

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
PADA KARYAWAN PT. FELDA INDO RUBBER DESA MODONG  
KECAMATAN TANAH ABANG KABUPATEN PALI**



Oleh:

Diana Anggraini  
NIM: 1516200018

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah untuk  
Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

**PALEMBANG**

**2019**

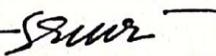
Formulir E.4

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI  
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

Judul Skripsi : Diana Anggraini  
Nim/Program Studi : 1516200018 / EkonomiSyariah  
Judul Skripsi :  
PengaruhKompensasidanLingkungankerjaTerhadapKinerjadenganMo  
tivasisesebagaiVariabel Intervening padaKaryawan PT. Felda Indo  
Rubber DesaModongKecamatan Tanah AbangKabupaten PALI

Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal, 4 September 2019

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Tanggal	Pembimbing Utama	:Dr. Maya Panorama, M.Si, Ph.D t.t : 
Tanggal	Pembimbing Kedua	:Dian Pertiwi, S.E.I., M.Si t.t : 
Tanggal	Penguji Utama	:Dr. Rinol Sumantri, M.E.I t.t : 
Tanggal	Penguji Kedua	:Abdullah Sahroni, M.Si t.t : 
Tanggal	Ketua	:Titin Hartini, SE, M.Si t.t : 
Tanggal	Sekretaris	:Sri Delasmi Jayanti, M.A.CC., AK., CA t.t : 

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Diana Anggraini  
Nim : 1516200018  
Jenjang : S1 Ekonomi Islam

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, Juli 2019  
Saya yang menyatakan,



Diana Anggraini  
NIM: 1516200018



UIN  
RADEN FATAH  
PALEMBANG

Alamat: Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikry, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

**KEMENTERIAN AGAMA  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG  
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**PENGESAHAN**

Skripsi berjudul : Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Felda Indo Rubber Desa Modong Kecamatan Tanah Abang Kabupaten PALI

Ditulis oleh : Diana Anggraini

NIM : 1516200018

Telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Syariah (S.E)

Palembang, Juli 2019  
Dekan  
  
**Dr. Oodariah Barkah, M.H.I.**  
**NIP. 197011261997032002**



KEMENTERIAN AGAMA  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG  
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikry, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir C.2

NOTA DINAS

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Islam  
UIN Raden Fatah Palembang

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Disampaikan dengan Hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul:

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN PT. FELDA INDO RUBBER DESA MODONG KECAMTAN TANAH ABANG KABUPATEN PALI**

Yang ditulis Oleh:

Nama : Diana Anggraini  
NIM : 1516200018  
Program : S1 Ekonomi Syariah

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada fakultas ekonomi dan bisnis Islam untuk diajukan dalam ujian *Komprehensif* dan ujian *Munaqosyah* ujian skripsi.

*Wassalamu'alaikum, Wr. Wb.*

Pembimbing I

**Maya Panorama, M.Si., Ph.D.**  
NIP. 197511102006042002

Palembang, Juli 2019  
Pembimbing II

**Dian Pertiwi, S.E.I., M.Si.**  
NIK. 197810122017012010

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

لا يُكَلِّفُ اللهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

*Allah Tidak Membebani Seseorang Melainkan Sesuai Dengan Kesanggupannya. ". (Q.S. Al-Baqarah:286)*

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

*"Karena Sesungguhnya Sesudah Kesulitan Itu Ada Kemudahan, Sesungguhnya Sesudah Kesulitan Itu Ada Kemudahan". (Q.S. Al-An-Nasyra:5-6)*

*Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah Skripsi ini*

*Kupersembahkan untuk*

*Kedua orang tuaku*

*Keluarga dan orang-orang yang tersayang*

*Almamater yang menjadi kebanggaan*

## ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan bagaimana perusahaan tersebut mengelola sumber daya manusia dengan baik, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja karyawan PT. Felda Indo Rubber Desa Modong Kecamatan Tanah Abang Kabupaten PALI. Penelitian ini menggunakan variabel kompensasi dan lingkungan kerja untuk menganalisis pengaruh kinerja karyawan tersebut, Selain itu, penelitian ini juga menggunakan motivasi sebagai variabel intervening untuk menganalisis pengaruh tingkat motivasi karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Felda Indo Rubber Desa Modong Kecamatan Tanah Abang Kabupaten PALI sejumlah 252 karyawan. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dengan mengambil sampel orang-orang yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu oleh peneliti yaitu berjumlah 200 karyawan yang memenuhi syarat. Data yang dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner secara langsung kepada seluruh responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, analisis selanjutnya dengan metode *Structural Equation Modelling (SEM)*. Dengan pengolahan data menggunakan AMOS 22.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi dengan nilai *probabilitas* sebesar 0.028, variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi dengan nilai *probabilitas* sebesar 0.044. Kemudian variabel kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja dengan nilai probabilitas sebesar 0.082, variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dengan nilai *probabilitas* sebesar 0.000. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dengan nilai probabilitas sebesar 0.044. Secara tidak langsung kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai *standardized indirect effects* sebesar 0.037, secara tidak langsung lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai *standardized indirect effects* sebesar 0.044.

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

## TRANSLITERASI ARAB-LATIN

### A. Huruf Konsonan.

أ	=	'	ز	=	z	ق	=	q
ب	=	b	س	=	s	ك	=	k
ت	=	t	ش	=	sy	ل	=	l
ث	=	ś	ص	=	Ş	م	=	m
ج	=	j	ض	=	dh	ن	=	n
ح	=	h	ط	=	t'	و	=	w
خ	=	kh	ظ	=	zh	ه	=	h
د	=	d	ع	=	„	ء	=	`
ذ	=	z	غ	=	gh	ي	=	y
ر	=	r	ف	=	f			

### B. *Ta` Marbûthah*

1. Ta` marbûthah sukun ditulish contoh بعبادة ditulis *bi`ibâdah*.
2. Ta` marbûthah sambung ditulish contoh بعبادة ربه ditulis *bi`ibâdatrabbih*.

### C. Huruf Vokal

#### 1. Vokal Tunggal

- a. Fathah (---) = a
- b. Kasrah (---) = i
- c. Dhammah (---) = u

#### 2. Vokal Rangkap

- a. (اي) = ay
- b. (ي --) = îy
- c. (او) = aw

d. (و --) = ûw

### 3. Vokal Panjang

a. (ا---) = â

b. (ي---) = î

c. (و---) = û

## D. Kata Sandang

Penulisan *al qamarîyyah* dan *al syamsiyyah* menggunakan *al-*:

1. *Al qamarîyyah* contohnya: ”الدمح“ ditulis *al-ḥamd*
2. *Al syamsîyyah* contohnya: ”الذمل“ ditulis *al-naml*

## E. Daftar Singkatan

H	=	Hijriyah
M	=	Masehi
h.	=	halaman
swt.	=	<i>subḥânahu wa ta'âlâ</i>
saw.	=	<i>sall Allâh 'alaih wa sallam</i>
QS.	=	al-Qur`ân Surat
HR.	=	Hadis Riwayat
terj.	=	terjemah

## F. Huruf Besar

Penulisan huruf besar disesuaikan dengan EYD

Kata dalam Rangkaian Frase dan Kalimat.

1. Ditulis kata per kata, atau
2. Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dalam rangkaian tersebut شخ الاسلام ditulis *syaiḥ al-Islâm* atau *syaiḥul-Islâm*

## KATA PENGANTAR

### بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji bagi Allah yang telah melimpahkan petunjuk bimbingan dan kekuatan lahir dan bathin kepada kami, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT. Felda Indo Rubber Desa Modong Kecamatan Tanah Abang Kabupaten PALI”**. Hanya dengan pertolonganNya lah penulis dapat melewati segala kesulitan, hambatan, rintangan dan godaan. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW, sang inspirator sejati menuju kebahagiaan dunia akhirat. Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari doa, bimbingan, dukungan dan saran pihak-pihak tertentu. Oleh karena itu dengan setulus hati penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu hingga penyusunan skripsi ini selesai. Penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Drs. H. M. Sirozi, MA., Ph.D selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
2. Ibu Dra. Qodariah Barkah, M.HI selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang yang telah memberikan kemudahan untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Ibu Mismiwati, SE., MP selaku Penasehat Akademik.
4. Ibu Maya Panorama, M.Si, Ph.D selaku Pembimbing Utama yang telah memberikan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Dian Pertiwi, S.E.I., M.Si., selaku Pembimbing Kedua yang telah memberikan arahan dan petunjuk kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak dan Ibu Dosen di lingkungan UIN Raden Fatah Palembang yang telah mendidik saya selama kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
7. Ayahhanda dan ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, dan mendukung sehingga bisa menyelesaikan pendidikan sekarang ini. Atas doa dan kasih sayang merekalah skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Semoga Allah swt mengampuni segala dosanya dan melimpahkan rahmat, karunia dan ridho-Nya kepada beliau berdua.
8. Kepada saudara-saudara tercinta terutama ayuk Aryani yang telah banyak memberikan semangat dan motivasi.
9. Sahabat dan teman-teman EKI 01 yang telah memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh Direktur, Staf, dan Karyawan PT. Felda Indo Rubber yang telah memberikan kemudahan dalam proses penelitian yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
11. Kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan kuliah.
12. Agama yang selalu diteguhkan dan Almamaterku yang menjadi kebanggaan.

Terimakasih atas segala bantuan dan dorongan semangat kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini. Mudah-mudahan amal dan jasa baik mereka diterima oleh Allah swt dan dibalas-Nya dengan pahala yang berlipat ganda.  
AMIN

Mudah-mudahan skripsi ini bermanfaat. Khususnya bagi penulis dan bagi para pembaca yang budiman pada umumnya.

Palembang, Juli 2019

**Diana Anggraini**

**1516200018**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>NOTA DINAS</b> .....	v
<b>MOTTO</b> .....	vi
<b>ABSTRAK</b> .....	vii
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI</b> .....	viii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
 <b>BAB 1 : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Batasan Masalah.....	12
D. Tujuan Penelitian.....	12
E. Manfaat Penelitian.....	13
F. Sistematika Penulisan.....	14
 <b>BAB II : LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS</b>	
A. Kompensasi	
1. Pengertian Kompensasi.....	16
2. Jenis-jenis Kompensasi.....	18
3. Tujuan Kompensasi.....	18

4. Indikator Kompensasi.....	19
B. Lingkungan Kerja	
1. Pengertian Lingkungan kerja.....	20
2. Jenis-jenis Lingkungan kerja.....	22
3. Manfaat Lingkungan kerja.....	22
4. Indikator Lingkungan kerja.....	23
C. Kinerja	
1. Pengertian Kinerja.....	24
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	25
3. Penilaian Kinerja.....	29
4. Indikator Kinerja.....	30
D. Motivasi	
1. Pengertian Motivasi.....	31
2. Asas-asas Motivasi.....	32
3. Jenis-jenis Motivasi.....	34
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	34
5. Indikator Motivasi.....	37
E. Penelitian Terdahulu.....	38
F. Kerangka Berfikir.....	44
G. Pengembangan Hipotesis.....	45

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

A. Setting Penelitian.....	50
B. Desain Penelitian Lapangan.....	50
C. Jenis Data Penelitian dan Sumber Data	
1. Jenis Data Penelitian.....	51
2. Sumber Data Penelitian.....	51
D. Populasi dan Sampel Penelitian	
1. Populasi.....	52
2. Sampel Penelitian.....	52
E. Teknik Pengumpulan Data.....	53
F. Variabel Penelitian.....	53

G. Instrumen Penelitian.....	55
H. Teknik Analisis Data.....	57
<b>BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Karakteristik Responden	
1. Distribusi Jenis Kelamin.....	61
2. Usia.....	62
3. Pendidikan Terakhir.....	62
4. Masa Kerja.....	63
B. Analisis Data	
1. Deskripsi Data Penelitian.....	64
2. Uji Validitas.....	64
3. Uji Reliabilitas.....	68
C. Uji Estimasi Parameter dan Pengujian Hipotesis	
1. Analisis <i>Confirmatory Factor Analysis (CFA)</i> .....	69
2. Analisis <i>Struktural Equation Modelling (SEM)</i> .....	84
D. Hasil Penelitian dan Pembahasan	
1. Hasil Penelitian.....	88
2. Pembahasan.....	91
<b>BAB V : SIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Simpulan.....	103
B. Saran.....	104
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>105</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>	<b>112</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 :Ringkasan Research Gap Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	6
Tabel 1.2 :Ringkasan Research Gap Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	7
Tabel 1.3 :Ringkasan Reseachr Gap Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi.....	7
Tabel 1.4 :Ringkasan Research Gap Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi.....	8
Tabel 1.5 :Ringkasan Reseachr Gap Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....	9
Tabel 2.1 :Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	39
Tabel 3.1 :Definisi Operasional Variabel.....	54
Tabel 4.1 :Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	61
Tabel 4.2 :Karakteristik Responden Menurut Usia.....	62
Tabel 4.3 :Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir.....	62
Tabel 4.4 :Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja.....	63
Tabel 4.5 :Uji Validitas untuk Variabel Kompensasi.....	64
Tabel 4.6 :Uji Validitas untuk Variabel Lingkungan kerja.....	65
Tabel 4.7 :Uji Validitas untuk Variabel Kinerja Karyawan.....	66
Tabel 4.8 :Uji Validitas untuk Variabel Intervening Motivasi.....	67
Tabel 4.9 :Tabel Uji Reliabilitas dengan nilai <i>Cronbach's Alpha</i> >0,60.....	68
Tabel 4.10 :Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk_1 Variabel Eksogen.....	71
Tabel 4.11 :Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk_2 Variabel Eksogen.....	73
Tabel 4.12 :Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk_3 Variabel Eksogen.....	74
Tabel 4.13 :Hasil Uji Validitas dan Relaiabilitas Konstruk_4 Variabel Eksogen.....	76

Tabel 4.14	:Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk_1 Variabel Endogen.....	78
Tabel 4.15	:Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk_2 Variabel Endogen.....	80
Tabel 4.16	:Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Konstru_3 Variabel Endogen.....	82
Tabel 4.17	:Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk_4 Variabel Endogen.....	84
Tabel 4.18	:Hasil Uji Validitas dan Relaiabilitas Konstruk_5 Variabel Endogen.....	85
Tabel 4.19	:Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk_6 Variabel Endogen.....	86
Tabel 4.20	:Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk_7 Variabel Endogen.....	88
Tabel 4.21	:Hasil Pengujian Goodness Tahap Awal.....	89
Tabel 4.22	:Hasil Pengujian Goodness Tahap Akhir.....	90
Tabel 4.23	:Standardized Total Effecets.....	91
Tabel 4.24	:Standardized Direct Effecets.....	92
Tabel 4.52	:Standardized Indirect Effects.....	92
Tabel 4.26	:Regression Weight dan Standardized Regression Weight Setelah Modifikasi.....	93

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 1.1 :Data Produksi Getah Karet PT Felda Indo Rubber Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2018.....	10
Gambar 2.1 :Gambar Kerangka Berfikir.....	45
Gambar 3.1 :Kerangka Berfikir Model SEM.....	58
Gambar 4.1 :Model_1 Konstruk Eksogen.....	70
Gambar 4.2 :Model_2 Konstruk Eksogen.....	72
Gambar 4.3 :Model_3 Konstruk Eksogen.....	74
Gambar 4.4 :Model_4 Kontruk Eksogen.....	75
Gambar 4.5 :Model_1 Konstruk Endogen.....	77
Gambar 4.6 :Model_2 Konstruk Endogen.....	80
Gambar 4.7 :Model_3 Konstruk Endogen.....	82
Gambar 4.8 :Model_4 Konstruk Endogen.....	83
Gambar 4.9 :Model_5 Konstruk Endogen.....	84
Gambar 4.10 :Model_6 Konstruk Endogen.....	85
Gambar 4.11 :Model_7 Konstruk Endogen.....	86
Gambar 4.5 :Model SEM Tahap Awal.....	88
Gambar 4.6 :Model SEM Setelah Modifikasi.....	89

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
Biodata Penulis.....	113
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	114
Lampiran 2 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	121
Lampiran 3 Model SEM.....	123
Lampiran 4 Output Model SEM.....	131
Lampiran 5 Data Responden.....	134
Lampiran 6 Hasil Kuesioner.....	138
Lampiran 7 Form SK.....	148
Lampiran 8 Lembar Konsultasi Pembimbing 1.....	149
Lampiran 9 Lembar Konsultasi Pembimbing 2.....	151
Lampiran 10 Tes Plagiat.....	154
Lampiran 11 Format C.....	155
Lampiran 12 Format D.2.....	156
Lampiran 13 Surat Balasan Perusahaan.....	157

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Seiring perkembangan industri saat ini, berbagai macam tantangan yang dihadapi organisasi atau perusahaan dalam memasuki persaingan dunia bisnis, terutama tenaga kerja yang semakin maju dan berkembang, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang terampil dan memiliki daya saing tinggi, agar mampu mendukung perusahaan untuk bisa bersaing secara maksimal.

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan karena sumber daya manusia sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan. Dimana maju mundurnya suatu perusahaan bergantung pada peran yang dijalankan oleh manusia selaku pelaksana pekerjaan. Untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan bagaimana organisasi atau perusahaan mengelola sumber daya manusia dengan baik, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan organisasi atau perusahaan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang ada didalamnya. Keberhasilan kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>54</sup> Dengan kualitas kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi dengan efektif dan efisien sehingga tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai dengan baik.

PT. Felda Indo Rubber beralamatkan di Desa Modong Kecamatan Tanah Abang Kabupaten PALI. Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan karet mentah (*slab*) menjadi karet remah (*crumb rubber*). PT Felda Indo Rubber (PTFIR) adalah syarikat usaha sama diantara Felda Global Ventures (FGV) bersama bapak husin. Saham FGV sebanyak 70 % dan bapak husin sebanyak 30 %. PT Felda Indo Rubber mula dibangunkan pada bulan mei tahun 2005. Syarikat mula beroperasi pada akhir tahun 2007 dengan produk utama ialah Standard Indonesia Rubber (SIR 10/20). Syarikat mempunyai dua tingkat proses yaitu: proses basah (*Blanket*) dan proses kering (*Crumb*). Syarikat menjual produk SIR 10/20 secara: Long Term Contract 15 % dan Spot Sales 85 %. Pengurusan syarikat PT Felda Indo Rubber adalah En. Mohd Hardey Bin Mohd Sin sebagai presiden direktur, Anuar Bin Johari direktur produksi, Md. Noorain Bin Khalil direktur pembelian, Ronald Chandra direktur umum sumber daya manusia dan Mohd Hanafe Bin Ismail direktur pembelian. Sumber daya manusia pada PT Felda Indo Rubber sebagai direktur berjumlah 5 orang, pada bagian staf berjumlah 12 orang, pekerja langsung berjumlah 180 orang, dan pekerja tidak langsung berjumlah 60 orang.

---

<sup>54</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 3*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), hlm. 36

Menurut Mangkunegara, kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>55</sup> Selain itu, kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.<sup>56</sup> Kinerja karyawan dapat tercapai dengan baik apabila organisasi atau perusahaan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja.<sup>57</sup>

Untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Felda Indo Rubber Desa Modong Kecamatan Tanah Abang Kabupaten PALI harus memperhatikan kompensasi, karena kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pada dasarnya manusia bekerja ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, untuk itulah seorang karyawan mulai bekerja keras dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan harus memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi.<sup>58</sup>

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa

---

<sup>55</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesepuluh, (Bandung: PT Remaja Rusdakarya, 2015), hlm. 67

<sup>56</sup> Simanjuntak Payaman, *Manajemen dan Evaluasi Kerja*, (Jakarta: Prisma, 2005), hlm. 210

<sup>57</sup> Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Semarang: PT. Rineka Cipta, 2009), hlm. 68

<sup>58</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm 191

yang diberikan kepada perusahaan.<sup>59</sup> Kompensasi langsung dapat berupa gaji, tunjangan hari raya, uang lembur, dan tunjangan langsung lainnya. Sedangkan kompensasi tidak langsung terdiri dari promosi jabatan, asuransi. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, motivasi, dan stabilitas karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan standar kerja diharapkan dapat memotivasi kerja yang nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Selain kompensasi, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan pihak manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja yang menyenangkan akan berdampak positif terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Oleh karena itu penentuan dan pencapaian lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Alex Nitisemito, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di emban kepadanya.<sup>60</sup> Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan

---

<sup>59</sup> Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Askara. 2002), Edisi Revisi, hlm. 79

<sup>60</sup> Alex Nitisemito, *Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2009), hlm. 183

kinerja karyawan.<sup>61</sup> Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik atau kondusif akan mampu meningkatkan motivasi dan gairah para pegawai dalam bekerja, sehingga mereka akan lebih banyak menggunakan waktunya. Karena adanya ketenangan, kesejukan, keamanan, dan kenyamanan di lingkungan.

Selain itu, kurangnya motivasi karyawan, dapat menjadi pengaruh pada kinerja karyawan. Karena motivasi merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku manusia. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.<sup>62</sup>

David C. McClelland<sup>63</sup>, berpendapat bahwa “ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Motif berprestasi adalah dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

Berdasarkan pendapat McClelland tersebut, pegawai akan memiliki prestasi tinggi apabila mampu mencapai kinerja secara maksimal. Pegawai harus memiliki motif berprestasi yang ditumbuhkan dari faktor dalam diri sendiri selain faktor

---

<sup>61</sup> Desi Saputra Rafiie, Nasir Azis, Sofyan Idris, *Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat*, Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah, Vol 2, No 1, Januari 2018

<sup>62</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 109

<sup>63</sup> McClelland, *Human Motivation 1987 dalam Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2015), hlm. 68

dari luar. Hal ini karena faktor dari dalam diri sendiri akan membentuk kekuatan diri dan jika faktor dari luar lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Oleh karena itu, motif berprestasi memiliki manfaat yang penting untuk menciptakan situasi lingkungan kerja guna mencapai kinerja yang maksimal.

Kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang sesuai dengan standar kerja menjadi motivasi tersendiri karyawan PT Felda Indo Rubber untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaan dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Kompensasi yang diberikan oleh PT Felda Indo Rubber sudah sesuai dengan standar kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor pendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik, lingkungan kerja pada PT Felda Indo Rubber dapat dikatakan sudah baik dengan fasilitas yang mendukung. Motivasi merupakan kebutuhan yang dimiliki oleh setiap karyawan PT Felda Indo Rubber untuk melakukan aktivitas pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan pemberian kompensasi yang cukup tinggi menjadi motivasi untuk bekerja secara maksimal.

**Tabel 1.1**

**Research Gap Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Terdapat Perbedaan	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Penelitian</b>
hasil penelitian pengaruh kompensasi terhadap kinerja	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prima Yulianti dan Widya Sarminda Utami</li> </ul>

karyawan	karyawan	
	Tidak ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nuraini Firmandari</li> </ul>

Sumber: Prima Yulianti, Widya Sarmina Utami (2019), Nuraini Firmandari (2014)

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Prima Yulianti dan Widya Sarmina Utami menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nuraini Firmandari yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.2**

**Research Gap Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan**

	Hasil Penelitian	Penelitian
Terdapat Perbedaan hasil penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lanang Kanagad</li> </ul>
	Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hanafi dan Yohana</li> </ul>

Sumber: Lanang Kanagad (2015) dan Hanafi dan Yohana (2017)

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Lanang Kanagad menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan

hasil penelitian yang dilakukan oleh Hanafi dan Yohana yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.3**  
**Research Gap Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi**

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Penelitian</b>
Terdapat Perbedaan hasil penelitian pengaruh kompensasi terhadap motivasi	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap motivasi	Prima Yulianti Widya Sarmina Utami
	Tidak ada pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi	Nuraini Firmandari

Sumber: Prima Yulianti , Widya Sarmina (2019), Nuraini Firmnadari (2014)

Pengaruh kompensasi terhadap motivasi yang diteliti oleh Prima Yulianti dan Widya Sarmina Utami menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap motivasi. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nuraini Firmnadari yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap motivasi.

**Tabel 1.4**  
**Research Gap Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Motivasi**

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Penelitian</b>
Terdapat Perbedaan hasil penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi	• Lanang Kanagad
	Tidak ada pengaruh positif antara	• Abdurahman

	lingkungan kerja terhadap motivasi	
--	---------------------------------------	--

Sumber: Lanang Kanagad (2015) dan Abdurahman (2015)

Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi yang diteliti oleh Lanang Kanagad menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdurahman yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap motivasi.

**Tabel 1.5**  
**Research Gap Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

	Hasil Penelitian	Penelitian
Terdapat Perbedaan hasil penelitian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan	Terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nimade</li> <li>Nurchayani</li> <li>Dan Dewi</li> <li>Adyani</li> </ul>
	motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Surjosuseno</li> </ul>

Sumber: Ni Made Nurchayani, Dewi Andyani (2016), Surjosuseno (2015)

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Nimade Nurchayani dan Dewi Andyani menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Surjosuseno yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari kelebihan-kelebihan yang ada pada PT Felda Indo Rubber terdapat banyak kekurangan, di antaranya pemberian kompensasi terkadang mengalami

keterlambatan dalam pembayaran hingga beberapa hari dari jadwal yang seharusnya.<sup>64</sup>

Selain itu, Lingkungan kerja di PT. Felda Indo Rubber Desa Modong Kecamatan Tanah Abang Kabupaten PALI kurang diperhatikan oleh perusahaan dimana fasilitas kurang memadai dan tidak terawat, tidak disediakan fasilitas pelindung diri pada saat bekerja salah satunya adalah masker. Hal ini perlu perhatian khusus karena dapat menyebabkan kesehatan karyawan terganggu, dan lebih berpotensi mengalami penyakit ISPA (Infeksi Saluran Pernapasan Akut).

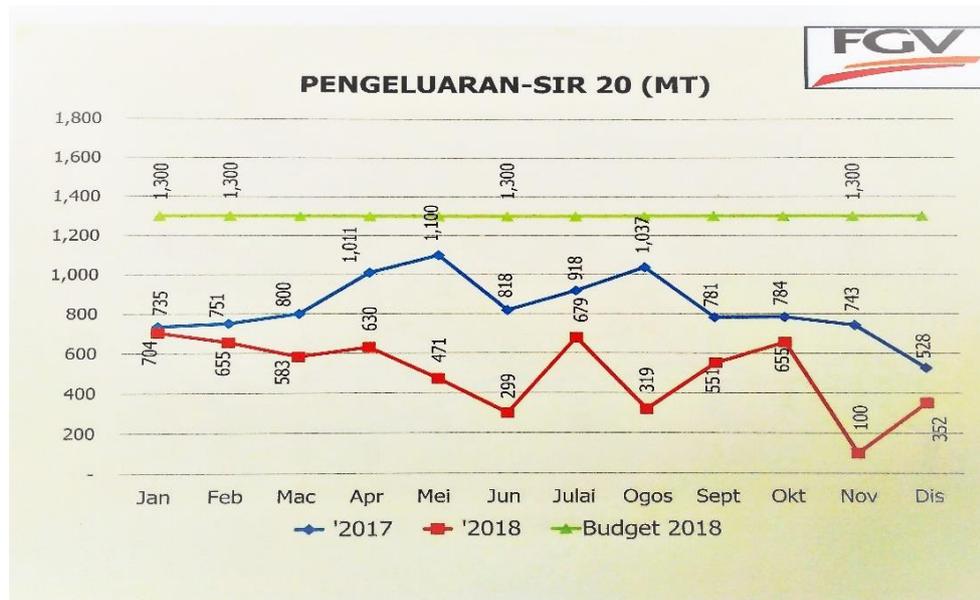
Kurangnya motivasi yang dimiliki oleh karyawan PT. Felda Indo Rubber Desa Modong Kecamatan Tanah Abang Kabupaten PALI menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja maksimal.

Dari masalah diatas, menyebabkan kinerja karyawan menurun dan berdampak pada proses hasil produksi karet PT. Felda Indo Rubber yang mengalami penurunan selama dua tahun terakhir, yaitu pada tahun 2017 sampai dengan tahun 2018 sebagai berikut:

---

<sup>64</sup> Wawancara Karyawan PT. Felda Indo Rubber Tbk. Desa Modong Kecamatan Tanah Abang Kabupaten PALI. Kamis 14 Maret 2019, Pukul 14.00

**Gambar 1.1**  
**Data Produksi Karet PT. Felda Indo Rubber Desa Modong**  
**Kecamatan Tanah Abang Kabupaten PALI**  
**Tahun 2017-2018**



Sumber: PT. Felda Indo Rubber, 2019

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa pada tahun 2017 sampai dengan tahun 2018 produksi karet PT. Felda Indo Rubber Desa Modong Kecamatan Tanah Abang Kabupaten PALI selama dua tahun terakhir mengalami penurunan.

Berdasarkan uraian diatas mendorong peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul, **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN PT FELDA**

**INDO RUBBER DESA MODONG KECAMATAN TANAH ABANG  
KABUPATEN PALI.”**

**B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan PT. Felda Indo Rubber desa Modong Kecamatan Tanah Abang kabupaten PALI?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan PT. Felda Indo Rubber desa Modong kecamatan Tanah Abang kabupaten PALI?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Felda Indo Rubber desa Modong Kecamatan Tanah Abang Kabupaten PALI?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Felda Indo Rubber desa Modong kecamatan Tanah Abang kabupaten PALI?
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Felda Indo Rubber desa Modong kecamatan Tanah Abang Kabupaten PALI?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Felda Indo Rubber desa Modong Kecamatan Tanah Abang Kabupaten PALI?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Felda Indo Rubber desa Modong Kecamatan Tanah Abang Kabupaten PALI?

### **C. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari topik, serta keterbatasan yang ada. Maka penulis perlu membuat batasan masalah, pembahasan tersebut hanya pada karyawan PT Felda Indo Rubber sebagai kuesioner atau responden. Variabel independent: kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), variabel dependent: kinerja karyawan, dengan motivasi (Y2/Z) sebagai variabel intervening.

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan PT. Felda Indo Rubber desa Modong Kecamatan Tanah Abang Kabupaten PALI.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan PT. Felda Indo Rubber desa Modong kecamatan Tanah Abang kabupaten PALI.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Felda Indo Rubber desa Modong kecamatan Tanah Abang Kabupaten PALI.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Felda Indo Rubber desa Modong Kecamatan Tanah Abang kabupaten PALI.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Felda Indo Rubber desa Modong kecamatan Tanah Abang kabupaten PALI.

6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Felda Indo Rubber Desa Modong Kecamatan Tanah Abang Kabupaten PALI.
7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Felda Indo Rubber Desa Modong Kecamatan Tanah Abang Kabupaten PALI.

### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Praktis

Memberikan sumbangan pemikiran tentang kompensasi dan lingkungan kerja sehingga dari kegiatan tersebut diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan dan masukan pada PT. Felda Indo Rubber dalam menjaga motivasi dan kinerja karyawan sehingga PT. Felda Indo Rubber bisa meningkatkan kinerja karyawan.

2. Secara Teoritis

Penulis mengharapkan dari hasil penelitian ini dapat bermanfaat, menambah ilmu dan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagi Penulis Sendiri

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan, pengetahuan serta pengalaman dalam penelitian.

### **F. Sistematika Penulisan**

Sistematika ini berguna untuk memberikan kemudahan penulis dalam menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan

hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami. Adapun sistematika tersebut sebagai berikut:

## **BAB 1 PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang permasalahan, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab mengkaji teori-teori yang mendasari pembahasan secara detail yang digunakan dalam penelitian, hasil penelitian terdahulu, konsep berfikir, dan pengembangan hipotesis.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang jenis dan sumber data, populasi dan sampel dan teknik sampling, instrument penelitian data; variabel dan pengukuran variabel, serta metode analisis data.

