

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TIDAR FOODS INDUSTRIES KEDIRI

ARTIKEL SKRIPSI

Diajukan untuk Penulisan Skripsi Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNP Kediri



OLEH:

RISKA MEILINDA NPM: 10.1.02.02.0191

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI 2015



Skripsi oleh:

RISKA MEILINDA

NPM: 10.1.02.02.0191

Judul:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN TIDAR FOODS INDUSTRIES KEDIRI

Telah Disetujuan untuk Diajukan Kepada

Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen

FE UNP Kediri

Tanggal: 7 Juni 2015

Pembimbing I,

Dr. Sri Aliami NIDN. 0716086403 Pembimbing II

Dr. Hamzah Gunawan

11



HALAMAN PENGESAHAN

ATAS NAMA

RISKA MEILINDA NPM: 10.1.02.02.0191

Dengan Judul

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN TIDAR FOODS INDUSTRIES KEDIRI

Telah dipertahankan di depan Panitia Penguji

pada tanggal 07 Juni 2015

dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan

PANITIA PENGUJI

1. Ketua : Dr. Subagyo

2. Penguji I : Dr. Sri Aliami

3. Penguji II : Poniran Yudho Leksono. S.E, M.M

getahui dan mengesahkan ur Fakultas Ekonomi,

A MADON MARINE

K NIDN 076086403



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TIDAR FOODS INDUSTRIES KEDIRI

Riska Meilinda

10.1.02.02.0191
Ekonomi - Manajemen
Email: meyrisca@gmail.com
i Aliami dan Dr. Hamzah Gunaw

Dr. Sri Aliami dan Dr. Hamzah Gunawan UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

RISKA MEILINDA, NPM: 10.1.02.02.0191, PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN TIDAR FOODS INDUSTRIES KEDIRI. PROGRAM STUDI MANAJEMEN, FAKULTAS EKONOMI, UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI, 2014.

Saat ini banyak bermunculan usaha baru dengan berbagai jenis usaha. Munculnya perusahaan-perusahaan ini diharapkan akan menambah luasnya lapangan kerja bagi masyarakat Indonesia. Disisi lain perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatan tanpa sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) Pengaruh variabel x secara parsial terhadap kinerja karyawan Tidar *Foods Industries* Kediri. (2) Pengaruh variabel x secara simultan terhadap kinerja karyawan Tidar *Foods Industries* Kediri.

Penelitian ini menggunakan penelitian observasional, yaitu penelitian analitik korelasi sebab akibat. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini terpilih sebanyak 60 orang, tehnik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah menggunakan tehnik sampling sensus. Data yang terkumpul yang berasal dari data primer dianalisis secara deskriptif dan analisis statistik dengan menggunakan program SPSS (Statitical Program For Social Science).

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data disimpulkan bahwa: (1) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan. (2) Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Dari penjelasan di atas maka disarankan kepada perusahaan bahwa: (1) Bagi Perusahaan, diharapkan dengan adanya penelitian ini, Tidar Foods Industries mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. (2) Bagi Peneliti Selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat diperluas kepada karyawan bagian lain, dan memasukkan variabel-variabel yang diteliti perlu diperluas, dan memasukkan dan memasukkan variabel lain selain variabel yang sudah dimasukkan dalam penelitian ini, seperti organisasi perusahaan dan komunikasi.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Setyawan dan Waridin (2006:32), kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak meningkatkan organisasi. Dalam kineria karyawan salah satu faktor yang diperhatikan adalah lingkungan kerja. Menurut Moekijat (2002:47),perusahaan mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya.

Tidak hanya lingkungan motivasi kerja sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena motivasi merupakan faktor pendorong seseorang untuk lebih semangat dalam melakukan pekerjaan. Menurut Hasibuan (2006:157),motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mau berkerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Selain lingkungan kerja dan motivasi dalam hubungan kerja juga perlu memperhatikan masalah kompensasi seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Kompensasi ini dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan kepada perusahaan (Sutrisno, 2009:197).

