hal ini berbeda dengan sudut pandang yang digunakan oleh perusahaan bahwa kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

Menurut Handoko (2001:155) kompensasi mencerminkan ukuran skor karya karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Tingkat kompensasi absolute karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relative menunjukkan status, martabat dan “harga” mereka. Oleh karena itu, jika karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kinerja mereka bisa turun secara drastis.

Selain kompensasi, karyawan juga memerlukan motivasi kerja baik dari dalam diri maupun dari luar diri karyawan atau dalam hal ini yaitu perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar motivasi kerja karyawan tinggi, harus memperhatikan kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri,

kebutuhan akan aktualisasi diri. Hal ini perlu dilakukan sebab sesuai dengan teori Maslow yang menyatakan bahwa manusia memenuhi kebutuhan dari taraf yang paling rendah, sehingga untuk memotivasi karyawan bekerja dengan lebih baik maka perusahaan perlu memotivasi dengan memenuhi tahap-tahap kebutuhan tersebut.

Motivasi merupakan keadaan yang ada dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Jadi apabila seorang individu mempunyai motivasi untuk melakukan sesuatu maka ia akan berusaha dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mewujudkan tujuan tersebut. Oleh sebab itu motivasi inilah yang akan mempengaruhi kinerja PT Nyonya Meneer Semarang, apabila seorang karyawan mempunyai motivasi yang baik dalam bekerja maka ia akan produktif pula dalam bekerja. Peran dari seorang pimpinan dalam hal ini sangat besar, yaitu pimpinan harus senantiasa memberikan semangat bagi para karyawannya agar termotivasi bekerja lebih giat demi terciptanya kinerja yang diharapkan.

Selain kompensasi dan motivasi, hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2001:183). Kondisi internal maupun eksternal dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik tetapi dapat juga menghasilkan output yang dengan produksi yang lebih

lama dan kualitas produk yang kurang baik. Hal ini tergantung dari kondusif atau tidaknya lingkungan kerja terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

Suasana kerja, tersedianya fasilitas kerja dan hubungan dengan rekan kerja merupakan hal-hal yang tidak boleh diabaikan oleh perusahaan dalam menjaga kinerja karyawannya. Suasana kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan merasa nyaman berada ditempat kerja sehingga konsentrasi kerja akan terjaga, dengan fasilitas yang baik tentunya akan mendukung terlaksananya tugas karyawan sesuai dengan fungsi dan tanggungjawab yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas tertentu.

Selain suasana kerja dan fasilitas kerja, factor lain yang tidak kalah pentingnya adalah hubungan dengan rekan kerja. Perusahaan merupakan suatu sistem organisasi yang terkait antara satu karyawan dengan karyawan lain dalam satu divisi, dan antara divisi satu dengan divisi lain. Oleh karena itu harus terjalin suatu komunikasi yang baik secara individual maupun komunikasi organisasi.

Setelah diteliti, karyawan pada perusahaan PT Nyonya Meneer Semarang beranggapan bahwa upah, insentif dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan termasuk dalam kategori baik, sehingga karyawan merasa bahwa kinerja mereka mendapatkan penghargaan yang tinggi dari perusahaan dan mampu digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa rata-rata skor responden adalah 80,37. Setelah dikonsultasikan dengan tabel kategori variabel kompensasi, kompensasi karyawan PT Nyonya Meneer Semarang termasuk dalam kategori

baik. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan PT Nyonya Meneer Semarang merasa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan. Nilai koefisien kompensasi berdasarkan hasil analisis regresi berganda yaitu sebesar 0,297. Jadi apabila terjadi peningkatan kompensasi karyawan PT Nyonya Meneer Semarang, maka akan berpengaruh pula terhadap peningkatan kinerja sebesar 0,297.

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, ternyata terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Nyonya Meneer Semarang. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian yang menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  2,756 dengan nilai signifikansi 0,007 jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  di tolak, sedangkan dari hasil koefisien determinasi secara parsial diketahui bahwa kontribusi dari pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebesar 7,95%.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja yang terdiri dari indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Nyonya Meneer Semarang.

Hasil perhitungan analisis deskriptif persentase diketahui bahwa karyawan PT Nyonya Meneer Semarang memiliki motivasi kerja yang baik sebesar 79,43%. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, ternyata terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Nyonya Meneer Semarang. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian yang menunjukkan nilai  $t = 3,405$  dengan nilai signifikansi sebesar

0,001. karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima.

Hasil koefisien determinasi secara parsial diketahui bahwa kontribusi dari pengaruh motivasi kerja karyawan PT Nyonya Meneer Semarang terhadap kinerja sebesar 11,62%.

Untuk variable lingkungan kerja, diketahui rata-rata skor responden adalah 84,06. Berdasarkan tabel kategori variable lingkungan kerja, maka lingkungan kerja karyawan perusahaan PT Nyonya Meneer Semarang dalam kategori sangat baik. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan merasa lingkungan kerja di perusahaan kondusif untuk melakukan tugas.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa suasana kerja dan tersedianya fasilitas kerja bagi karyawan termasuk dalam kategori baik, sedangkan hubungan rekan kerja pada karyawan termasuk dalam kategori sangat baik. Lingkungan kerja pada PT Nyonya Meneer Semarang masih dapat dioptimalkan dengan meningkatkan hubungan antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, ternyata terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Nyonya Meneer Semarang. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian yang menunjukkan nilai  $t = 2,577$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,012. karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima.

Sedangkan dari hasil koefisien determinasi secara parsial diketahui bahwa kontribusi dari pengaruh lingkungan kerja karyawan PT Nyonya Meneer Semarang terhadap kinerja sebesar 7,02%. Lingkungan kerja merupakan suatu masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap orang yang melakukan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan atau menghasilkan barang atau jasa. Lingkungan kerja dapat menimbulkan dampak langsung pada kinerja para karyawan, karena bila salah satu faktor penting tersebut tidak memenuhi standar kepentingan karyawan, maka hasil kerja karyawan tidak bisa memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan (Basuki dan Susilowati, 2005:40).