## **BAB IV PEMBAHASAN**

Bab ini membahas mengenai data yang digunakan, pengolahan data tersebut dengan alat analisis yang diperlukan dan hasil analisis data.

## **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi simpulan dan saran.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI dan PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

#### **A. Kompensasi**

##### **1. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang mereka kerjakan.<sup>65</sup> Kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.<sup>66</sup>

Menurut Hasibuan, kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.<sup>67</sup> Kompensasi juga diartikan sebagai sejumlah uang atau penghargaan yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawannya, sebagai imbalan atas jasanya dalam melaksanakan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.<sup>68</sup>

Dalam pandangan islam kompensasi dari hasil kerja disebut juga dengan upah (upah), ia merupakan hak yang harus diberikan kepada orang yang telah bekerja dan juga kewajiban yang harus dibayar bagi orang yang memperkerjakannya. Pemikiran fiqih islam tentang penetapan upah menegaskan bahwa upah harus adil dan setara dimana dua pihak bisa menerima antara si

---

<sup>65</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2013), hlm. 239

<sup>66</sup> Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 64

<sup>67</sup> Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Askara, 2002), hlm. 118

<sup>68</sup> Ninuk Muljani, *Kompensasi sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 4, No. 2, 2002*, hlm.1

pemberi kerja pekerja. Adil, seperti dalam kasus penjual atau penerima upah atau harga yang ditetapkan berpijak pada harga yang setara. Prinsip ini berlaku bagi pemerintah maupun individu. Jadi, jika pemerintah ingin menetapkan upah atau kedua pihak tidak bersepakat tentang besarnya upah, maka mereka harus bersepakat tentang besarnya upah yang telah ditetapkan oleh pemerintah, yang berpijak pada kondisi normal.<sup>69</sup>

Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah Az-Zukhruf ayat 32, yang berbunyi:

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَةَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ  
فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَةُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ

*Artinya: “Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebahagian yang lain beberapa derajat, agar sebahagian mereka dapat mempergunakan sebahagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan”.* (Q.S. Az-Zukhruf: 32).

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah memberikan kelebihan sebagian manusia atas sebagian yang lain, agar manusia itu dapat membantu antara yang satu dengan yang lainnya, salah satu caranya adalah dengan melakukan akad ijarah (mengupah), karena dengan akad ijarah itu sebagian manusia dapat mempergunakan jasa sebagian yang lain.

---

<sup>69</sup> Muhammad Amin Suma, *Ijtihad Fiqih Islam Dalam Fiqih Islam*, (Jakarta: Pustaka Firdaus, 2002), hlm. 194

## 2. Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu kompensasi finansial dan bukan finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji dan insentif. Adapun kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Adapun kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.<sup>70</sup>

## 3. Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi adalah sebagai berikut:<sup>71</sup>

- a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari dengan kata lain, kebutuhan ekonominya.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang lebih baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
- c. Memajukan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.

---

<sup>70</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm 187

<sup>71</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), hlm 188

#### 4. Indikator Kompensasi

Menurut Singodimedjo, indikator kompensasi adalah sebagai berikut:<sup>72</sup>

a. Gaji

Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seseorang karyawan secara periodik (sebulan sekali). Karyawan yang menerima gaji, pada umumnya telah menjadi karyawan tetap dan telah lulus dari masa percobaan.

b. Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya. karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Misalnya, tunjangan jabatan, keluarga, transport, perumahan, dan sebagainya.

c. Insentif atau bonus

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasi atas prestasinya. Misalnya, insentif 5 % bagi karyawan yang melakukan penjualan melampaui target yang telah ditentukan.

d. Fasilitas

Kompensasi penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri, tetapi sekaligus sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang atau materi. Namun tidak semua perusahaan mampu menyediakan fasilitas untuk karyawannya karena berkaitan dengan kemampuan keuangan perusahaan yang bersangkutan. pada umumnya, jenis fasilitas yang sering disediakan oleh berbagai perusahaan, antara

---

<sup>72</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm 183

lain fasilitas lingkungan kerja, kesehatan, antar jemput, makan siang, dan fasilitas perumahan.

## **B. Lingkungan Kerja**

### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya.<sup>73</sup> Lingkungan kerja yang kondusif memberikan pengaruh besar terhadap pekerjaan para pekerja. Jika lingkungan kerja baik, maka karyawan akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak yang mengakibatkan sistem kerja tidak berjalan secara efisien.

Menurut sedarmayati, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.<sup>74</sup> Sementara itu, menurut Bambang Kussrianto bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang karyawan.<sup>75</sup>

Menurut islam lingkungan kerja mencakup semua yang Allah ciptakan untuk kepentingan manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya. Manusia sebagai khalifah, diberikan tanggung jawab dalam menjaga alam semesta untuk

---

<sup>73</sup> Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service (CAPS), 2012), hlm. 43

<sup>74</sup> Sedarmayati, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2001), hlm. 1

<sup>75</sup> Bambang Kussrianto, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, (Jakarta: Pustaka BInaman Presindo, 1991), hlm. 122

kesejahteraan umat manusia. Karena manusia sebagai makhluk ciptaan Allah mempunyai kewajiban untuk memelihara dan melestarikan alam. Seperti firman Allah dalam Al-Quran surat Al-Qashasah ayat 77 Allah berfirman;

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

*Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan kebahagiaanmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”. (Al- Qashasah: 77).*

Surat Al- Qashasah ayat 77 di atas menjelaskan bahwa, kita harus berbuat baik kepada orang lain, dan menjaga lingkungan jangan membuat kerusakan. Jadi dapat di simpulkan bahwa, Allah melarang manusia untuk merusak lingkungan, dan justru sebaliknya Allah menganjurkan kita untuk berbuat baik dan menjaga lingkungan, serta kita dilarang berlaku semena-mena terhadap makhluk ciptaan Allah.

## 2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

### a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik ialah semua keadaan yang berupa fisik yang ada disekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

### b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik ialah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.<sup>76</sup>

## 3. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Pandi Afandi, manfaat lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat.
- b. Pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.
- c. Semangat juang akan tinggi.<sup>77</sup>

---

<sup>76</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2001), hlm. 12

<sup>77</sup> Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Zanafa Publishing, 2018), hlm. 71

#### 4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Netisemito, indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:<sup>78</sup>

a. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.<sup>79</sup>

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik ssesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Tersedianya fasilitas ditempat kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

---

<sup>78</sup> Netisemito, *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1992), hlm. 159

<sup>79</sup> Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gunung Agung, 1996), hlm. 381

## C. Kinerja

### 1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>80</sup> Menurut Simanjuntak, kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.<sup>81</sup>

Kinerja karyawan dijelaskan dalam Al-Quran surah At-Taubah ayat 105, ayat yang dimaksud sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

*Artinya: Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (Q.S. At-Taubah: 105).*

---

<sup>80</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015), hlm. 67

<sup>81</sup> Simanjuntak Payaman, *Manajemen dan Evaluasi Kerja*, (Jakarta: Prisma, 2005), hlm. 210

Kinerja juga dijelaskan dalam hadist Nabi Muhammad SAW bersabda: *Artinya: “Tidaklah seseorang memakan suatu makanan yang lebih baik dari makanan yang ia makan dari hasil kerja keras tangannya sendiri. Karena Nabi Daud ‘alaihi salam dahulu bekerja dengan hasil kerja keras tangannya.” (HR. Bukhari no. 2072.*

Ayat diatas menjelaskan, bahwa Allah memerintahkan untuk bekerja dengan cara yang benar dan halal, dan Allah akan membalas semua apa yang kita kerjakan sesuai dengan niat atau motivasi yang dikerjakan. Dalam islam kinerja ditingkatkan ke tahap kewajiban agama, oleh sebab itu iman senantiasa dikaitkan dengan amal soleh atau perbuatan baik yang harus diamalkan untuk mendapatkan ridha dari Allah SWT. Dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu tindakan atau aktivitas yang dilakukan seseorang atas dasar keinginan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

## **2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Kasmir, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:<sup>82</sup>

### **a. Kemampuan dan keahlian**

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

---

<sup>82</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2016), hlm. 65-71

b. Pengetahuan

Adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, demikian pula sebaliknya.

c. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan.

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang, setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

e. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong melakukan sesuatu dengan baik.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

g. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memrintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seseorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter.

h. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

i. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

j. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

k. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

Sedangkan menurut Handoko, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:<sup>83</sup>

a. Motivasi

Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

c. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaluran dalam ruangan kerja.

d. Sistem kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.

e. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain

---

<sup>83</sup> Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), hlm. 93

pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

### **3. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Dalam organisasi modern penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar-standar kerja dan memotivasi kinerja individu diwaktu berikutnya.<sup>84</sup>

#### **a. Tujuan penilaian kinerja**

Menurut Dharma tujuan penilaian kinerja diantaranya adalah:

##### **1. Pertanggung jawaban**

Apabila standard dan sasaran digunakan sebagai alat pengukur pertanggung jawaban, maka dasar untuk pengambilan keputusan kenaikan gaji atau upah, promosi, penugasan khusus dan sebagainya adalah kualitas hasil pekerjaan karyawan yang bersangkutan.

##### **2. Pengembangan jika standard dan sasaran digunakan sebagai alat untuk keperluan pengembangan.**

Hal ini mengacu kepada dukungan yang diperlukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dukungan itu dapat berupa pelatihan, bimbingan atau bantuan lainnya.

#### **b. Manfaat penilaian**

Setiap karyawan dalam melaksanakan kewajiban tugas merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atas baik secara langsung maupun

---

<sup>84</sup> Agus Dharma, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grafindo Pustaka, 2005), hlm. 55

tidak langsung. Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang karyawan.

#### **4. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Edy Sutrisno, kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.<sup>85</sup> Dari pengertian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa indikator pengukuran kinerja antara lain adalah:

##### **a. Kualitas**

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap kemampuan dan keterampilan karyawan.

##### **b. Kuantitas**

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

##### **c. Ketepatan waktu**

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut kordinasi dengan hasil ouput serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

---

<sup>85</sup> Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2010), hlm. 172

d. Kemampuan bekerja sama

Adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil yang sebesar-besarnya.

## D. Motivasi

### 1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan kepada sumber daya manusia, khususnya kepada bawahan. Motivasi adalah suatu penggerak pekerja kemauan seseorang, motivasi mempunyai tujuan untuk mencapai keinginan yang telah di tentukan.<sup>86</sup>

Menurut Melayu Hasibuan, motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.<sup>87</sup> Pendapat lain dijelaskan oleh Liang Gie, motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut.<sup>88</sup>

---

<sup>86</sup> Yusuf Berhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 263

<sup>87</sup> Melayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi, 1999, dalam Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 111

<sup>88</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), hlm. 281-286

Peranan motivasi dijelaskan dalam Al-Quran surat Ar-Rad ayat 11 Allah berfirman:

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

*Artinya: Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”, (Ar-Rad: 11).*

Dari ayat di atas, dapat mengambil kesimpulan bahwa apabila setiap orang membutuhkan perubahan, tentunya harus memiliki faktor pendorong yang kuat dalam dirinya untuk mencapai tujuan. Dalam islam setiap orang dituntut untuk mampu memiliki motivasi dari dalam dirinya sendiri agar dapat melakukan perubahan dengan sebaik-baiknya. Selain itu di dalam hadist Nabi Muhammad SAW bersabda: *“Hendaklah engkau beribadah kepada Allah seakan-akan engkau melihatnya, sesungguhnya Dia melihatmu”*. (Hadist Riwayat Muslim no.8)

Setiap orang pasti mengetahui bahwa bekerja adalah ibadah, oleh sebab itu berdasarkan hadist di atas kita dianjurkan untuk bekerja secara bersungguh-sungguh dengan sebaik-baiknya seperti kita diawasi oleh Allah SWT meskipun kita tidak melihatnya. Dengan demikian, kita harus memiliki motivasi yang tinggi agar dapat bekerja dengan baik, seolah-olah Allah SWT selalu mengawasi dalam setiap pekerjaan yang kita lakukan.

## 2. Asas-asas Motivasi

Menurut Hasibuan, asas-asas motivasi kerja adalah sebagai berikut:

### a. Asas mengikut sertakan

Asas mengikut sertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini bawahan merasa bergairah kerjanya akan meningkat.

### b. Asas komunikasi

Asas komunikasi maksudnya menginformasikan secara jelas tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakan, dan kendala yang dihadapi. Dengan asas ini motivasi kerja karyawan akan semakin meningkat, sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal, semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut.

### c. Asas pengakuan

Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat secara wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan rajin, jika mereka mendapatkan pengakuan dan kepuasan dari usahanya.

### d. Asas wewenang yang di delegasikan

Mendelegasikan sebagai wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreatifitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer. Dalam hal ini, manajer harus mampu menyakinkan bawahan bahwa karyawan mampu dan dipercaya dengan baik.

e. Asas perhatian timbal balik

Asas perhatian dan timbal balik maksudnya memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.<sup>89</sup>

### 3. Jenis-jenis Motivasi

Motivasi terbagi dua jenis yaitu:<sup>90</sup>

a. Motivasi Positif (*Insentif Positif*)

Manajer memotivasi 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.

b. Motivasi Negatif (*Insentif Negatif*)

Manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negative ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

---

<sup>89</sup> Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Askara, 2002), hlm. 46-147

<sup>90</sup> *Ibid*, hlm. 150

#### 4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

##### a. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:<sup>91</sup>

##### 1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, kondisi kerja yang aman dan nyaman.

##### 2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

##### 3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati, oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

---

<sup>91</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm 116-120

#### 4. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan meyakinkan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi atau kerja.

#### b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

##### 1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antar orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut.

##### 2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

### 3. Supervise yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

### 4. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

### 5. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

### 6. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

## 5. Indikator Motivasi

Menurut Wexley & Yukl indikator motivasi kerja yaitu antara lain:<sup>92</sup>

### a. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan perusahaan.

### b. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan seseorang untuk bekerja lebih baik serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

### c. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan untuk memulai atau merumuskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa dorongan dari orang lain atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas dalam kemampuan seseorang karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru.

### d. Rasa tanggung jawab

Sikap individu karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik terus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan.

---

<sup>92</sup> Ernawaty Nasution, *Motivasi kerja dalam Meningkatkan Produktivitas kerja Pegawai Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry*, Jurnal Magister Administrasi Pendidikan, Al Bayan, 20(29), hlm. 5-6

## E. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang peneliti lakukan berjudul, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT. Felda Indo Rubber Tbk. Desa Modong Kecamatan Tanah Abang Kabupaten PALI. Penelitian ini tidak lepas dari penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dan juga referensi.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1	Lanang Kanagad (2015)	Pengaruh pelatihan pengembangan karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Jember. <sup>93</sup>	Penggunaan variabel terikat yaitu kinerja karyawan.	Tahun dan tempat penelitian yang berbeda.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja melalui motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Jember.

<sup>93</sup> Lanang Kanagad, Skripsi, *Pengaruh Pelatihan Pengembangan Karyawan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Jember*, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Jember, 2015

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
2	M. Iman Khoeruman, Sayid Syekh, dan Susilawati (2018)	Pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Penta Valent Jambi. <sup>94</sup>	Variabel terikat yang akan diteliti yaitu kinerja karyawan.	Tahun dan tempat penelitian.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama melalui motivasi dapat berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Penta Valent Jambi.
3	Aditya Kiswuryant (2014)	Analisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai	Variabel terikat yang akan diteliti adalah kinerja .	Penggunaan variabel bebas X1 yaitu motivasi dan variabel intervening yaitu kepuasan kerja.	Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen ini berpengaruh terhadap variabel dependenya, baik secara parsial maupun simultan.

<sup>94</sup> M. Iman, dkk, Jurnal, *Pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Penta Valent Jambi*, Jurusan Manajemen, Universitas Batanghari, 2018

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
		variabel intervening (studi pada karyawan bagian HRD di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Bogor). <sup>95</sup>			
4	Prima Yulianti dan Widya Sarminda Utami (2019)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. BFI FINANCE dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. <sup>96</sup>	Variabel terikat yang akan diteliti adalah kinerja karyawan.	Tahun dan tempat penelitian.	Hasil menunjukkan bahwa variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan PT. BFI Finance dapat diterima.
5	Siti Nurhidayah (2018)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja	Variabel yang menjadi intervening	Tahun dan tempat penelitian.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh

<sup>95</sup> Aditya Kiswuryanto, Skripsi, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening (studi pada karyawan bagian HRD di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Bogor)*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Diponegoro, 2014

<sup>96</sup> Prima Yulianti dan Sarminda Utami, Jurnal, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. FINANCE dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharma Andalas, 2019

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
		karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi (Studi kasus CV. Fajar Nusantara Jaya Serengan, Surakarta). <sup>97</sup>	yaitu motivasi kerja.		positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja
6	Aditya Nur Pratama (2016)	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers. <sup>98</sup>	Variabel terikat yang akan diteliti adalah kinerja karyawan.	Tahun dan tempat penelitian yang berbeda.	Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Lukman Hakim (2019)	Pengaruh Pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan	Variabel terikat yang akan diteliti yaitu kinerja	Teknik analisis regresi linear berganda.	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa ada pengaruh

<sup>97</sup> Siti Nurhidayah, *Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus CV. Fajar Nusantara Jaya Serengan, Surakarta)*, Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Surakarta, 2018

<sup>98</sup> Aditya Nur Pratama, *Jurnal, Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brother*, Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2016

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
		kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hok Tong Keramasan Palembang. <sup>99</sup>	karyawan.		lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hok Tong Keramasan Palembang baik secara simultan maupun secara parsial.
8	Ni Made Nurcahyani dan Dewi Andyani (2016)	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variabel intervening pada PT Sinar Sosro Pabrik Bali. <sup>100</sup>	Variabel terikat yaitu kinerja karyawan.	Tahun dan tempat penelitian yang berbeda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
9	Ahmad Hafid	Pengaruh kompensasi,	Variabel terikat yaitu	Analisis regresi	Berdasarkan penelitian

<sup>99</sup> Lukman Hakim, Skripsi, *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hok Tong Keramasan Palembang*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang, 2019

<sup>100</sup> Ni Made Nurcahyani, dan Dewi Adnyani, Jurnal, *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variabel intervening pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana Bali, 2016

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
	(2018)	lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Goenadi Gasindo Pratama Surabaya. <sup>101</sup>	kinerja karyawan.	linear berganda.	menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Asrun Tonga dan Nurul Huda (2018)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada PT. PETROIL Indonesia. <sup>102</sup>	Teknik analisis data menggunakan Struktural Equation Modelling (SEM)	Tahun dan tempat penelitian yang berbeda.	Hasil penelitian menunjukkan diperoleh bukti empiris bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada PT. Petroil Indonesia.

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber

<sup>101</sup> Ahmad Hafid, Jurnal, *Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Goenadi Gasindo Pratama Surabaya*, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, 2018

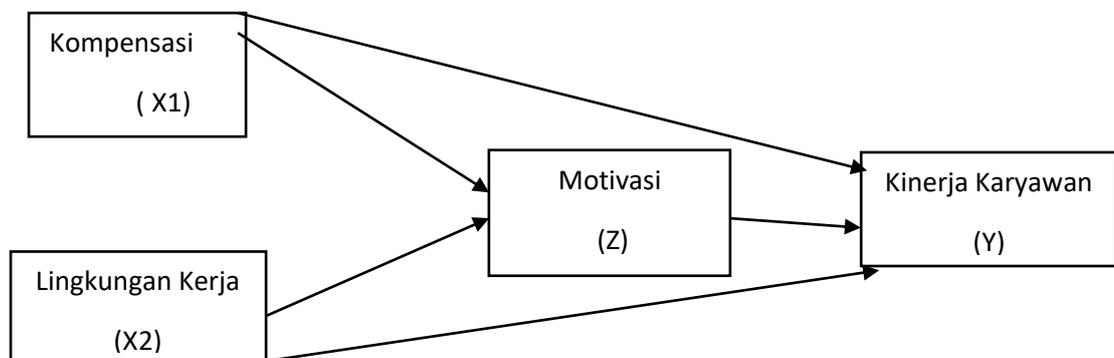
<sup>102</sup> Asrun Tonga, Jurnal, Nurul Huda, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi kerja Pada PT. PETROIL Indonesia*, Program Magister Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas YARSI, Volume 3 No. 1, 2018

## F. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir yaitu penyederhanaan yang membentuk pemahaman dari fenomena dunia nyata. Serangkaian hipotesis yang secara bersama-sama membentuk sebuah penjelasan yang “utuh” melalui rangkaian sebab-akibat mengenai sebuah masalah.<sup>103</sup>

**Gambar 2.1**

### **Kerangka Berfikir**



Sumber: Dikembangkan dalam penelitian ini

## G. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, baru didasarkan pada teori yang relevan.<sup>104</sup> Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

<sup>103</sup> Augusty Ferdinand, *Metode Penelitian Manajemen, Edisi Kelima*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2014), hlm. 55

<sup>104</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen, Cetakan Kelima*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 134

#### a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi dan kinerja karyawan.<sup>105</sup> Dengan pemberian kompensasi yang tepat dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. hal ini didukung oleh penelitian Natalia Buntu Sarira (2015), Pulungan at.all (2015), dan Widyatama (2015) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan teori dan hasil yang dikemukakan di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kompensasi berpengaruh secara positif terhadap motivasi

#### b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan pihak manajemen perusahaan. Karena apabila lingkungan kerja yang menyenangkan akan berdampak positif terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik atau kondusif akan mampu meningkatkan motivasi dan gairah para pegawai dalam bekerja, sehingga mereka akan lebih banyak menggunakan waktunya. Karena adanya ketenangan, kesejukan, keamanan, dan kenyamanan di lingkungan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rayko Dentyo Prakoso (2014) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

---

<sup>105</sup> Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Zanafa Publishing, 2018), hlm. 192

Berdasarkan teori dan hasil yang dikemukakan di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap motivasi

c. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi dan kinerja karyawan.<sup>106</sup> Dengan pemberian kompensasi yang tepat, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Hafid (2018) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan hasil yang dikemukakan di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Kompensasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, dan dapat bekerja secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.<sup>107</sup> hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Aditya Nur Pratama (2016), hasil

---

<sup>106</sup> Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Zanafa Publishing, 2018), hlm. 192

<sup>107</sup> *Ibid.*, hlm. 65

penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan hasil yang dikemukakan di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Lingkungan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan

e. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah cara bagaimana seorang manajer dapat memberikan semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, agar mereka mau bekerja dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan adanya motivasi diharapkan karyawan mau bekerja keras dan dapat meningkatkan motivasi kerja yang tinggi. Oleh karena itu motivasi dan dorongan yang tepat yang diberikan seorang manajer kepada bawahannya tentunya dapat meningkatkan semangat kerja organisasi dan pada nantinya kinerja karyawan pun dapat meningkat. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Nurcahyani dan Dewi Andyani (2016), hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan hasil yang dikemukakan di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5: Motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan

f. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai variabel Intervening

Pada penelitian yang dilakukan oleh Asrun Tonga dan Nurul Huda (2018), hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Motivasi kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada PT. Petroil Indonesia.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H6: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening

g. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Siti Nurhidayah (2018), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Motivasi kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan studi CV. Fajar Nusantara Jaya Serengan Surakarta.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H7: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Setting Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Felda Indo Rubber Desa Modong Kecamatan Tanah Abang Kabupaten PALI. Penelitian dilakukan kepada seluruh karyawan PT. Felda Indo Rubber.

##### **B. Desain Penelitian Lapangan**

Penelitian ini dikategorikan jenis penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang dilakukan di lapangan atau medan terjadinya gejala.<sup>108</sup> Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode korelasi yaitu metode dengan menghubungkan antara variabel yang dipilih dan dijelaskan dan bertujuan untuk meneliti sejauh mana variabel pada suatu faktor berkaitan dengan variabel yang lain.<sup>109</sup> Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menekankan pada data-data numerical (angka-angka) yang diolah dengan metode statistika.<sup>110</sup>

Adapun jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif karena penelitian ini penelitian lapangan yang memerlukan analisis statistik (data berupa angka) untuk memperoleh kebenaran.

---

<sup>108</sup> M. Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), hlm. 11

<sup>109</sup> *Ibid*, hlm. 23

<sup>110</sup> Syaifudin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm 5

## **C. Jenis dan Sumber Data Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka yang dapat dihitung.<sup>111</sup> Karena datanya berbentuk angka-angka, maka teknik analisis data menggunakan metode statistik yang sudah tersedia.

### **2. Sumber Data Penelitian**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer dan data sekunder.

#### **a. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya.<sup>112</sup> Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari jawaban kuesioner/angket yang diberikan kepada karyawan PT Felda Indo Rubber Desa Modong Kecamatan Tanah Abang Kabupaten PALI.

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian yang berasal dari literature yang disusun oleh para ahli, dan bahan kepustakaan yang di ambil dari buku-buku yang berhubungan dengan penelitian.

---

<sup>111</sup> M. Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik, edisi kedua, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014)*, hlm. 22

<sup>112</sup> *Ibid*, hlm. 21

## D. Populasi dan Sampel Penelitian

### 1. Populasi

Menurut Suharsimi, populasi merupakan keseluruhan dari subjek penelitian.<sup>113</sup> Populasi merupakan sebagian keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti.<sup>114</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Felda Indo Rubber Desa Modong Kecamatan Tanah Abang Kabupaten PALI yang berjumlah 252 karyawan.

### 2. Sampel

Sampel dapat didefinisikan sebagai anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi.<sup>115</sup> Pengambilan sampel penulis menggunakan metode *Purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah pengambilan sampel yang dipilih dengan cermat sehingga relevan dengan struktur penelitian, dimana pengambilan sampel dengan mengambil sampel orang-orang yang dipilih oleh peneliti menurut ciri-ciri spesifik dan karakteristik tertentu.<sup>116</sup> Adapun kriteria:

1. Karyawan PT Felda Indo Rubber yang bisa membaca dan menulis.
2. Masa kerja karyawan minimal 1 tahun di PT Felda Indo Rubber.
3. Karyawan yang berpendidikan minimal SD

Berdasarkan susunan sampel Hair,et menemukan bahwa ukuran sampel yang sesuai untuk metode SEM (*Struktural Equation Modelling*) adalah 100-200,

---

<sup>113</sup> Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Bina Aksara, 2010), hlm. 109

<sup>114</sup> Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, (Jakarta: Rajawali Press, 2014), hlm. 76

<sup>115</sup> *Ibid*, hlm.77

<sup>116</sup> Darwanto, *Statistik Sosial Ekonomi Bagian Pertama Edisi Dua Cetakan Ketiga*, (Jogyakarta: BPFE, 1998), hlm. 47

sedangkan untuk ukuran sampel minimum adalah sebanyak 5 observasi. Untuk setiap estimasi parameter.<sup>117</sup> Berdasarkan kriteria diatas terdapat 200 responden yang memenuhi syarat, sehingga jumlah keseluruhan responden dapat mewakili penelitian ini sebesar 200 responden.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.<sup>118</sup> Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Felda Indo Rubber Tbk Desa Modong Kecamatan Tanah Abang Kabupaten PALI.

### **F. Variabel Penelitian**

Variabel Penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari orang, objek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.<sup>119</sup> Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel bebas (Independen) yaitu variabel yang dapat mempengaruhi variabel terikat. Adapun variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

(X1) = Kompensasi, dengan 4 dimensi

(X2) = Lingkungan kerja, dengan 3 dimensi

---

<sup>117</sup> Imam Ghozali, *Structural Equation Modelling*, (Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), hlm 273

<sup>118</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 199

<sup>119</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis: Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 36

- b. Variabel terikat (dependen) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu kinerja karyawan.

(Y) = Kinerja karyawan, dengan 4 dimensi

- c. Variabel intervening yaitu variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan langsung antara variabel bebas dan terikat.

(Y2/Z) = Motivasi, dengan 4 dimensi

Secara rinci operasional variabel tersebut dapat dilihat dalam tabel 3.1.

**Tabel 3.1.**  
**Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definis Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.	1. Gaji 2. Tunjangan 3. Insentif atau Bonus 4. Fasilitas.	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	Sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan.	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja	Likert
Kinerja (Y)	Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik secara kualitas maupun secara kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Kemampuan bekerja sama	Likert

	dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.		
Motivasi (Z)	Motivasi adalah suatu penggerak pekerja kemauan seseorang, motivasi mempunyai tujuan untuk mencapai keinginan yang telah di tentukan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dorongan mencapai tujuan</li> <li>2. Semangat kerja</li> <li>3. Inisiatif dan kreatifitas</li> <li>4. Rasa tanggung jawab</li> </ol>	Likert

Sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber

### G. Instrumen Penelitian

Instrument penelitian digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti, dengan demikian jumlah instrument yang akan digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Bila variabel penelitiannya lima maka jumlah instrument yang digunakan untuk penelitian juga lima. Instrument-instrument penelitian sudah ada yang dibakukan, tetapi masih ada yang harus dibuat peneliti sendiri dan instrument yang dibuat sendiri harus diuji validitas dan reliabilitasnya. Setiap instrument mempunyai skala dan bermacam-macam skala pengukuran.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.<sup>120</sup> Dengan skala *likert* maka variabel penelitian yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik untuk menyusun item-item instrument

<sup>120</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 168

yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif. Adapun pengukuran skala *likert* dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. SS	= Sangat Setuju	diberi skor	5
2. S	= Setuju	diberi skor	4
3. N	= Netral	diberi skor	3
4. TS	= Tidak Setuju	diberi skor	2
5. STS	= Sangat Tidak Setuju	diberi skor	1

Sebuah instrument penelitian (kuesioner) yang baik harus memenuhi syarat validitas dan realibilitas. Oleh sebab itu, instrument dalam hal ini kuesioner yang telah disiapkan harus diuji terlebih dulu tingkat validitas dan realibilitasnya sebelum dilakukan penelitian sesungguhnya adapun uji validitas dan realibilitas sebagai berikut:

#### a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk menunjukkan keandalan atau keabsahan suatu ukuran. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (correlated item-total correlations) dengan nilai  $r$  tabel. Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif pada signifikan 5% maka data tersebut dapat dikatakan valid. Sebaliknya, jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel maka data tidak valid.

## b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dapat dilihat dari besarnya nilai cronbach alpha pada masing-masing variabel. Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) digunakan untuk mengetahui reliabilitas konsisten interitem atau menguji kekonsistenan responden dalam merespon seluruh item. Instrument untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel atau handal jika memiliki cronbach alpha lebih besar dari 0,60. Ketidak-konsistenan responden mungkin dapat disebabkan perbedaan persepsi responden atau kurang pahaman responden dalam menjawab item-item pertanyaan.

