

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI  
(Update ke SEBAGAI REABEL MODERASI)  
UNIVERSITAS BINA INSAN  
LUBUKLINGGAU**



**TESIS**

Oleh:  
**RAHMAWATI**  
**NPM: 2201030041**  
**Peminatan: Sumber Daya Manusia (SDM)**



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA  
UNIVERSITAS BINA INSAN LUBUKLINGGAU  
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA  
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI UNIVERSITAS  
BINA INSAN LUBUKLINGGAU**

Oleh:

**RAHMAWATI**

**NPM: 2201030041**

**Peminatan: Sumber Daya Manusia (SDM)**

**Program Studi Magister Manajemen**

**Fakultas Ilmu Ekonomi Dan Sosial Humaniora**

**Universitas Bina Insan Lubuklinggau**

**Menyetujui**

**Komisi Pembimbing**

**Tanggal : 22 Januari 2025**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Dr. Sardiyo, MM**

**Dr. Ahmad Basri, SE.,M.Si**

**Kaprodi Magister Manajemen**

**UNIVERSITAS BINA INSAN LUBUKLINGGAU**

**Dr. Herman Paleni, S.HI.,S.E.,M.Si**

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA  
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI UNIVERSITAS  
BINA INSAN LUBUKLINGGAU**



Oleh:

**RAHMAWATI  
NPM: 2201030041**

**Peminatan: Sumber Daya Manusia (SDM)**

**Telah di Uji dinyatakan lulus oleh Dewan Penguji  
Tanggal : 22 Januari 2025**

**Susunan Dewan Penguji :**

- 1. Ketua : Dr. Sardiyono, MM ( )**
- 2. Sekretaris : Dr. Ahmad Basri, SE.,M.Si ( )**
- 3. Anggota : Dr. Suwarno, SE.,M.Si ( )**

**Tesis ini Telah Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Magister**

**Lubuklinggau, 22 Januari 2025**

**Mengetahui**

**DEKAN FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL  
HUMANIORA,**

**Dr. Dheo Rimbano, SE.,M.Si**

**PEPNYATAAN KEASLIAN TESIS**  
**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

Yang bertanda tangan dibawah

Nama : Rahmawati



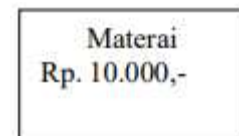
NIM : 2201030041

Mahasiswa : Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan  
Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau

Menyatakan bahwa tesis ini adalah asli tulisan saya sendiri terkecuali sitasi yang ditulis dari penulis yang ada dalam daftar referensi. Bila keaslian tulisan ini tidak benar dan tidak dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah maka peneliti bersedia dituntut dengan ketentuan hukum yang berlaku. Tesis ini diterbitkan untuk kalangan terbatas dan diserahkan sebagai milik Perpustakaan Universitas Bina Insan dan merupakan hak Perpustakaan Universitas Bina Insan.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari ternyata tidak benar maka akan diperbaiki sebagaimana mestinya.


**Lubuklinggau, Januari 2025**



**Rahmawati**

**Protected by PDF Anti Copy Free**  
**Rahmawati. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi di Universitas Bina Insan Lubuklinggau (Tesis). Prodi Magister Manajemen Universitas Bina Insan Lubuklinggau, 2025.**