Kompensasi yang memuaskan, motivasi kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kondusif, diharapkan kinerja karyawan juga akan optimal. Tingginya kategori kinerja karyawan PT Nyonya Meneer Semarang dipengaruhi oleh kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, komitmen kerja, maka karyawan mampu melaksanakan kewajibannya secara optimal.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, ternyata terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama sama terhadap kinerja karyawan PT Nyonya Meneer Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  21.255 dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian signifikansi  $(0,000) < (0,05)$ , sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  di tolak.



Adapun pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Nyonya Meneer Semarang bisa dilihat dari nilai *Adjusted R Square* dan di dapat nilai sebesar 0,400. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja sebesar 40% dan 60% lainnya di pengaruhi oleh faktor faktor yang lain selain variabel kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja.

Besarnya pengaruh secara silmutan kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap karyawan mengindikasikan bahwa kinerja karyawan bagian produksi PT Nyonya Meneer Semarang sangat dipengaruhi oleh ragam dan besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, motivasi yang baik, dan lingkungan yang kondusif bagi karyawan untuk melaksanakan tugasnya.

Adanya pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan juga dapat diketahui secara terpisah. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun besarnya pengaruh parsial kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah 7,95%, besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah 11,16%, dan pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 7,02%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Nyonya Meneer Semarang lebih besar dibandingkan pengaruh kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sulistyani dan Rosidah (2003:223), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Motivasi kerja memiliki peranan penting bagi tercapainya tujuan perusahaan yang maksimal. Adanya motivasi, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditentukan, oleh karena itu perusahaan PT Nyonya Meneer Semarang harus mampu memotivasi karyawannya, yaitu sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan. Pemahaman perusahaan akan dorongan-dorongan intern karyawan yang dapat memacu kinerja karyawan perlu dikembangkan, sehingga tujuan perusahaan maksimal dapat tercapai.

Ada pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan sesuai dengan pendapat Slamet (2007:216) bahwa terdapat hubungan saling ketergantungan antar karyawan dengan perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang produktif dan berkualitas. Karyawan yang produktif dan berkualitas ini diharapkan memiliki loyalitas (kesetiaan) terhadap perusahaan, untuk itu perusahaan harus mengeluarkan biaya sehingga upaya mempertahankan loyalitas karyawan dapat dilakukan. Disamping itu, biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan ini juga diupayakan agar dapat menjadi stimulan sehingga karyawan termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang tinggi.

Kebutuhan perusahaan yang terkait dengan karyawan erat kaitannya dengan masalah pengendalian biaya, administrasi, dan aturan hukum yang berlaku terkait dengan karyawan yang dimiliki. Dalam aturan perundang-

undangan yang berlaku di Indonesia, terdapat aturan hukum yang mengatur upah minimum regional, dimana suatu perusahaan yang terdapat pada suatu daerah harus mampu memberikan upah minimum sesuai dengan standar upah minimum regional yang berlaku di daerah tersebut.

Disisi lain, perusahaan harus menjaga produktifitas tinggi yang hanya akan tercapai ketika karyawan memiliki kinerja yang tinggi pula. Ketika diamati secara sepihak, sepetinya perusahaan merupakan pihak yang sangat membutuhkan karyawan. Akan tetapi jika dilihat dari sudut pandang lain, pada dasarnya karyawan juga membutuhkan kompensasi dari perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan bagian penting untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Salah satu tujuan perusahaan adalah meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya.

Agar tujuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan tercapai maka sudah menjadi kewajiban perusahaan PT Nyonya Meneer Semarang untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar lebih meningkatkan loyalitas pada perusahaan. Setelah faktor kompensasi telah dapat terpenuhi dan lingkungan kerja sudah kondusif, tugas PT Nyonya Meneer Semarang selanjutnya adalah memberikan motivasi kerja terhadap para karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Simpulan**

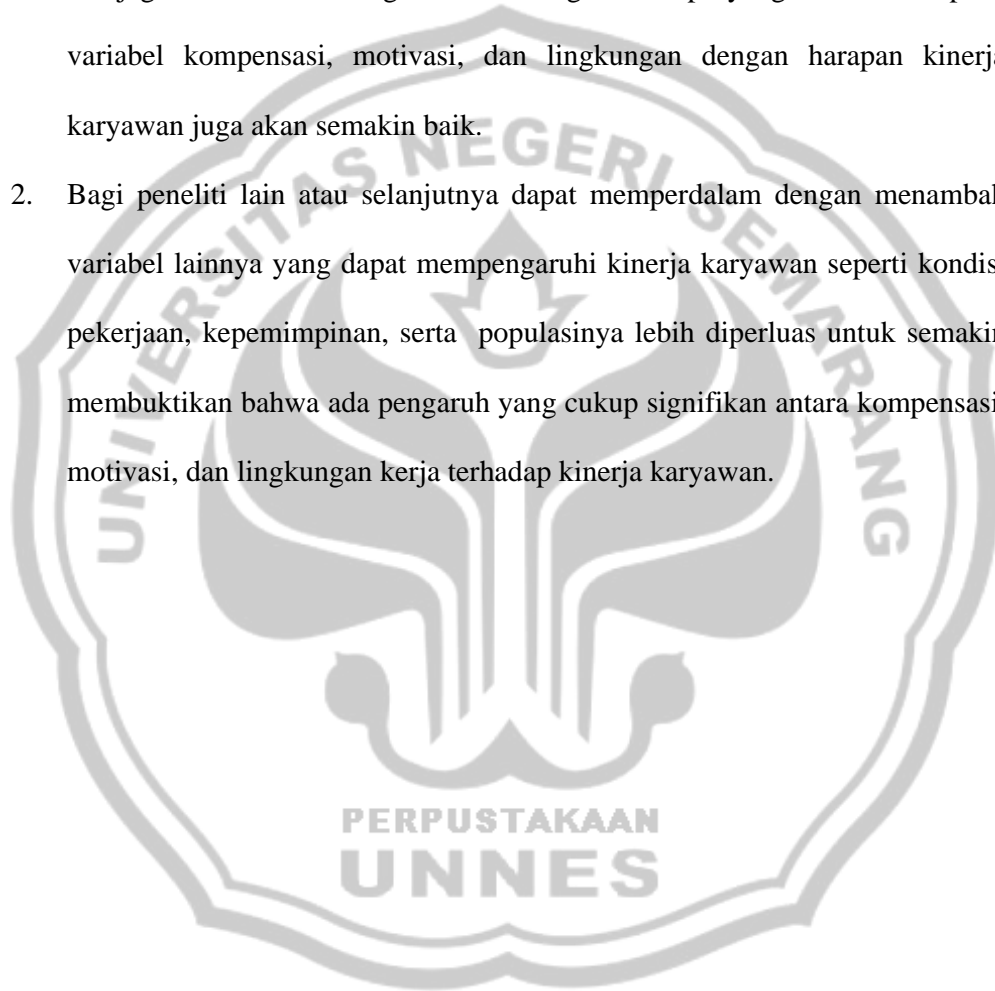
Berdasarkan analisis data hasil penelitian dapat disimpulkan:

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Nyonya Meneer Semarang, dilihat dari hasil koefisien determinasi secara parsial diketahui bahwa kontribusi dari pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebesar 7,95%.
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Nyonya Meneer Semarang, dilihat dari hasil koefisien determinasi secara parsial diketahui bahwa kontribusi dari pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar 11,62%.
3. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Nyonya Meneer Semarang, dilihat dari hasil koefisien determinasi secara parsial diketahui bahwa kontribusi dari pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 7,02%.
2. Ada pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Nyonya Meneer Semarang, secara silmutan sebesar 40%, sedang sisanya sebesar 60% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain.

## 5.2. Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan yaitu:

1. PT. Jamu Nyonya Meneer Semarang perlu berupaya untuk setidaknya menjaga dan bila memungkinkan meningkatkan apa yang telah diraih pada variabel kompensasi, motivasi, dan lingkungan dengan harapan kinerja karyawan juga akan semakin baik.
2. Bagi peneliti lain atau selanjutnya dapat memperdalam dengan menambah variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kondisi pekerjaan, kepemimpinan, serta populasinya lebih diperluas untuk semakin membuktikan bahwa ada pengaruh yang cukup signifikan antara kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M.. 1991. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: YKPN Yogyakarta.
- Arikunto, Prof. Dr. Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basuki, Susilowati. 2005. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Press.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasiandan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta. Grasindo, PT Gramedia.
- Mangkunegara, Anwar P. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosda Karya.
- Mathis dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia Dalam Jurnal Manajemen SDM*. Jakarta: Ghalia.
- Nugroho, Agung Bhuono. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta. Andi Yogyakarta.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Jakarta: Ghalia.
- Perwirasentono, 1999. *Pencapaian Keunggulan Bersaing yang Berkelanjutan Melalui Fungsi dan Peran SDM*. Semarang: STIE Stikubank.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari teori ke Praktik*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, P. 2003. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

- Slamet, Achmad. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: UNNES PRESS.
- Sulistiyani, Ambar, T. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Umar, Husain. 2003. *Metode Riset Prilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Wursantor, Ig. 2005. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.



## ANGKET PENELITIAN

Kepada YTH :  
Bapak/Ibu  
PT Nyonya Meneer  
SEMARANG

Dengan hormat,

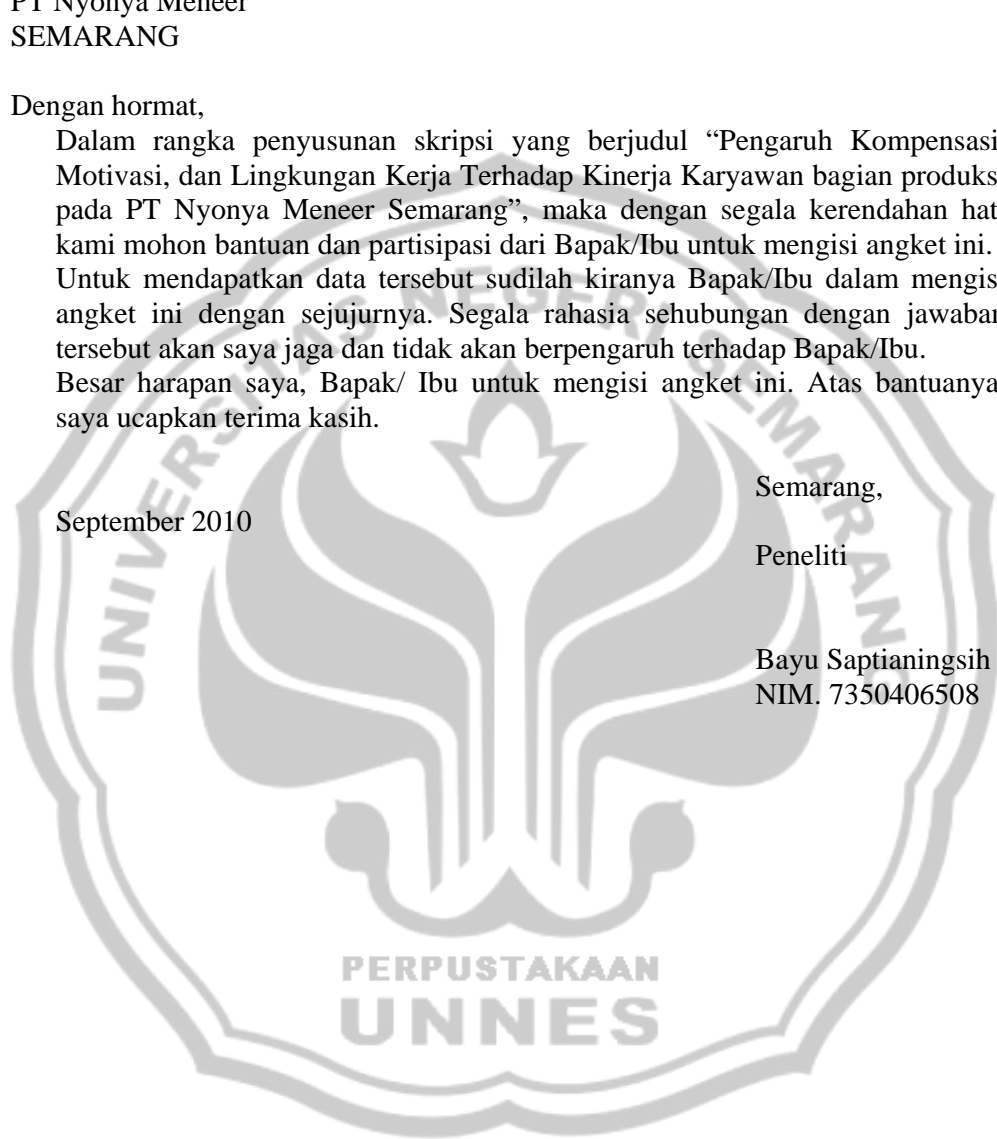
Dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada PT Nyonya Meneer Semarang”, maka dengan segala kerendahan hati kami mohon bantuan dan partisipasi dari Bapak/Ibu untuk mengisi angket ini. Untuk mendapatkan data tersebut sudilah kiranya Bapak/Ibu dalam mengisi angket ini dengan sejujurnya. Segala rahasia sehubungan dengan jawaban tersebut akan saya jaga dan tidak akan berpengaruh terhadap Bapak/Ibu. Besar harapan saya, Bapak/ Ibu untuk mengisi angket ini. Atas bantuannya, saya ucapkan terima kasih.