## H. Teknik Analisis Data

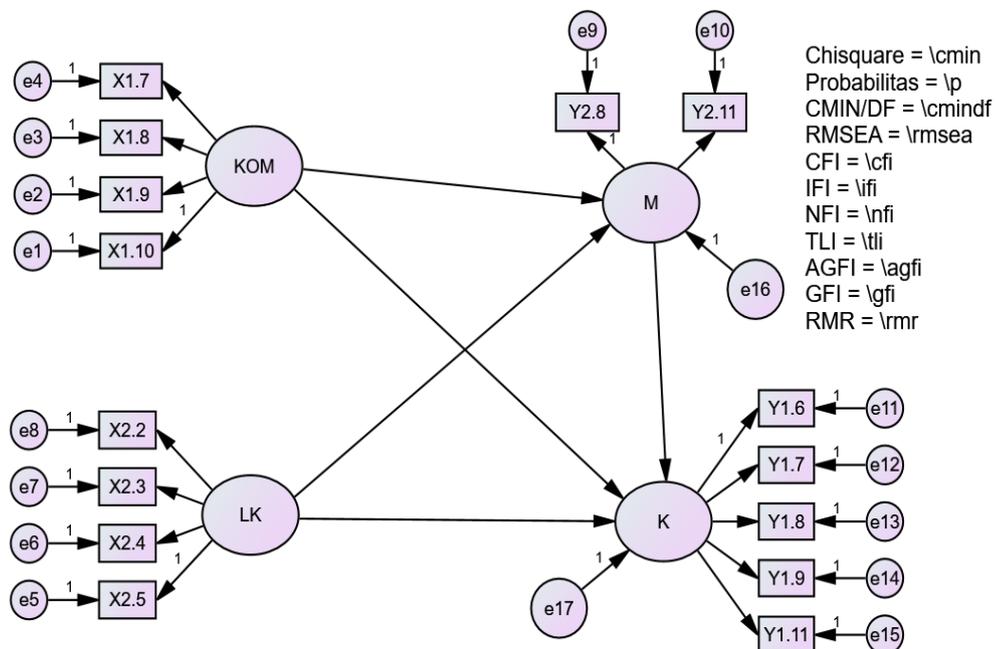
Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul, kegiatan dalam analisis data: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan analisis SEM (*Struktural Equation Model*) pada model persamaan structural (SEM), hubungan kausalitas (langsung dan tidak langsung) pada variabel atau konstruk yang diamati bis terdeteksi, tetapi komponen-komponen yang berkontribusi terhadap pembentukan konstruk itu sendiri dapat ditentukan besarnya.

Untuk menguji metode SEM, atau kesesuaian antara matriks kovarian dengan estimasi matriks kovarian populasi yang dihasilkan. Suatu model

pengukuran dikatakan *fit* atau sesuai dengan data matrikskonvarian sampel tidak berbeda dengan estimasi matriks populasi yang dihasilkan oleh aplikasi AMOS Secara keseluruhan *goodness of fit* dari suatu model dapat nilai berdasarkan beberapa ukuran fit:

**Gambar 3.1**  
**Kerangka Berfikir**



Sumber: dikembangkan dalam penelitian ini, 2019

a. *Chi-Square* dan *probabilitas*

Ukuran uji kesesuaian model *maximum likelihood* (ML), diharapkan nilainya rendah sehingga memperoleh nilai p (probabilitas) yang tinggi melebihi 0,05.

b. *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA)

RMSEA mengukur penyimpanan nilai parameter pada suatu model dengan matriks kovarin populasinya. Nilai RMSEA yang kurang dari 0,05 mengindikasikan adanya model *fit* dan nilai RMSEA yang berkisar 0,08 menyatakan model memiliki kesalahan yang *reasonable*.

c. *Normed Fit Index* (NFI)

Nilai NFI merupakan besarnya ketidakcocokan antara model yang menjadi target dengan model dasar dan suatu model dikatakan *good fit* apabila memiliki nilai NFI lebih besar atau sama dengan 0,90.<sup>121</sup>

d. TLI –*Tucker Lewis Index*

Suatu model TLI –*Tucker Lewis Index* dikatakan *good fit* apabila nilai TLI lebih besar atau sama besar dengan 0,9 ( $TLI \geq 0,9$ ) dan dianggap *fit* marginal karena nilai TLI berkisar diantara 0 sampai 1.

e. *Comparative Fit Index* (CFI)

Ukuran kesesuaian model berbasis komparatif dengan model, CFI nilainya berkisar dari 0,0 sampai 0,9.  $CFI \geq 0,9$  dikatakan model *fit* dengan data.

---

<sup>121</sup> Haryadi Sarjono & Winda Julianita, *Struktural Equation Modeling (SEM)*, (Jakarta: Salemba Empat, 2015), hlm. 33

f. *Incremental Fit Index (IFI)*

Nilai IFI berkisar diantara 0 sampai 1. Suatu model dikatakan *good fit* apabila memiliki nilai NFI lebih besar atau sama dengan 0,9 (IFI lebih kecil 0,9). Dan dikatakan fit marginal apabila memiliki nilai IFI lebih besar dari IFI 0,9.

g. *Root Mean Residual (RMR)*

Menghitung residual atau selisih dari kovarians estimate, dengan nilai 0,05 – 0,10.

h. *Goods of Fit Index (GFI)*

Merupakan index kesesuaian yang akan menghitung proporsi tertimbang dari varians dalam matriks kovaian sampel yang dijelaskan oleh matriks kovarian populasi yang terestimasi. Nilai GFI berada antara 0,00 – 1,00 dengan nilai 0,90 merupakan model yang terbaik.<sup>122</sup>

i. *Adjust Goods of Fit Index (AGFI)*

Analog dengan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada analisis berganda. Index ini dapat disesuaikan terhadap derajat bebas yang bersedia untuk menguji diterimanya model. Tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila AGFI lebih besar dari 0,90.<sup>123</sup>

j. *Interpretasi Hasil dan Modifikasi Model*

Interpretasi model pada dasarnya melakukan diskusi atau pembahasan statistik terhadap hasil yang telah diperoleh tujuannya adalah menjawab penelitian.

---

<sup>122</sup> David Harianto dan Hartono Subagia, *Analisa Pengaruh Kualitas Pelayan, Brand Image dan Atmosfer terhadap Loyalitas Konsumen dengan Kepuasan Konsumen sebagai Variabel Intervening pada Konsumen Kedai DEJA-VU Surabaya*, 1, no. 2: hlm.5 (diakses: 27 April 2019)

<sup>123</sup> *Ibid*, hlm. 5

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN**

#### **A. Karakteristik Responden**

Karakteristik responden menggambarkan beberapa objek penelitian secara ringkas yang diperoleh dari hasil pengumpulan jawaban kuesioner oleh responden, melalui pembagian kuesioner adapun karakteristik responden yang diungkapkan didalam penelitian ini adalah: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja menjadi karyawan di PT. Felda Indo Rubber.

##### **1. Distribusi Jenis Kelamin**

Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin digambarkan seperti pada Tabel 4.1

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
1	Laki-laki	177	88,5 %
2	Perempuan	23	11,5 %
Jumlah		200	100 %

Sumber: data primer diolah, 2019

Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa dari 200 responden, diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki menunjukkan lebih banyak yaitu 177 responden atau 88,5 persen, sedangkan perempuan sebanyak 23 responden atau 11,5 persen. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di PT. Felda Indo Rubber adalah laki-laki.

## 2. Usia

Distribusi responden berdasarkan usia dapat digambarkan seperti Tabel 4.2 dibawah ini:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristi Responden Menurut Usia**

No.	Usia	Jumlah (orang)	Persentase
1	< 17 Tahun	45	22,5 %
2	18 – 25 Tahun	53	26,5 %
3	26 – 33 Tahun	62	31 %
4	> 34 Tahun	40	20 %
Total		200	100 %

Sumber: data primer diolah, 2019

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia antara 26-33 tahun yaitu berjumlah 62 responden atau 31 persen, sebanyak 40 responden atau 20 persen berusia diatas 34 tahun, 53 responden atau 26,5 persen berusia antara 18-25 tahun dan 22,5 persen atau 45 responden berumur < 17 tahun.

## 3. Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden menurut pendidikan terakhir digambarkan seperti pada Tabel 4.3 seperti dibawah:

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Menurut Pendidikan**

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Persentase
1	SD	78	39 %
2	SMP	67	33,5 %
3	SMA	52	26 %
4	Diploma	3	1,5 %
Jumlah		200	100 %

Sumber: data primer diolah, 2019

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden pendidikan terakhir SD dengan jumlah 78 responden atau 39 persen, responden pendidikan terakhir SMP sebanyak 67 responden atau 33,5 persen, responden pendidikan terakhir SMA sebanyak 52 responden atau 26 persen, dan responden pendidikan terakhir Diploma sebanyak 3 responden atau 1,5 persen dari 200 responden pada karyawan PT. Felda Indo Rubber Desa Modong Kecamatan Tanah Abang Kabupaten PALI.

#### 4. Masa Kerja

Karakteristik responden menurut masa kerja karyawan bagian produksi di PT. Felda Indo Rubber digambarkan pada Tabel 4.4 seperti dibawah ini:

**Tabel 4.4**

**Karakteristik responden menurut masa kerja karyawan**

No.	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase
1	1 – 3 Tahun	54	27 %
2	4 – 6 Tahun	78	39 %
3	7 -10 Tahun	45	22,5 %
4	> 10 Tahun	23	11,5 %
Jumlah		200	100 %

Sumber: data primer diolah, 2019

Pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa karyawan PT. Felda Indo Rubber sebagian besar masa kerjanya antara 4-6 tahun yaitu berjumlah 78 responden atau 39 persen, masa kerja antara 7-10 tahun berjumlah 45 responden atau 22,5 persen, masa kerja antara 1-3 tahun berjumlah 54 responden atau 27 persen, dan masa kerja 10 tahun keatas berjumlah 23 responden atau 11,5 persen.

#### B. Analisis Data

## 1. Deskripsi Data Penelitian

Data dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan kuesioner, pengembangan variabel-variabel menjadi indikator lalu berupa sebuah pernyataan yang nantinya responden menyatakan setuju dan tidak setuju. Dalam pengukuran kuesioner ini menggunakan skala likert pada pemberian kuesioner pada responden secara acak namun harus memenuhi kriteria salah satunya adalah karyawan yang bekerja minimal satu tahun pada PT. Felda Indo Rubber, kemudian data kuesioner tersebut akan dilakukan uji validitas dan uji realibilitas terhadap instrument (kuesioner) sebagai alat ukur penelitian.

## 2. Uji Validitas

### a. Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

Untuk melihat tingkat validitas kompensasi telah dilakukan pengisian kuesioner oleh 200 responden sebagai uji coba dengan menjawab 13 item pernyataan. Ke-13 pernyataan tersebut dijadikan sebagai indikator kompensasi yang terdiri dari 4 dimensi yaitu: gaji, tunjangan, insentif atau bonus, dan fasilitas. Perhitungan uji validitas ini menggunakan bantuan SPSS dan hasil uji validitas dari 13 item pernyataan untuk variabel kompensasi pada Tabel 4.5 dibawah ini.

**Tabel: 4.5**

### Uji validitas untuk Variabel Kompensasi (X1)

Pernyataan	Ci-Tc	r-tabel	Keterangan
Item 1	0.493	0.1388	Valid
Item 2	0.500	0.1388	Valid
Item 3	0.498	0.1388	Valid
Item 4	0.468	0.1388	Valid
Item 5	0.446	0.1388	Valid
Item 6	0.449	0.1388	Valid
Item 7	0.589	0.1388	Valid

Item 8	0.600	0.1388	Valid
Item 9	0.560	0.1388	Valid
Item 10	0.615	0.1388	Valid
Item 11	0.495	0.1388	Valid
Item 12	0.386	0.1388	Valid
Item 13	0.369	0.1388	Valid

Sumber: hasil olah data penelitian, 2019

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa secara keseluruhan item pernyataan pada variabel kompensasi menunjukkan valid dengan  $r$ -hitung  $>$  dari  $r$ -tabel yaitu 0.1388 pada taraf nyata 0.05, dengan ini bahwa indikator pernyataan bisa digunakan sebagai alat ukur pada variabel kompensasi dan indikator tersebut merupakan item pernyataan yang valid dalam penelitian ini.

#### **b. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

Untuk melihat tingkat validitas lingkungan kerja telah dilakukan pengisian kuesioner oleh 200 responden sebagai uji coba dengan menjawab 11 item pernyataan. Ke-11 pernyataan tersebut dijadikan sebagai indikator lingkungan kerja yang terdiri dari 3 dimensi yaitu: suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja, Perhitungan uji validitas ini menggunakan bantuan SPSS dan hasil uji validitas dari 11 item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja pada Tabel 4.7 dibawah.

**Tabel 4.6**

#### **Uji Validitas untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

Pernyataan	Ci-Tc	r-tabel	Keterangan
Item 1	0.491	0.1388	Valid
Item 2	0.718	0.1388	Valid
Item 3	0.612	0.1388	Valid
Item 4	0.596	0.1388	Valid
Item 5	0.637	0.1388	Valid
Item 6	0.649	0.1388	Valid
Item 7	0.589	0.1388	Valid

Item 8	0.533	0.1388	Valid
Item 9	0.549	0.1388	Valid
Item 10	0.426	0.1388	Valid
Item 11	0.657	0.1388	Valid

Sumber: hasil olah data penelitian, 2019

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa seluruh item  $r$ -hitung  $>$  dari  $r$ -tabel yaitu 0.1388 pada taraf nyata 0.05, dengan ini bahwa seluruh indikator pernyataan bisa digunakan sebagai alat ukur pada variabel lingkungan kerja dan indikator tersebut merupakan item pernyataan yang valid dalam penelitian ini.

### c. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Untuk melihat tingkat validitas kinerja telah dilakukan pengisian kuesioner oleh 200 responden sebagai uji coba dengan menjawab 12 item pernyataan. Ke-12 pernyataan tersebut dijadikan sebagai indikator kinerja karyawan yang terdiri dari dimensi 4 yaitu : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan kemampuan bekerja sama. Perhitungan uji validitas ini menggunakan bantuan SPSS dan hasil uji validitas dari 12 item pernyataan untuk variabel kinerja pada Tabel 4.7 dibawah.

**Tabel 4.7**

#### **Uji Validitas untuk Variabel kinerja (Y)**

Pernyataan	Ci-Tc	r-tabel	Keterangan
Item 1	0.494	0.1388	Valid
Item 2	0.638	0.1388	Valid
Item 3	0.555	0.1388	Valid
Item 4	0.532	0.1388	Valid
Item 5	0.659	0.1388	Valid
Item 6	0.694	0.1388	Valid
Item 7	0.714	0.1388	Valid
Item 8	0.625	0.1388	Valid
Item 9	0.808	0.1388	Valid
Item 10	0.498	0.1388	Valid
Item 11	0.710	0.1388	Valid

Item 12	0.518	0.1388	Valid
---------	-------	--------	-------

Sumber: hasil olah data penelitian, 2019

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa secara keseluruhan item variabel kinerja sudah valid dengan  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel yaitu 0.1388 pada taraf nyata 0.05, dengan bahwa seluruh indikator pernyataan bisa digunakan sebagai alat ukur pada variabel kinerja.

#### d. Uji Validitas Variabel Intevening Motivasi (Z)

Untuk melihat tingkat validitas motivasi telah dilakukan pengisian kuesioner oleh 200 responden sebagai uji coba dengan menjawab 12 item pernyataan. Ke-12 pernyataan tersebut dijadikan sebagai indikator motivasi yang terdiri dari 4 dimensi yaitu : dorongan mencapai tujuan, semangat kerja inisiatif dan kreatifitas, dan rasa tanggung jawab. Perhitungan uji validitas ini menggunakan bantuan SPSS dan hasil uji validitas dari 12 item pernyataan untuk variabel motivasi pada Tabel 4.9 dibawah.

**Tabel 4.8**

#### Uji validitas untuk Variabel Motivasi (Z)

Pernyataan	Ci-Tc	r-tabel	Keterangan
Item 1	0.536	0.1388	Valid
Item 2	0.593	0.1388	Valid
Item 3	0.509	0.1388	Valid
Item 4	0.654	0.1388	Valid
Item 5	0.437	0.1388	Valid
Item 6	0.460	0.1388	Valid
Item 7	0.582	0.1388	Valid
Item 8	0.597	0.1388	Valid
Item 9	0.464	0.1388	Valid
Item 10	0.569	0.1388	Valid
Item 11	0.638	0.1388	Valid
Item 12	0.428	0.1388	Valid

Sumber: hasil olah data penelitian, 2019

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa seluruh item  $r$ -hitung  $>$  dari  $r$ -tabel yaitu 0.1388 pada taraf nyata 0.05, dengan ini bahwa seluruh indikator pernyataan bisa digunakan sebagai alat ukur pada variabel motivasi dan indikator tersebut merupakan item pernyataan yang valid dalam penelitian ini.

### 3. Uji Realibilitas

**Tabel 4.9**

**Tabel Uji Realibilitas dengan nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0.60**

Variabel	t hitung	t tabel	Keterangan
Kompensasi	0.750	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.808	0.60	Reliabel
Kinerja	0.856	0.60	Reliabel
Motivasi	0.777	0.60	Reliabel

Sumber: hasil olah data penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 pengujian realibilitas dapat dilakukan dengan menggunakan teknik statistik *cronbach's alpha* instrument dilakukan reliable apabila memiliki nilai  $\alpha > 0.60$ .<sup>140</sup> dalam perhitungan nilai realibilitas *cronbach's alpha* untuk variabel kompensasi dengan menggunakan SPSS 22 adalah 0.750 yakni dari 13 pernyataan yang dijadikan indikator pada variabel kompensasi (X1) telah reliabel, kemudian pada nilai *cronbach's alpha* lingkungan kerja sebesar 0.808 dari 11 item pernyataan telah reliabel, dalam hasil nilai *cronbach's alpha* kinerja sebesar 0.856 maka indikator ini dinyatakan baik (*reability*) dan variabel motivasi mempunyai nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.777 dan seluruh indikator pernyataan ini menjadi reliabel.

---

<sup>140</sup> Nunnally dalam Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang, 2011., hlm.24

## C. Uji Estimasi Parameter dan Pengujian Hipotesis

### 1. Analisis *Confirmatory Factor Analysis* (CFA)

Pengukur model (*Measurement Model*) untuk menguji validitas dan reliabilitas. Untuk menguji validitas indikator dari variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat nilai muatan faktor standar dari masing-masing indikator. Indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai muatan faktor standar lebih dari 0.50. Tingkat reliabilitas yang diterima apabila nilai *Construct Reliability*  $\geq 0,70$  meskipun nilai tersebut bukanlah harga “mati”.<sup>141</sup>

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum \text{Standard Loading})^2}{(\sum \text{Standard Loading})^2 + \sum \epsilon_j}$$

Keterangan:

*Standard Loading* diperoleh dari (*Standardized Regression Weight Estimate*) yang didapat dari perhitungan AMOS 22 sedangkan jumlah kesalahan pengukuran diperoleh dari :

$$\sum \epsilon_j = \sum (1 - \text{Standard Loading}^2)$$

#### a. Analisis *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) Eksogen

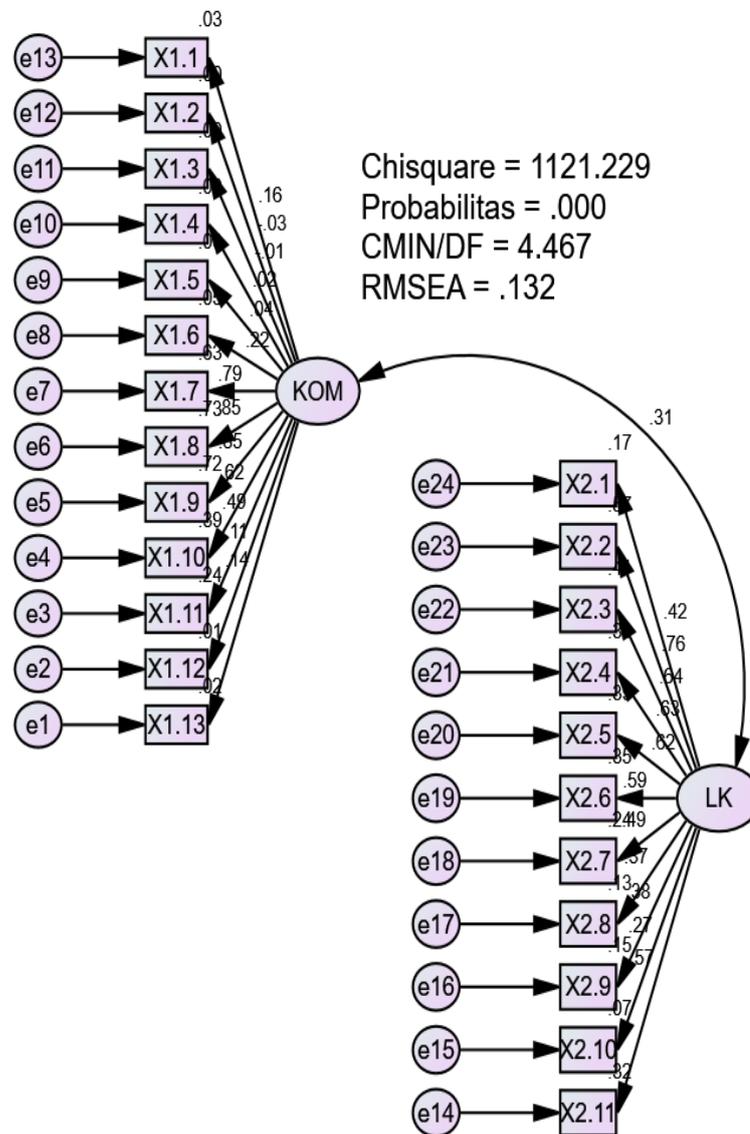
Analisis selanjutnya adalah *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) yaitu menggambarkan hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikator atau *measurement model* dengan tujuan untuk mengetahui apakah indikator-indikator yang tersedia dapat menjelaskan sebuah variabel konstruk,<sup>142</sup> Dari gambar dan tabel berikut:

---

<sup>141</sup> Ferdinand dalam Mariam Rani, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening*. Tesis, Universitas Diponegoro: Semarang, 2009, hlm.51

<sup>142</sup> Santoso S, *Analisa SEM Menggunakan AMOS*, (Jakarta, PT Elex Media Komputindo, 2012), hlm:10

**Gambar 4.1 Model\_1 Konstruk Eksogen**



Tabel 4.10

## Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk\_1 Variabel Eksogen

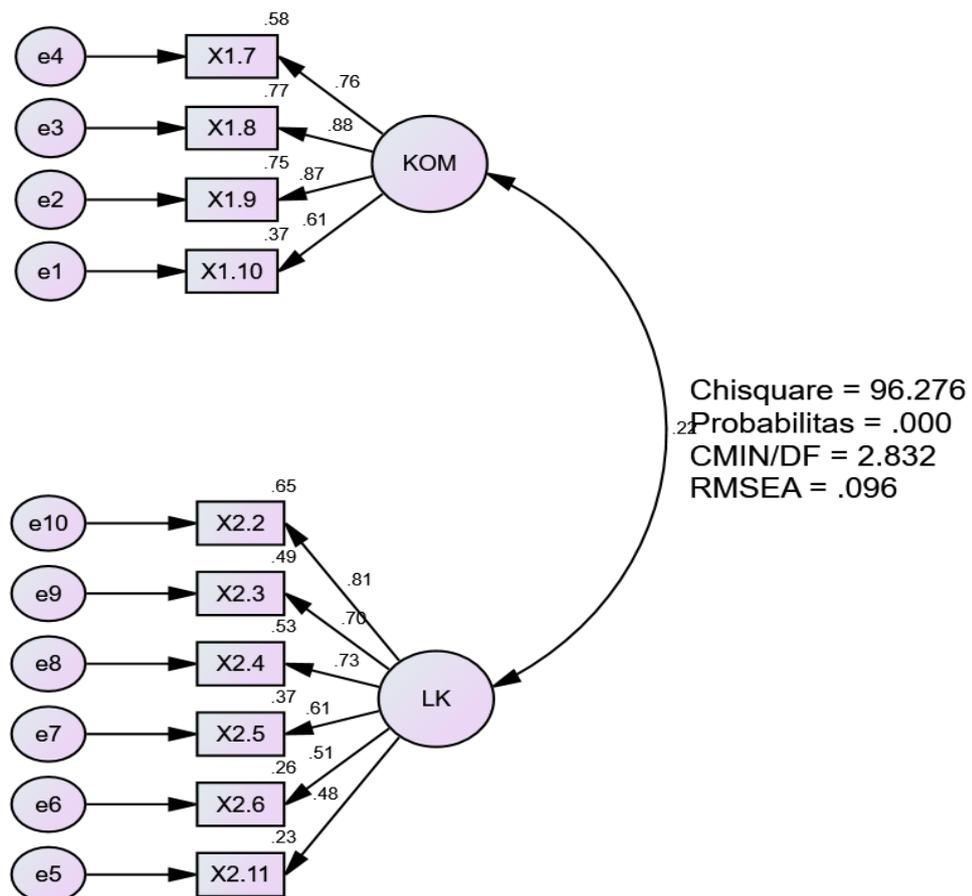
Variabel	Indikator	<i>Standardized Loading</i>	<i>Measurement Error</i>	CR	AVE
Kompensasi	X1.1	0.161	0.974	0.640	0.437
	X1.2	-0.035	0.998		
	X1.3	-0.009	0.999		
	X1.4	0.024	0.999		
	X1.5	0.040	0.998		
	X1.6	0.222	0.950		
	X1.7	0.793	0.371		
	X1.8	0.853	0.272		
	X1.9	0.850	0.278		
	X1.10	0.623	0.611		
	X1.11	0.486	0.764		
	X.12	0.110	0.988		
	X.13	0.141	0.980		
Lingkungan kerja	X2.1	0.416	0.827	0.808	0.567
	X2.2	0.756	0.428		
	X2.3	0.641	0.589		
	X2.4	0.628	0.606		
	X2.5	0.624	0.611		
	X2.6	0.591	0.651		
	X2.7	0.485	0.765		
	X2.8	0.367	0.865		
	X2.9	0.383	0.853		
	X2.10	0.269	0.928		
	X2.11	0.565	0.681		

Sumber: hasil olah data penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 diatas bahwa konstruk eksogen yang terbentuk masih terdapat nilai *Standardized loading* yang kurang dari 0.50, yaitu indikator X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6, X1.11, X1.12, X1.13, X2.1, X2.7, X2.8, X2.9, dan X2.10 sehingga indikator-indikator tersebut tidak valid dan harus dikeluarkan dalam analisis selanjutnya, sedangkan nilai *Construct*

Reliability (CR) menunjukkan bahwa dari sebagian konstruk eksogen dibawah 0.70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dan variabel penelitian belum memiliki reliabilitas yang baik dan ada indikator yang tidak valid sehingga perlu diperbaiki dengan mengeluarkan indikator yang tidak valid sebagai berikut:

**Gambar 4.2 Model\_2 Konstruk Eksogen**



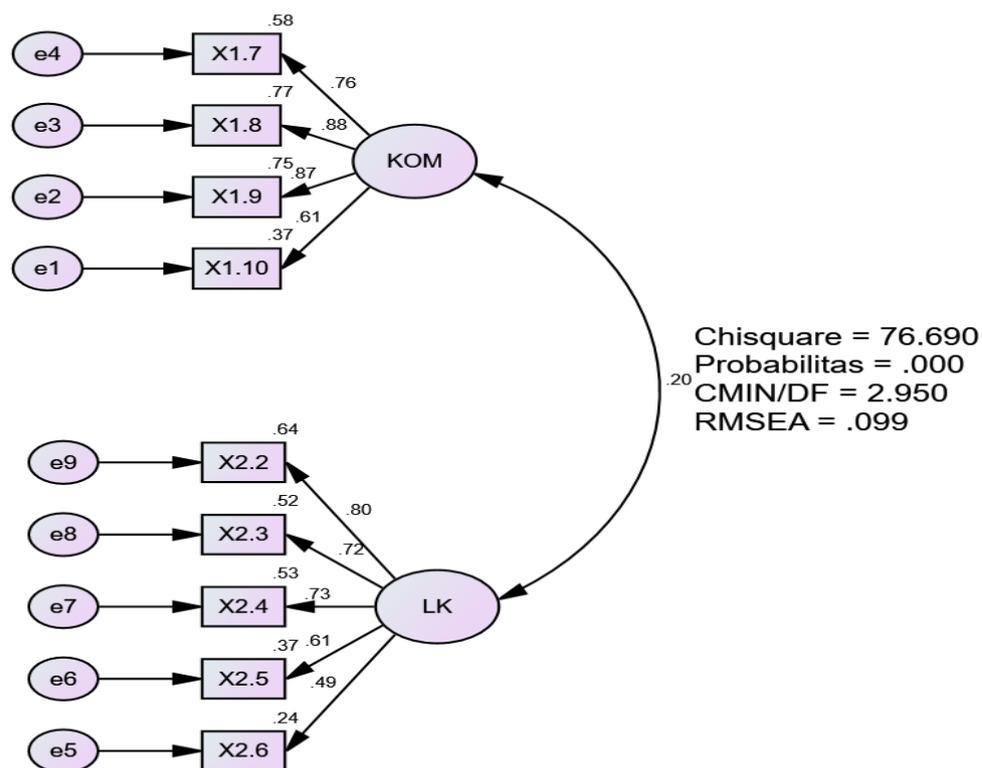
**Tabel 4.11****Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk\_2 Variabel Eksogen**

Variabel	Indikator	<i>Standardized Loading</i>	<i>Measurement Error</i>	CR	AVE
Kompensasi	X1.7	0.765	0.415	0.864	0.799
	X1.8	0.875	0.235		
	X1.9	0.866	0.250		
	X1.10	0.608	0.630		
Lingkungan Kerja	X2.2	0.807	0.349	0.809	0.650
	X2.3	0.700	0.510		
	X2.4	0.729	0.469		
	X2.5	0.610	0.628		
	X2.6	0.514	0.736		
	X2.11	0.477	0.772		

Sumber: hasil olah data penelitian, 2019

Berdasarkan Gambar 4.2 dan Tabel 4.11 diatas bahwa konstruk eksogen yang terbentuk masih terdapat nilai standar loading yang kurang dari 0.50 sehingga indikator-indikator tersebut tidak valid dan harus dikeluarkan dalam analisis selanjutnya. Sedangkan nilai *Construct Reliability* (CR) menunjukkan bahwa dari nilai keseluruhan konstruk eksogen diatas 0.70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dan variabel penelitian memiliki reliabilitas yang baik, namun ada indikator yang tidak valid sehingga perlu diperbaiki dengan mengeluarkan indikator yang tidak valid dalam analisis berikut.

Gambar 4.3 Model\_3 Konstruk Eksogen



Tabel 4.12

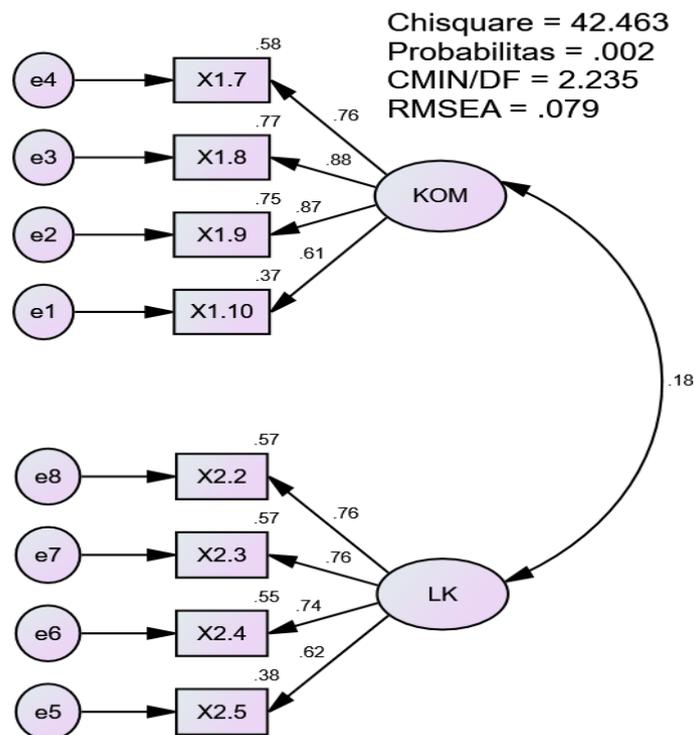
## Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk\_3 Variabel Eksogen

Variabel	Indikator	<i>Standardized Loading</i>	<i>Measurement Error</i>	CR	AVE
Kompensasi	X1.7	0.764	0.416	0.863	0.799
	X1.8	0.876	0.233		
	X1.9	0.866	0.250		
	X1.10	0.608	0.633		
Lingkungan Kerja	X2.2	0.800	0.360	0.807	0.665
	X2.3	0.721	0.480		
	X2.4	0.731	0.466		
	X2.5	0.611	0.427		
	X2.6	0.493	0.757		

Sumber: hasil olah data penelitian, 2019

Berdasarkan Gambar 4.3 dan Tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa indikator yang memiliki nilai muatan standar loading kurang dari 0.50 pada variabel lingkungan kerja dengan indikator X2.6. Maka pada penelitian selanjutnya harus dikeluarkan. Sedangkan nilai *Construct Reliability (CR)* menunjukkan bahwa dari seluruh konstruk eksogen diatas 0.70, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan indikator dan variabel penelitian full model memiliki reliabilitas yang baik, namun masih ada indikator yang belum valid harus dikeluarkan dalam permodel konstruk eksogen selanjutnya.