Kinerja karyawan sangat men  pencapaian tujuan akademik dan kualitas pendidikan yang diberikan kepada mahasiswa. Oleh karena itu, penting untuk memahami pengaruh lingkungan kerja non-fisik dan kompensasi, kinerja karyawan, serta bagaimana motivasi kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi di Universitas Bina Insan Lubuklinggau. Dalam penelitian ini terdapat 61 populasi dan 60 sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuesioner kemudian hasilnya diolah menggunakan program SPSS 26. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana, koefisien korelasi, uji t, regresi linier berganda, uji determinasi, uji f dan uji *Moderated Regression Analysis (MRA)*. Pengujian hipotesis antara lingkungan kerja non fisik ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) menghasilkan nilai  $t_{hitung} = 4,211 \geq t_{tabel} = 1,672$  artinya lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena karena  $t_{hitung} = \geq t_{tabel}$ . Pada pengujian hipotesis kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) menghasilkan  $t_{hitung} = 6,051 \geq t_{tabel} = 1,672$  artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena karena  $t_{hitung} = \geq t_{tabel}$ . Hasil uji f (Simultan) lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan diketahui  $f_{hitung}$  sebesar  $18.624 > f_{tabel}$  sebesar  $3.15$  dan nilai  $sig$   $0,001 < 0,05$  maka dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara simultan di Universitas Bina Insan Lubuklinggau. Hasil uji (MRA) variabel moderasi motivasi kerja memperkuat pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik dan kompensasi, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil R Square sesudah moderasi ( $0,500$ ) lebih besar dari sebelum dimoderasi ( $0,395$ ). Hasil penelitian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja memperkuat pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Universitas Bina Insan Lubuklinggau setelah dimoderasi.

**Kata kunci :** Lingkungan kerja non fisik, kompensasi, kinerja, motivasi

**Rahmawati** *The Influence of Non-Physical Work Environment and Compensation on Employee Performance with Work Motivation as a Moderating Variable at Bina Insan University, Lubuklinggau (Thesis). Postgraduate Program in Management, Bina Insan University, Lubuklinggau, 2025.*

## PDF ABSTRACT

Employee performance greatly influences the achievement of academic goals and the quality of education provided to students. Therefore, it is important to understand the influence of non-physical work environment and compensation, employee performance, and how employee work motivation. This study aims to analyze the influence of non-physical work environment and compensation on employee performance with work motivation as a moderating variable at Bina Insan University, Lubuklinggau. In this study, there were 61 populations and 60 samples. The sampling technique used in this study was saturated sampling. The data collection technique was by distributing questionnaires and then the results were processed using the SPSS 26 program. The analysis techniques used were simple linear regression analysis, correlation coefficient, t-test, multiple linear regression, determination test, f-test and Moderated Regression Analysis (MRA) test. Hypothesis testing between non-physical work environment (X1) and employee performance (Y) produces a tcount value =  $4.211 \geq t_{table} = 1.672$ , meaning that non-physical work environment has a significant effect on employee performance because  $t_{count} = \geq t_{table}$ . In hypothesis testing compensation (X2) on employee performance (Y) produces  $t_{count} = 6.051 \geq t_{table} = 1.672$ , meaning that compensation has a significant effect on employee performance because  $t_{count} = \geq t_{table}$ . The results of the f test (Simultaneous) of the non-physical work environment and compensation on employee performance are known to be f count of  $18,624 > f_{table}$  of 3.15 and a sig value of  $0.001 < 0.05$ , it can be interpreted that the variables of the non-physical work environment and compensation on employee performance have a simultaneous effect at Bina Insan University Lubuklinggau. The results of the test (MRA) of the work motivation moderation variable strengthen the influence of the non-physical work environment and compensation variables, this can be proven by the results of the R Square after moderation (0.500) which is greater than before moderation (0.395). The results of the study show a positive and significant influence between the non-physical work environment and compensation on employee performance and work motivation strengthens the influence of the non-physical work environment and compensation on employee performance at Bina Insan University Lubuklinggau after moderation.