September 2010

Semarang,

Peneliti

Bayu Saptianingsih  
NIM. 7350406508



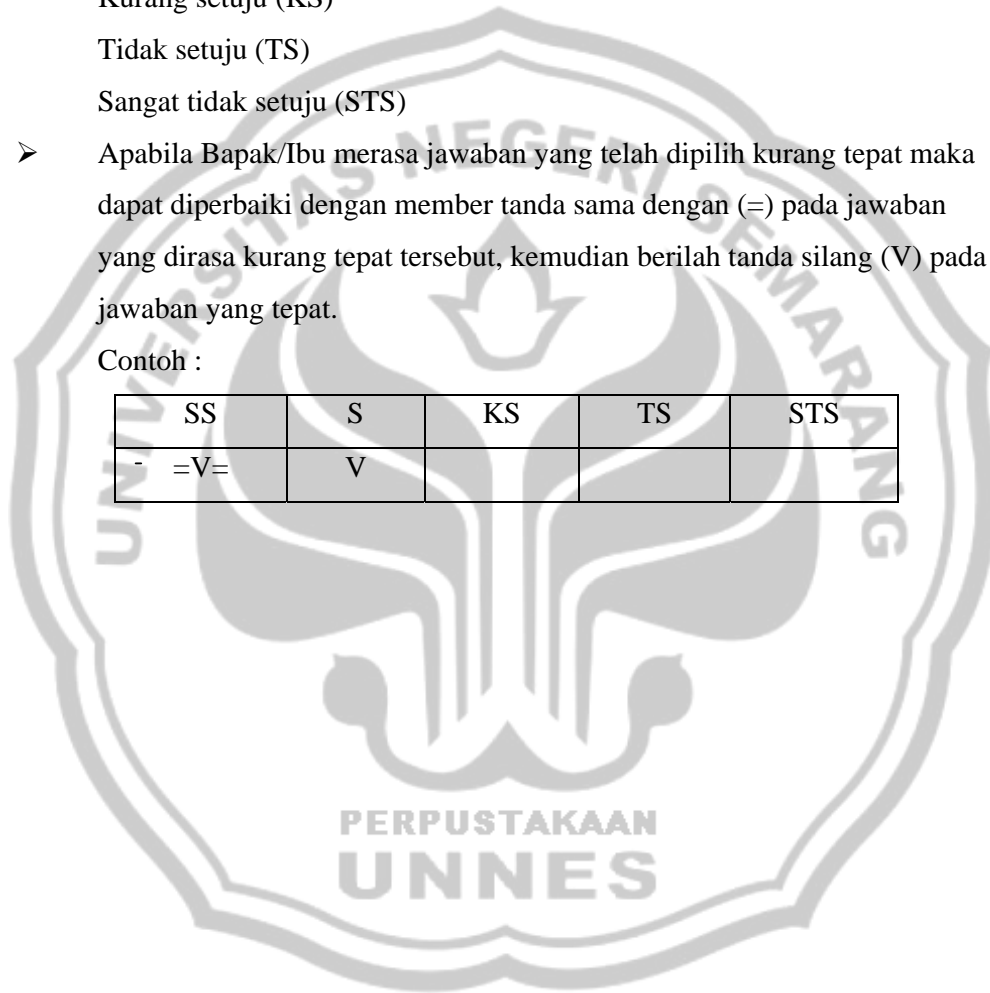


## PETUNJUK PENGISIAN

- Kuesioner ini terdiri dari pertanyaan dengan 5 alternatif jawaban
- Cara memberi jawaban dengan member tanda silang (X) pada kolom :  
Sangat setuju (SS)  
Kurang setuju (KS)  
Tidak setuju (TS)  
Sangat tidak setuju (STS)
- Apabila Bapak/Ibu merasa jawaban yang telah dipilih kurang tepat maka dapat diperbaiki dengan member tanda sama dengan (=) pada jawaban yang dirasa kurang tepat tersebut, kemudian berilah tanda silang (V) pada jawaban yang tepat.