B. Identifikasi Masalah

- Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.
- 2. Lingkungan kerja yang kurang nyaman cenderung mempengaruhi kualitas kerja maupun hasil kerja.
- 3. Motivasi berkaitan dengan kondisi batin/ psikologi seseorang dalam kerja karena motivasi karyawan cenderung labil.
- 4. Naik turunnya kompensasi tidak menjadi jaminan meningkatnya kinerja.

C. Batasan Masalah

- Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan Tidar Group (Tidar foods industries) ditinjau dari lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi.
- 2. Subjek penelitian dibatasi pada karyawan perusahaan Tidar Group (Tidar *foods industries*).

D. Rumusan Masalah

- 1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Tidar Group (Tidar *foods industries*)?
- 2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Tidar Group (Tidar *foods industries*)?
- 3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Tidar Group (Tidar *foods industries*)?
- 4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Tidar Group (Tidar *foods industries*)?

E. Tujuan Penelitian

- 1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Tidar Group (Tidar *foods industries*)?
- 2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Tidar Group (Tidar *foods industries*)?
- 3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Tidar Group (Tidar *foods industries*)?
- 4. Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Tidar Group (Tidar *foods industries*)?

F. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Manfaat teoritis disebut sebagai manfaat akademis. Manfaat yang dapat membantu untuk lebih memahami suatu konsep atau teori dalam suatu displin ilmu. Konsep atau teori di sini biasanya hanya sebagian kecil dari konsep atau teori yang dibangun oleh banyak ilmuwan.

2. Praktis

Manfaat praktis adalah manfaat yang bersifat terapan dan dapat segera digunakan untuk keperluan praktis, misalnya memecahkan suatu masalah, membuat keputusan, memperbaiki suatu program yang sedang berjalan.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Mangkunegara (2000:67),

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Prawirosentono (2008;27), kinerja dapat dinil a. Efektivitas



- b. Tanggung Jawab
- c. Disiplin
- d. Inisiatif

3. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi.

4. Aspek-Aspek Standar Pekerjaan dan Kinerja

Sedangkan Umar dalam Mangkunegara (2010: 18) membagi aspek-aspek kinerja sebagai berikut:

- a. Mutu pekerjaan
- b. Kejujuran karyawan
- c. Inisiatif

5. Tujuan Evaluasi kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi.

Sasaran Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi.

7. Prinsip Dasar Evaluasi Kinerja

Secara singkat prinsip dasar evaluasi kinerja sebagai berikut:

- a. Fokusnya
- b. Selalu didasarkan atas suatu pertemuan pendapat
- Suatu proses manajemen yang alami

B. Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja

Beberapa mendefinisikan ahli lingkungan kerja antara lain sebagai berikut: Nitisemito (2006:183), mengemukakan lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya menjalankan tugas yang dibebankan.

2. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:46) sebagai berikut:

- a. Penerangan
- Suhu udara
- c. Penggunaan warid. Keamanan kerja Penggunaan warna

3. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Terdapat bermacam-macam faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu:

- 1. Perlengkapan dan fasilitas
- 2. Suasana kerja (lingkungan nonfisik)
- 3. Lingkungan Tempat Kerja (lingkungan fisik)

C. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Hasibuan dalam (Sutrisno, 2013:116),

mengemukakan bahwa motif keadaan kejiwaan yang mendorong, mengarahkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

2. Indikator Motivasi

Menurut Maslow dalam (Mangkunegara, 2010: 101), indikator yang mempengaruhi motivasi sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki
- d. Kebutuhan harga diri
- e. Kebutuhan aktualisasi diri

Faktor Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Fungsi Motivasi

(2007:85),Sardiman menjelaskan motivasi akan mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, karena motivasi memiliki fungsi seperti:

- a. Mendorong manusia untuk berbuat,
- b. Menentukan arah perbuatan,
- c. Menyeleksi perbuatan

5. Tujuan Motivasi

Tujuan pemberian motivasi antara lain: mendorong gairah dan semangat kerja meningkatkan moral karyawan, dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan loyalitas kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya serta meningkatkan efisiensi penggunaan tanggung jawab karyawan terhadapa tugas-tugasnya.

D. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian.