**Gambar 4.4 Model\_4 Konstruk Eksogen**



**Tabel 4.13****Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk\_4 Variabel Eksogen**

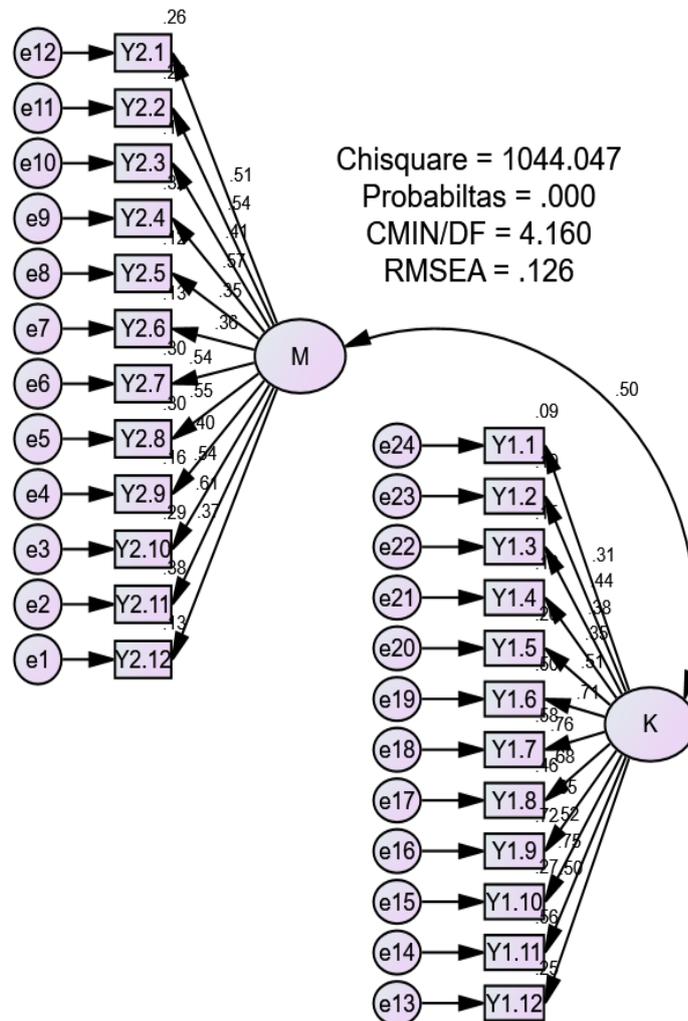
Variabel	Indikator	<i>Standardized Loading</i>	<i>Measurement Error</i>	CR	AVE
Kompensasi	X1.7	0.763	0.418	0.864	0.799
	X1.8	0.876	0.233		
	X1.9	0.867	0.248		
	X1.10	0.608	0.630		
Lingkungan Kerja	X2.2	0.757	0.427	0.811	0.693
	X2.3	0.758	0.425		
	X2.4	0.744	0.446		
	X2.5	0.617	0.619		

Sumber: hasil olah data penelitian, 2019

Berdasarkan Gambar 4.4 dan Tabel 4.13 diatas mengindikasikan bahwa pada model 4 konstruk eksogen sudah tidak terdapat nilai muatan faktor loading yang kurang dari 0.50, dan nilai *Construct Reliability (CR)* menunjukkan bahwa dari seluruh konstruk eksogen diatas 0.70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dan variabel penelitian telah reliabilitas dan validitas yang baik.

**b. Analisis Confirmatory Factor Analysis (CFA) Endogen**

**Gambar 4.5 Model\_1 Konstruk Endogen**



Berdasarkan gambar 4.5 diatas, diperoleh hasil perhitungan validitas dan reliabilitas dengan *Construct Reliability (CR)* dari analisis variabel endogen yang dapat dilihat seperti pada Tabel 4.14 sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk\_1 Variabel Endogen**

Variabel	Indikator	<i>Standardized Loading</i>	<i>Measurement Error</i>	CR	AVE
Kinerja	Y1.1	0.306	0.906	0.853	0.688
	Y1.2	0.440	0.806		
	Y1.3	0.383	0.853		
	Y1.4	0.353	0.875		
	Y1.5	0.515	0.735		
	Y1.6	0.706	0.502		
	Y1.7	0.760	0.422		
	Y1.8	0.678	0.540		
	Y1.9	0.848	0.281		
	Y1.10	0.519	0.731		
	Y1.11	0.751	0.436		
	Y1.12	0.499	0.751		
Motivasi	Y2.1	0.513	0.737	0.782	0.468
	Y2.2	0.539	0.709		
	Y2.3	0.405	0.836		
	Y2.4	0.565	0.681		
	Y2.5	0.348	0.879		
	Y2.6	0.362	0.869		
	Y2.7	0.543	0.705		
	Y2.8	0.545	0.703		
	Y2.9	0.396	0.843		
	Y2.10	0.538	0.711		
	Y2.11	0.614	0.623		
	Y2.12	0.366	0.867		

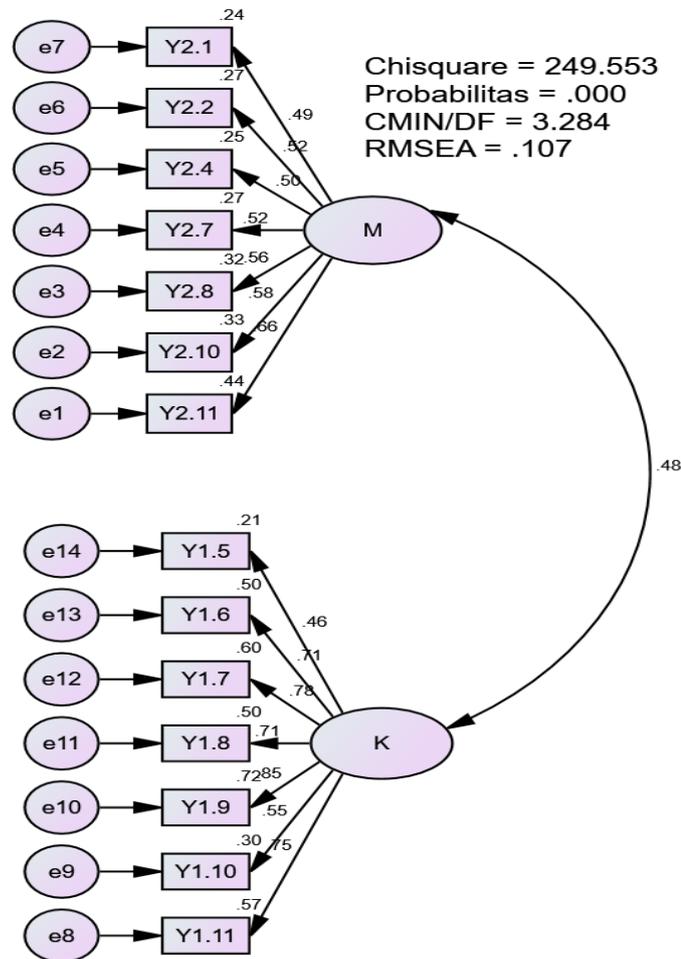
Sumber: hasil olah data penelitian, 2019

Berdasarkan Tabel 4.14 variabel kinerja menunjukkan indikator Y1.1, Y1.2, Y1.3, Y1.4 dan Y1.12, memiliki nilai (*standardized loading*) kurang dari 0.50 artinya indikator-indikator tersebut belum valid dan harus dikeluarkan dari analisis, Indikator yang mempunyai nilai (*standardized loading*) lebih dari 0.50. Adalah Y1.5, Y1.6, Y1.7, Y1.8, Y1.9 Y1.10 dan Y1.11, artinya indikator tersebut sudah valid, nilai *Construt Reliabilitas (CR)* dari variabel kinerja sebesar 0.853 (lebih besar dari 0.70) dengan demikian indikator variabel kinerja reliabel.

Indikator dari variabel motivasi menunjukkan beberapa indikator memiliki nilai faktor muatan standar (*standardized loading*) yang lebih dari 0.50 adalah indikator Y2.1, Y2.2, Y2.4, Y2.7, Y2.8, Y2.10 dan Y2.11 maka indikator tersebut sudah valid. Indikator yang mempunyai nilai faktor muatan standar (*standardized loading*) yang kurang dari 0.50 adalah indikator Y1.3, Y1.5, Y1.6, Y1.9 dan Y1.12 dengan ini indikator tersebut belum valid dan harus dikeluarkan dalam penelitian selanjutnya. Nilai *Construct Reliability (CR)* variabel motivasi menunjukkan nilai sebesar 0.782 (lebih dari 0.70).

Dengan demikian bahwa seluruh indikator yang belum valid dalam full model akan diperbaiki dengan mengeluarkan indikator yang tidak valid diperoleh model\_2 konstruk endogen sebagai berikut:

Gambar 4.6 Model\_2 Konstruk Endogen



Tabel 4.15

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk\_2 Variabel Endogen

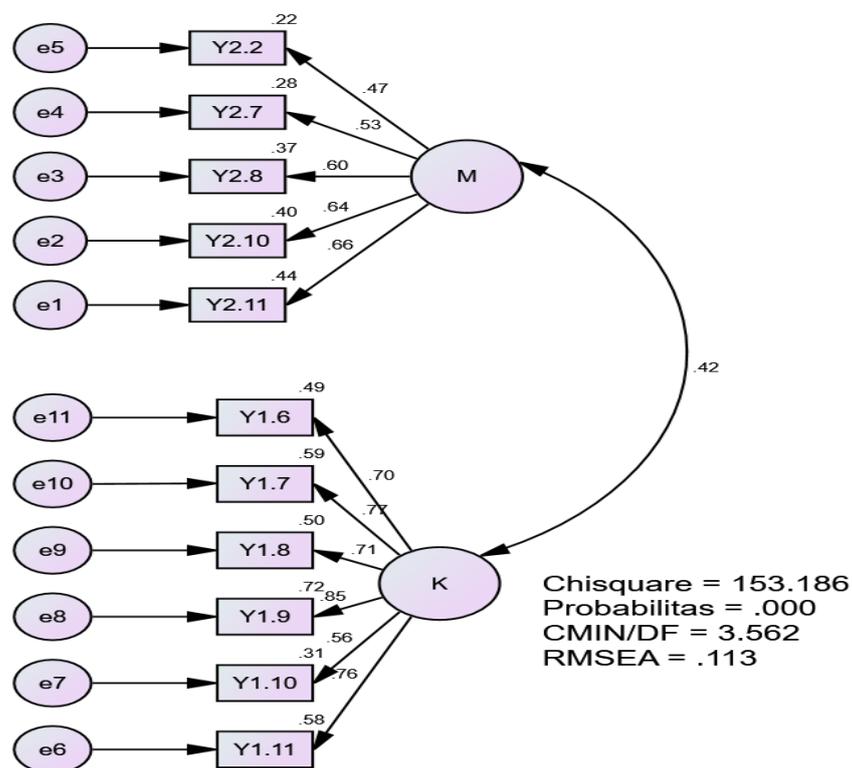
Variabel	Indikator	Standardized Loading	Measurement Error	CR	AVE
Kinerja	Y1.5	0.457	0.791	0.865	0.763
	Y1.6	0.711	0.494		
	Y1.7	0.777	0.396		
	Y1.8	0.708	0.499		
	Y1.9	0.846	0.284		
	Y1.10	0.549	0.699		
	Y1.11	0.752	0.434		

Motivasi	Y2.1	0.488	0.762	0.650	0.479
	Y2.2	0.520	0.729		
	Y2.4	0.498	0.752		
	Y2.7	0.521	0.729		
	Y2.8	0.565	0.681		
	Y2.10	0.577	0.668		
	Y2.11	0.661	0.563		

Sumber: hasil olah data penelitian, 2019

Berdasarkan Gambar 4.6 dan tabel 4.15 bahwa pada variabel kinerja dan motivasi masih terdapat nilai *Standardized loading* yang kurang dari 0.50, yaitu indikator X1.5, X2.1 dan X2.4, artinya indikator-indikator tersebut tidak valid dan harus dikeluarkan dalam analisis selanjutnya, sedangkan nilai *Construct Reliability (CR)* variabel kinerja adalah 0.865 sedangkan nilai *Construct Reliability (CR)* variabel motivasi menunjukkan nilai 0.650 (lebih dari 0.70). Dengan demikian bahwa variabel kinerja dan motivasi reliabel namun terdapat beberapa indikator yang belum valid dan harus dikeluarkan dalam analisis berikut, model\_3 konstruk endogen:

Gambar 4.7 Model\_3 Konstruk Endogen



Tabel 4.16

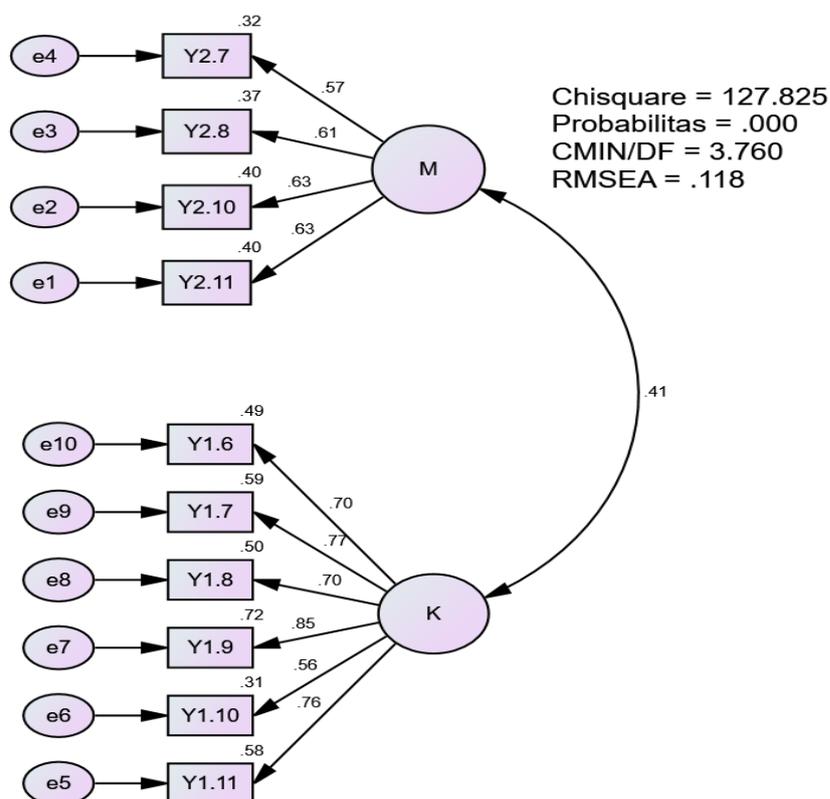
## Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk\_3 Variabel Endogen

Variabel	Indikator	Standardized Loading	Measurement Error	CR	AVE
Kinerja	Y1.6	0.698	0.513	0.870	0.784
	Y1.7	0.768	0.410		
	Y1.8	0.705	0.503		
	Y1.9	0.851	0.276		
	Y1.10	0.557	0.689		
	Y1.11	0.763	0.418		
Motivasi	Y2.2	0.471	0.778	0.718	0.469
	Y2.7	0.527	0.722		
	Y2.8	0.605	0.680		
	Y2.10	0.636	0.596		
	Y2.11	0.660	0.564		

Sumber: hasil olah data penelitian, 2019

Berdasarkan Gambar 4.7 dan Tabel 4.16 diatas mengindikasikan bahwa pada model 3 konstruk endogen terdapat nilai muatan faktor loading yang kurang dari 0.50 yaitu X2.2, sehingga indikator tersebut tidak valid dan harus dikeluarkan dari analisis selanjutnya. Sedangkan nilai *Construct Reliability (CR)* menunjukkan bahwa dari keseluruhan konstruk endogen diatas 0.70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja dan motivasi belum valid dan terdapat terdapat indikator yang belum valid dan harus dikeluarkan dalam analisis berikut, Model\_4 Konstruk Endogen.

**Gambar 4.8 Model\_4 Konstruk Endogen**



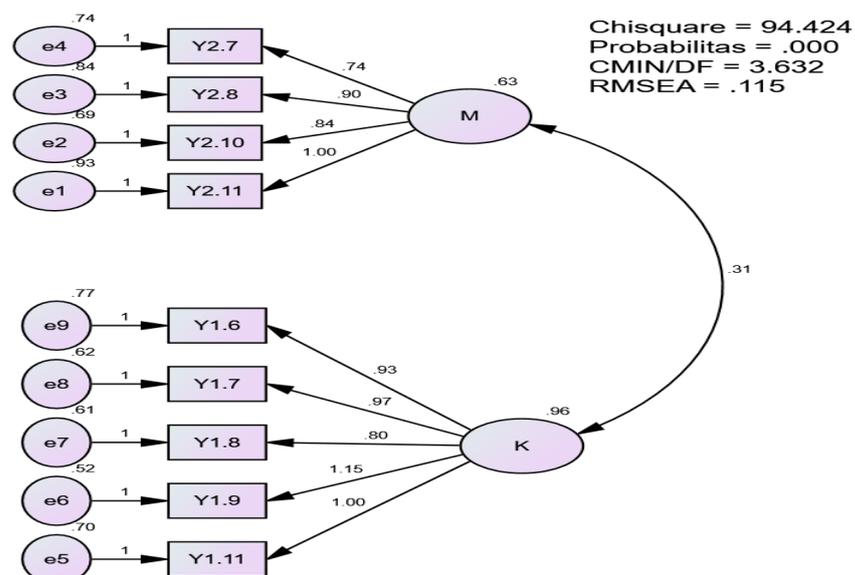
**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk\_4 Variabel Endogen**

Variabel	Indikator	<i>Standardized Loading</i>	<i>Measurement Error</i>	CR	AVE
Kinerja	Y1.6	0.700	0.510	0.870	0.784
	Y1.7	0.769	0.409		
	Y1.8	0.705	0.503		
	Y1.9	0.850	0.278		
	Y1.10	0.557	0.690		
	Y1.11	0.763	0.418		
Motivasi	Y2.7	0.630	0.675	0.705	0.473
	Y2.8	0.612	0.624		
	Y2.10	0.635	0.597		
	Y2.11	0.630	0.603		

Sumber: hasil olah data penelitian, 2019

Berdasarkan Gambar 4.8 dan Tabel 4.17 diatas menunjukkan bahwa pada model 4 konstruk endogen sudah tidak terdapat nilai muatan faktor loading yang kurang dari 0.50, dan nilai *Construct Reliability (CR)* menunjukkan bahwa dari seluruh konstruk endogen diatas 0.70, namun masih terdapat nilai *Average Variance Extracted (AVE)* yang kurang dari 0.50 sehingga perlu diperbaiki dengan mengeluarkan nilai muatan faktor loading yang paling kecil sebagai berikut:

**Gambar 4.9 Model\_5 Konstruk Endogen**



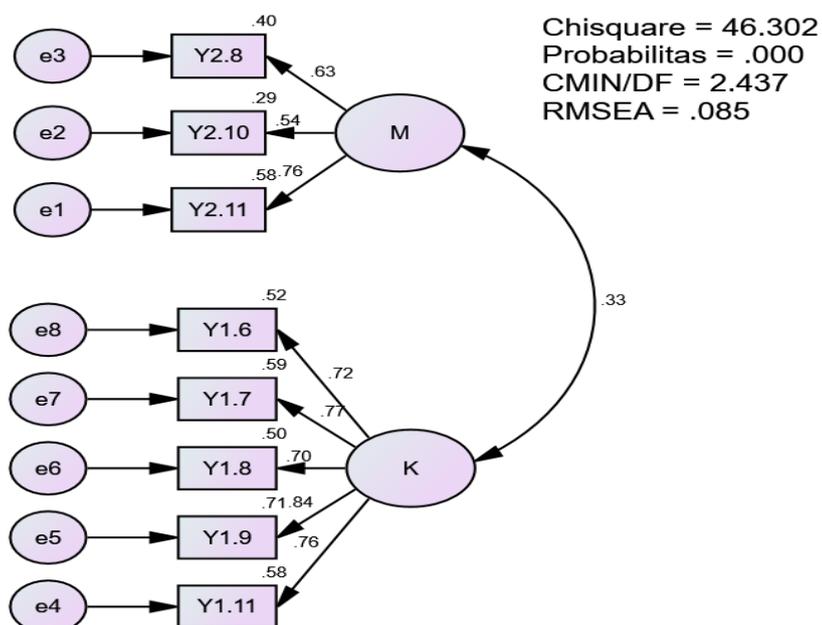
**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk\_5 Variabel Endogen**

Variabel	Indikator	<i>Standardized Loading</i>	<i>Measurement Error</i>	CR	AVE
Kinerja	Y1.6	0.718	0.484	0.872	0.799
	Y1.7	0.770	0.407		
	Y1.8	0.708	0.499		
	Y1.9	0.840	0.294		
	Y1.11	0.759	0.424		
Motivasi	Y2.7	0.565	0.681	0.705	0.474
	Y2.8	0.616	0.621		
	Y2.10	0.628	0.606		
	Y2.11	0.638	0.593		

Sumber: hasil olah data penelitian, 2019

Berdasarkan Gambar 4.9 dan Tabel 4.18 diatas mengindikasikan bahwa pada model 5 konstruk endogen sudah tidak terdapat nilai muatan faktor loading yang kurang dari 0.50, dan nilai *Construct Reliability (CR)* menunjukkan bahwa dari seluruh konstruk endogen diatas 0.70, namun masih terdapat nilai *Average Variance Extracted (AVE)* yang kurang dari 0.50, sehingga perlu diperbaiki dengan mengeluarkan nilai muatan faktor loading yang paling kecil sebagai berikut:

**Gambar 4.10 Model\_6 Konstruk Endogen**



Tabel 4.19

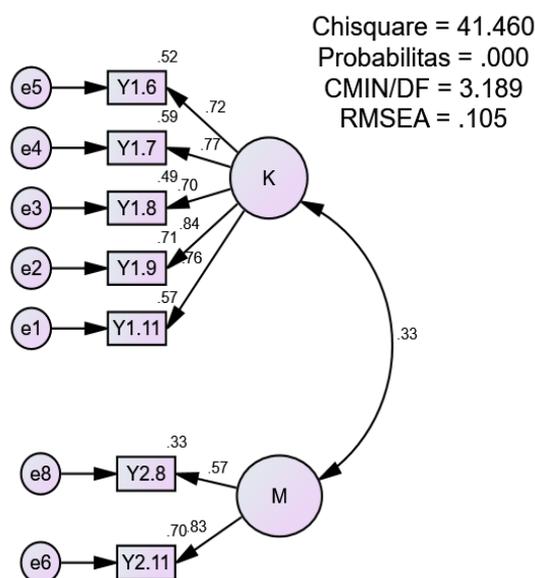
## Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk\_6 Variabel Endogen

Variabel	Indikator	Standardized Loading	Measurement Error	CR	AVE
Kinerja	Y1.6	0.719	0.483	0.872	0.798
	Y1.7	0.768	0.410		
	Y1.8	0.704	0.504		
	Y1.9	0.842	0.291		
	Y1.11	0.760	0.422		
Motivasi	Y2.8	0.630	0.603	0.681	0.477
	Y2.10	0.537	0.711		
	Y2.11	0.760	0.422		

Sumber: hasil olah data penelitian, 2019

Berdasarkan Gambar 4.10 dan Tabel 4.19 diatas menunjukkan bahwa pada model 6 konstruk endogen sudah tidak terdapat nilai muatan faktor loading yang kurang dari 0.50, dan nilai *Construct Reliability (CR)* menunjukkan bahwa dari seluruh konstruk endogen diatas 0.70, namun masih terdapat nilai *Average Variance Extracted (AVE)* yang kurang dari 0.50, sehingga perlu diperbaiki dengan mengeluarkan nilai muatan faktor loading yang paling kecil sebagai berikut:

Gambar 4.11 Model\_7 Konstruk Endogen



**Tabel 4.20****Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk\_7 Variabel Endogen**

Variabel	Indikator	<i>Standardized Loading</i>	<i>Measurement Error</i>	CR	AVE
Kinerja	Y1.6	0.722	0.479	0.872	0.798
	Y1.7	0.770	0.407		
	Y1.8	0.704	0.504		
	Y1.9	0.841	0.293		
	Y1.11	0.757	0.427		
Motivasi	Y2.8	0.570	0.675	0.668	0.515
	Y2.11	0.834	0.304		

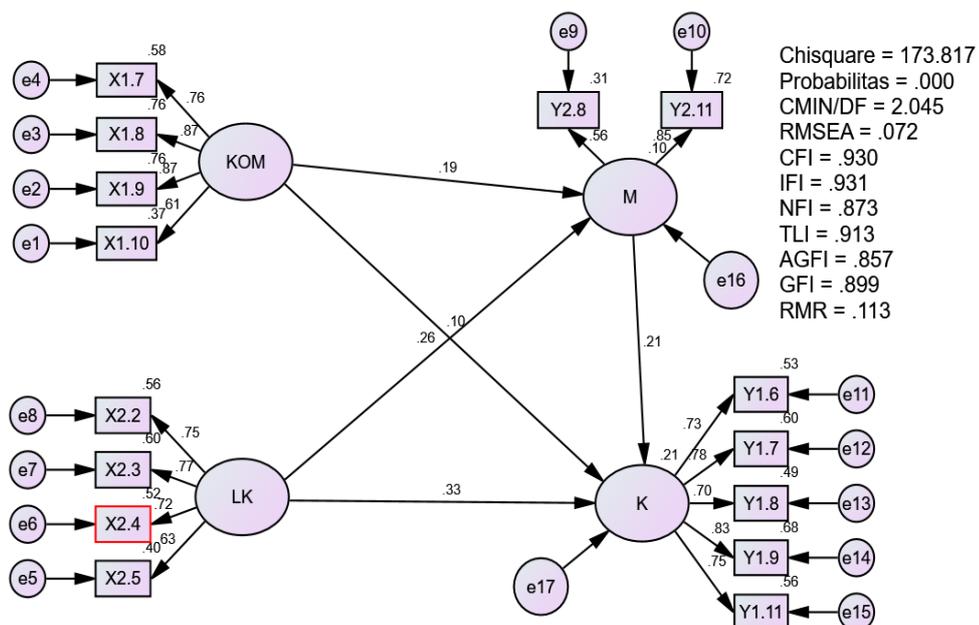
Sumber: hasil olah data penelitian, 2019

Berdasarkan Gambar 4.11 dan Tabel 4.20 diatas mengindikasikan bahwa pada model 7 konstruk endogen sudah tidak terdapat nilai muatan faktor loading yang kurang dari 0.50, dan nilai *Construct Reliability (CR)* menunjukkan bahwa dari seluruh konstruk endogen diatas 0.70, dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* menunjukkan nilai diatas 0.50 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja dan motivasi telah reliabel dan validitas yang baik.

## **2. Analisis Structural Equation Modelling (SEM)**

Analisis selanjutnya adalah analisis *Structural Equation Modelling (SEM)* dengan menggunakan indikator-indikator yang valid dalam tahap awal pengolahan melakukan uji asumsi SEM dan uji *goodness of fit model* dilakukan dengan memperhatikan hasil perhitungan dengan *software AMOS 22*. Adapun pengujian dilakukan dibawah ini:

Gambar 4.12 Model SEM Tahap Awal



Tabel 4.21

Hasil Pengujian Goodness Of Fit Tahap Awal

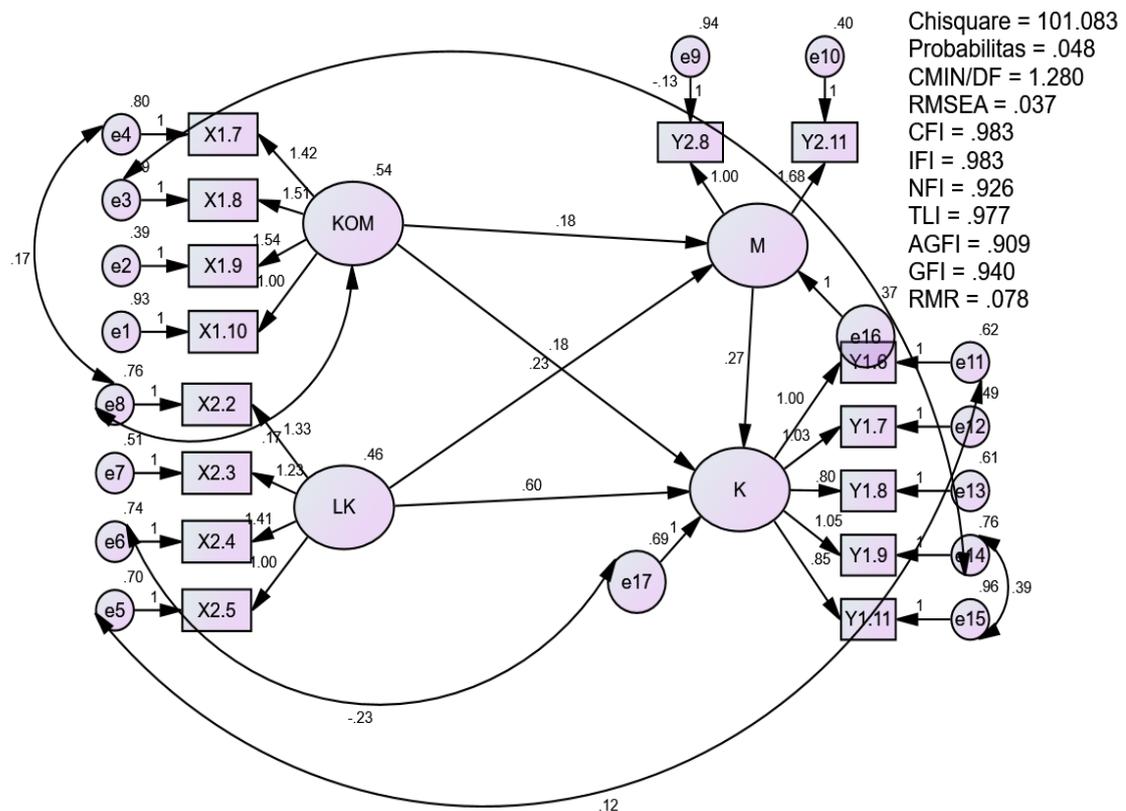
<i>Goodness Of Fit Index</i>	Nilai	Cut-off Value	Keterangan
<i>Chi-Square</i>	173.817	< $\alpha$ .df	<i>Good Fit</i>
<i>Probability</i>	.000	>0.05	
RMSEA	0.072	$\leq 0.08$	<i>Good Fit</i>
CFI	0.930	$\geq 0.90$	<i>Good Fit</i>
IFI	0.931	$\geq 0.90$	<i>Good Fit</i>
NFI	0.873	$\geq 0.90$	<i>Marginal Fit</i>
TLI	0.913	$\geq 0.90$	<i>Good Fit</i>
AGFI	0.857	$\geq 0.90$	<i>Marginal Fit</i>

RMR	0.113	$\leq 0,05$	Kurang baik
GFI	0.899	$\geq 0.90$	<i>Marginal Fit</i>

Sumber: hasil olah data penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 4.21 dan gambar 4.12 diketahui bahwa kriteria-kriteria dalam uji *goodness of fit* untuk tahap awal masih belum memenuhi kriteria yang dianjurkan. Uji *goodness of fit* yang belum memenuhi kriteria harus dianalisis kembali, oleh sebab itu maka diperlukan proses modifikasi untuk memperbaiki model dan modifikasi ini dilakukan berdasarkan *modifications indices* yang dikeluarkan AMOS 22.