Contoh :

SS	S	KS	TS	STS
=	V			



No. Responden :

**Kuesioner**  
**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA**  
**TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA**  
**PT NYONYA MENEER SEMARANG**

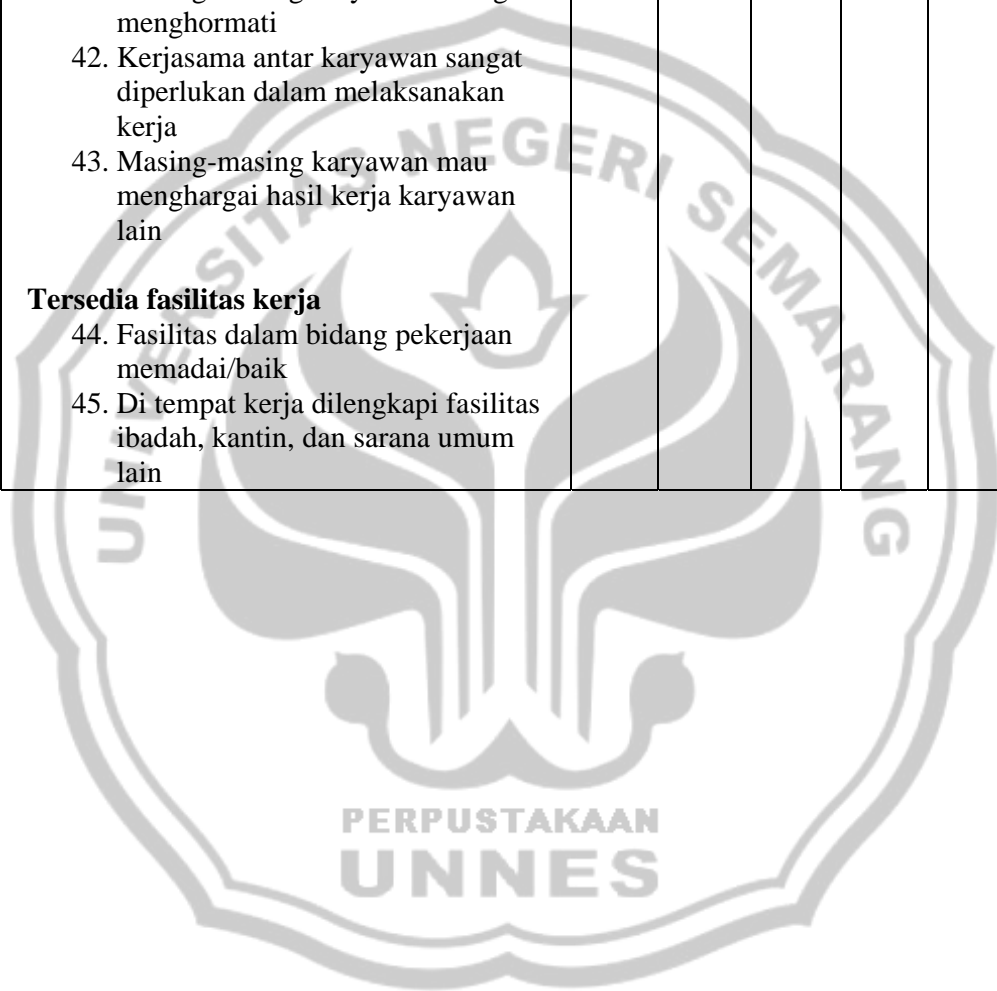
**Petunjuk : Berilah tanda cek (V) pada kolom yang sesuai !**

Uraian	Tanggapan				
	SS	S	KS	TS	STS
<p><b>I. Kinerja</b></p> <p><b>Kualitas kerja</b></p> <p>1. Anda dapat menyelesaikan pekerjaan kantor dengan benar</p> <p>2. Anda dalam menyelesaikan pekerjaan tidak pernah ada kesalahan</p> <p><b>Kuantitas Kerja</b></p> <p>3. Pekerjaan yang anda hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditentukan PT Nyonya Meneer</p> <p>4. Anda selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat</p> <p><b>Ketepatan waktu</b></p> <p>5. Anda tidak pernah datang terlambat ke PT Nyonya Meneer</p> <p>6. Anda tidak pernah pulang awal dari PT Nyonya Meneer</p> <p>7. Anda langsung meneruskan kembali pekerjaan selesai waktu istirahat berakhir</p> <p><b>Efektifitas</b></p> <p>8. Anda selalu memanfaatkan waktu luang di perusahaan untuk hal-hal yang berguna bagi perusahaan</p> <p>9. Waktu yang telah diberikan kepada anda dapat anda gunakan seefektif mungkin dalam menjalankan pekerjaan.</p> <p><b>Kemandirian</b></p> <p>10. Anda termasuk karyawan yang cepat berfikir, bertindak dan memahami prosedur kerja dengan baik</p>					

<p>11. Anda dapat menjalankan pekerjaan sendiri tanpa bantuan orang lain</p> <p><b>Komitmen kerja</b></p> <p>12. Anda akan tetap bekerja di PT Nyonya Meneer walaupun ada tawaran pekerjaan yang lebih menarik di perusahaan lain.</p> <p>13. Anda menjaga nama baik PT Nyonya Meneer</p> <p>14. Anda dapat menjaga rahasia perusahaan PT Nyonya Meneer</p>					
<p><b>II. Kompensasi</b></p> <p><b>Gaji</b></p> <p>15. PT Nyonya Meneer memberikan gaji cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan keluarga</p> <p>16. Gaji yang dibayarkan PT Nyonya Meneer sesuai dengan UMR</p> <p><b>Bonus</b></p> <p>17. PT Nyonya Meneer memberikan intensif/bonus tiap tahun</p> <p>18. Besarnya intensif/bonus yang diberikan PT Nyonya Meneer sudah sesuai dengan dengan pengorbanan Saudara selama bekerja di perusahaan</p> <p><b>Tunjangan</b></p> <p>19. PT Nyonya Meneer memberikan tunjangan jabatan seperti parkir gratis, mobil perusahaan, kartu kredit</p> <p>20. PT Nyonya Meneer memberikan tunjangan Hari Raya</p> <p>21. PT Nyonya Meneer tetap memberikan tunjangan karyawan seperti pembayaran tidak masuk kantor (pelatihan, cuti kerja, sakit)</p>					
<p><b>III. Motivasi</b></p> <p><b>Kebutuhan fisiologis</b></p> <p>22. Jumlah penghasilan yang diperoleh telah mencukupi kebutuhan sehari-hari</p> <p>23. Dengan penghasilan yang diperoleh selama ini, karyawan telah mampu memiliki tempat tinggal</p> <p>24. Perusahaan member bonus pada</p>					