Menurut Hasibuan (2005:118),kompensasi adalah

Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan



sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

2. Indikator Kompensasi

Menurut Sutrisno (2009:200), menyatakan bahwa indikator yang mempengaruhi kompensasi sebagai berikut: a. Gaji

- b. Tunjangan
- c. Insentif

3. Tujuan Kompensasi

Menurut Notoadmodjo dalam Sutrisno (2009:205), ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

E. Kerangka Berpikir dan Kerangka Konseptual

- 1. Kerangka Berpikir
 - a. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai..

- Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan
 - Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula sehingga kepuasan kerjanya semakin baik.
- c. Hubungan Lingkungan kerja, Motivasi, dan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Menurut Siagian (2002:101) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi, kompensasi dan faktor-faktor lainnya.

F. Hipotesis

- 1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 4. Lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

- 1. Menghargai prestasi kerja
- 2. Menjamin keadilan
- 3. Mempertahankan karyawan
- 4. Memperoleh karyawan yang bermutu

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Tohardi dalam Sutrisno (2009:212) mengemukakan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, yaitu:

- 1. Produktivitas
- 2. Kemampuan untuk membayar
- 3. Kesediaan untuk membayar

A. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitain ini menggunakan 2 variabel, variabel bebas dan variabel terikat yaitu :

a. Variabel Bebas / Variabel Independen(X)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X) adalah:

- 1) Lingkungan Kerja (X1)
- 2) Motivasi (X2)
- 3) Kompensasi (X3)
- b. Variabel Terikat / Variabel Dependen (Y)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah: kinerja karyawan (Y1).

2. Definisi Operasional Variabel

Menurut Nazir (2003: 126) definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstrak dengan cara memberi arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstrak atau variabel tersebut.

B. Tehnik dan Pendekatan Penelitian

1. Tehnik penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah observasional, yaitu penelitian analitik korelasi sebab akibat (Pengaruh Lingkungankerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawanTidar*Foods Industries*)

2. Pendekatan Penelitian.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini adalah di TIDAR *FOODS INDUSTRIES* KEDIRI. Beralamat di Jalan Gajah Mada No. 9-A Kota Kediri.

2. Waktu Penelitian



Waktu yang penulis pergunakan dalam penelitian ini mulai bulan September 2014 sampai Juni 2015.

D. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2008:215), sampel adalah sebagian dari jumlah populasi tersebut. Arikunto (2002:112), menyatakan apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitianya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika jumlah populasi lebih dari 100 maka dapat di ambil antara 10 – 15 % atau 20 – 25% atau lebih.

F. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan cara melakukan korelasi antara score masingmasing butir pertanyaan dengan total score. Kuesioner dikatakan valid jika signifikasi lebih kecil dari 0,05. Sebaliknya kuesioner dikatakan tidak valid jika signifikasi lebih besar dari 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Uii reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika masing masing pertanyaan dijawab responden secara konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Ghozali, 2005:60) suatu kuesioner dikatakan handal jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,600

G. Teknik Pengumpulan Data

Berkenaan dengan jenis data yang digunakan dalam penelitian yaitu data primer, maka metode pengumpulan datanya adalah dengan menggunakan metode:

1) Observasi

Mangkunegara (1988:54), observasi merupakan alat pengumpul data dengan menggunakan pengamatan langsung terhadap objek dan subjek penelitian.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2011:142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis yang dipergunakan adalah analisis deskrptif dan analisis regresi linier berganda yang meliputi:

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2013:29),Analisis Diskrptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendiskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

Mengingat populasi pada penelitian ini sebanyak 60 karyawan, maka semua karyawan dijadikan sampel penelitian, sehingga teknik samplingnya adalah sampling sensus, dan seluruh populasi menjadi sampel.

E. Instrumen Penelitian

Berbentuk kuesioner yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan kepada responden untuk selanjutnya dijawab. Data yang diperoleh berupa jawaban-jawaban yang diajukan dan tersusun dalam bentuk angket.

Dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 16.