**Gambar 4.13 SEM Setelah Modifikasi**



**Tabel 4.22**  
**Hasil Pengujian Goodness Of Fit Tahap Akhir**

<i>Goodness Of Fit Index</i>	Nilai	Cut-off Value	Keterangan
<i>Chi-Square</i>	101.083	$< \alpha.df$	<i>Good Fit</i>
<i>Probability</i>	.048	$>0.05$	
RMSEA	0.037	$\leq 0.08$	<i>Good Fit</i>
CFI	0.983	$\geq 0.90$	<i>Good Fit</i>
IFI	0.983	$\geq 0.90$	<i>Good Fit</i>
NFI	0.926	$\geq 0.90$	<i>Good Fit</i>
TLI	0.977	$\geq 0.90$	<i>Good Fit</i>
AGFI	0.909	$\geq 0.90$	<i>Good Fit</i>
RMR	0.078	$\leq 0,05$	<i>Marginal Fit</i>
GFI	0.940	$\geq 0.90$	<i>Good Fit</i>

Sumber: hasil olah data penelitian, 2019

Berdasarkan Gambar 4.13 dan Tabel 4.22 terlihat bahwa hasil uji *goodness of fit* pada *structural model* setelah modifikasi lebih baik dari pada hasil uji *goodness of fit* pada (*Structural Equation Modeling*) SEM tahap awal. Dengan ini untuk melakukan pengujian hipotesis menggunakan model setelah modifikasi.

## D. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

### 1. Hasil Penelitian

#### a. Analisis pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen

Analisis ini diperlukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen secara menyeluruh. Analisis ini juga dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Besarnya pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel endogen secara keseluruhan tampak pada tabel 4.23 sebagai berikut:

**Tabel 4.23**  
**Standardized Total Effects**

	LK	KOM	M	K
M	.248	.207	.000	.000
K	.463	.171	.177	.000

Sumber: hasil olah data penelitian, 2019

Dari tabel 4.23 menunjukkan secara menyeluruh pengaruh dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0.171, pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.463 dan pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0.177. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan. Sebagai tambahan pengaruh variabel kompensasi terhadap motivasi adalah sebesar 0.207 dan pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap motivasi sebesar 0.248. Selanjutnya pengaruh langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat dilihat pada tabel 4.24 berikut:

**Tabel 4.24**  
**Standardized Direct Effects**

	LK	KOM	M	K
M	.248	.207	.000	.000
K	.419	.135	.177	.000

Sumber: hasil olah data penelitian, 2019

Dari tabel 4.24 menunjukkan terdapat pengaruh langsung variabel kompensasi dan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan secara langsung adalah senilai 0.135, Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung adalah 0.419. Jadi, dapat disimpulkan bahwa secara langsung variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, berikut ini adalah tabel 4.25 yang menunjukkan hubungan tidak langsung antara variabel eksogen terhadap variabel endogennya.

**Tabel 4.25**  
**Standardized Indirect Effects**

	LK	KOM	M	K
M	.000	.000	.000	.000
K	.044	.037	.000	.000

Sumber: hasil olah data penelitian, 2019

Dari tabel 4.25 diatas dapat dilihat bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung adalah sebesar 0.037. Sedangkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung adalah sebesar 0.044. Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa secara tidak langsung variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja

karyawan dibandingkan dengan variabel kompensasi.

## b. Analisis uji hipotesis

**Tabel 4.26**  
**Regression Weight dan Standardized Regression Weight setelah Modifikasi**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
M <--- LK	.233	.106	2.196	.028	par_12
M <--- KOM	.180	.089	2.013	.044	par_16
K <--- LK	.600	.134	4.469	***	par_13
K <--- M	.269	.134	2.014	.044	par_14
K <--- KOM	.179	.103	1.740	.082	par_15

Sumber: hasil olah data penelitian, 2019

Berdasarkan nilai *probabilitas* pengaruh kompensasi terhadap motivasi sebesar 0.044 kurang dari 0.05 ( $p < 0.05$ ), sehingga disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Berdasarkan hasil yang menduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi terbukti benar. Nilai *standar estimasi* sebesar 0.180 menunjukkan arah positif artinya semakin baik kompensasi, maka semakin meningkat motivasi karyawan.

Berdasarkan nilai *probabilitas* pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi sebesar 0.028 kurang dari 0.05 ( $p < 0.05$ ), sehingga disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Berdasarkan hasil yang menduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi terbukti benar. Nilai *standar estimasi* sebesar 0.233 menunjukkan arah positif artinya semakin baik lingkungan kerja, maka semakin baik meningkat motivasi karyawan.

Berdasarkan nilai *probabilitas* pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebesar 0.082 lebih dari 0.05 ( $p > 0.05$ ), sehingga disimpulkan bahwa kompensasi

tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil yang menduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ditolak. Nilai *standar estimasi* sebesar 0.179 menunjukkan arah positif artinya kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja namun tidak signifikan.

Hasil analisis menunjukkan nilai *probabilitas* pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0.000 kurang dari 0.05 ( $p < 0.05$ ), sehingga disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil yang menduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja terbukti benar. Nilai *standar estimasi* sebesar 0.600 menunjukkan arah positif artinya semakin baik lingkungan kerja, maka semakin baik meningkat kinerja karyawan.

Nilai probabilitas pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar 0.044 lebih dari 0.05 ( $P < 0.05$ ), sehingga disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil yang menduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja diterima. Nilai standar estimasi sebesar 0.269 menunjukkan arah positif artinya semakin baik motivasi, maka kinerja karyawan semakin meningkat.

## **2. Pembahasan**

### **a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi**

H1: Kompensasi berpengaruh secara positif terhadap motivasi

Menurut Pandi Afandi, mengatakan salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah motivasi. Jika pemberian kompensasi cukup besar, manajer

akan lebih mudah memotivasi bawahannya.<sup>143</sup> Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya.<sup>144</sup>

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula motivasi karyawan. Sebaliknya apabila kompensasi rendah, maka motivasi karyawan juga rendah. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Prima Yulianti dan Widya Sarminda Utami (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Jadi, dari penjelasan secara teori dan hasil statistik dari penelitian diketahui bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi karyawan PT. Felda Indo Rubber Desa Modong Kecamatan Tanah Abang Kabupaten PALI. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan oleh PT. Felda Indo Rubber, maka motivasi yang dimiliki oleh karyawan semakin meningkat. Terbukti dari hasil analisis uji hipotesis nilai *probabilitas* sebesar 0.044 dengan taraf signifikansi 0.05.

---

<sup>143</sup> Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Zanafa Publishing, 2018), hlm. 191

<sup>144</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kesepuluh*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015), hlm. 84

## b. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Motivasi

H2: Lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap motivasi

Menurut Alex Nitisemito, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di emban kepadanya.<sup>145</sup> Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat merunkan kinerja karyawan.<sup>146</sup> Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik atau kondusif akan mampu meningkatkan motivasi dan gairah para pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik juga motivasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak baik akan menurunkan motivasi dan semangat karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Lanang Kanagad (2015) yang menyatakn bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Jadi, dari penjelasan secara teori dan hasil statistik dari penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi

---

<sup>145</sup>Alex Nitisemito, *Manajemen Personalialia, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 3*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2009), hlm. 183

<sup>146</sup>Desi Saputra Rafiie, Nasir Azis, Sofyan Idris, *Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat*, Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah, Vol 2, No 1, Januari 2018

karyawan PT. Felda Indo Rubber Desa Modong Kecamatan Tanah Abang Kabupaten PALI. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja PT. Felda Indo Rubber, maka motivasi bekerja yang dimiliki oleh karyawan semakin meningkat. Terbukti dari hasil analisis uji hipotesis nilai *probabilitas* sebesar 0.028 dengan taraf signifikansi 0.05.

### 3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

H3: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi dan kinerja karyawan.<sup>147</sup> Dengan pemberian kompensasi yang sesuai, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh adanya kenaikan kompensasi secara berkala karena yang terpenting bagi mereka bisa mendapatkan pekerjaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Nuraini Firmandari (2014) yang menunjukkan kompensasi yang diterima tidak berpengaruh pada kinerja. Hal ini dikarenakan karyawan bekerja bukan hanya untuk mencari kompensasi.

Jadi, dari penjelasan secara teori dan hasil statistik dari penelitian diketahui bahwa secara langsung kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh

---

<sup>147</sup> Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Zanafa Publishing, 2018), hlm. 192

adanya kenaikan kompensasi secara berkala karena yang terpenting bagi mereka bisa mendapatkan pekerjaan. Kompensasi untuk karyawan biasanya diberikan tiap bulan baik dalam bentuk kompensasi finansial maupun non-finansial. Kompensasi yang didapatkan oleh karyawan di luar gaji meliputi tunjangan hari raya, dan tunjangan jabatan. Meskipun tunjangan cukup banyak, tetapi kinerja karyawan PT. Felda Indo Rubber Desa Modong Kecamatan Tanah Abang Kabupaten PALI tidak berpengaruh karena karyawan sudah merasa bahwa kompensasi tersebut sudah menjadi hak yang memang sudah selayaknya mereka dapatkan. Terbukti dari hasil analisis uji hipotesis nilai *probabilitas* sebesar 0.083 dengan taraf signifikansi 0.05.

#### 4. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

H4: Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktifitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan dengan efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.<sup>148</sup>

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa Semakin

---

<sup>148</sup> *Ibid*, hlm. 65

baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan semakin baik juga. Sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak memadai akan menurunkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Lanang Kanagad (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jadi, dari penjelasan secara teori dan hasil statistik dari penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Felda Indo Rubber Desa Modong Kecamatan Tanah Abang Kabupaten PALI. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja PT. Felda Indo Rubber, maka dapat memberikan semangat karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Terbukti dari hasil analisis uji hipotesis nilai *probabilitas* sebesar 0.000 dengan taraf signifikansi 0.05.

#### 5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

H5: Motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan

David C. McClelland,<sup>149</sup> mengatakan bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Motif berprestasi adalah dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. pegawai akan memiliki prestasi tinggi apabila mampu mencapai kinerja secara maksimal. Pegawai harus memiliki motif berprestasi yang ditumbuhkan dari faktor dalam diri sendiri selain faktor dari luar. Hal ini karena faktor dari dalam diri sendiri akan membentuk kekuatan diri dan jika faktor dari luar lingkungan

---

<sup>149</sup> McClelland, *Human Motivation 1987 dalam Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2015), hlm. 68

kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Oleh karena itu, motif berprestasi memiliki manfaat yang penting untuk menciptakan situasi lingkungan kerja guna mencapai kinerja yang maksimal.

Hasil penelitian menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti bahwa meningkatnya motivasi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nimade Nurcahyani dan Dwi Adyani (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Jadi, dari penjelasan secara teori dan hasil statistik dari penelitian diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Felda Indo Rubber Desa Modong Kecamatan Tanah Abang Kabupaten PALI. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang dimiliki oleh karyawan PT. Felda Indo Rubber, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Terbukti dari hasil analisis uji hipotesis nilai *probabilitas* sebesar 0.044 dengan taraf signifikansi 0.05.

#### 6. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening

H6: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan secara tidak langsung antara kompensasi melalui motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Hasil ini menguatkan penelitian M. Iman Khoeruman, Sayid Syekh, dan Susilawati

(2018) yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi.

Hasil analisis diatas menggambarkan bahwa kompensasi yang semakin tinggi diikuti dengan motivasi yang semakin tinggi pula, dan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya tinggi rendahnya kompensasi mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi dan kinerja karyawan PT. Felda Indo Rubber dalam bekerja. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan dalam bekerja berusaha untuk mencapai dorongan eksternal berupa gaji dan tunjangan serta berusaha untuk memenuhi dorongan internal prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab. Keinginan untuk mencapai tujuan tersebut membuat kinerja karyawan meningkat.

#### 7. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening

H7: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Berarti bahwa lingkungan kerja yang baik dan memadai akan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja dan akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian Lanang Kanagad (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

Hasil analisis diatas menggambarkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja dengan optimal. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik atau kondusif akan mampu meningkatkan motivasi dan gairah para pegawai dalam bekerja pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **SIMPULAN dan SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka pada penelitian disimpulkan:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan PT. Felda Indo Rubber Desa Modong Kecamatan Tanah Abang Kabupaten PALI.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan PT. Felda Indo Rubber Desa Modong Kecamatan Tanah Abang Kabupaten PALI.
3. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Felda Indo Rubber Desa Modong Kecamatan Tanah Abang Kabupaten PALI.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Felda Indo Rubber Desa Modong Kecamatan Tanah Abang Kabupaten PALI.
5. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Felda Indo Rubber Desa Modong Kecamatan Tanah Abang Kabupaten PALI.
6. Secara tidak langsung kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka, motivasi dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Felda Indo Rubber Desa Modong Kecamatan Tanah Abang Kabupaten PALI.

7. Secara tidak langsung lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka motivasi dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Felda Indo Rubber Desa Modong Kecamatan Tanah Abang Kabupaten PALI.

## **B. Saran-saran**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. PT. Felda Indo Rubber diharapkan dapat meningkatkan kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama. Hubungan antara pimpinan dan karyawan harus terjalin dengan baik didukung dengan pemberian kompensasi dan motivasi kerja yang baik kepada karyawan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
2. Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening secara teoritis masih banyak faktor –faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti oleh penulis.

## DAFTAR PUSTAKA

### Sumber Buku

- Afandi. Pandi, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Anoraga. Panji, (2009), *Manajemen Bisnis*, Semarang: PT. Rineka Cipta.
- Azwar. Syaifudin, (2004), *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Amin Suma. Muhammad, (2002), *Ijtihad Fiqih Islam Dalam Fiqih Islam*, Jakarta: Pustaka Firdaus.
- Berhanuddin. Yusuf, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Dharma. Agus, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grafindo Pustaka.
- Darwanto, (1998), *Statistik Sosial Ekonomi Bagian Pertama Edisi Dua Cetakan Ketiga*, Yogyakarta: BPFE.
- Fahmi. Irham, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta
- Ferdinand. Augusty, (2014), *Metode Penelitian Manajemen Edisi Kelima*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. Imam, (2006), *Struktural Equation Modelling*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. Melayu S.P, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Askara.
- ,(2009), *Organisasi dan Motivasi, dalam Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Handoko, (2001), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasan. Iqbal M, (2002), *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Kasmir, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktek*, Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Kussrianto. Bambang, (1991), *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Jakarta: Pustaka BInaman Presindo.
- Mangkunegara, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesepuluh*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- McClelland, (2015), *Human Motivation 1987 dalam Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martono. Nanang, (2014), *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, Jakarta: Rajawali Press.
- Nitisemito. Alex, (2001), *Manajemen Personalial Edisi Ketiga*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nunnalyy dalam Ghozali imam, (2011), *Aplikasi Analisis Ultivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Simanjuntak. Payaman, (2005), *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Prisma.
- Sutrisno. Edy, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- , (2010), *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Sedarmayanti, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Samsudin. Sadili, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia.
- Suharsimi. Arikunto, (2010), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Bima Askara.
- Sunyoto. Danang, (2012), *Teori Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service (CAPS).
- Sugiyono, (2014), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- ,(2009), *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- ,(2015), *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta.
- ,(2016), *Metode Penelitian Manajemen Cetakan Kelima*, Bandung: Alfabeta.

- Santoso S, (2012), *Analisa SEM Menggunakan AMOS*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sarjono. Haryadi, Julianita. Winda, (2015), *Struktural Equation Modelling (SEM)*, Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora. Hendry, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketiga*, Yogyakarta: STIE YKPN
- Saydam, (1996), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gunung Agung.

### Sumber Jurnal

- Ernawaty. Nasution. (2014), *Motivasi kerja dalam Meningkatkan Produktivitas kerja Pegawai Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry*, Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Al-Bayan, Vol. 20, No. 1.
- Hafid. Ahmad, (2018), *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Goenadi Pratama Surabaya*, Jurnal, Program Magister Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas YARSI, Vol. 3, No. 1.
- Hariato. David, Subagian. Hartono, (2014), *Analisa Pengaruh Kualitas Pelayanan, Brand Image dan Atmosfer Terhadap Loyalitas Konsumen sebagai Variabel Intervening pada Konsumen Kedai DEJA-Vu Surabaya*, Jurnal, Manajemen Pemasaran, Vol. 1, No. 1.
- Hanafi, B. D, Yohana, (2017), *Pengaruh Motivasi dan Lngkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI Lifeinsurance*, Jurnal, Pendidikan Ekonomi Bisnis, Vol. 5, No. 1.
- M. Iman, dkk, (2018), *Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Melalui Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Penta Valent Jambi*, Jurnal, Manajemen Universitas Batanghari, Vol. 3, No. 1.
- Ninuk Muljani. (2002), *Kompensasi sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Jurnal, Manajemen dan Kewirausahaan Vol.4, No. 2.
- Nurchayani. Ni Made, Adnyani. Dewi, (2016), *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan sebagai Variabel Intervening pada PT Sinar Sosro Pabrik Bali*, Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali, Vol. 5, No. 1.
- Rafiie. Desi Saputri, dkk, (2018), *Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat*, Jurnal, Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah, Vol 2, No 1.

- Surjosuseno, (2015), *Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastik*, Jurnal, AGORA, Vol. 3, No. 2.
- Tonga. Asrun, Huda Nurul, (2018), *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi kerja Pada PT. PETROIL Indonesia*, Jurnal, rogram Magister Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas YARS,” Vol. 3, No. 1.
- Yulianti. Prima, Utami. Sarminda, (2019), *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Finance dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening*, Jurnal, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma Andalas, Vol. 21, No. 1.

### Sumber Skripsi

- Ferdinand dalam Mariam Rani, (2009), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening*, Skripsi, Semarang: Universitas Diponegoro, (tidak diterbitkan)
- Firmandari. Nuraini, (2014), *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi*, Skripsi, Yogyakarta: Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, (tidak diterbitkan)
- Hakim. Lukman, (2019), *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Hok Tong Keramasan Palembang*, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, (tidak diterbitkan)
- Kiswuryanto. Aditya, (2014), *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan bagian HRD di PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Bogor)*, Skripsi, Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro, (tidak diterbitkan)
- Kanagad. Lanang, (2015), *Pengaruh Pelatihan Pengembangan Karyawan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara XII (Persero)*, Skripsi, Jember: Fakultas Ekonomi Universitas Jember, (tidak diterbitkan)
- Nur Pratama. Aditya, (2016), *Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Razer Brother*, Skripsi, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, (tidak diterbitkan)
- Nurhidayah. Siti, (2018), *Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus CV. Fajar Nusantara Jaya Serengan*, Skripsi, Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta, (tidak diterbitkan)

Wulandarai, Frida Setya Ayu, (2015), *Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Citrak Merek Terhadap Kepuasan Pemberian Produk Tabungan (Studi pada Bank BNI Syariah Cabang Yogyakarta)*, Skripsi, Yogyakarta, (tidak diterbitkan)

Wawancara Karyawan PT. Felda Indo Rubber Tbk. Desa Modong Kecamatan Tanah Abang Kabupaten PALI. Kamis 14 Maret 2019, Pukul 14.00

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**BIODATA PENULIS**

Nama : Diana Anggraini

Tempat, Tanggal Lahir : Sedupi, 29 September 1996

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Kewarganegaraan : Warga Negara Indonesia (WNI)

Alamat : Dusun 4 Desa Sedupi Kecamatan Tanah Abang,  
Kabupaten PALI, Sumatera Selatan

Nama Ayah : Armawan

Nama Ibu : Asnani

No. Handphone : 082174602552

E-mail : [dianaanggraini290996@.com](mailto:dianaanggraini290996@.com)

Riwayat Pendidikan : 1. SD Negeri 15 Tanah Abang (2009)  
2. SMP Negeri 38 Palembang (2012)  
3. MA Al-fatah Palembang (2015)  
4. UIN Raden Fatah Palembang (2019)

## LAMPIRAN 1

### PENGANTAR DAFTAR KUESIONER

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Yth : Bapak/Ibu/Saudara/I

Karyawan PT. Felda Indo Rubber

Di Tempat

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Saya adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Kuesioner ini dibuat dalam rangka melakukan penelitian untuk menyelesaikan skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT. Felda Indo Rubber desa Modong Kecamatan Tanah Abang Kabupaten PALI”. Saya berharap kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi kuesioner ini dan memberikan pernyataan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/I.

Kuesioner ini hanya ditujukan untuk kepentingan penelitian, sehingga jawaban Bapak/Ibu/Saudara/I berikan tidak berpengaruh terhadap kedudukan sebagai karyawan pada PT. Felda Indo Rubber. Walaupun identitas Bapak/Ibu/Saudara/I dicatumkan akan tetap dijaga kerahasiaannya.

Demikian surat pengantar ini dibuat, atas perhatian, bantuan, dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

*Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Peneliti

(Diana Anggraini)  
Nim: 1516200018

**A. Identitas Responden**

1. Nama :
2. Jenis Kelamin  
 Laki-laki       Perempuan
3. Usia  
 < 17 tahun       26-33 Tahun  
 18-25 Tahun       >34 Tahun
4. Pendidikan Terakhir  
 SD       SMA  
 SMP       Diploma
5. Masa Kerja  
 1-3 thn       4-6 thn       7-10 thn       >10 thn

**B. Petunjuk Pengisian**

- a. Isilah semua nomor yang ada dalam angket ini dan sebaiknya jangan ada yang terlewatkan
- b. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda centang (✓) pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan).
- c. Pilihan Jawaban:
  1. STS = Sangat Tidak Setuju
  2. TS = Tidak Setuju
  3. N = Netral
  4. S = Setuju
  5. SS = Sangat Setuju

VARIABEL (X1) KOMPENSASI						
No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Indikator Gaji						
1	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan standar yang berlaku.					
2	Gaji yang saya terima dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari.					
3	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
4	Kesesuaian gaji menjadi motivasi untuk bekerja lebih baik.					
Indikator Tunjangan						
1	Tunjangan yang diberikan sudah memenuhi kebutuhan saya.					
2	Pemberian tunjangan memberikan motivasi untuk bekerja.					
3	Adanya tunjangan membuat saya merasa nyaman dalam bekerja.					
Indikator Insentif atau Bonus						
1	Besaran bonus yang saya terima sesuai dengan pencapaian hasil kerja.					
2	Bonus yang saya terima meningkatkan semangat saya dalam bekerja.					
3	Saya mendapat bonus diluar gaji yang saya terima.					
Indikator Fasilitas						
1	Fasilitas yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan saya.					
2	Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan					

	saya.					
3	Adanya fasilitas yang diberikan saya dapat bekerja dengan baik.					

VARIABEL (X2) LINGKUNGAN KERJA						
No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Indikator Suasana Dalam Bekerja						
1	Penerangan dalam ruangan saya bekerja sudah baik.					
2	Ruangan kerja terasa luas dan lapang memudahkan saya untuk bergerak.					
3	Suhu udara ditempat kerja saya terasa sejuk.					
4	Adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan.					
Indikator Hubungan Antar Rekan Kerja						
1	Hubungan antara sesama karyawan cukup baik.					
2	Hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat meningkatkan semangat saya untuk bekerja.					
3	Pimpinan bersikap ramah dan simpati pada semua karyawan.					
4	Hubungan karyawan dengan pimpinan harmonis.					
Indikator Tersedianya Fasilitas Ditempat Kerja						
1	Kebersihan ditempat kerja membuat saya nyaman dan semangat dalam bekerja.					
2	Peralatan kerja yang tersedia ditempat kerja lengkap dan memadai.					

3	Fasilitas ditempat kerja lengkap dan mendukung kelancaran saya bekerja.					
---	---	--	--	--	--	--

<b>VARIABEL (Y) KINERJA</b>						
No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
<b>Indikator Kualitas</b>						
1	Hasil kerja saya sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan.					
2	Saya merasa senang dalam bekerja karena pekerjaan atau tugas sesuai kemampuan dan keterampilan.					
3	Saya dapat bekerja dengan baik.					
<b>Indikator Kuantitas</b>						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan.					
2	Standar pencapaian target yang tinggi membuat saya merasa tidak efektif dalam bekerja.					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah pekerjaan yang diberikan.					
<b>Indikator Ketepatan Waktu</b>						
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
2	Saya cepat tanggap dalam menerima instruksi kerja yang diberikan.					
3	Saya dapat mempertanggungjawabkan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan.					
<b>Indikator Kemampuan Bekerja Sama</b>						
1	Karyawan mampu bekerja sama dengan					

	baik sesama rekan kerja.					
2	Karyawan saling menghargai sesama rekan kerja.					
3	Karyawan merasa senang dan nyaman apabila sesama rekan kerja rukun dan damai.					

<b>VARIABEL (Z) MOTIVASI</b>						
No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
<b>Indikator Dorongan Mencapai Tujuan</b>						
1	Saya bekerja untuk dapat meneruskan hidup.					
2	Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan prestasi saya dalam bekerja.					
3	Kesempatan menduduki posisi tertentu membuat saya giat dalam bekerja.					
<b>Indikator Semangat Kerja</b>						
1	Keahlian yang saya miliki dapat meningkatkan semangat kerja untuk memiliki sesuatu.					
2	ketersediaan sarana dan prasarana mendorong semangat dalam bekerja.					
3	Suasana kerja yang baik dapat meningkatkan semangat saya dalam bekerja.					
<b>Indikator Inisiatif dan Kreatifitas</b>						
1	Saya memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik.					
2	Karyawan mampu memberikan ide,					

	solusi dalam memecahkan masalah yang ada.					
3	Saya dapat bekerja secara mandiri.					
Indikator Rasa Tanggung Jawab						
1	Saya bekerja dengan penuh tanggung jawab.					
2	Tanggung jawab atas pekerjaan sangat penting bagi saya.					
3	saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.					