**Keywords:** *Non-physical work environment, compensation, performance, motivation*

MOTTO DAN UCAPAN TERIMA KASIH  
**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

*MOTTO*

- *Always be positive*



*Ku ucap terima kasih kepada*

- *Ibunda dan ayah yang sedari sejak kecil selalu memberikan support, do'a dan semangat untuk mencapai cita-cita*
- *Suami tercinta dan si buah hati yang selalu menjadi motivasi disetiap hariku*
- *Keluarga yang telah memberikan semangat dan dukungan*
- *Teman-teman terbaik dari yang telah mendukung penuh sampai saat ini*

# Protected by PDF Anti-Copy Free

KATA PENGANTAR

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang memberikan kekuatan dan kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan pembuatan tesis dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi di Universitas Bina Insan Lubuklinggau”. Tesis ini telah penulis susun dengan maksimal dan mendapatkan bantuan dari berbagai pihak sehingga dapat memperlancar pembuatan tesis ini. Atas dukungan moral dan materil yang diberikan dalam penyusunan tesis ini, maka peneliti mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Sardiyono, MM selaku Rektor Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
2. Bapak Muhammad Akbar, S.T., M.IT selaku Wakil Rektor I Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
3. Bapak Wakhid Nur Mukhlis, M.Pd., MM selaku Wakil Rektor II Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
4. Bapak Dr. Dheo Rimbano, SE.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah banyak memberikan dukungan dan arahan dalam penulisan tesis ini.
5. Bapak Dr. Herman Paleni, S.HI.,S.E.,M.Si selaku Ketua Program Magister Manajemen Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
6. Bapak Dr. Sardiyono, MM selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan tesis ini.

7. Bapak **Dr. Ahmad Basti, ST, M.Si** selaku Pembimbing II yang telah banyak  
membantu dan membimbing dalam penulisan tesis ini



Lubuklinggau, Januari 2025

Peneliti

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	<b>Halaman</b>
<b>Halaman Judul</b>	
<b>Halaman pengesahan</b> .....	<b>i</b>
Halaman Persetujuan Tim Penguji .....	ii
Halaman Moto dan Persembahan.....	iii
Halaman Pernyataan.....	iv
Halaman Daftar Riwayat Hidup.....	v
Abstract.....	vi
Abstrak .....	vii
Kata Pengantar .....	viii
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel .....	xii
Daftar Gambar .....	xv
Daftar Lampiran.....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasih Masalah.....	11
1.3 BAtasan Masalah .....	12
1.4 Rumusan Masalah.....	12
1.5 Tujuan Penelitian .....	12
1.6 Manfaat Penelitian .....	13
<b>BAB II TINJAUAN PUSATAKA .....</b>	<b>15</b>
2.1 Kinerja Karyawan .....	15
2.1.1. Kinerja Pegawai .....	26
2.1.2. Lingkungan Kerja Non Fisik .....	15
2.1.3. Kompensasi.....	35
2.1.4. Motivasi Kerja .....	48
2.2 Penelitian Yang Relevan.....	57
2.3 Kerangka Berpikir .....	60
2.4 Hipotesis.....	61
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>63</b>
3.1 Desain Penelitian.....	63
3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel .....	64
3.3 Populasi dan Sampel.....	66
3.4 Sumber Data.....	67
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	67
3.6 Instrumen Penelitian .....	69

## Protected by PDF Anti-Copy Free

3.7 Uji Coba Instrumen Validitas dan Realibilitas .....	70
3.8 Uji Asumsi Klasik .....	72
3.9 Teknik Analisis Data .....	73
3.10 Tempat dan Waktu Penelitian .....	81

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ..... 82**

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	86
4.1.1 Gambaran Umum Universitas Bina .....	82
4.1.2 Visi dan Misi .....	84
4.1.3 Struktur Organisasi .....	85
4.2 Hasil Penelitian .....	86
4.2.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	86
4.2.2 Hasil Deskriptif Karakteristik Responden .....	96
4.2.3 Hasil Deskriptif Variabel Penelitian .....	98
4.2.4 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	130
4.2.5 Hasil Teknik Analisis Data .....	133
4.3 Pembahasan .....	142

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN ..... 148**

5.1 Kesimpulan .....	148
5.2 Saran .....	148

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**DAFTAR TABEL**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