- a. Tabel Distribusi Frekuensi
- b. Pengukuran Gejala Pusat

2. Analisis Linier Berganda

1. Pengujian Asumsi Klasik

Uji persyaratan analisis untuk regresi berganda yang sering digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Uii Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heteroskedastisitas
- 4) Autokorelasi
- 3. Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda
- 4. Uji Koefisien Determinasi
- 5. Pengujian Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Uji Parsia(Uji t)
- b. Uji Simultan (Uji F)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

Tidar Foods Industries didirikan pada tahun 1989 oleh bapak Teguh Purwono Edi yang lebih senang dipanggil dengan nama Pak Edi. Tujuan dari Pak Edi mendirikan Tidar Foods Industries dikarenakan beliau memang suka membuat bisnis makanan, khususnya roti kacang. Pak Edi melakukan banyak usaha agar roti kacang merek "Tidar" memiliki keunggulan lebih dari roti kacang yang lain.

2. Perkembangan Perusahaan

Pada tahun 1989-1990 Tidar Foods Industries hanya memproduksi 3 kg bahan dan hanya dititipkan pada toko-toko kecil. Awalnya Pak Edi memasarkan sendiri roti kacang merek "Tidar" secara langsung dari toko ke toko,tetapi sekarang Pak Edi memiliki toko sendiri untuk memasarkan produknya, sehingga konsumen bisa langsung memilih dan melihat sendiri produk yang diinginkan.

3. Struktur Organisasi Perusahaan

B. Deskripsi Data Responden



1. Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan data dari 60 responden yang dari data karyawan melalui daftar pertanyaan didapat kondisi responden tentang jenis kelamin dan umur.

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan sebesar 56 orang (93%) dan laki-laki sebesar 4 orang (7%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa rasio responden perempuan lebih banyak dari laki-laki.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

2. Deskripsi Data Penelitian

a. Deskripsi Frekuensi Jawaban tentang Lingkungan Kerja(X₁)

Deskripsi frekuensi jawaban responden mengenai variabel lingkungan kerja didasarkan atas jawaban responden terhadap indikator yang digunakan yaitu: penerangan, suhu udara, penggunaan warna, keamanan kerja.

b. Deskripsi Frekuensi Jawaban tentang Motivasi (X₂)

Deskripsi frekuensi jawaban responden mengenai variabel motivasi didasarkan atas jawaban responden terhadap indikator yang digunakan yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa

C. Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika item-item pertanyaan mampu mengungkap sesuatu yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.9 Hasil Pengujian Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai r alpha hitung	Keteranga n	
1.	Lingkungan Kerja (X ₁)	0,826	Reliabel	

D. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya.

a. Pengukuran Gejala Pusat Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.10

Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Descriptive Statistics Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden yang terbanyak adalah berumur antara 31 - 40 tahun sebanyak 51,5%, diikuti dengan usia responden < 30 tahun sebanyak 29,4%, berumur 41 - 54 tahun sebanyak 16,2% dan 2,9% untuk responden berumur > 55 tahun. **Proporsi** demikian menunjukkan adanya distribusi umur yang mencolok pada umur yang masih relatif muda. Hal ini menunnjukkan regenerasi yang telah dilakukan perusahaaan berhasil.

aman, kebutuhan sosial,kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri.

c. Deskripsi Frekuensi Jawaban tentang Kompensasi (X3)

Deskripsi frekuensi jawaban responden mengenai variabel kompensasi didasarkan atas jawaban responden terhadap indikator yang digunakan yaitu: gaji, tunjangan, insentif.

d. Deskripsi Frekuensi Jawaban tentang Kinerja Karyawan (Y)

Deskripsi frekuensi jawaban responden mengenai variabel disiplin kerja didasarkan atas jawaban responden terhadap indikator yang digunakan yaitu: efektivitas, tanggung jawab, disiplin, inisiatif.

validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS for Windows Versi 16.0. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai korelasi atau signifikansinya dimana apabila nilai signifikansi diperoleh lebih kecil dari 0,05 maka item atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

2.	Motivasi (X ₂)	0,857	Reliabel
3.	Kompensasi (X ₃)	0,635	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,845	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah peneliti, 2015