## LAMPIRAN 2

### Ouput Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Kompensasi scala reliabilitas analysis

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	37.57	53.502	.375	.735
X1.2	38.01	52.613	.367	.736
X1.3	37.77	52.341	.358	.737
X1.4	38.06	53.785	.344	.738
X1.5	37.65	54.138	.319	.741
X1.6	37.79	53.674	.311	.742
X1.7	37.97	49.954	.454	.725
X1.8	37.96	50.365	.478	.722
X1.9	37.93	51.101	.430	.728
X1.10	38.04	50.531	.504	.720
X1.11	37.88	53.433	.377	.735
X1.12	37.45	55.485	.263	.746
X1.13	37.20	55.548	.237	.749

#### b. Lingkungan kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	34.16	48.386	.351	.805
X2.2	34.28	43.712	.617	.777
X2.3	33.99	46.990	.506	.790
X2.4	34.11	46.052	.466	.794
X2.5	34.22	46.695	.538	.787
X2.6	34.45	46.561	.553	.785
X2.7	34.30	46.844	.470	.793
X2.8	34.25	47.759	.403	.800
X2.9	34.07	48.241	.436	.796
X2.10	34.40	49.921	.289	.810
X2.11	34.08	46.400	.562	.785

**c. Kinerja**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	38.92	75.662	.381	.855
Y1.2	38.99	71.804	.541	.844
Y1.3	39.00	74.116	.448	.851
Y1.4	38.76	74.927	.426	.852
Y1.5	38.74	72.002	.573	.842
Y1.6	38.57	70.960	.613	.839
Y1.7	38.88	70.779	.638	.837
Y1.8	38.82	73.994	.543	.844
Y1.9	39.15	67.388	.747	.828
Y1.10	39.25	75.869	.390	.854
Y1.11	38.96	70.270	.630	.838
Y1.12	38.63	76.375	.425	.851

**d. Motivasi**

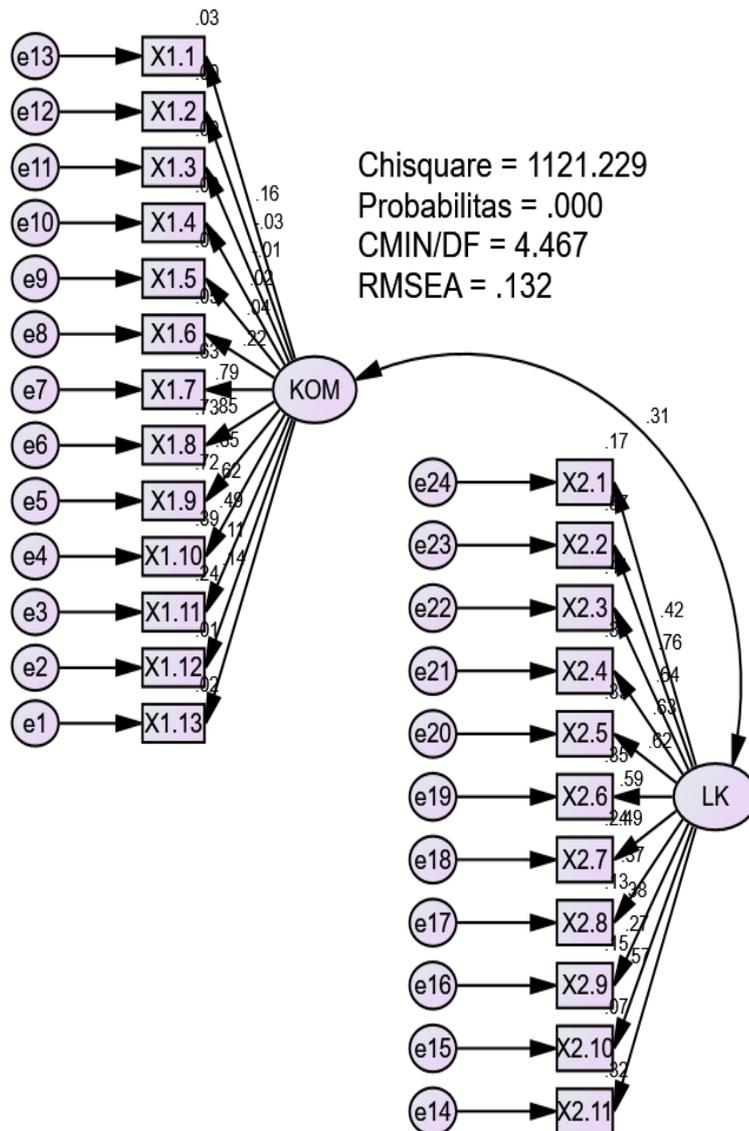
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y2.1	38.53	48.080	.429	.761
Y2.2	38.70	46.191	.478	.755
Y2.3	39.08	47.728	.382	.765
Y2.4	38.56	44.509	.540	.747
Y2.5	38.74	48.698	.294	.775
Y2.6	38.73	48.210	.316	.773
Y2.7	38.52	47.075	.477	.756
Y2.8	38.79	46.059	.481	.755
Y2.9	38.70	48.251	.324	.772
Y2.10	39.00	47.146	.459	.758
Y2.11	38.87	44.747	.520	.750
Y2.12	38.72	49.318	.298	.773

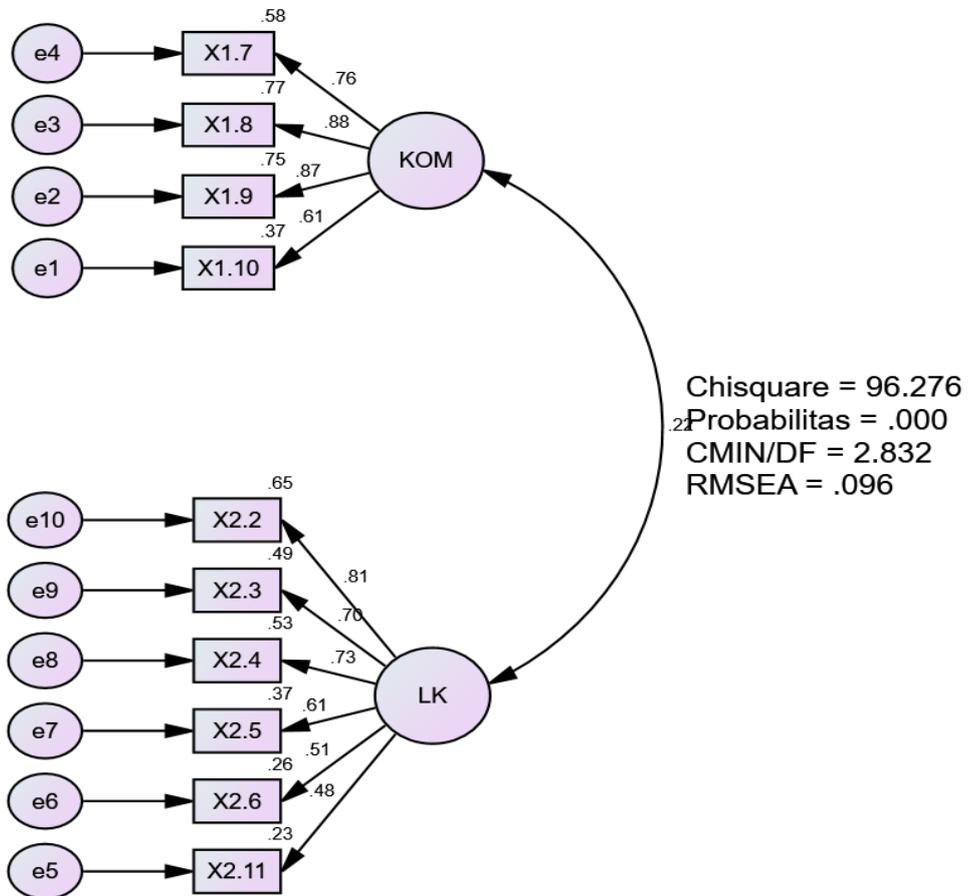
## LAMPIRAN 3

## Model Konstruk Eksogen dan Model Konstruk Endogen

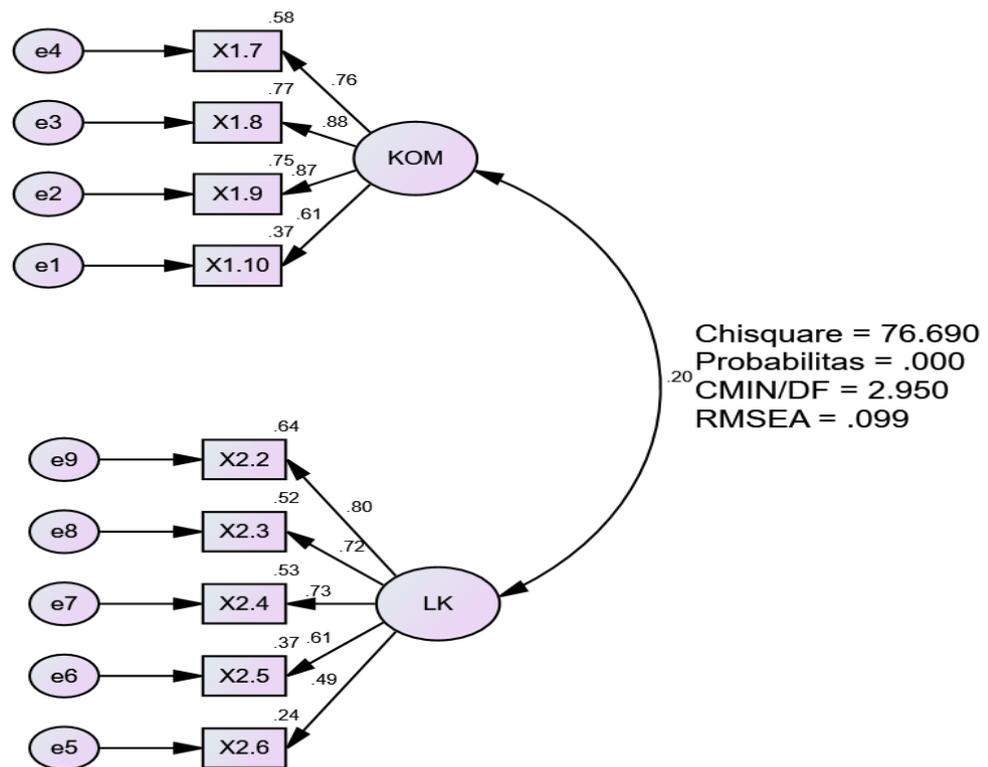
## 1. Model\_1 Konstruk Eksogen



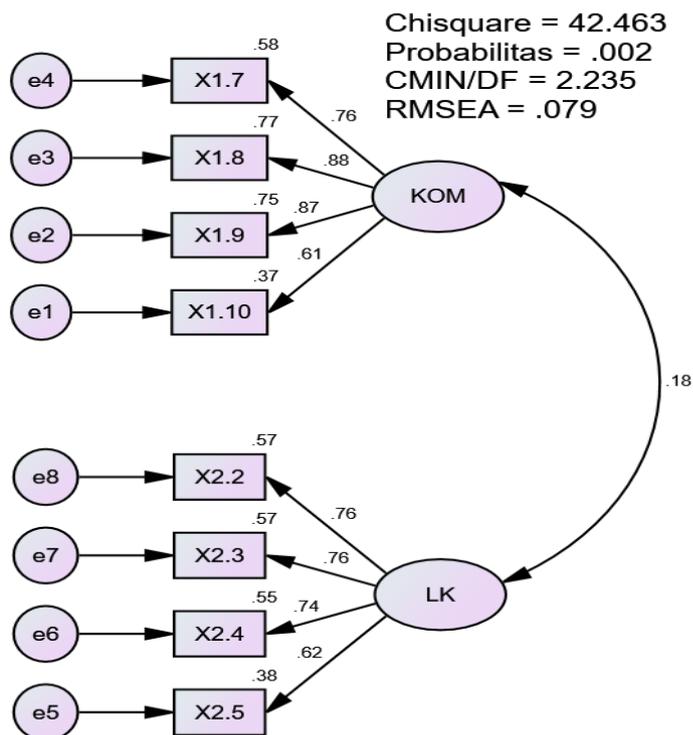
## 2. Model\_2 Konstrukt Eksogen



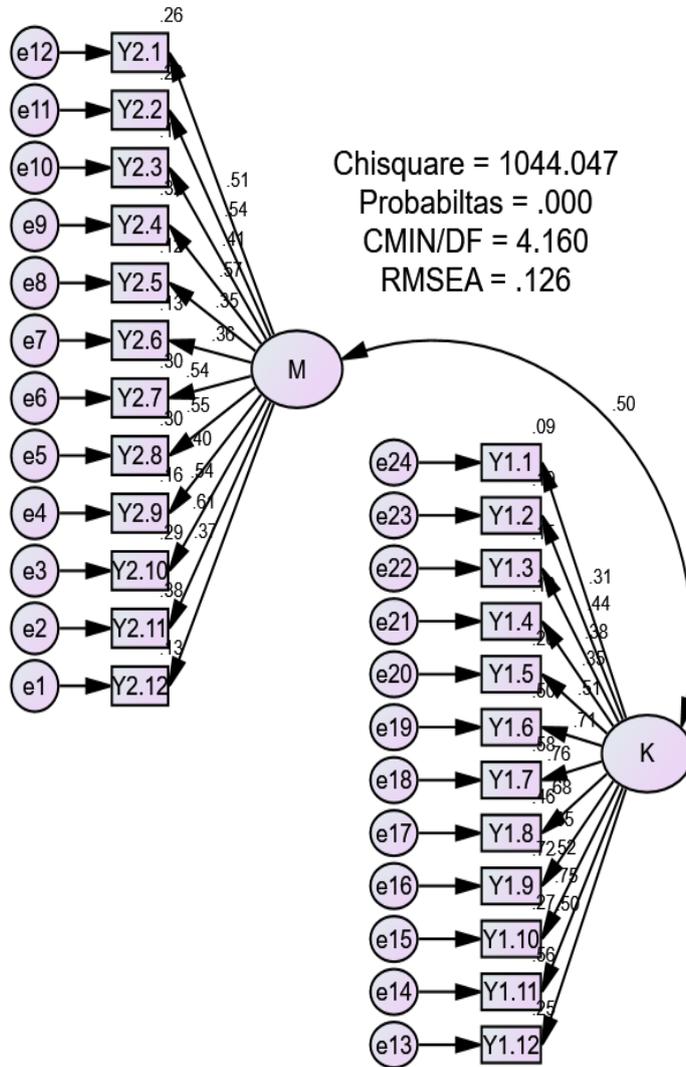
3. Model\_3 Konstruk Eksogen



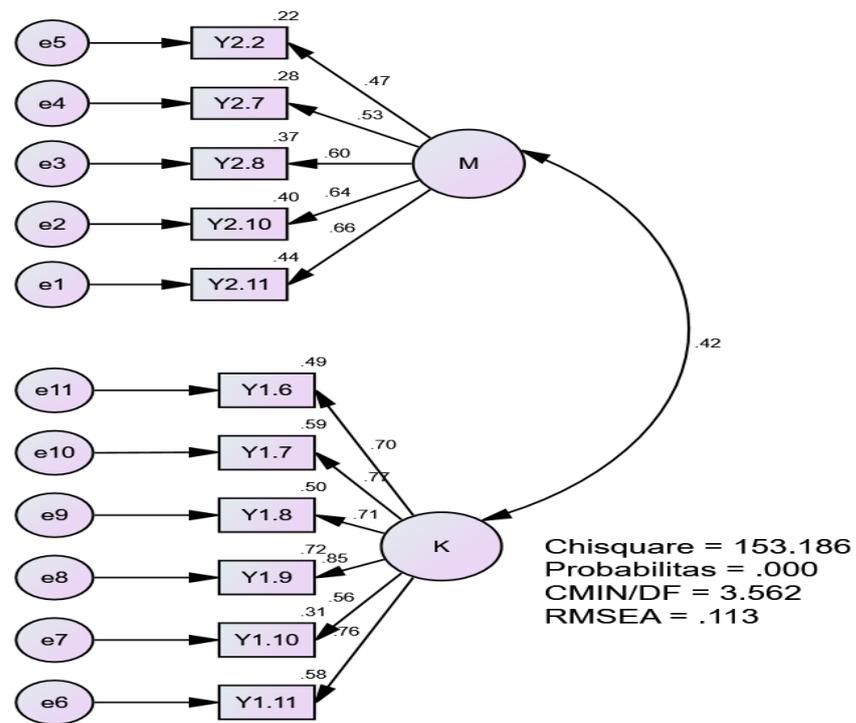
4. Model\_4 Konstruk Ekgosen



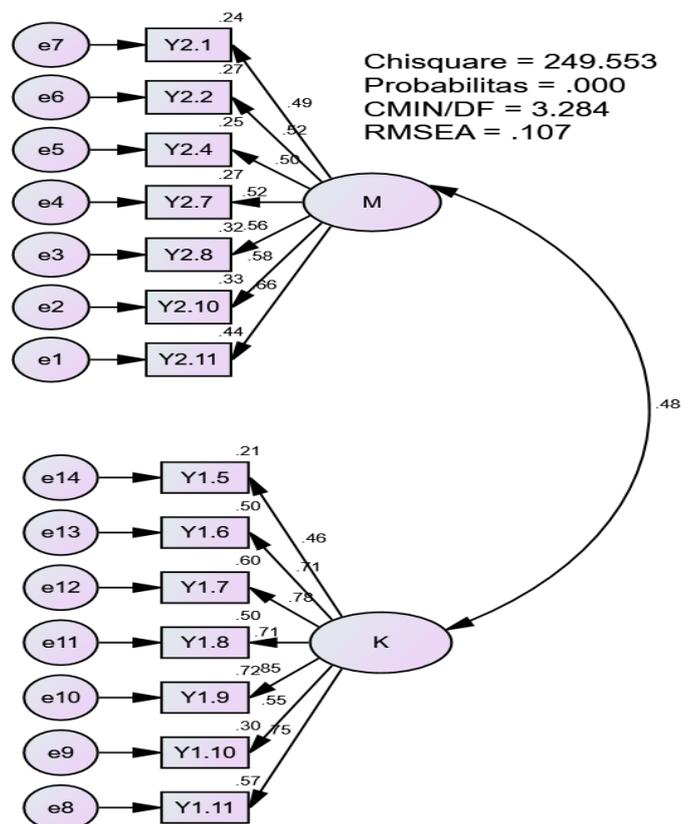
5. Model\_1 Konstruk Endogen



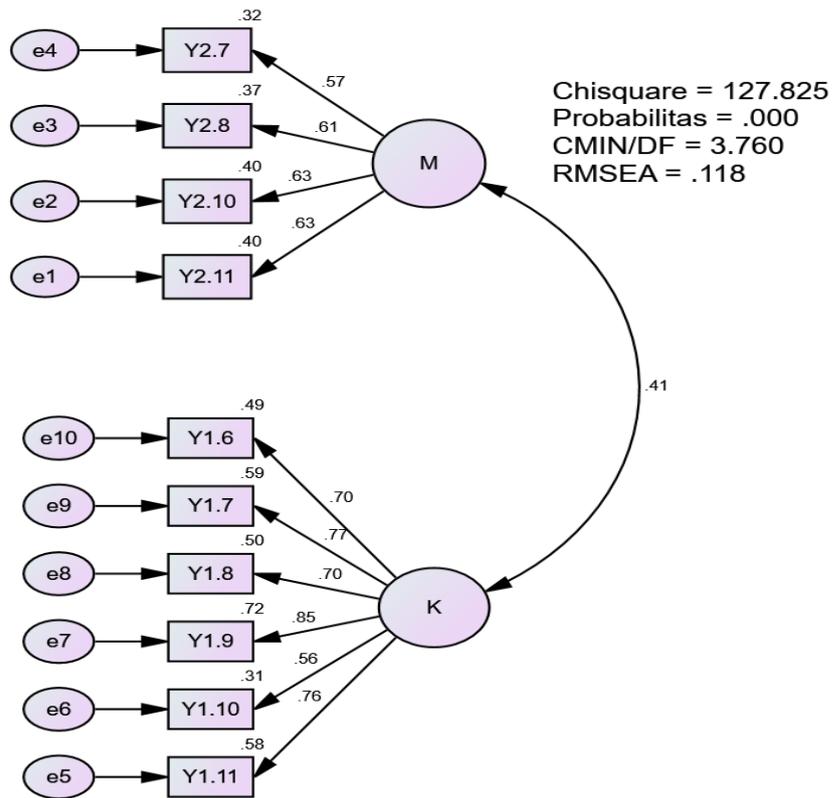
### 6. Model\_2 Konstruk Endogen



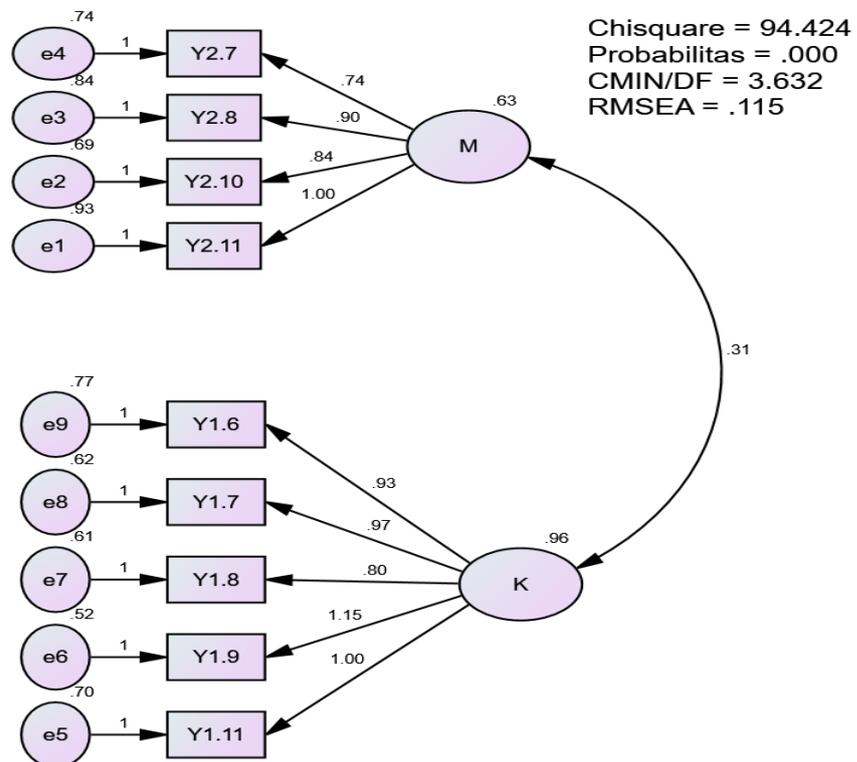
### 7. Model\_3 Konstruk Endogen



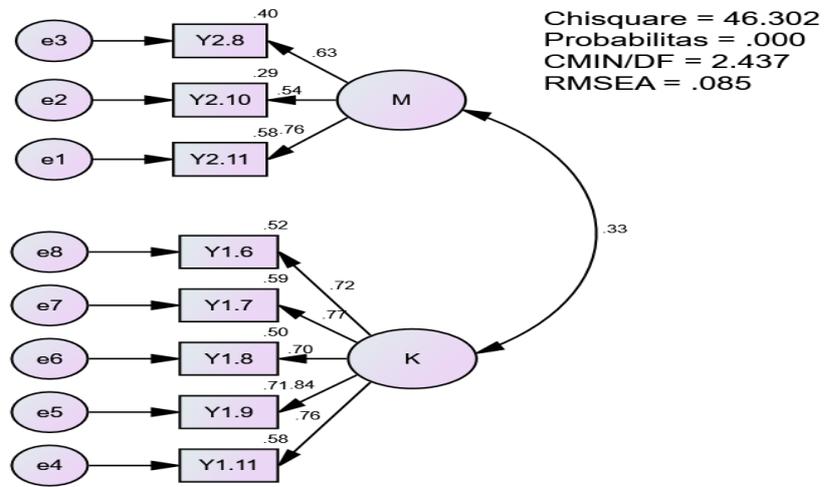
**8. Model\_4 Konstrukt Endogen**



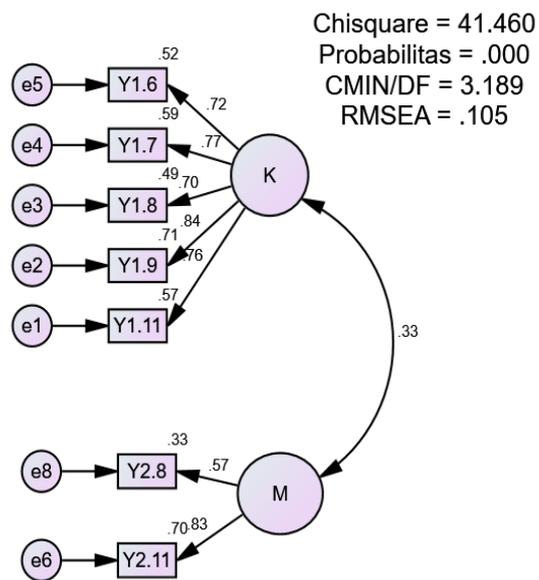
**9. Model\_5 Konstrukt Endogen**



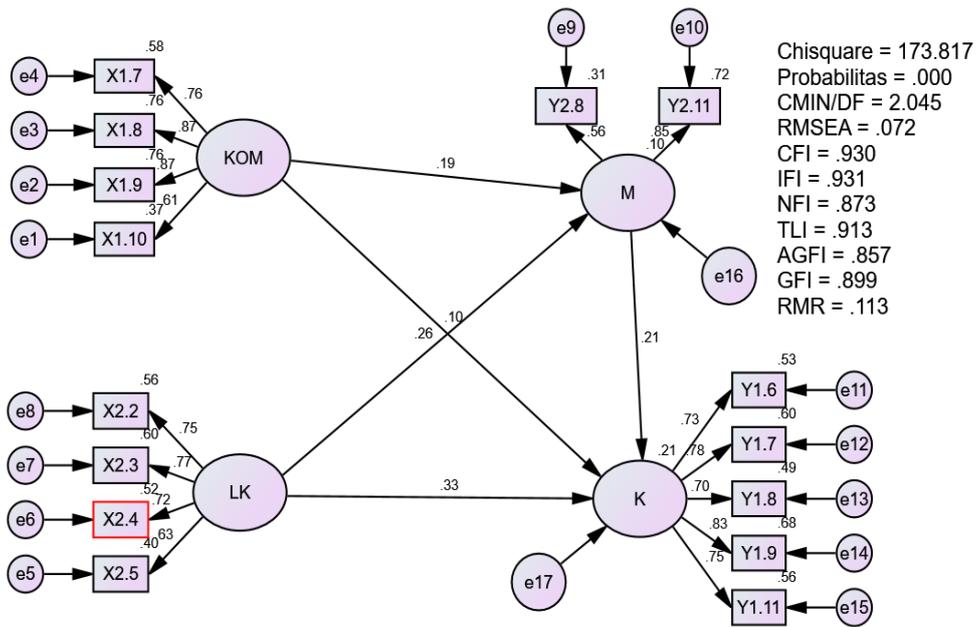
**10. Model\_6 Konstrukt Endogen**



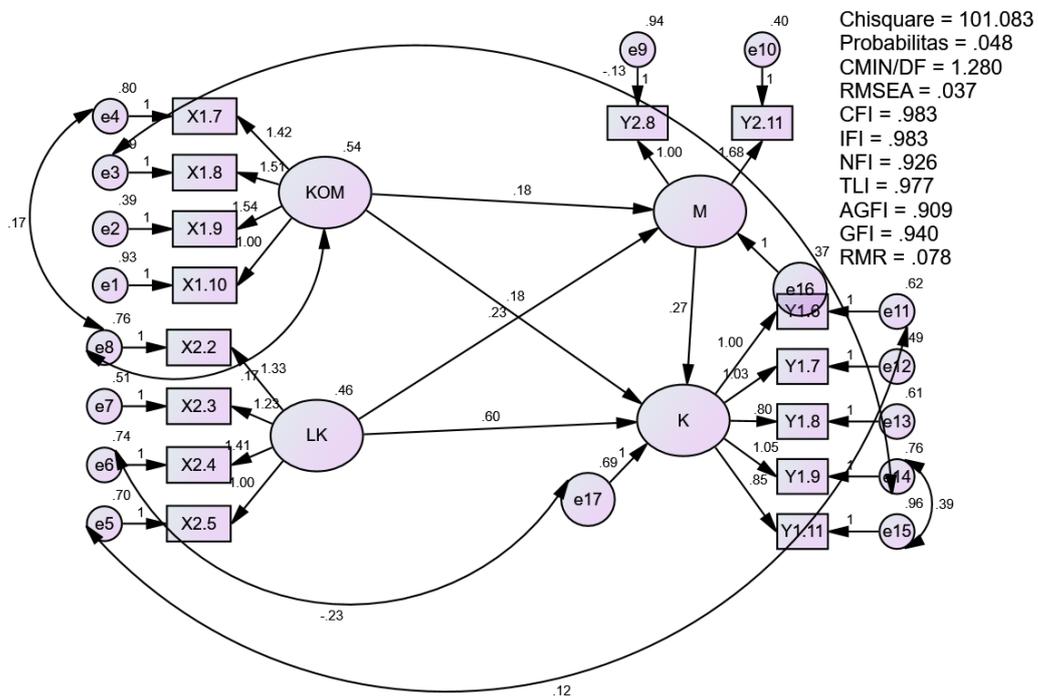
**11. Model\_7 Konstrukt Endogen**



### 12. Model SEM Tahap Awal



### 13. Model SEM Setelah Modifikasi



## LAMPIRAN 4

### Modification Indices (Group number 1 - Default model)

#### Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
KOM <--> LK	4.646	.090
e14 <--> e15	19.169	.241
e12 <--> e15	4.303	-.114
e11 <--> e15	8.883	-.178
e11 <--> e12	13.021	.198
e8 <--> KOM	11.704	.182
e8 <--> e13	7.112	.152
e6 <--> e17	7.985	-.177
e6 <--> e8	4.294	.136
e5 <--> e11	6.342	.147
e5 <--> e9	4.670	-.139
e5 <--> e8	6.378	-.152
e4 <--> LK	7.324	.140
e4 <--> e8	9.032	.199
e3 <--> e16	4.109	-.080
e3 <--> e14	6.454	-.120
e3 <--> e12	4.967	.104
e2 <--> e10	6.450	.148

#### Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
M <--- LK	.233	.106	2.196	.028	par_12
M <--- KOM	.180	.089	2.013	.044	par_16
K <--- LK	.600	.134	4.469	***	par_13
K <--- M	.269	.134	2.014	.044	par_14
K <--- KOM	.179	.103	1.740	.082	par_15
X1.10 <--- KOM	1.000				
X1.9 <--- KOM	1.537	.169	9.113	***	par_1
X1.8 <--- KOM	1.512	.166	9.117	***	par_2
X1.7 <--- KOM	1.424	.170	8.387	***	par_3
X2.5 <--- LK	1.000				

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X2.4 <--- LK	1.406	.175	8.013	***	par_4
X2.3 <--- LK	1.232	.149	8.265	***	par_5
X2.2 <--- LK	1.328	.163	8.126	***	par_6
Y2.8 <--- M	1.000				
Y2.11 <--- M	1.681	.539	3.118	.002	par_7
Y1.6 <--- K	1.000				
Y1.7 <--- K	1.035	.091	11.416	***	par_8
Y1.8 <--- K	.797	.081	9.776	***	par_9
Y1.9 <--- K	1.051	.098	10.680	***	par_10
Y1.11 <--- K	.854	.097	8.792	***	par_11

**Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)**

	LK	KOM	M	K
M	.248	.207	.000	.000
K	.463	.171	.177	.000
Y1.11	.299	.111	.114	.647
Y1.9	.352	.130	.134	.761
Y1.8	.325	.120	.124	.703
Y1.7	.379	.140	.145	.820
Y1.6	.360	.133	.137	.777
Y2.11	.214	.178	.862	.000
Y2.8	.137	.114	.550	.000
X2.2	.719	.000	.000	.000
X2.3	.761	.000	.000	.000
X2.4	.743	.000	.000	.000
X2.5	.629	.000	.000	.000
X1.7	.000	.759	.000	.000
X1.8	.000	.870	.000	.000
X1.9	.000	.875	.000	.000
X1.10	.000	.605	.000	.000

**Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)**

	LK	KOM	M	K
M	.248	.207	.000	.000
K	.419	.135	.177	.000
Y1.11	.000	.000	.000	.647

	LK	KOM	M	K
Y1.9	.000	.000	.000	.761
Y1.8	.000	.000	.000	.703
Y1.7	.000	.000	.000	.820
Y1.6	.000	.000	.000	.777
Y2.11	.000	.000	.862	.000
Y2.8	.000	.000	.550	.000
X2.2	.719	.000	.000	.000
X2.3	.761	.000	.000	.000
X2.4	.743	.000	.000	.000
X2.5	.629	.000	.000	.000
X1.7	.000	.759	.000	.000
X1.8	.000	.870	.000	.000
X1.9	.000	.875	.000	.000
X1.10	.000	.605	.000	.000

**Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)**

	LK	KOM	M	K
M	.000	.000	.000	.000
K	.044	.037	.000	.000
Y1.11	.299	.111	.114	.000
Y1.9	.352	.130	.134	.000
Y1.8	.325	.120	.124	.000
Y1.7	.379	.140	.145	.000
Y1.6	.360	.133	.137	.000
Y2.11	.214	.178	.000	.000
Y2.8	.137	.114	.000	.000
X2.2	.000	.000	.000	.000
X2.3	.000	.000	.000	.000
X2.4	.000	.000	.000	.000
X2.5	.000	.000	.000	.000
X1.7	.000	.000	.000	.000
X1.8	.000	.000	.000	.000
X1.9	.000	.000	.000	.000
X1.10	.000	.000	.000	.000

## DATA RESPONDEN

NO PESERTA	JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN TERAKHIR	LAMA BEKERJA
1	LAKI-LAKI	> 34 TAHUN	SMP	> 10 TAHUN
2	LAKI-LAKI	< 17 TAHUN	SMA	1 – 3 TAHUN
3	LAKI-LAKI	> 34 TAHUN	SMA	4 – 6 TAHUN
4	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	DIPLOMA	> 10 TAHUN
5	LAKI-LAKI	< 17 TAHUN	SMA	4 – 6 TAHUN
6	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	SD	4 – 6 TAHUN
7	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	SMA	4 – 6 TAHUN
8	LAKI-LAKI	> 34 TAHUN	DIPLOMA	1 – 3 TAHUN
9	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	SMA	1 – 3 TAHUN
10	LAKI-LAKI	< 17 TAHUN	SD	4 – 6 TAHUN
11	LAKI-LAKI	> 34 TAHUN	SMA	4 – 6 TAHUN
12	LAKI-LAKI	< 17 TAHUN	SD	1 – 3 TAHUN
13	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	DIPLOMA	4 – 6 TAHUN
14	LAKI-LAKI	> 34 TAHUN	SMA	> 10 TAHUN
15	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	SD	4 – 6 TAHUN
16	LAKI-LAKI	< 17 TAHUN	SMA	4 – 6 TAHUN
17	LAKI-LAKI	> 34 TAHUN	SMA	4 – 6 TAHUN
18	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	SMA	> 10 TAHUN
19	LAKI-LAKI	> 34 TAHUN	SD	4 – 6 TAHUN
20	LAKI-LAKI	< 17 TAHUN	SD	> 10 TAHUN
21	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	SD	1 – 3 TAHUN
22	LAKI-LAKI	> 34 TAHUN	SD	4 – 6 TAHUN
23	LAKI-LAKI	< 17 TAHUN	SMA	4 – 6 TAHUN
24	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	SD	> 10 TAHUN
25	LAKI-LAKI	> 34 TAHUN	SMA	4 – 6 TAHUN
26	LAKI-LAKI	< 17 TAHUN	SD	4 – 6 TAHUN
27	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	SMA	4 – 6 TAHUN
28	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	SD	> 10 TAHUN
29	LAKI-LAKI	> 34 TAHUN	SMA	> 10 TAHUN
30	LAKI-LAKI	> 34 TAHUN	SD	4 – 6 TAHUN
31	LAKI-LAKI	> 34 TAHUN	SMA	1 – 3 TAHUN
32	LAKI-LAKI	> 34 TAHUN	SD	> 10 TAHUN
33	LAKI-LAKI	> 34 TAHUN	SD	4 – 6 TAHUN
34	LAKI-LAKI	> 34 TAHUN	SD	> 10 TAHUN
35	LAKI-LAKI	> 34 TAHUN	SD	> 10 TAHUN
36	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	SD	4 – 6 TAHUN
37	LAKI-LAKI	< 17 TAHUN	SMA	1 – 3 TAHUN
38	LAKI-LAKI	18 – 25 TAHUN	SD	4 – 6 TAHUN
39	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	SMA	> 10 TAHUN
40	LAKI-LAKI	< 17 TAHUN	SD	4 – 6 TAHUN
41	LAKI-LAKI	18 – 25 TAHUN	SD	1 – 3 TAHUN
42	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	SD	> 10 TAHUN
43	LAKI-LAKI	< 17 TAHUN	SMA	4 – 6 TAHUN
44	LAKI-LAKI	< 17 TAHUN	SD	1 – 3 TAHUN
45	LAKI-LAKI	18 – 25 TAHUN	SD	4 – 6 TAHUN
46	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	SMA	1 – 3 TAHUN
47	LAKI-LAKI	> 34 TAHUN	SD	1 – 3 TAHUN
48	LAKI-LAKI	> 34 TAHUN	SMP	1 – 3 TAHUN
49	LAKI-LAKI	18 – 25 TAHUN	SMA	4 – 6 TAHUN

