

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA,  
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS PADA SPBU 44.594.02 JEPARA)**



**PUBLIKASI ILMIAH**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh:

**YUDHA PRASETYO AJI**

**B100 120 403**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2016**

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA,  
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS PADA SPBU 44.594.02 JEPARA)**

**PUBLIKASI ILMIAH**

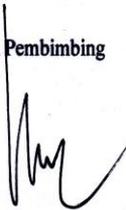
Oleh

**YUDHA PRASETYO AJI**

**B100120403**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen Pembimbing



**Drs. Ma'ruf, M.M**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA,  
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS PADA SPBU 44.594.02 JEPARA)**

**OLEH**

**YUDHA PRASETYO AJI**

**B100120403**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Universitas Muhammadiyah Surakarta**

**Pada hari Jumat, 22 juli 2016**

**Dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

**Dewan Penguji:**

1. **Drs. Sujadi, M.M** (.....)
- (Ketua Dewan Penguji)
2. **Imron Rosyadi, S.E., M.Si** (.....)
- (Anggota I Dewan Penguji)
3. **Drs. Ma'ruf, M.M** (.....)
- (Anggota II Dewan Penguji)



**Dekan,**

**Dr. Triyono, S.E., M.Si**

#### **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 28 Juli 2016

Penulis  


**YUDHA PRASETYO AJI**

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA,  
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS PADA SPBU 44.594.02 JEPARA)**

**ABSTRAKSI**

Penelitian ini dilakukan di SPBU 44.594.02 Jepara dengan tujuan mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan SPBU 44.594.02 Jepara secara individu dan simultan.

Metode penelitian dengan menggunakan jenis penelitian yang bersifat empiris yaitu penelitian yang dilakukan berdasarkan pada pengalaman. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 32 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode simple random sampling, yaitu teknik pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Alat analisis yang digunakan: 1) Uji Instrumen Penelitian (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), 2) Uji Hipotesis (Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t, dan Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )), 3) Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas)

Hasil analisis data: 1) uji t menunjukkan bahwa nilai hasil dari  $t_{hitung}$  variabel Motivasi Kerja sebesar 3,095, variabel Lingkungan Kerja sebesar 2,398 dan variabel Kompensasi sebesar 3,198 dan nilai  $t_{tabel} = 2,048$ , ini berarti bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan secara individu. Dan Berdasarkan uji F menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 42,067, angka tersebut berarti  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$  sehingga keputusannya menolak  $H_0$ . Dengan demikian secara simultan variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi signifikan mempengaruhi kepuasan Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

**ABSTRACT**

This research was conducted at the gas station with the purpose of knowing the Jepara 44.594.02 influence the motivation of the work, the work environment, employee performance and compensation against the gas station 44.594.02 Jepara individually and simultaneously.

Research methods with the use of this type of research is empirical research that is conducted on the basis of experience. The sample used in this study were 32 respondents. Sampling techniques using a simple random sampling method, namely the taking of a sample from a population of members is done at random without regard to existing strata in the

population. Analysis tools are used : 1) research instrument test (test validity and Reliability Test), 2) Test the hypothesis (Multiple Linear Regression, the F-test, t-test, and test the coefficient of Determination ( $R^2$ )), 3) A classic Assumption test (test of Normality, test Multikolinieritas and test Heteroskedastisitas)

The results of data analysis, the t test: 1) indicates that the value of the result of the count variable t Work Motivation of 3.095, variable work environments of 2.398 and variable Compensation of 3.198 and the value  $t = 2.048$  table, this means that  $t$  calculate  $>$   $t$  table then  $H_0$  denied that there is a significant influence on the motivation of the work, the work environment and compensation against the performance of individual Employees. And based on the test F shows the value F count of 42.067, that number means F count greater than F table so that his decision to reject  $H_0$ . Thus simultaneously variable Work Motivation, work environment and compensation significantly affect the satisfaction of the employee's performance. This shows that influence the motivation of the work, the work environment and compensation on performance of employees.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, and Compensation on Employee Performance

## 1. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan sumber daya utama yang merencanakan dan melaksanakan berbagai usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pembangunan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang harus dilakukan dalam suatu organisasi. Dalam meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan sering dikatakan bahwa faktor teknis sangat berpengaruh dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan akan tetapi faktor non teknis pun sangat berpengaruh seperti peran motivasi, maka dari itu perusahaan dituntut untuk pintar-pintar mengelola karyawan dalam memberikan motivasi dan merangsang motivasi itu muncul. Dimana motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan-tindakan.

Upaya lain yang dapat dilakukan perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja didalam suatu perusahaan juga tidak kalah penting untuk diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan. lingkungan kerja yang baik dapat menunjang kelancaran keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang, dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya.