	N	Minimu m	Maximu m	Mean
x1.1	60	3	5	4.07
x1.2	60	2	5	4.12
x1.3	60	2	5	4.07
x1.4	60	2	5	3.90
x1.5	60	2	5	3.83
x1.6	60	3	5	3.93
x1.7	60	2	5	4.12



x1.8	60	2	5	3.90
Lingkunga n Kerja	60	24	40	31.93
Valid N (listwise)	60			

Sumber: Output SPSS, 2015

b. Pengukuran Gejala Pusat Variabel Motivasi

Tabel 4.11 Frekuensi Variabel Motivasi Descriptive Statistics

.			Maximu	
	N	Minimum	m	Mean
x2.1	60	2	5	3.42
x2.2	60	3	5	4.07
x2.3	60	2	5	3.83
x2.4	60	2	5	3.90
x2.5	60	2	5	4.07
x2.6	60	2	5	4.02
x2.7	60	2	5	3.83
x2.8	60	2	5	3.42
x2.9	60	2	5	4.12
x2.10	60	2	5	4.02
Motivasi	60	29	50	38.68
Valid N (listwise)	60			

Sumber: Output SPSS, 2015

c. Pengukuran Gejala Pusat Variabel Kompensasi

Tabel 4.12 Frekuensi Variabel Kompensasi

2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 4.2 Uji Normalitas

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi di antara variabel bebas. Dalam penelitian ini gejala multikolinearitas dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean
x3.1	60	2	5	3.93
x3.2	60	2	5	3.48
x3.3	60	2	5	3.77
x3.4	60	2	5	3.83
x3.5	60	2	5	3.53
x3.6	60	2	5	3.68
Kompensas i	60	16	29	22.23
Valid N (listwise)	60			

Sumber: Output SPSS, 2015

d. Pengukuran Gejala Pusat Variabel Kinerja Karyawan Tabel 4.13 Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean
y1	60	2	5	3.93
y2	60	3	5	4.07
y3	60	2	5	3.68
y4	60	2	5	3.92
y5	60	3	5	3.95
у6	60	2	5	3.85
y7	60	2	5	4.12
y8	60	2	5	3.90
Kinerja Karyawan	60	23	40	31.42
Valid N (listwise)	60			

Sumber: Output SPSS, 2015

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3

Uji Heteroskedastisitas

d. Uji Autokorelasi

Menurut Algifari (2000:96) dalam tabel *Durbin-Watson test* adalah jika nilai DW diantara 1,55 sampai dengan 2,46, maka tidak ada autokorelasi. Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai Uji DW sebesar 1,843. Nilai tersebut berada diantara nilai 1,55 sampai dengan 2,46. Dengan demikian model



regresi tersebut sudah bebas dari masalah autokorelasi

3. Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS for Windows versi 16.0.

4. Uji Determinasi (R²)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengenai seberapa besar pengaruh variabelvariabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi untuk variabel bebas lebih dari 2 digunakan adjusted R square,

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial atau individual terhadap variabel terikat.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dalam penelitian ini menggunakan uji ANOVA. Uji ini dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama (simultan) variabel bebas (lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika F hitung lebih besar dari F tabel atau angka signifikan kurang dari 0,05 maka Ho ditolak H_a diterima. Artinya secara simultan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Jika F hitung lebih kecil dari F tabel atau angka signifikan lebih dari 0,05 maka Ho diterima H_a ditolak. Artinya secara simultan variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Tidar*Foods Industries*, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

 Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa jika lingkungan kerja meningkat maka terjadi peningkatan pada kinerja karyawan.

- 2. Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.Hal ini berarti bahwa jika motivasi meningkat maka terjadi peningkatan pada kinerja karyawan.
- Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa jika kompensasi meningkat maka terjadi peningkatan pada kinerja karyawan.
- 4. Lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa jika lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi meningkat secara bersama-sama, maka akan meningkatkan kinerja karyawan Tidar Foods Industries.

B. Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini hampir sama dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh:

- a. Analisa (2011) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini, lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Aribowo (2011) yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini, motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Ristiana (2012) bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Pada penelitian ini, kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

2. Implikasi Praktis

Dari hasil analisis lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, adanya kinerja karyawan ini tidak terlepas dari peran karyawan yang selalu berusaha bekerja lebih baik dari sebelumnya, serta peran pimpinan yang senantisa memberikan motivasi kepada karyawan sehingga

karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan perusahaan. Sehingga tujuan perusahaan yang diinginkan dapat tercapai.