50	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	SD	4 – 6 TAHUN
51	LAKI-LAKI	> 34 TAHUN	SMA	4 – 6 TAHUN
52	LAKI-LAKI	> 34 TAHUN	SD	1 – 3 TAHUN
53	LAKI-LAKI	> 34 TAHUN	SMP	4 – 6 TAHUN
54	LAKI-LAKI	> 34 TAHUN	SD	> 10 TAHUN
55	LAKI-LAKI	> 34 TAHUN	SMA	4 – 6 TAHUN
56	LAKI-LAKI	18 – 25 TAHUN	SMP	1 – 3 TAHUN
57	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	SD	4 – 6 TAHUN
58	LAKI-LAKI	< 17 TAHUN	SMA	> 10 TAHUN
59	LAKI-LAKI	18 – 25 TAHUN	SMP	4 – 6 TAHUN
60	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	SD	7 – 10 TAHUN
61	LAKI-LAKI	18 – 25 TAHUN	SMA	1 – 3 TAHUN
62	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	SMP	7 – 10 TAHUN
63	LAKI-LAKI	> 34 TAHUN	SMA	1 – 3 TAHUN
64	LAKI-LAKI	> 34 TAHUN	SMA	> 10 TAHUN
65	LAKI-LAKI	> 34 TAHUN	SMA	7 – 10 TAHUN
66	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	SD	1 – 3 TAHUN
67	LAKI-LAKI	18 – 25 TAHUN	SMA	7 – 10 TAHUN
68	LAKI-LAKI	< 17 TAHUN	SD	> 10 TAHUN
69	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	SMP	7 – 10 TAHUN
70	LAKI-LAKI	18 – 25 TAHUN	SMA	4 – 6 TAHUN
71	LAKI-LAKI	> 34 TAHUN	SMP	> 10 TAHUN
72	LAKI-LAKI	18 – 25 TAHUN	SMA	1 – 3 TAHUN
73	LAKI-LAKI	> 34 TAHUN	SMP	> 10 TAHUN
74	LAKI-LAKI	< 17 TAHUN	SMP	7 – 10 TAHUN
75	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	SMA	4 – 6 TAHUN
76	LAKI-LAKI	> 34 TAHUN	SMP	> 10 TAHUN
77	LAKI-LAKI	< 17 TAHUN	SMA	1 – 3 TAHUN
78	LAKI-LAKI	18 – 25 TAHUN	SMP	7 – 10 TAHUN
79	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	SMA	4 – 6 TAHUN
80	LAKI-LAKI	18 – 25 TAHUN	SMP	7 – 10 TAHUN
81	LAKI-LAKI	< 17 TAHUN	SMA	1 – 3 TAHUN
82	LAKI-LAKI	18 – 25 TAHUN	SD	1 – 3 TAHUN
83	LAKI-LAKI	18 – 25 TAHUN	SMP	4 – 6 TAHUN
84	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	SD	7 – 10 TAHUN
85	LAKI-LAKI	18 – 25 TAHUN	SD	1 – 3 TAHUN
86	LAKI-LAKI	> 34 TAHUN	SMP	7 – 10 TAHUN
87	LAKI-LAKI	18 – 25 TAHUN	SD	4 – 6 TAHUN
88	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	SD	7 – 10 TAHUN
89	LAKI-LAKI	18 – 25 TAHUN	SD	1 – 3 TAHUN
90	LAKI-LAKI	> 34 TAHUN	SMA	7 – 10 TAHUN
91	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	SD	4 – 6 TAHUN
92	LAKI-LAKI	< 17 TAHUN	SMP	1 – 3 TAHUN
93	LAKI-LAKI	18 – 25 TAHUN	SMA	4 – 6 TAHUN
94	LAKI-LAKI	< 17 TAHUN	SMP	7 – 10 TAHUN
95	LAKI-LAKI	< 17 TAHUN	SD	1 – 3 TAHUN
96	LAKI-LAKI	18 – 25 TAHUN	SMP	7 – 10 TAHUN
97	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	SD	4 – 6 TAHUN
98	LAKI-LAKI	18 – 25 TAHUN	SD	7 – 10 TAHUN
99	LAKI-LAKI	18 – 25 TAHUN	SMP	1 – 3 TAHUN
100	LAKI-LAKI	< 17 TAHUN	SMP	4 – 6 TAHUN
101	LAKI-LAKI	18 – 25 TAHUN	SD	7 – 10 TAHUN
102	LAKI-LAKI	< 17 TAHUN	SD	4 – 6 TAHUN

103	LAKI-LAKI	18 – 25 TAHUN	SMA	7 – 10 TAHUN
104	LAKI-LAKI	< 17 TAHUN	SMP	1 – 3 TAHUN
105	LAKI-LAKI	< 17 TAHUN	SMP	7 – 10 TAHUN
106	LAKI-LAKI	18 – 25 TAHUN	SMP	4 – 6 TAHUN
107	LAKI-LAKI	< 17 TAHUN	SMA	7 – 10 TAHUN
108	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	SMP	4 – 6 TAHUN
109	LAKI-LAKI	< 17 TAHUN	SMP	7 – 10 TAHUN
110	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	SMP	1 – 3 TAHUN
111	LAKI-LAKI	< 17 TAHUN	SD	4 – 6 TAHUN
112	LAKI-LAKI	< 17 TAHUN	SMA	7 – 10 TAHUN
113	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	SMP	4 – 6 TAHUN
114	LAKI-LAKI	< 17 TAHUN	SMP	7 – 10 TAHUN
115	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	SMA	1 – 3 TAHUN
116	LAKI-LAKI	< 17 TAHUN	SMP	7 – 10 TAHUN
117	LAKI-LAKI	< 17 TAHUN	SMP	1 – 3 TAHUN
118	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	SD	4 – 6 TAHUN
119	LAKI-LAKI	18 – 25 TAHUN	SMP	1 – 3 TAHUN
120	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	SMP	7 – 10 TAHUN
121	LAKI-LAKI	< 17 TAHUN	SMP	1 – 3 TAHUN
122	LAKI-LAKI	18 – 25 TAHUN	SD	1 – 3 TAHUN
123	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	SMA	1 – 3 TAHUN
124	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	SMP	4 – 6 TAHUN
125	LAKI-LAKI	18 – 25 TAHUN	SMP	4 – 6 TAHUN
126	LAKI-LAKI	< 17 TAHUN	SMA	7 – 10 TAHUN
127	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	SMP	4 – 6 TAHUN
128	LAKI-LAKI	18 – 25 TAHUN	SMA	4 – 6 TAHUN
129	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	SMP	1 – 3 TAHUN
130	LAKI-LAKI	< 17 TAHUN	SMP	1 – 3 TAHUN
131	LAKI-LAKI	< 17 TAHUN	SMP	4 – 6 TAHUN
132	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	SMP	4 – 6 TAHUN
133	LAKI-LAKI	18 – 25 TAHUN	SMP	1 – 3 TAHUN
134	LAKI-LAKI	18 – 25 TAHUN	SD	1 – 3 TAHUN
135	LAKI-LAKI	18 – 25 TAHUN	SMA	4 – 6 TAHUN
136	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	SMP	7 – 10 TAHUN
137	LAKI-LAKI	18 – 25 TAHUN	SMP	4 – 6 TAHUN
138	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	SMA	7 – 10 TAHUN
139	LAKI-LAKI	18 – 25 TAHUN	SMP	1 – 3 TAHUN
140	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	SMA	7 – 10 TAHUN
141	LAKI-LAKI	< 17 TAHUN	SD	1 – 3 TAHUN
142	LAKI-LAKI	< 17 TAHUN	SMP	7 – 10 TAHUN
143	LAKI-LAKI	< 17 TAHUN	SMA	4 – 6 TAHUN
144	LAKI-LAKI	18 – 25 TAHUN	SMP	7 – 10 TAHUN
145	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	SMP	4 – 6 TAHUN
146	LAKI-LAKI	18 – 25 TAHUN	SMA	7 – 10 TAHUN
147	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	SMP	4 – 6 TAHUN
148	LAKI-LAKI	> 34 TAHUN	SMA	> 10 TAHUN
149	LAKI-LAKI	18 – 25 TAHUN	SMP	1 – 3 TAHUN
150	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	SD	4 – 6 TAHUN
151	LAKI-LAKI	18 – 25 TAHUN	SMP	7 – 10 TAHUN
152	LAKI-LAKI	< 17 TAHUN	SD	4 – 6 TAHUN
153	LAKI-LAKI	18 – 25 TAHUN	SMP	4 – 6 TAHUN
154	LAKI-LAKI	18 – 25 TAHUN	SMP	7 – 10 TAHUN
155	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	SMP	4 – 6 TAHUN

156	LAKI-LAKI	18 – 25 TAHUN	SMA	4 – 6 TAHUN
157	LAKI-LAKI	> 34 TAHUN	SMP	7 – 10 TAHUN
158	LAKI-LAKI	18 – 25 TAHUN	SD	4 – 6 TAHUN
159	LAKI-LAKI	18 – 25 TAHUN	SMA	1 – 3 TAHUN
160	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	SD	7 – 10 TAHUN
161	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	SD	4 – 6 TAHUN
162	LAKI-LAKI	18 – 25 TAHUN	SMP	1 – 3 TAHUN
163	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	SMA	7 – 10 TAHUN
164	LAKI-LAKI	> 34 TAHUN	SD	4 – 6 TAHUN
165	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	SMP	7 – 10 TAHUN
166	LAKI-LAKI	18 – 25 TAHUN	SMP	1 – 3 TAHUN
167	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	SMP	4 – 6 TAHUN
168	LAKI-LAKI	18 – 25 TAHUN	SD	4 – 6 TAHUN
169	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	SMP	4 – 6 TAHUN
170	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	SD	4 – 6 TAHUN
171	LAKI-LAKI	> 34 TAHUN	SD	> 10 TAHUN
172	LAKI-LAKI	18 – 25 TAHUN	SMP	4 – 6 TAHUN
173	LAKI-LAKI	18 – 25 TAHUN	SD	1 – 3 TAHUN
174	LAKI-LAKI	18 – 25 TAHUN	SD	7 – 10 TAHUN
175	LAKI-LAKI	26 – 33 TAHUN	SD	4 – 6 TAHUN
176	LAKI-LAKI	> 34 TAHUN	SD	4 – 6 TAHUN
177	LAKI-LAKI	> 34 TAHUN	SD	1 – 3 TAHUN
178	PEREMPUAN	18 – 25 TAHUN	SD	4 – 6 TAHUN
179	PEREMPUAN	< 17 TAHUN	SD	1 – 3 TAHUN
180	PEREMPUAN	26 – 33 TAHUN	SD	1 – 3 TAHUN
181	PEREMPUAN	18 – 25 TAHUN	SMP	4 – 6 TAHUN
182	PEREMPUAN	26 – 33 TAHUN	SD	7 – 10 TAHUN
183	PEREMPUAN	> 34 TAHUN	SD	7 – 10 TAHUN
184	PEREMPUAN	26 – 33 TAHUN	SMP	7 – 10 TAHUN
185	PEREMPUAN	< 17 TAHUN	SD	4 – 6 TAHUN
186	PEREMPUAN	26 – 33 TAHUN	SD	7 – 10 TAHUN
187	PEREMPUAN	< 17 TAHUN	SD	7 – 10 TAHUN
188	PEREMPUAN	26 – 33 TAHUN	SMP	1 – 3 TAHUN
189	PEREMPUAN	< 17 TAHUN	SD	4 – 6 TAHUN
190	PEREMPUAN	> 34 TAHUN	SD	1 – 3 TAHUN
191	PEREMPUAN	18 – 25 TAHUN	SMP	1 – 3 TAHUN
192	PEREMPUAN	26 – 33 TAHUN	SD	1 – 3 TAHUN
193	PEREMPUAN	< 17 TAHUN	SMP	1 – 3 TAHUN
194	PEREMPUAN	26 – 33 TAHUN	SMP	4 – 6 TAHUN
195	PEREMPUAN	18 – 25 TAHUN	SD	4 – 6 TAHUN
196	PEREMPUAN	18 – 25 TAHUN	SD	1 – 3 TAHUN
197	PEREMPUAN	26 – 33 TAHUN	SMP	1 – 3 TAHUN
198	PEREMPUAN	> 34 TAHUN	SD	> 10 TAHUN
199	PEREMPUAN	26 – 33 TAHUN	SD	4 – 6 TAHUN
200	PEREMPUAN	< 17 TAHUN	SMP	7 – 10 TAHUN

## HASIL PENGOLAHAN DATA ANGGKET

No	Kompensasi													Jumlah	Lingkungan Kerja											Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	4	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	5	2	55	5	5	4	5	4	3	4	2	4	5	5	46
2	2	4	4	4	3	4	4	2	2	2	4	4	4	43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
3	4	5	5	4	2	5	5	5	5	3	4	5	5	57	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	49
4	3	2	5	3	4	4	4	2	4	2	3	4	4	44	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	5	44
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	56	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	51
6	4	2	2	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	50	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	48
7	2	3	4	5	4	4	2	4	4	4	2	4	4	46	4	2	4	2	4	2	4	4	4	2	2	34
8	3	1	1	1	2	2	4	2	4	2	3	4	4	33	4	4	4	4	5	4	5	4	5	2	5	46
9	3	1	1	1	4	2	4	2	2	3	4	4	4	35	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	42
10	4	2	3	1	3	3	4	3	3	3	4	3	4	40	4	4	4	4	2	2	2	2	4	3	3	34
11	5	4	4	3	4	3	4	3	3	5	5	5	4	52	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	2	39
12	3	2	3	1	3	1	4	4	4	3	4	3	2	37	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	39
13	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	43	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	39
14	2	2	3	1	3	2	4	4	4	2	2	2	4	35	4	4	4	3	2	2	2	2	5	4	4	36
15	4	1	3	1	3	3	5	4	4	4	4	5	5	46	5	5	5	4	2	2	2	2	4	4	4	39
16	3	4	5	2	5	4	5	3	4	1	1	5	5	47	4	5	5	5	3	3	3	3	4	5	5	45
17	2	2	2	1	2	2	5	4	4	2	2	5	5	38	5	5	1	4	2	2	2	2	4	3	4	34
18	4	1	3	1	3	3	4	3	3	5	4	4	4	42	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	37
19	5	3	4	5	4	1	4	4	4	2	5	4	4	49	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	40
20	4	2	2	2	2	4	2	4	4	3	4	5	2	40	4	2	4	2	2	3	3	2	4	2	2	30
21	4	4	4	3	4	1	5	4	4	3	4	4	5	49	4	5	4	5	5	1	5	2	4	5	5	45
22	4	1	3	2	3	1	4	4	5	5	4	5	4	45	3	4	5	3	2	3	2	1	4	3	4	34
23	4	3	2	4	2	3	4	3	3	3	4	3	4	42	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	43
24	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	5	4	45	4	4	5	3	3	4	1	5	4	4	3	40
25	4	4	3	3	3	2	4	5	4	4	4	2	4	46	3	4	4	3	3	4	1	5	4	3	4	38
26	4	2	1	2	1	3	5	3	3	3	4	3	5	39	5	5	4	5	3	3	3	5	4	4	3	44
27	3	1	1	2	2	3	4	4	5	3	3	2	4	37	3	4	4	4	1	1	1	2	4	2	1	27
28	5	1	1	1	1	4	5	5	5	5	5	5	5	48	5	5	5	4	2	2	2	2	4	4	3	38
29	4	2	2	2	2	1	2	3	3	3	4	3	2	33	4	2	4	2	3	3	3	4	4	2	2	33
30	4	4	4	4	4	2	5	5	5	4	4	4	5	54	5	5	4	4	3	5	5	5	4	3	3	46
31	4	2	2	2	2	2	5	3	3	3	4	3	5	40	3	5	4	4	4	3	5	5	4	3	4	44
32	4	1	2	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	42
33	3	1	1	1	1	3	3	4	3	3	3	4	3	33	3	3	4	5	3	3	4	3	4	4	4	40
34	2	4	4	4	4	3	2	2	2	1	2	3	2	35	4	2	4	2	4	3	4	2	4	2	2	33
35	4	2	2	1	2	1	3	4	4	3	4	4	3	37	3	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	40
36	3	2	1	1	3	4	2	5	4	3	3	4	2	37	3	2	4	4	4	2	4	2	4	3	3	35
37	5	3	4	4	1	3	5	4	4	2	5	5	5	50	5	5	4	3	3	5	5	5	4	4	4	47
38	3	5	5	5	5	3	4	4	4	3	3	4	4	52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43

39	4	2	2	2	1	3	3	3	3	3	4	3	3	36	3	3	4	3	3	3	4	3	4	5	4	39
40	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	46	1	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	36
41	4	5	5	5	4	3	2	4	4	3	4	3	2	48	4	2	4	2	5	2	4	2	4	2	2	33
42	2	1	1	1	2	5	4	4	4	2	2	3	4	35	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	41
43	2	2	1	1	3	3	4	4	4	4	2	2	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	42
44	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	3	4	39	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	44
45	5	2	1	1	2	3	5	3	3	5	5	5	5	45	4	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	49
46	2	1	1	1	2	4	4	3	3	3	2	2	4	32	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	46
47	4	3	1	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	45	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	5	44
48	5	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	48	4	4	4	4	4	5	5	3	4	2	5	44
49	5	4	4	4	3	3	4	3	4	5	5	3	4	51	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	46
50	4	5	5	5	5	2	2	4	3	4	4	4	2	49	1	2	4	4	4	2	4	2	4	3	3	33
51	4	4	3	2	2	1	5	2	2	3	4	4	5	41	3	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	46
52	2	5	4	5	5	3	4	4	4	4	3	2	5	50	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	53
53	4	1	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	43	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	45
54	4	1	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	47	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	5	44
55	5	2	4	2	4	3	4	4	4	2	5	4	4	47	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	46
56	5	1	2	2	2	2	5	4	4	2	3	3	5	40	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	51
57	5	1	1	1	2	4	4	4	4	2	5	3	4	40	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	5	44
58	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	47	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	42
59	4	1	2	1	2	1	5	5	3	3	4	4	5	40	3	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	46
60	5	2	2	3	4	2	3	4	4	2	5	4	2	42	4	2	1	4	4	2	4	2	4	2	2	31
61	4	4	4	3	4	4	4	2	2	3	4	4	4	46	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	45
62	4	3	4	3	3	3	3	5	3	3	4	5	3	46	4	3	5	5	3	3	4	3	4	3	4	41
63	4	2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	51	4	4	5	4	4	4	5	4	4	2	5	45
64	2	2	2	3	4	2	2	4	4	2	2	4	2	35	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	32
65	5	3	4	3	4	4	4	4	4	2	5	4	4	50	3	4	4	3	4	3	2	2	2	2	4	33
66	2	2	2	3	4	2	2	4	4	2	2	5	2	36	4	2	5	2	4	2	3	3	3	3	2	33
67	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	46	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	4	38
68	2	2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	41
69	5	3	3	3	4	2	2	2	4	3	4	4	2	41	1	2	4	4	4	2	2	2	2	2	3	28
70	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	4	49	4	4	4	5	4	4	2	2	2	2	4	37
71	4	4	4	3	4	5	1	1	1	2	2	4	5	40	5	5	4	4	4	5	3	3	3	3	4	43
72	4	4	4	3	5	4	1	1	1	4	2	6	4	43	4	4	6	5	5	4	2	2	2	2	4	40
73	5	3	4	3	4	3	2	3	1	3	3	3	3	40	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	4	38
74	3	2	2	3	4	2	4	4	3	4	3	3	2	39	4	2	4	2	4	2	3	3	3	3	2	32
75	3	4	4	3	3	5	2	3	1	3	1	3	5	40	5	5	4	5	5	5	2	3	3	2	4	43
76	2	3	3	3	4	5	3	4	4	4	2	4	5	46	4	5	4	4	4	4	5	1	5	2	3	41
77	3	3	4	3	4	3	2	3	1	3	2	5	3	39	4	3	5	5	3	3	2	3	2	1	4	35
78	4	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	4	3	37	3	3	4	5	5	3	3	4	4	5	3	42
79	4	4	4	3	4	4	4	5	2	5	4	4	4	51	4	4	4	5	4	4	3	4	1	5	4	42

80	3	5	4	3	4	4	2	2	1	2	2	4	4	40	4	4	4	4	5	4	3	4	1	5	4	42
81	4	2	3	3	3	4	1	3	1	3	3	4	4	38	4	4	4	3	3	4	3	3	3	5	3	39
82	2	5	4	3	4	5	3	4	5	4	1	2	4	46	5	5	4	4	4	5	1	1	1	2	4	36
83	2	4	4	3	4	4	2	2	2	2	4	2	4	39	4	4	4	5	5	4	2	2	2	2	4	38
84	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	1	5	5	51	3	5	5	4	3	5	3	3	3	4	4	42
85	4	2	2	3	4	2	1	3	2	3	1	3	2	32	4	2	5	2	4	2	4	2	4	2	2	33
86	4	5	4	3	3	5	3	2	4	2	3	4	5	47	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	49
87	4	3	4	3	5	5	3	3	4	3	2	4	5	48	3	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	46
88	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4	42	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	41
89	4	5	4	3	3	4	2	1	2	1	3	4	4	40	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	47
90	4	4	4	3	4	2	1	1	2	2	3	4	2	36	5	2	4	3	3	2	5	2	4	4	4	38
91	4	3	4	3	4	4	1	1	1	1	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	44
92	5	5	5	3	4	5	2	2	2	2	1	3	5	44	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	51
93	5	2	5	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	48	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	5	44
94	4	3	4	3	5	3	2	2	2	2	2	3	3	38	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	40
95	4	3	4	3	3	5	1	2	2	2	2	4	5	40	3	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	46
96	5	2	2	3	4	2	1	1	1	1	3	4	2	31	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	32
97	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	50	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	46
98	4	3	4	3	3	3	2	2	1	2	1	5	3	36	4	3	5	5	3	3	5	3	4	3	4	42
99	4	2	5	3	4	4	2	1	1	3	4	5	4	42	4	4	5	4	4	4	5	4	4	2	5	45
100	2	2	5	3	4	2	3	4	4	1	3	4	5	42	4	2	4	2	4	2	4	5	4	2	2	35
101	5	3	4	3	4	4	5	5	5	5	3	4	4	54	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	41
102	2	2	4	3	4	2	2	2	2	1	3	5	5	37	4	2	5	3	4	2	4	5	4	2	2	37
103	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	46	4	3	4	5	3	3	4	3	4	3	4	40
104	2	2	5	3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	43
105	5	3	3	3	4	2	1	1	1	2	5	4	2	36	1	2	1	4	4	2	4	2	4	3	3	30
106	4	4	4	3	3	4	2	1	1	3	3	3	4	39	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	45
107	4	4	4	3	4	5	2	2	2	2	4	4	5	45	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	49
108	4	4	4	3	5	4	2	1	1	2	3	6	4	43	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	46
109	5	3	4	3	4	3	1	1	1	2	4	3	3	37	4	3	4	3	3	3	5	3	4	3	3	38
110	3	2	2	3	4	2	3	1	4	2	3	3	2	34	4	2	4	2	3	2	4	2	4	3	4	34
111	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	5	49	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	49
112	2	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	5	47	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	3	45
113	3	3	4	3	3	3	5	5	5	5	2	5	3	49	4	3	4	5	3	3	4	3	5	3	4	41
114	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	1	4	3	38	3	3	4	3	5	3	4	3	4	3	3	38
115	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	3	4	4	53	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	45
116	3	5	4	3	4	4	1	2	2	3	3	4	4	42	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	45
117	4	2	3	3	5	4	1	4	5	3	3	4	2	43	4	4	4	3	3	4	5	2	4	2	3	38
118	4	5	5	3	5	5	2	4	2	4	3	5	5	52	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	50
119	2	4	4	3	3	4	1	2	2	2	2	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
120	4	5	5	3	5	5	1	1	1	2	4	5	5	46	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	53

121	3	2	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	47	4	4	4	4	4	5	4	4	2	5	44	
122	4	5	5	3	5	5	1	2	1	2	1	5	5	44	5	5	5	2	2	2	2	5	5	5	43	
123	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	55	4	5	4	3	3	3	3	5	4	4	42	
124	2	2	5	3	3	2	2	4	4	4	2	2	5	40	4	2	4	3	3	3	3	5	4	2	35	
125	3	2	5	3	2	4	4	2	4	2	3	4	4	42	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	42	
126	3	3	4	3	4	4	4	2	2	3	4	4	4	44	4	2	2	4	3	4	2	4	4	3	4	36
127	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	45	4	3	4	5	4	4	2	4	4	3	3	40
128	5	4	2	3	1	4	4	3	3	5	5	5	4	48	4	1	1	1	2	2	3	4	4	4	2	28
129	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	48	4	1	1	1	4	2	2	4	4	4	4	31
130	4	3	5	5	3	4	4	5	3	3	4	4	4	51	5	2	3	1	3	3	3	4	4	3	4	35
131	4	4	4	4	2	2	1	3	1	2	2	3	1	33	2	4	4	3	4	3	3	4	4	2	2	35
132	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	2	4	4	44	4	2	3	1	3	1	2	4	2	3	3	28
133	2	2	2	2	2	3	1	2	3	4	3	4	4	34	4	3	4	4	4	2	2	5	5	2	4	39
134	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	45	4	2	3	1	3	2	1	1	1	3	1	22
135	3	3	3	3	5	3	4	2	2	4	3	4	4	43	4	1	3	1	3	3	5	5	5	5	5	40
136	3	3	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	5	48	5	4	5	2	5	4	5	2	2	2	2	38
137	2	2	2	2	2	3	4	1	1	1	2	2	4	28	1	2	2	1	2	2	5	4	2	3	3	27
138	2	2	2	2	4	2	3	1	1	1	4	2	4	30	1	1	3	1	3	3	5	5	3	4	2	31
139	3	3	3	3	2	2	3	2	3	1	3	3	4	35	1	3	4	5	4	1	2	2	2	2	3	29
140	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	42	3	2	2	2	2	4	2	5	5	4	4	35
141	3	3	3	3	4	2	1	2	3	1	3	1	5	34	1	4	4	3	4	1	4	4	4	3	3	35
142	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	4	43	4	1	3	2	3	1	3	5	5	5	5	37
143	2	3	3	2	3	2	1	2	3	1	3	2	2	29	1	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2	25
144	5	1	5	2	3	2	1	1	3	1	3	3	4	34	1	3	3	4	3	2	4	4	2	3	3	32
145	2	3	2	1	3	4	4	4	5	2	5	4	4	43	2	4	3	3	3	2	4	5	5	4	4	39
146	3	4	4	5	4	2	1	2	2	1	2	2	4	36	1	2	1	2	1	3	1	4	1	3	3	22
147	3	4	1	5	2	3	1	1	3	1	3	3	4	34	1	1	1	2	2	3	3	4	4	3	3	27
148	3	4	1	5	4	4	3	3	4	5	4	1	2	43	5	1	1	1	1	4	2	5	5	4	4	33
149	3	3	3	5	2	1	1	2	2	2	2	4	5	35	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	17
150	1	1	1	2	4	5	4	4	4	3	4	1	2	36	3	4	4	4	4	2	2	1	1	1	2	28
151	2	2	2	2	5	2	1	1	3	2	3	1	1	27	2	2	2	2	2	2	1	4	5	4	4	30
152	3	3	3	4	4	3	2	3	2	4	2	3	4	40	4	1	2	2	2	2	1	4	4	3	3	28
153	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	2	4	45	4	1	1	1	1	3	2	4	3	3	3	26
154	1	1	1	1	3	4	4	4	3	3	3	2	2	32	3	4	4	4	4	3	1	2	3	2	3	33
155	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	3	2	19	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	16
156	4	4	4	1	2	2	1	1	1	2	2	3	2	29	2	2	1	1	3	4	1	5	5	4	4	32
157	4	4	4	5	3	1	2	1	1	1	1	4	5	36	1	3	4	4	1	3	1	2	4	5	3	31
158	1	1	1	2	3	2	1	2	2	2	2	1	1	21	2	5	5	5	5	3	2	3	3	2	3	38
159	3	3	3	1	1	4	4	4	4	4	4	2	3	40	4	2	2	2	1	3	1	5	4	3	4	31
160	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	4	32	2	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	34
161	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	22	2	5	5	5	4	3	3	2	2	1	2	34