Tabel 2.1 Hasil Penelitian ya	56
Tabel 3.1 Definisi Operasion	63
Tabel 3.2 Alternatif dan Skor Jawaban	67
Tabel 3.3 Jumlah Istrumen Penelitian	68
Tabel 3.4 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	73
Tabel 3.5 Jadwal Penelitian	79
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik	86
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	87
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	89
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	91
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik	93
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi	94
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja	94
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	95
Tabel 4.9 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	95
Tabel 4.10 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	96
Tabel 4.11 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	96
Tabel 4.12 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	97
Tabel 4.13 Desriptif Variabel X1 Pernyataan 1	98
Tabel 4.14 Desriptif Variabel X1 Pernyataan 2	99

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.15 Desriptif Variabel X1 Pernyataan 3.....	99
Tabel 4.16 Desriptif Variabel X1 Pernyataan 4.....	100
Tabel 4.17 Desriptif Variabel X1 Pernyataan 5.....	100
Tabel 4.18 Desriptif Variabel X1 Pernyataan 6.....	101
Tabel 4.19 Desriptif Variabel X1 Pernyataan 7.....	101
Tabel 4.20 Desriptif Variabel X1 Pernyataan 8.....	102
Tabel 4.21 Desriptif Variabel X1 Pernyataan 9.....	102
Tabel 4.22 Desriptif Variabel X1 Pernyataan 10.....	103
Tabel 4.23 Desriptif Variabel X2 Pernyataan 1.....	104
Tabel 4.24 Desriptif Variabel X2 Pernyataan 2.....	104
Tabel 4.25 Desriptif Variabel X2 Pernyataan 3.....	105
Tabel 4.26 Desriptif Variabel X2 Pernyataan 4.....	106
Tabel 4.27 Desriptif Variabel X2 Pernyataan 5.....	106
Tabel 4.28 Desriptif Variabel X2 Pernyataan 6.....	107
Tabel 4.29 Desriptif Variabel X2 Pernyataan 7.....	107
Tabel 4.30 Desriptif Variabel X2 Pernyataan 8.....	108
Tabel 4.31 Desriptif Variabel X2 Pernyataan 9.....	108
Tabel 4.32 Desriptif Variabel X2 Pernyataan 10.....	109
Tabel 4.33 Desriptif Variabel X2 Pernyataan 11.....	109
Tabel 4.34 Desriptif Variabel X2 Pernyataan 12.....	110
Tabel 4.35 Desriptif Variabel X2 Pernyataan 13.....	111
Tabel 4.36 Desriptif Variabel X2 Pernyataan 14.....	112
Tabel 4.37 Desriptif Variabel M Pernyataan 1.....	112

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.38 Desriptif Variabel M Pernyataan 2	113
Tabel 4.39 Desriptif Variabel M Pernyataan 3	113
Tabel 4.40 Desriptif Variabel M Pernyataan 4	114
Tabel 4.41 Desriptif Variabel M Pernyataan 5	114
Tabel 4.42 Desriptif Variabel M Pernyataan 6	115
Tabel 4.43 Desriptif Variabel M Pernyataan 7	116
Tabel 4.44 Desriptif Variabel M Pernyataan 8	116
Tabel 4.45 Desriptif Variabel M Pernyataan 9	117
Tabel 4.46 Desriptif Variabel M Pernyataan 10	117
Tabel 4.47 Desriptif Variabel M Pernyataan 11	118
Tabel 4.48 Desriptif Variabel M Pernyataan 12	118
Tabel 4.49 Desriptif Variabel M Pernyataan 13	119
Tabel 4.50 Desriptif Variabel M Pernyataan 14	120
Tabel 4.51 Desriptif Variabel M Pernyataan 15	120
Tabel 4.52 Desriptif Variabel M Pernyataan 16	121
Tabel 4.53 Desriptif Variabel M Pernyataan 17	121
Tabel 4.54 Desriptif Variabel M Pernyataan 18	122
Tabel 4.55 Desriptif Variabel Y Pernyataan 1	123
Tabel 4.56 Desriptif Variabel Y Pernyataan 2	123
Tabel 4.57 Desriptif Variabel Y Pernyataan 3	124
Tabel 4.58 Desriptif Variabel Y Pernyataan 4	125
Tabel 4.59 Desriptif Variabel Y Pernyataan 5	125
Tabel 4.60 Desriptif Variabel Y Pernyataan 6	126