<p>karyawan yang lembur</p> <p>25. Perusahaan sangat memperhatikan kesehatan karyawan</p> <p><b>Kebutuhan rasa aman</b></p> <p>26. PT Nyonya Meneer telah memberikan asuransi keselamatan dalam bekerja</p> <p>27. PT Nyonya Meneer memperhatikan kepentingan karyawan yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan dan pribadi</p> <p>28. PT Nyonya Meneer memberikan tunjangan pensiun yang menarik bagi karyawan</p> <p><b>Kebutuhan sosial</b></p> <p>29. Komunikasi antar karyawan dapat dijalin dengan baik</p> <p>30. Komunikasi antara karyawan dengan atasan dapat dijalin dengan baik</p> <p><b>Kebutuhan harga diri</b></p> <p>31. PT Nyonya Meneer memberi fasilitas pelatihan dan pengembangan diri karyawan</p> <p>32. PT Nyonya Meneer sering memberi penghargaan kepada karyawan yang berprestasi</p> <p>33. PT Nyonya Meneer memberikan kesempatan kepada karyawannya dalam hal pergantian kedudukan melalui rotasi jabatan</p> <p><b>Kebutuhan aktualisasi diri</b></p> <p>34. PT Nyonya Meneer memberi kesempatan kepada karyawan untuk melakukan kreativitas dalam bekerja</p> <p>35. Saya merasa bangga dan berguna atas pekerjaan yang dijalankan</p> <p>36. PT Nyonya Meneer memberikan fasilitas pelatihan untuk pengembangan diri karyawan</p>					
<p><b>IV. Lingkungan kerja</b></p> <p><b>Suasana kerja</b></p> <p>37. Suasana kerja di dalam PT Nyonya Meneer menyenangkan dengan kebersihan yang ada</p>					

<p>38. Warna dinding didalam ruangan PT Nyonya Meneer membuat karyawan nyaman saat bekerja</p> <p>39. Pertukaran udara dalam ruangan kerja yang baik</p> <p>40. Penerangan dalam ruangan kerja yang cukup</p> <p><b>Hubungan dengan rekan</b></p> <p>41. Masing-masing karyawan saling menghormati</p> <p>42. Kerjasama antar karyawan sangat diperlukan dalam melaksanakan kerja</p> <p>43. Masing-masing karyawan mau menghargai hasil kerja karyawan lain</p> <p><b>Tersedia fasilitas kerja</b></p> <p>44. Fasilitas dalam bidang pekerjaan memadai/baik</p> <p>45. Di tempat kerja dilengkapi fasilitas ibadah, kantin, dan sarana umum lain</p>					
---	--	--	--	--	--



## Regression

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kinerja	56.95	3.984	92
kompensasi	28.13	3.471	92
motivasi	59.58	5.711	92
lingkungan kerja	37.83	3.412	92

### Correlations

		kinerja	kompensasi	motivasi	lingkungan kerja
Pearson Correlation	kinerja	1.000	.499	.539	.486
	kompensasi	.499	1.000	.437	.413
	motivasi	.539	.437	1.000	.428
	lingkungan kerja	.486	.413	.428	1.000
Sig. (1-tailed)	kinerja	.	.000	.000	.000
	kompensasi	.000	.	.000	.000
	motivasi	.000	.000	.	.000
	lingkungan kerja	.000	.000	.000	.
N	kinerja	92	92	92	92
	kompensasi	92	92	92	92
	motivasi	92	92	92	92
	lingkungan kerja	92	92	92	92

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	lingkungan kerja, kompensasi, motivasi <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics
					Sig. F Change
1	.648 <sup>a</sup>	.420	.400	3.085	.000

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kompensasi, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	607.014	3	202.338	21.255	.000 <sup>a</sup>
	Residual	837.714	88	9.519		
	Total	1444.728	91			

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kompensasi, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.540	4.185		5.864	.000
	kompensasi	.297	.108	.259	2.756	.007
	motivasi	.225	.066	.322	3.405	.001
	lingkungan kerja	.281	.109	.241	2.577	.012

a. Dependent Variable: kinerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	kompensasi	.499	.282	.224	.746	1.340
	motivasi	.539	.341	.276	.735	1.361
	lingkungan kerja	.486	.265	.209	.754	1.327

a. Dependent Variable: kinerja

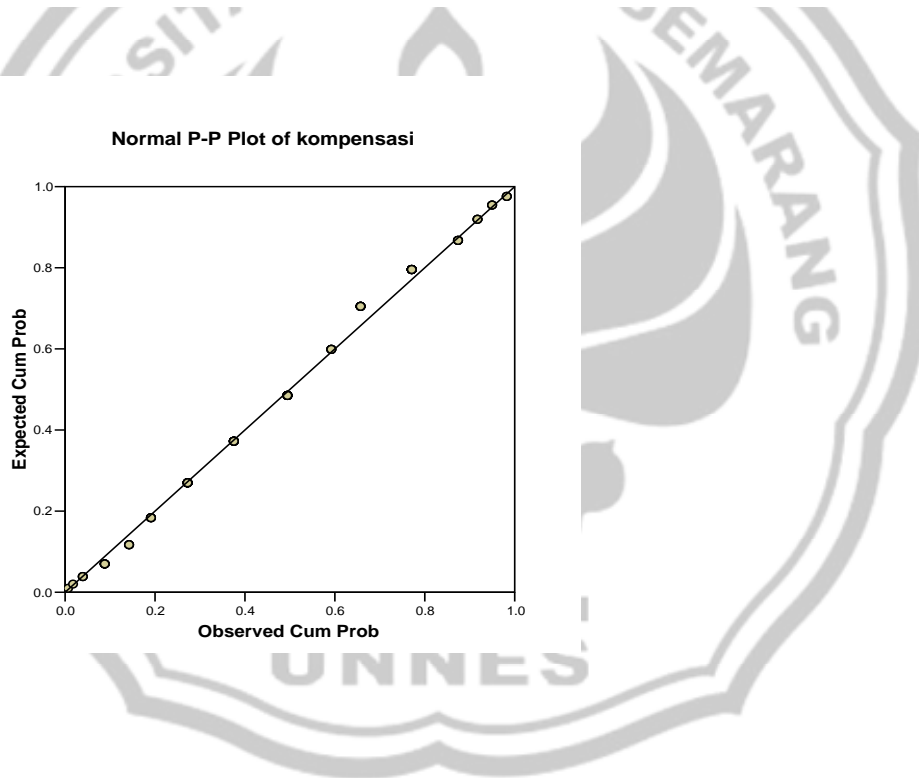
## UJI NORMALITAS DATA

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kompensasi	motivasi	lingkungan kerja	kinerja
N		92	92	92	92
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	28.13	59.58	37.83	56.95
	Std. Deviation	3.471	5.711	3.412	3.984
Most Extreme Differences	Absolute	.100	.090	.139	.075
	Positive	.080	.090	.139	.075
	Negative	-.100	-.087	-.069	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		.961	.863	1.335	.718
Asymp. Sig. (2-tailed)		.315	.446	.057	.682