162	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	3	4	21	1	1	1	1	2	5	3	2	1	5	2	24
163	3	2	3	2	4	5	4	4	4	4	4	3	4	46	4	2	1	1	3	3	3	4	3	2	4	30
164	3	3	3	2	4	1	2	2	2	1	2	1	1	27	1	2	2	2	2	4	1	1	1	2	1	19
165	2	3	3	2	3	2	1	2	1	1	3	4	5	32	1	2	1	1	2	3	5	4	3	3	3	28
166	3	3	1	2	2	4	3	3	4	4	1	3	2	35	4	1	1	1	2	4	3	5	4	2	3	30
167	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	58	5	3	1	4	2	3	3	3	2	5	3	34
168	4	5	4	5	5	1	1	2	2	2	1	3	5	40	2	4	4	4	4	3	3	3	3	2	5	37
169	4	5	2	5	5	4	4	4	4	4	3	3	1	48	4	4	4	4	3	3	2	2	2	5	2	35
170	2	3	1	3	3	5	5	5	5	5	4	3	2	46	5	5	5	5	5	2	4	5	2	2	5	45
171	3	5	2	5	5	1	2	1	1	1	2	5	4	37	1	4	3	2	2	1	4	4	2	2	4	29
172	2	1	3	1	1	4	1	2	1	1	3	3	2	25	1	5	4	5	5	3	4	4	5	5	4	45
173	3	2	4	2	2	4	1	2	2	2	2	4	2	32	2	1	2	2	3	3	4	2	1	1	2	23
174	3	2	4	2	2	4	1	2	1	1	2	3	2	29	1	1	4	5	3	3	4	2	5	5	1	34
175	2	3	4	3	3	2	2	1	1	1	2	4	4	32	1	2	4	2	4	3	4	4	4	4	5	37
176	2	3	5	3	3	4	1	3	1	4	2	3	4	38	4	1	2	2	2	2	4	4	2	2	4	29
177	3	5	1	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	49	4	1	1	1	2	4	4	1	5	5	2	30
178	2	2	1	2	2	2	4	4	4	4	3	3	5	38	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	2	40
179	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	2	4	52	5	1	2	1	2	1	2	5	2	2	5	28
180	2	2	1	2	2	2	1	4	3	2	2	1	3	27	2	2	1	3	1	1	1	2	2	2	2	19
181	3	4	1	4	4	5	4	5	4	5	5	3	5	52	5	5	3	5	3	3	3	4	4	4	5	44
182	4	3	3	4	3	3	2	1	2	2	3	3	5	38	2	3	3	5	2	3	3	2	2	2	1	28
183	3	4	2	2	1	4	1	1	4	5	3	3	5	38	5	3	3	5	3	3	3	4	4	4	5	42
184	2	3	3	3	2	1	4	2	4	2	4	3	5	38	2	4	3	5	3	3	3	3	5	5	4	40
185	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	24	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	20
186	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	2	4	5	26	1	2	4	5	3	3	3	2	4	4	3	34
187	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	5	47	4	3	3	5	3	3	3	5	5	5	5	44
188	2	2	2	2	2	5	2	1	2	1	2	1	3	27	1	2	1	3	1	1	1	2	2	2	2	18
189	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	3	4	5	50	5	3	4	5	3	3	3	2	2	2	2	34
190	3	3	5	3	3	2	1	3	3	5	2	2	2	37	5	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	21
191	4	5	5	5	5	1	1	1	1	1	2	2	4	37	5	5	4	1	3	3	3	3	4	4	3	38
192	5	5	5	5	5	2	4	3	4	4	4	2	5	53	2	1	3	1	3	3	3	3	5	5	4	33
193	4	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	4	4	24	5	3	3	4	3	2	2	2	2	5	5	36
194	2	5	4	5	5	2	3	4	4	4	3	4	4	49	4	5	4	3	1	3	3	3	3	4	3	36
195	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	4	21	1	3	5	5	5	3	3	3	3	4	5	40
196	4	2	2	2	5	4	2	1	1	2	2	4	5	36	4	5	4	4	4	3	3	3	3	2	2	37
197	1	5	3	2	4	4	1	2	1	1	2	5	4	35	1	1	4	4	4	2	2	2	2	4	5	31
198	5	2	3	2	5	4	3	4	4	4	3	4	4	47	1	3	4	4	1	2	2	2	2	4	4	29
199	4	1	5	4	2	1	2	2	2	2	1	4	2	32	2	1	4	3	3	3	3	3	3	5	3	33
200	5	4	4	4	1	4	3	1	2	5	4	2	5	44	2	2	5	5	5	2	2	2	2	4	5	36

NO	Kinerja												JML	Moivasi												JML
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	2	2	2	2	5	5	5	4	3	5	5	5	45	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	57
2	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	46	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	52	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	55
4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	51	5	5	3	5	4	4	5	3	4	5	5	5	53
5	2	2	2	2	5	5	5	5	3	5	5	5	46	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
6	2	2	2	2	4	4	4	5	5	5	5	4	44	4	4	4	2	4	5	4	4	5	4	4	4	48
7	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	38
8	2	2	2	2	4	5	5	4	3	5	5	5	44	5	5	3	3	3	3	5	5	4	5	5	5	51
9	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	43	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	42
10	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	42	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	43
11	2	3	3	2	4	4	5	5	4	3	4	5	44	5	5	2	2	2	2	5	5	4	5	3	5	45
12	5	1	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	46	5	4	2	2	2	2	5	2	3	4	2	2	35
13	2	3	2	1	4	5	3	5	3	2	5	3	38	4	4	3	3	3	3	4	5	4	2	5	5	45
14	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	45	4	4	2	2	2	2	4	5	4	5	5	5	44
15	3	4	1	5	4	5	4	5	5	2	5	4	47	4	4	3	3	3	3	4	4	5	3	3	5	44
16	3	4	1	5	4	4	4	4	3	3	3	4	42	4	4	3	3	3	3	4	5	5	4	5	4	47
17	3	3	3	5	2	4	4	5	2	4	2	4	41	4	4	2	3	3	2	4	4	5	3	4	3	41
18	1	1	1	2	5	4	5	4	4	4	4	5	40	5	4	5	1	5	2	5	4	4	3	4	4	46
19	2	2	2	2	5	4	5	4	3	5	5	5	44	4	2	2	3	2	1	4	2	4	2	2	4	32
20	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	44	5	4	3	4	4	5	5	2	2	4	2	2	42
21	4	4	3	4	4	4	5	5	3	3	4	5	48	4	4	3	4	1	5	4	4	5	3	4	4	45
22	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	40	5	4	3	4	1	5	5	2	4	4	2	2	41
23	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	58	4	4	3	3	3	5	4	3	4	3	3	3	42
24	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	53	4	4	1	1	1	2	4	4	4	3	4	3	35
25	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	45	4	4	2	2	2	2	4	5	4	2	5	4	40
26	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	53	4	5	3	3	3	4	4	4	5	3	4	3	45
27	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	51	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	49
28	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59	4	4	3	5	5	5	4	3	5	3	3	4	48
29	4	5	1	5	5	5	2	4	1	1	1	2	36	4	4	4	5	5	5	4	4	2	3	4	4	48
30	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	51	4	2	1	2	4	5	4	2	5	2	2	3	36
31	4	2	2	2	2	4	2	5	2	2	2	2	31	5	5	3	5	2	5	5	3	5	3	3	2	46
32	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	44	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	49
33	4	4	3	2	4	2	4	4	4	3	4	4	42	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	45
34	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	3	47	4	4	4	5	4	5	4	4	2	3	4	4	47
35	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	49	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	45
36	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	45	4	5	4	4	4	5	4	4	2	4	4	3	47
37	4	4	5	4	4	5	4	4	5	2	5	4	50	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	5	3	50
38	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	48	4	2	1	2	4	4	4	2	4	2	2	4	35
39	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	52	5	2	4	4	4	3	5	3	3	3	3	4	43

40	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	52	5	5	4	4	5	5	5	5	2	5	3	3	51
41	4	2	2	2	2	4	5	4	2	2	2	5	36	4	2	1	2	2	5	4	2	2	2	2	2	30	
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47	4	5	3	5	4	4	4	3	4	3	3	2	44	
43	4	4	6	4	4	4	4	4	6	6	6	4	56	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	48	
44	1	2	3	4	2	5	4	4	3	3	3	4	38	4	5	4	4	2	4	4	2	4	3	2	2	40	
45	4	5	3	4	5	4	2	5	3	3	3	2	43	5	4	4	4	5	5	5	2	5	4	2	2	47	
46	5	5	2	5	5	4	2	4	2	4	2	2	42	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	47	
47	4	5	3	5	5	5	5	4	3	5	3	5	52	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	49	
48	4	4	5	4	4	5	4	4	5	2	5	4	50	4	4	4	4	4	5	4	5	5	2	5	2	48	
49	1	2	3	4	2	5	4	5	3	3	3	4	39	5	5	3	5	2	4	5	5	4	5	5	5	53	
50	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	52	4	4	3	5	4	5	4	3	2	4	4	3	45	
51	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58	4	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	3	50	
52	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	54	5	2	4	4	5	5	5	3	5	3	3	4	48	
53	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	2	38	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49	
54	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	50	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	5	4	48	
55	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	57	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	56	
56	4	4	5	4	4	5	3	5	5	2	5	3	49	4	5	4	4	4	2	2	2	2	3	4	3	39	
57	4	4	5	4	4	5	3	4	5	2	5	3	48	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	5	3	42	
58	4	4	5	4	4	5	4	4	5	2	5	4	50	4	4	3	5	4	3	3	3	3	4	4	2	42	
59	4	4	5	4	4	5	4	2	2	2	2	4	42	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	4	2	40	
60	1	2	3	4	2	5	4	3	3	3	3	4	37	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	27	
61	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	42	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	4	3	38	
62	4	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	4	36	4	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	4	31	
63	4	5	4	5	5	5	3	2	2	2	2	3	42	4	3	3	5	5	2	2	2	2	3	4	3	38	
64	4	5	4	5	5	5	4	2	2	2	2	4	44	4	2	1	2	5	3	3	3	3	2	2	4	34	
65	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	46	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	44	
66	4	5	4	5	5	5	4	2	2	2	2	4	44	4	3	3	5	5	2	3	3	2	3	4	4	41	
67	4	5	4	5	5	5	4	3	3	3	3	4	48	4	4	3	5	5	5	1	5	2	4	4	4	46	
68	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	4	46	5	2	4	4	4	2	3	2	1	3	3	4	37	
69	1	2	3	4	2	5	4	2	3	3	2	4	35	4	4	4	4	2	3	4	4	5	2	5	4	45	
70	4	2	2	2	2	4	4	5	1	5	2	4	37	4	3	3	5	2	3	4	1	5	3	4	4	41	
71	4	2	2	2	2	4	4	2	3	2	1	4	32	4	3	3	5	2	3	4	1	5	3	4	4	41	
72	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	54	5	2	4	4	5	3	3	3	5	3	3	3	43	
73	4	5	4	5	5	5	4	3	4	1	5	4	49	4	2	1	2	5	1	1	1	2	2	2	3	26	
74	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	5	3	43	4	5	4	4	4	2	2	2	2	4	4	5	42	
75	1	2	3	4	2	5	4	3	3	3	5	4	39	4	4	3	5	2	3	3	3	4	4	4	5	44	
76	4	4	4	5	4	5	3	1	1	1	2	3	37	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	50	
77	4	4	5	4	4	5	4	2	2	2	2	4	42	5	2	4	4	4	3	5	3	3	3	3	4	43	
78	4	5	4	5	5	5	4	3	3	3	4	4	49	4	3	3	5	5	3	4	4	3	3	4	4	45	
79	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4	34	4	5	4	4	2	4	4	4	4	3	4	5	47	
80	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	51	4	2	1	2	5	4	4	2	4	2	2	4	36	

81	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	49	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	48	
82	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	53	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	51
83	4	4	5	4	4	5	5	4	5	2	5	5	52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	46
84	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4	34	4	4	4	4	2	5	4	4	5	3	4	3	46
85	4	2	5	4	2	4	5	4	5	5	5	5	50	4	4	4	5	2	5	4	4	2	3	4	4	45
86	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	53	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	48
87	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	46	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	50
88	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	49	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	46
89	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	45
90	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	53	4	4	3	5	5	5	4	4	2	4	4	1	45
91	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	49	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	5	3	47
92	4	4	5	4	4	5	3	5	5	2	5	3	49	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	49
93	4	4	5	4	4	5	3	4	5	2	5	3	48	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	5	3	47
94	4	4	5	4	4	5	4	4	5	2	5	4	50	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	2	44
95	4	4	5	4	4	5	4	5	5	2	5	4	51	4	3	3	5	4	5	4	4	5	3	4	2	46
96	1	2	3	4	2	5	4	4	3	3	3	4	38	4	2	1	2	2	5	4	2	2	2	2	4	32
97	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	46
98	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4	34	4	2	1	2	2	3	4	2	3	2	2	4	31
99	4	5	4	5	5	5	3	4	4	3	4	3	49	4	3	3	5	5	4	4	4	4	3	4	3	46
100	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	52	4	2	1	2	5	5	4	2	2	2	2	4	35
101	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	49	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	48
102	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	52	4	3	3	5	5	5	4	4	2	3	4	4	46
103	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	51	4	4	3	5	5	3	4	4	3	4	4	4	47
104	4	4	5	4	4	5	4	4	5	2	5	4	50	5	2	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	45
105	1	2	3	4	2	5	4	4	3	3	3	4	38	4	4	4	4	2	5	4	5	2	2	5	4	45
106	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4	34	4	3	3	5	2	4	4	4	4	3	4	4	44
107	4	2	2	2	2	4	4	5	2	2	2	4	35	4	3	3	5	2	5	4	4	5	3	4	4	46
108	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	53	5	2	4	4	5	4	5	3	4	3	3	3	45
109	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	51	4	2	1	2	5	3	4	2	3	2	2	3	33
110	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	45	4	5	4	4	4	5	4	4	2	4	4	5	49
111	1	2	3	4	2	5	4	5	3	3	3	4	39	4	4	3	5	2	5	4	4	5	4	4	5	49
112	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	3	49	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	50
113	4	4	5	4	4	5	4	4	5	2	5	4	50	5	2	4	4	4	3	5	3	3	3	3	4	43
114	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	51	4	3	3	5	5	3	4	4	3	3	4	4	45
115	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4	34	4	5	4	4	2	4	4	4	4	3	4	5	47
116	4	5	3	5	5	5	4	4	4	3	4	4	50	4	2	1	2	5	4	4	2	4	2	2	4	36
117	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	49	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	48
118	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
119	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	51	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
120	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
121	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	56	5	5	3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	55

122	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	58	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	58
123	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	54	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	50
124	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	47
125	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	56	5	5	3	5	4	4	5	5	4	5	55
126	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	49	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	46
127	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	49	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	48
128	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	52	5	5	3	5	4	4	5	5	4	5	55
129	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	51	5	4	4	4	5	4	5	2	4	4	45
130	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	53	4	3	4	5	5	4	4	4	4	3	48
131	1	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	49	2	4	4	2	2	1	4	3	3	4	35
132	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	1	46	4	4	2	3	3	2	5	5	5	4	45
133	4	2	2	2	5	2	4	4	4	4	2	5	40	4	5	5	2	4	3	1	1	1	1	33
134	2	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	51	2	1	1	3	1	5	4	3	4	3	33
135	5	5	5	3	5	1	1	2	1	1	1	4	34	4	5	5	5	5	2	2	2	2	3	39
136	2	2	5	5	2	3	1	3	3	5	1	2	34	5	2	2	2	2	3	3	3	3	3	35
137	5	5	5	1	5	4	4	4	5	5	5	4	52	2	4	2	3	3	3	3	3	3	1	32
138	1	2	2	3	2	4	5	5	5	5	4	4	42	3	5	3	4	2	3	3	3	3	2	37
139	3	1	3	2	3	3	3	1	2	5	2	2	30	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	33
140	5	1	1	5	5	3	2	2	1	1	1	5	32	3	5	5	4	4	2	2	2	2	3	38
141	4	5	5	5	5	1	1	1	1	1	2	2	33	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	40
142	5	5	5	5	5	2	4	3	4	4	4	2	48	3	5	5	5	5	2	2	2	2	4	43
143	4	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	4	20	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	31
144	2	5	4	5	5	2	3	4	4	4	3	4	45	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	40
145	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	17	4	5	5	4	4	2	3	3	2	3	40
146	4	2	2	2	5	4	2	1	1	2	2	4	31	1	4	1	3	3	5	1	5	2	3	36
147	1	5	3	2	4	4	1	2	1	1	2	5	31	3	4	4	3	3	2	3	2	1	4	39
148	5	2	3	2	5	4	3	4	4	4	3	4	43	2	5	5	4	4	3	4	4	5	4	47
149	4	1	5	4	2	1	2	2	2	2	1	4	30	1	1	1	1	2	3	4	1	5	1	23
150	5	4	4	4	1	4	3	1	2	5	4	2	39	2	1	1	1	2	3	4	1	5	3	29
151	4	2	4	4	5	2	1	4	5	5	2	5	43	1	4	5	4	4	3	3	3	5	4	43
152	1	1	1	1	1	5	4	3	4	4	5	5	35	1	4	4	3	3	1	1	1	2	1	23
153	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	1	4	36	2	4	3	3	3	2	2	2	2	4	35
154	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	4	19	1	2	3	2	3	3	3	3	4	1	30
155	5	5	5	5	5	2	1	4	2	2	1	5	42	2	1	1	1	1	5	5	4	4	4	33
156	5	1	3	4	2	3	2	5	1	2	2	4	34	1	5	5	4	4	5	3	3	4	4	42
157	5	1	1	1	1	2	1	2	1	3	1	2	21	1	2	4	5	3	4	3	5	5	4	42
158	5	5	1	4	2	4	4	5	5	5	5	5	50	2	3	3	2	3	3	4	5	5	5	40
159	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	4	18	1	5	4	3	4	2	5	5	3	4	40
160	5	2	4	1	1	5	3	2	5	5	5	3	41	3	4	3	2	2	4	4	5	4	1	39
161	1	5	5	2	4	3	1	1	2	5	1	4	34	3	2	2	1	2	3	5	5	5	5	37
162	3	3	5	3	3	1	1	1	1	1	1	1	24	3	2	1	5	2	2	1	5	1	1	27

163	5	5	4	5	4	1	1	1	2	2	2	4	36	3	4	3	2	4	5	1	2	1	1	1	3	30
164	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	48	1	1	1	2	1	2	2	1	3	3	1	1	19
165	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5	53	5	4	3	3	3	2	5	2	4	5	1	1	38
166	5	5	2	3	5	4	3	4	4	4	4	1	44	3	5	4	2	3	2	3	2	4	4	1	4	37
167	1	5	5	3	2	1	1	2	1	1	2	5	29	3	3	2	5	3	2	1	5	1	2	2	4	33
168	2	2	2	5	2	2	2	2	1	1	2	2	25	3	3	3	2	5	4	4	2	4	1	1	3	35
169	2	4	5	3	4	1	2	2	1	2	2	1	29	2	2	2	5	2	2	4	5	5	4	2	5	40
170	1	5	1	5	1	4	5	4	4	5	4	4	43	4	5	2	2	5	3	4	2	2	4	1	2	36
171	4	2	4	1	5	2	4	4	2	4	2	2	36	4	4	2	2	4	5	5	2	5	1	2	4	40
172	4	2	4	1	5	2	4	4	2	4	2	2	36	4	4	5	5	4	5	4	2	5	4	1	4	47
173	2	2	2	4	2	3	1	1	1	4	1	1	24	4	2	1	1	2	5	1	2	2	2	1	4	27
174	3	3	3	2	2	3	2	3	1	3	5	5	35	4	2	5	5	1	4	4	5	4	4	1	5	44
175	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	2	2	37	4	4	4	4	5	2	4	5	5	1	2	1	41
176	3	3	3	4	2	1	2	3	1	3	4	1	30	4	4	2	2	4	3	5	2	4	5	1	4	40
177	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	43	4	1	5	5	2	3	5	4	4	4	4	4	45
178	3	3	2	3	2	1	2	3	1	3	5	1	29	3	3	5	5	2	5	4	4	4	1	1	2	39
179	1	5	2	3	2	1	1	3	1	3	5	4	31	2	5	2	2	5	3	4	3	5	5	5	4	45
180	3	2	1	3	4	4	4	5	2	5	5	5	43	1	2	2	2	2	4	2	2	1	3	3	1	25
181	4	4	5	4	2	1	2	2	1	2	4	4	35	3	4	4	4	5	2	5	5	5	5	5	4	51
182	4	1	5	2	3	1	1	3	1	3	4	4	32	3	2	2	2	1	1	2	4	4	4	4	1	30
183	4	1	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	45	3	4	4	4	5	5	1	4	1	1	1	1	34
184	3	3	5	2	1	1	2	2	2	2	4	4	31	3	3	5	5	4	2	4	4	2	4	4	4	44
185	1	1	2	4	5	4	4	4	3	4	4	4	40	2	1	2	2	2	2	4	1	2	2	4	26	
186	2	2	2	5	2	1	1	3	2	3	4	4	31	3	2	4	4	3	2	2	5	3	4	3	4	39
187	3	3	4	4	3	2	3	2	4	2	3	3	36	3	5	5	5	5	1	4	3	4	4	4	4	47
188	4	4	3	4	2	2	2	2	4	3	2	2	34	1	2	2	2	2	2	5	2	4	4	5	4	35
189	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	26	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	4	33
190	1	1	1	1	3	3	3	3	2	1	3	3	25	2	1	1	1	2	2	4	5	5	5	5	4	37
191	4	4	1	2	3	3	3	3	2	2	2	3	32	3	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	2	49
192	4	4	5	3	2	2	2	2	1	1	3	3	32	3	3	5	5	4	5	4	2	2	4	4	4	45
193	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	25	3	3	5	5	5	4	1	1	2	2	1	1	33
194	3	3	1	1	3	3	3	3	4	4	1	2	31	3	3	4	4	3	2	5	5	4	5	5	4	47
195	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	30	5	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	49
196	1	1	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	28	4	1	2	2	2	1	4	3	3	3	4	4	33
197	1	1	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	22	4	3	4	4	5	1	2	4	2	1	2	2	34
198	2	3	2	4	2	3	3	2	4	4	3	3	35	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	47
199	3	3	2	4	5	1	5	2	1	2	1	2	31	3	3	5	5	3	4	4	2	2	2	2	1	36
200	3	3	2	3	2	3	2	1	1	3	3	3	29	5	3	4	4	5	2	2	4	3	4	4	5	45



KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG TENTANG DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI DAN TUGAS AKHIR  
Nomor : B- 235/Un.09/VII.I/PP.00.9/4/2019

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA  
DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN RADEN FATAH PALEMBANG

- Menimbang** : a. Bahwa dalam rangka kelancaran penyusunan Skripsi dan Tugas Akhir mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang perlu menunjuk dosen pembimbing Skripsi dan Tugas Akhir yang dituangkan dalam keputusan Dekan ;
- b. Bahwa nama-nama yang tercantum dalam surat keputusan ini dipandang cakap, mampu dan bertanggung jawab di tunjuk sebagai pembimbing Skripsi dan Tugas Akhir;
- Mengingat** : 1. Undang Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional ;
2. Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen;
3. Undang Undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Presiden Nomor 129 Tahun 2014 Tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Raden Fatah Palembang Menjadi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang ;
5. Peraturan Menteri Agama Nomor 62 Tahun 2015 Tentang Statuta Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang;
6. Peraturan Menteri Agama Nomor 53 Tahun 2015 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang;

**MEMUTUSKAN**

**Menetapkan** : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN RADEN FATAH PALEMBANG TENTANG DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI DAN TUGAS AKHIR

**KESATU** : Menunjukan nama-nama di bawah ini sebagai Dosen Pembimbing Skripsi dan Tugas Akhir:

1. Maya Panorama, M.Si., Ph.D.
2. Dian Pertiwi, S.E.I., M.Si.

Terhadap Mahasiswa :

Nama : Diana Anggraini  
NIM : 1516200018  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi/ Tugas Akhir : Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Felda Indo Rubber Tbk Desa Modong Kecamatan Tanah Abang Kabupaten PALI

- KEDUA** : Masa penulisan Skripsi dan Tugas Akhir adalah 6 (enam) bulan dihitung tanggal SK ini dikeluarkan, apabila dalam satu semester mahasiswa yang bersangkutan tidak mampu menyelesaikan maka judul Skripsi dan Tugas Akhir tersebut dianggap hangus dan diganti judul yang lain.
- KETIGA** : Kepada Dosen Pembimbing Skripsi dan Tugas Akhir tersebut agar menyediakan waktu untuk konsultasi dan memberikan bimbingan kepada mahasiswa
- KEEMPAT** : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan Dalam keputusan ini maka akan diadakan pembetulan sebagaimana mestinya

Ditetapkan di Palembang  
pada tanggal, 09 April 2019

Dekan



Qodariah Barkah

Tembusan :

1. Prodi
2. Mahasiswa
3. Arsip



PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat : JL. Prof K.H Zainal Abidin Fikri, Telepon(0711)353276, Palembang 30126

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Diana Anggraini  
NIM : 1516200018  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT. Felda Indo Rubber Tbk desa Modong Kecamatan Tanah Abang Kabupaten PALI  
Pembimbing 1 : Dr. Maya Panorama, M.Si, Ph.D

No	Hari / Tanggal	Hal Yang Dikonsultasikan	Paraf
1.	28/3	Proposal → pelajari dulu mengenai motivasi & var Intervening buatkan SEM	
2.	11/4.	Pelajari var Intervening hipotesis susun karabali paragraf sesuai variabel yg diteliti	
3.	14/5	Bab 1 → Azz lanjut Bab 2	
4.	14/5	Bab 2 → Perbaiki teori Kinerja Penelitian Pendahuluan	
5.	20/5	Bab 2 → Azz Bab 3 → Azz Lanjutan Bab 4-5	



**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
**UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : JL. Prof K.H Zainal Abidin Fikri, Telepon(0711)353276, Palembang 30126

**LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI**

Nama : Diana Anggraini  
NIM : 1516200018  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT. Felda Indo Rubber Tbk desa Modong Kecamatan Tanah Abang Kabupaten PALI  
Pembimbing 1 : Dr. Maya Panorama, M.Si, Ph.D

No	Hari / Tanggal	Hal Yang Dikonsultasikan	Paraf
6	23/7	Bab 4 → Pembahasan di hub & objek penelitian dan teori	
7	29/7	Bab 1-5 Aca Salahkan deftinisi	



PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat : JL. Prof K.H Zainal Abidin Fikri, Telepon(0711)353276, Palembang 30126

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Diana Anggraini  
NIM : 1516200018  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT. Felda Indo Rubber Tbk. Desa Modong Kecamatan Tanah Abang Kabupaten PALI  
Pembimbing II : Dian Pertiwi, S.E.I, M.Si

No	Hari / Tanggal	Hal Yang Dikonsultasikan	Paraf
1.	8 Maret 2019	Perbaiki Proposal - ukuran kertas $4 \begin{matrix} 4 \\ 3 \end{matrix}$ - Rumusan masalah - Latar Belakang diperjelas - Penelitian Terdahulu minimal 10	
2.	11 Maret 2019	Perbaiki Proposal - Penentuan sampel - jurnal minimal tahun 2014	
3.	14 Maret 2019	Acc Bab I Proposal - lanjutkan ke pembimbing I	
4.	18 Maret 2019	Perbaiki Bab I - Penggunaan footnote - masukkan tentang besarnya kompensasi di PT. Felda - sumber harus jelas	
5.	8 April 2019	Acc Bab I - lanjutkan ke Bab II	



PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat : JL. Prof K.H Zainal Abidin Fikri, Telepon(0711)353276, Palembang 30126

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Diana Anggraini  
NIM : 1516200018  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT. Felda Indo Rubber Tbk. Desa Modong Kecamatan Tanah Abang Kabupaten PALI  
Pembimbing II : Dian Pertiwi, S.E.I, M.Si

No	Hari / Tanggal	Hal Yang Dikonsultasikan	Paraf
6.	22-4-2019	Perbaiki Bab II - Masukkan ayat tentang variabel.	d
7.	24 April 2019	Acc Bab II - Lanjutkan Bab III	d
8.	6 Mei 2019	Perbaiki Bab III - penentuan sampel - penomoran	d.
9.	8 Mei 2019	Acc Bab III - lanjutkan bimbingan ke pembimbing utama	d
10.	22 Mei 2019	Perbaiki kuesioner	d
11	23 Mei 2019	Acc kuesioner - siap di sebar kan	d.
12.	16 Juli 2019	Acc Bab IV dan V - lanjutkan bimbingan ke pembimbing utama	d.



**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
**UIN RADEN FATAH PALEMBANG**  
Alamat : JL. Prof K.H Zainal Abidin Fikri, Telepon(0711)353276, Palembang 30126

**LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI**

Nama : Diana Anggraini  
NIM : 1516200018  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT. Felda Indo Rubber Tbk. Desa Modong Kecamatan Tanah Abang Kabupaten PALI  
Pembimbing II : Dian Pertiwi, S.E.I, M.Si

No	Hari / Tanggal	Hal Yang Dikonsultasikan	Paraf
13.	24 Juli 2019	Perbaikan - Daftar pustaka - lembar persembahan	d.
14	30 Juli 2019	Acc Skripsi - Sibahkan daftar ujian	d.

**DAFTAR NAMA CALON PESERTA UJIAN MUNAQA SYAH YANG LOLOS/TIDAK LOLOS CEK PLAGIARISM**  
**SKRIPSI (S1 EKONOMI SYARIAH)**

NO	NAMA	NIM	JUDUL	PERSENTASE	KETERANGAN	TANGGAL
1	Ayu Wiranda	1526200082	Pengaruh Citra Merek terhadap Keputusan Pembelian dengan Kepuasan sebagai Variabel Intervening pada Toko Kaos Nyenyes Cabang Demang Lebar Daun Palembang	6.50%	layak	31 Juli 2019
2	Novi Septi Yanti	14190240	Pengaruh Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja, Tanggung Jawab dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja pada PT Tania Selatan (Wilmar Group) Kabupaten Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan	7.86%	layak	31 Juli 2019
3	Diana Angraeni	1516200018	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT FELDA INDO RUBBER Desa Modong Kec Tanah Abang Kab.Pali	2.79%	layak	31 Juli 2019

Mengstah,  
Ketua Program Studi

  
Tiin Hartini, SE., M.Si  
NIP : 19750922 200710 2 001

Staff Penguji Test Plagiasi

  
Disfa Lidian Handayani, M.E.I  
NIP : 198907022018012002



**KEMENTERIAN AGAMA  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG  
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikry, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

**Formulir C**

**Hal : Persetujuan Skripsi Untuk Diuji**

Kepada Yth.  
Ketua Program Studi  
Ekonomi Islam  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Raden Fatah Palembang

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Kami menyampaikan bahwa skripsi mahasiswa:

**Nama : Diana Anggraini**  
**NIM/Program Studi : 1516200018/Ekonomi Syariah**  
**Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT. Felda Indo Rubber Desa Modong Kecamatan Tanah Abang Kabupaten PALI.**

Telah selesai dibimbing seluruhnya dan dapat diajukan untuk mengikuti ujian komprehensif dan munaqosyah skripsi.

Demikianlah pemberitahuan dari kami, bersama ini kami lampirkan skripsi mahasiswa yang bersangkutan.

*Wassalamu'alaikum, Wr. Wb.*

Pembimbing I

**Dr. Maya Panorama, M.Si, Ph.D**  
**NIP. 197511102006042002**

Palembang, Juli 2019  
Pembimbing II

**Dian Pertiwi, S.E.I., M.Si.**  
**NIK. 197810122017012010**

**Formulir D.2**

Kepada Yth.  
Ibu Wakil Dekan I  
Hal : **Mohon Izin Penjilidan Skripsi** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Diana Anggraini  
Nim/Jurusan : 1516200018 / S1 Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT. Felda Indo Rubber Desa Modong Kecamatan Tanah Abang Kabupaten PALI.

Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap skripsinyasesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid skripsi agar dapat mengurus ijazahnya.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Palembang, September 2019

**Penguji Utama**

**Penguji Kedua**

  
**Dr. Rinol Sumantri, M.E.I**  
**NIP. 197502142008011011**

  
**Abdullah Sahroni, M.Si**  
**NIK. 19831028017011017**

**Mengetahui**  
**Wakil Dekan I**

  
**Dr. Maftukhatusolikhah, M.Ag**  
**NIP. 197509282006042001**



**SURAT KETERANGAN**

**No. 07 /FIR-UM /VI/2019**

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Anuar Bin Johari

Jabatan : Direktur Produksi

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Diana Anggrain

NIM : 1516200018

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Syariah

Judul Penelitian : Pengaruh Kopensasi Dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT.Felda Indo Rubber .

Memang benar nama di atas sudah mengadakan penelitian / Observasi di perusahaan kami PT. Felda Indo Rubber, Desa Modong, Kec. Tanah Abang, Kab. Pali, Sum-Sel sejak bulan Maret 2019 Sampai bulan Juni 2019 dengan Judul seperti di atas.

Demikian surat keterangan ini kami berikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Modong,14 Juni 2019



**Anuar Bin Johari**  
**Direktur Produksi**