Selain itu salah satu upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu pemberian kompensasi terhadap karyawan. Kompensasi disini yaitu semua pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan berupa prestasi kerja dari karyawan.

Sedangkan kinerja SDM yaitu prestasi kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai pada satu periode tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **2. METODOLOGI PENELITIAN**

Jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh dari karyawan SPBU 44.594.02 Jepara.

### **2.1 Metode Analisis Data**

#### **2.1.1 Uji Validitas**

Uji validitas atau derajat ketepatan adalah ukuran yang menunjukkan tingkat keabsahan dan kebenaran suatu instrument (Arikunto, 2006). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah (valid ) atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian ini dilakukan dengan teknik korelasi product moment.

#### **2.1.2 Uji Reabilitas**

Uji reliabilitas merupakan suatu instrument yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat data karena instrument tersebut cukup baik. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban pertanyaannya adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mendapatkan data uji, dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*.

### **2.2 Metode Hipotesis**

#### **2.2.1 Uji Regresi Linear Berganda**

Regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis yang menyatakan pengaruh fungsional antara variabel independen dengan variabel dependen, dengan rumus sebagai berikut :

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

### 2.2.2 Uji F

Uji f digunakan untuk menguji apakah variabel  $X_1, X_2$ , dan  $X_3$  secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y.

### 2.2.3 Uji t

Untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji hipotesis.

### 2.2.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui proporsi variasi dalam variabel dependen yang dapat dipengaruhi variabel independen. Koefisien determinasi semakin mendekati angka 1, maka variabel independen semakin mempunyai pengaruh yang kuat, dimana  $0 \leq R^2 \leq 1$ . Jika  $R^2$  mendekati 1, ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat sehingga model yang digunakan dapat dikatakan baik.

## 2.3 Uji Asumsi Klasik

### 2.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel regresi pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Apabila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2009).

### 2.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji model regresi dengan ditemukannya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika terjadi korelasi yang tinggi, maka adanya suatu masalah yang disebut dengan multikolinieritas. Hal ini dikarenakan model regresi yang baik adalah regresi yang tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Model regresi yang bebas multikolinieritas adalah VIF dibawah 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1 (Santoso, 2000).

### 2.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2009). Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain masih tetap, maka disebut dengan homoskedastisitas dan jika berbeda

disebut dengan heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

### **3. HASIL dan PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan bantuan program SPSS dapat diperoleh  $R_{\text{square}}$  ( $R^2$ ) sebesar 0,818, variasi perubahan sebesar 81,8% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_3$ ). Sedangkan sisanya sebesar 18,2% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model. Hal ini berarti bahwa 81,8% Kinerja Karyawan benar-benar dipengaruhi oleh variabel independen. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 18,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak tercantum dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis uji kesesuaian model pada uji t diperoleh nilai untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 3,095, variabel Lingkungan Kerja sebesar 2,398, dan variabel Kompensasi sebesar 3,198. Sedangkan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,048. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis uji f menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari  $F_{\text{hitung}}$  42,067 >  $F_{\text{tabel}}$  2,947 maka  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **4. PENUTUP**

#### **4.1 Kesimpulan**

Dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

#### **4.2 Keterbatasan Penelitian**

Selama proses penelitian berlangsung, peneliti menemui beberapa keterbatasan yang menyebabkan penelitian ini memiliki kekurangan-kekurangan. Kekurangan-kekurangan tersebut antara lain:

1. Waktu yang dipergunakan untuk penelitian terbatas sehingga keakuratan data dalam penyusunan masih kurang sehingga perlu menambah waktu lagi.
2. Penelitian ini hanya menggunakan di daerah untuk diteliti.

3. Penelitian ini hanya menggunakan variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi yang turut mempengaruhi Kinerja Karyawan, sehingga masih dianggap kurang dalam Kinerja Karyawan, untuk itu perlu menambah variabel independen.

#### **4.3 Saran**

Adanya berbagai temuan, serta keterbatasan yang ada pada penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk peneliti selanjutnya di harapkan dalam mengadakan penelitian yang sama agar menambahkan waktu yang lebih lama sehingga keakuratan data dalam penyusunan ini lebih akurat.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan tempat penelitian sejenis lainnya untuk diteliti, agar hasil penelitian dapat mewakili sebagai pembandingan.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan agar menambah variabel lain sehingga dalam penelitian bisa memberikan informasi yang lebih spesifik tentang penelitian tersebut.

#### **5. DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Metode Penelitian, Suatu Tinjauan Praktek*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Santoso, Singgih. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Gramedia.