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)


Tabel 4.61 Desriptif Variabel Y Pernyataan 7.....	126
Tabel 4.62 Desriptif Variabel Y Pernyataan 8.....	127
Tabel 4.63 Desriptif Variabel Y Pernyataan 9.....	128
Tabel 4.64 Desriptif Variabel Y Pernyataan 10.....	128
Tabel 4.65 Desriptif Variabel Y Pernyataan 11 .....	129
Tabel 4.66 Desriptif Variabel Y Pernyataan 12.....	129
Tabel 4.67 Hasil Pengujian Normalitas .....	130
Tabel 4.68 Uji Linieritas X1 Terhadap Y.....	132
Tabel 4.69 Uji Linieritas X2 Terhadap Y.....	132
Tabel 4.70 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana X1 Terhadap Y .....	133
Tabel 4.71 Hasil UjiKoefisien Korelasi X1 Terhadap Y .....	134
Tabel 4.72 Hasil Uji T X1 Terhadap Y .....	134
Tabel 4.72 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana X2 Terhadap Y .....	135
Tabel 4.74 Hasil UjiKoefisien Korelasi X2 Terhadap Y .....	136
Tabel 4.75 Hasil Uji T X2 Terhadap Y .....	136
Tabel 4.76 Hasil Uji Linier Berganda X1 dan X1 Terhadap Y .....	138
Tabel 4.77 Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 dan X1 Terhadap Y.....	139
Tabel 4.78 Hasil Uji F X1 dan X1 Terhadap Y .....	140
Tabel 4.79 Hasil Uji Moderasi Regression Analisis (MRA) .....	141

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**DAFTAR GAMBAR**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

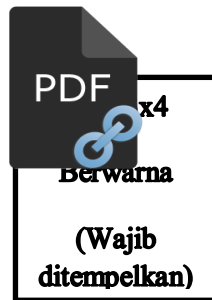
Gambar 2.1 Kerangka Pemik.....	59
Gambar 3.1 Desain Penelitia.....	61
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Universitas Bina Insan Lubuklinggau .....	84



**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**DAFTAR LAMPIRAN**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

SK Pembimbing Tesis	
Surat Pengantar Izin Penelitian	
Surat Balasan Penelitian	
Lembar Bimbingan Penulisan Proposal Tesis	
SK Penguji Proposal Tesis	
Lembar Perbaikan Ujian Proposal Tesis	
Lembar Bimbingan Penulisan Penulisan Tesis	
SK Penguji Tesis	
Lembar Perbaikan Ujian Tesis	
Lembar Perbaikan Sidang Tesis	
Kuesioner Penelitian	
Rekapitulasi Hasil Jawaban Kuesioner	
Output Hasil Pengolahan Data Kuesioner	
Foto Dokumentasi Penyebaran Kuesioner	
Surat Izin Uji Validitas	
Surat Keterangan Bebas Plagiat	
Honor Panitia Wisuda	
Data Karyawan	
Rekap Kehadiran Karyawan	

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



**Biodata**

Nama : Rahmawati  
Tempat/Tanggal Lahir : Lubuk Kupang, 14 Desember 1986  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Alamat : RT.03 Kelurahan Lubuk Kupang Lubuklinggau

**Pendidikan**

- SD : Madrasai Ibtidayah Negeri (MIN) 1 Lubuklinggau
- SMP/MTS sederajat : Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Lubuklinggau
- SMA/SMK Sederajat : Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 6 Bengkulu
- S1 : Universitas Padjadjaran Bandung