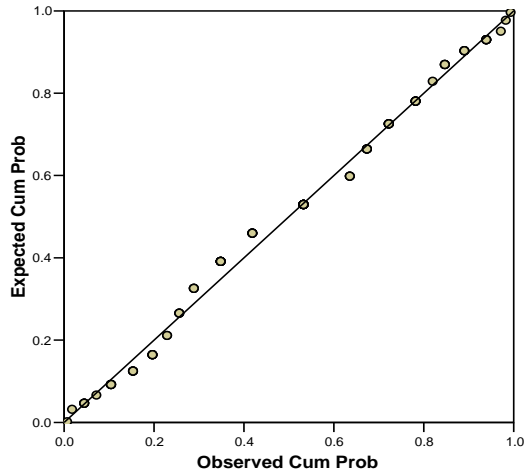
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

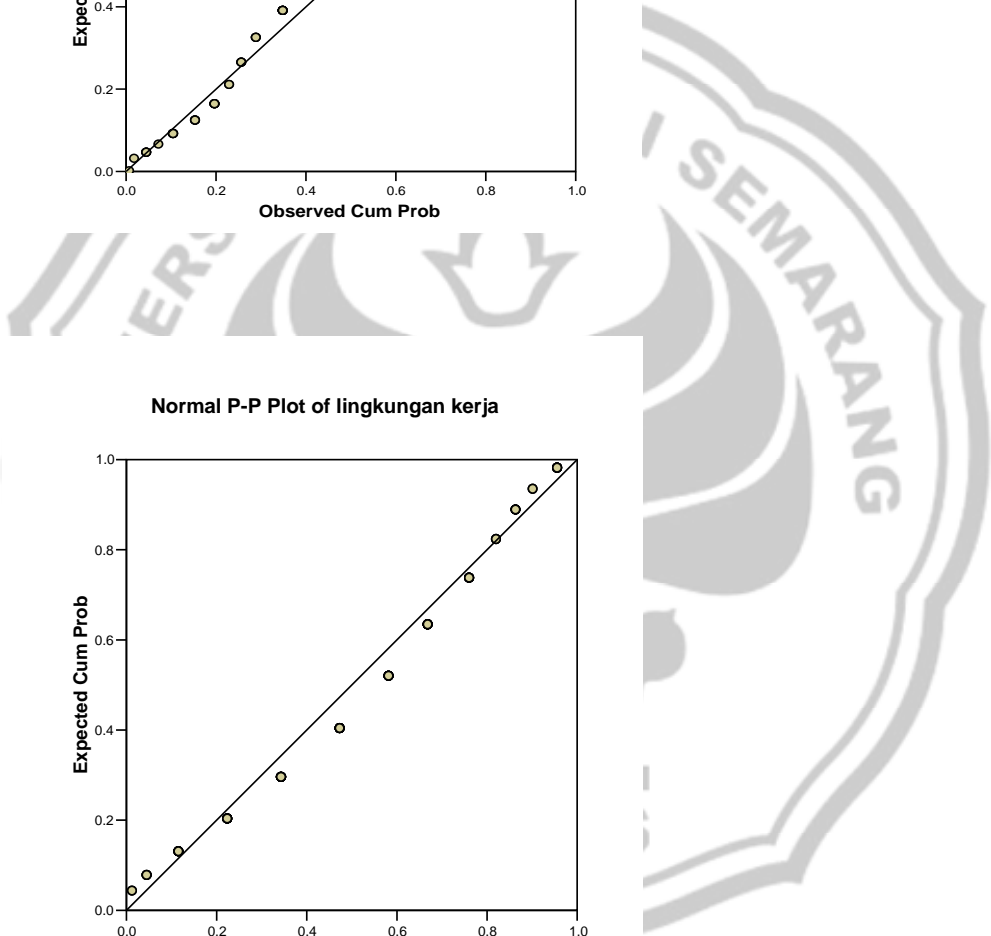
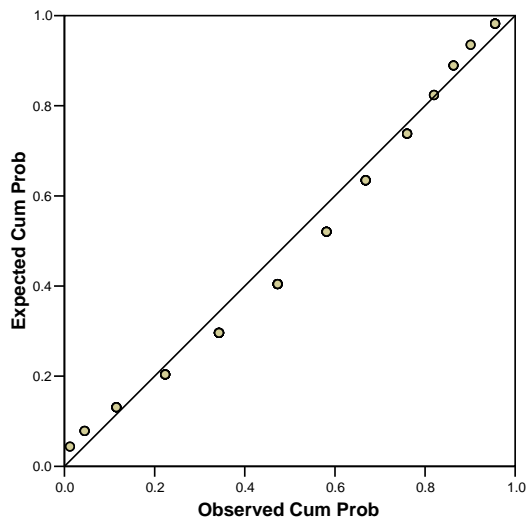