C. Saran

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dengan adanya penelitian ini, Tidar Foods Industries mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. Dengan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan motivasi untuk membangun semangat karyawan dan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja



karyawannya. Sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Untuk penelitian mendatang, penelitian ini dapat diperluas kepada karyawan bagian lain, selain itu variabel-variabel yang diteliti perlu diperluas, dan memasukkan variabel lain selain variabel yang sudah dimasukkan dalam penelitian ini, seperti organisasi perusahaan dan komunikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohardi, 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Alex. S. Nitisemito,2006. *Manajemen Personalia*, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia.
- Algifari. 2005. *Analisa Regresi*. CV. BPFE, Yogyakarta
- Analisa, Lucky Wulan.2011. Analisis

 Pengaruh Motivasi Kerja dan

 Lingkungan Kerja Terhadap

 Kinerja Karyawan (Studi Kasus

 Pada Dinas Perindustrian dan

 Perdagangan Kota

 Semarang). Skripsi Universitas

 Diponegoro Semarang.
- Aribowo, Risky N. 2011.Pengaruh
 Kepemimpinan, Motivasi, dan
 Lingkungan Kerja Fisik
 Terhadap Kinerja Karyawan
 (Studi Kasus CV. Karya Mina
 Putra Rembang Devisi Kayu).
 Skripsi Universitas Diponegoro
 Semarang.
- Arikunto, 2002. "Prosedur Penelitian". Jakarta: Rineka cipta.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur penelitian:*Suatu Pendekatan Praktik. Edisi
 revisi VI. PT. Rineka Cipta:
 Jakarta.
- Dessler, Gary, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 9,

 Jilid 1,KelompokGramedia,

 Jakarta.
- Furqon, (2009). *Statiska Terapan untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 3. UNDIP:
 Semarang.
- Ghozali, 2011. "Metodologi Penelitian dan Statistik". Semarang:
 Badan Penerbit Universitas
 Diponegoro.

- Handoko, T Hani. 2009. *Manajemen*, Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan,Malayu S.P.,2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi,Bumi

 Aksara, Jakarta.
- Hasibuan,Malayu S.P., 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi,Bumi

 Aksara, Jakarta.
- The Liang Gie, 2004, Administrasi Perkantoran Modern, Yogyakarta: Liberty.
- Mangkunegara. A.A.A.P.
 2000.Manajemen Sumber Daya
 Manusia Perusahaan. PT.
 Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara. A.A.A.P. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Moch.Nazir, 2003.*Metode Penelitian* .Salemba Empat, Jakarta, 63.
- Moekijat. 2002. *Dasar-Dasar Motivasi*, Bandung :Pionir Jaya.
- Nawawi, Hadari dan Martini Hadari. 2001. *Ilmu Administrasi*. Jakarta: Galia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi, 2008, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE Yogyakarta.
- Ristiana, Nuning. 2015. Pengaruh
 Kompensasi, Lingkungan Kerja
 dan Motivasi Kerja Terhadap
 Kinerja Guru Tidak Tetap
 (GTT) (Studi pada SD/MI
 Kabupaten Kudus). Skripsi
 Universitas Diponegoro
 Semarang.
- Rivai, Veithzal. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta:Muri Kencana
- Robbins. P.S.,2002, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi
 Kelima, Penerbit Erlangga,
 Jakarta.
- Sedamaryanti, Dr, M. Pd, (2001), Sumber daya Manusia dan Produktivitas Kerja, CV Mandar Maju, Bandung.
- Setyawan, Budi danWaridin. 2006.
 "Pengaruh Disiplin Kerja
 Karyawan Dan Budaya
 Organisasi Terhadap Kinerja
 Di Divisi Radiologi RSUP
 dokter kariadi Semarang".
 JBRI.Vol 2. No 2. Hal:181-198.



- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2011. "Metodologi Penelitian". jakarta: Rineka cipta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-17. CV. Alfabeta: Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, danAnalisis Data SumberDayaManusia.* PT. BukuSeru. Jakarta.
- Sutrisno, Edi. 2009. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar, 2007, "Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis", Jakarta, Raja Grafindo Persada.