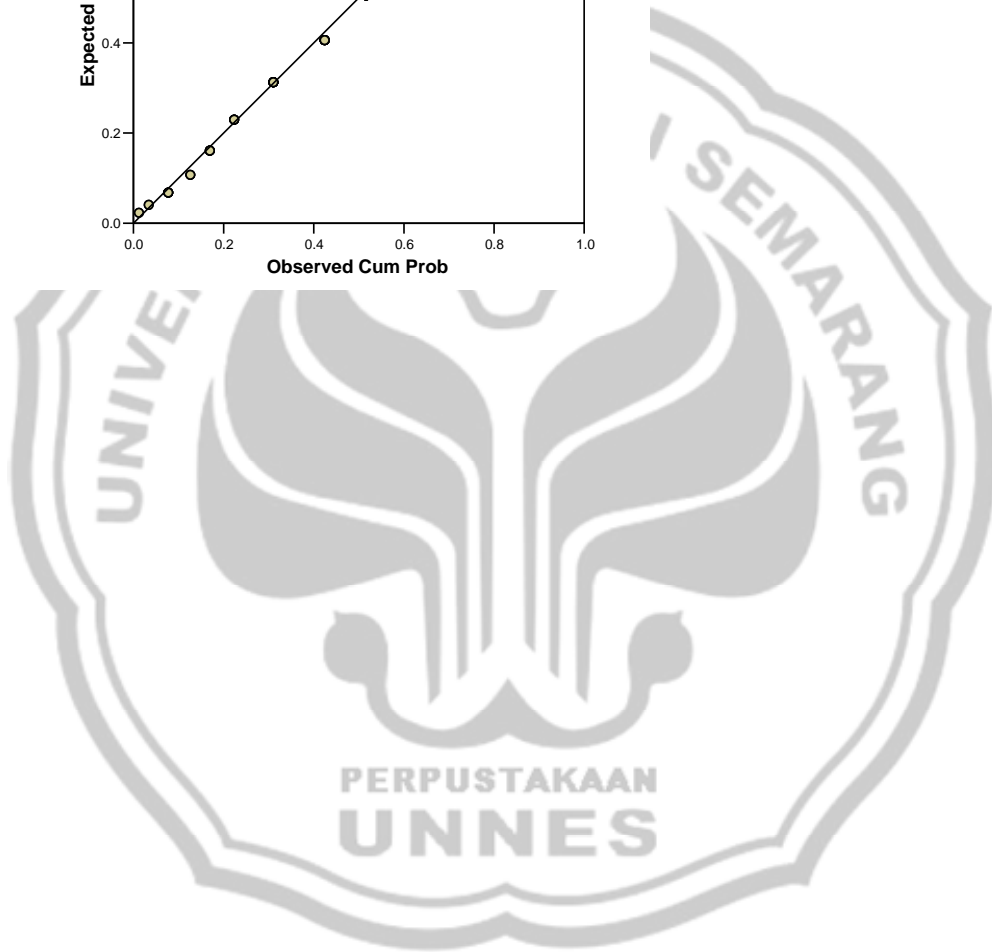
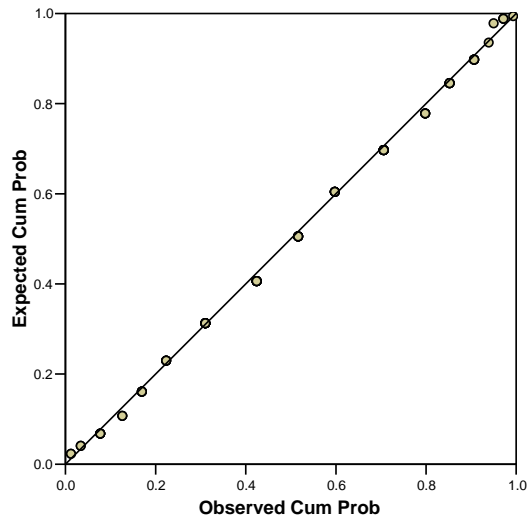
Normal P-P Plot of motivasi



Normal P-P Plot of lingkungan kerja



Normal P-P Plot of kinerja



## UJI MULTIKOLINIERITAS

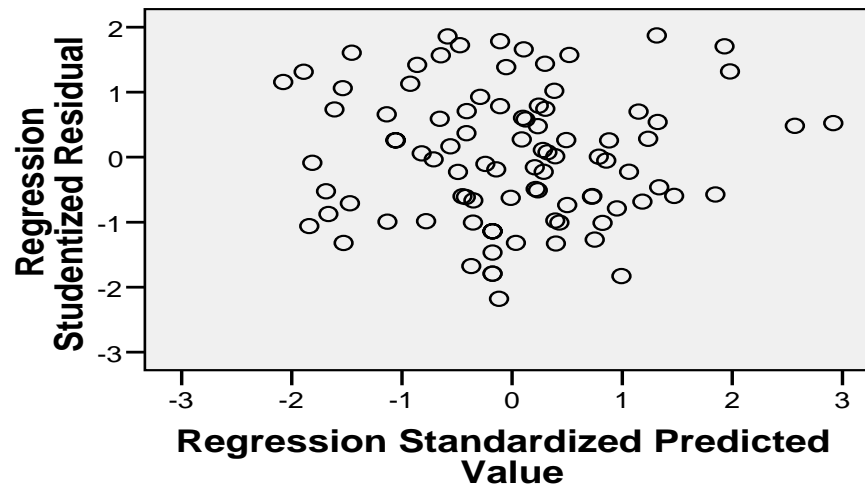
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	kompensasi	.746	1.340
	motivasi	.735	1.361
	lingkungan kerja	.754	1.327

a. Dependent Variable: kinerja

## Scatterplot

Dependent Variable: kinerja



Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	51.58	64.48	56.95	2.583	92
Std. Predicted Value	-2.078	2.915	.000	1.000	92
Standard Error of Predicted Value	.337	1.187	.617	.182	92
Adjusted Predicted Value	51.29	64.29	56.92	2.591	92
Residual	-6.642	5.662	.000	3.034	92
Std. Residual	-2.153	1.835	.000	.983	92
Stud. Residual	-2.179	1.872	.004	1.007	92
Deleted Residual	-6.807	5.899	.029	3.180	92
Stud. Deleted Residual	-2.228	1.899	.005	1.013	92
Mahal. Distance	.099	12.476	2.967	2.373	92
Cook's Distance	.000	.100	.012	.017	92
Centered Leverage Value	.001	.137	.033	.026	92

a. Dependent Variable: kinerja

Histogram