### 1.1. Latar Belakang Masalah



Sumber Daya Manusia sangat penting bagi organisasi, karena Sumber Daya Manusia (SDM) mendukung terbentuknya dan berjalannya organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari suatu organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kompetensi tinggi dan keterampilan yang dapat memajukan organisasi. Bagaimanapun juga, organisasi tidak akan mungkin dapat berjalan jika tidak memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Maka faktor manusia memegang peranan utama dalam setiap usaha yang dilakukan oleh suatu organisasi (Presilawati et al., 2022).

Akan sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya dengan baik tanpa Sumber Daya Manusia (SDM), Suatu organisasi yang professional tidak akan mampu mewujudkan suatu manajemen kinerja yang baik tanpa ada dukungan yang kuat dari seluruh komponen manajemen perusahaan (Fahmi, 2017). Oleh karena itu dalam suatu organisasi sangat membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) agar tercipta efisiensi kerja yang baik dalam organisasi tersebut. Kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kekuatan atau keberhasilan atas kinerja

organisasi. Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala para pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi. Dalam pencapaian tujuan organisasi tentunya tidak terlepas dari kinerja yang dihasilkan karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai (Lewa, 2022). Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan oleh atasan kepadanya sesuai tanggungjawabnya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen. Ciri-ciri karyawan yang berkinerja baik adalah senang bekerja keras, menguasai seluk beluk pekerjaan, menyukai tantangan, mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya, kreatif dan disiplin. Apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan memuaskan, maka mereka lebih bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugasnya, sehingga kinerja yang dicapai meningkat (Asnawi, 2019).

Dalam era persaingan yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk

Protected by PDF Anti-Copy Free  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
institusi pendidikan tinggi. Universitas Bina Insan Lubuklinggau sebagai  
Institusi Pendidikan Tinggi memiliki peran penting dalam mengembangkan

Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas. Keberhasilan lembaga tidak hanya bergantung pada kualitas kurikulum dan fasilitas fisik yang ada, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan dalam menjalankan misi pendidikan, efektivitas kinerja karyawan termasuk Dosen dan Staf administrasi menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor dari dalam diri Sumber Daya Manusia (SDM) sendiri maupun dari luar dirinya (Wibowo, 2017). Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat menentukan pencapaian tujuan akademik dan kualitas pendidikan yang diberikan kepada mahasiswa. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja non-fisik, kompensasi dan motivasi kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Dhifafsari et al., 2022) bahwa salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja non fisik dimana penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada UKM Dimsum EchoDinno, apabila lingkungan kerja non fisik mengalami peningkatan dapat mengakibatkan peningkatan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya jika

lingkungan kerja non fisik mengalami penurunan, hal yang sama akan dialami oleh kinerja karyawan, yaitu mengalami penurunan pula.


Lingkungan kerja non fisik merupakan pembinaan hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan dengan atasan, dan karyawan dengan bawahannya, dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang nantinya akan meningkatkan kinerja organisasi. Mulyadi dalam (Fitria, 2021). Lingkungan kerja non fisik merujuk pada aspek-aspek yang membentuk suasana dan dinamika di tempat kerja yang tidak terkait dengan elemen fisik atau material, seperti gedung, peralatan, atau fasilitas. Lingkungan ini lebih berkaitan dengan interaksi sosial, budaya, dan psikologis yang ada di dalam organisasi. Lingkungan kerja non fisik mencakup semua faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan tetapi tidak dapat dilihat atau diukur secara langsung. Ini meliputi bagaimana karyawan berinteraksi satu sama lain, cara komunikasi di antara mereka, budaya organisasi, dukungan emosional, motivasi, dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja non fisik memainkan peran penting dalam menentukan produktivitas, kreativitas, serta kesejahteraan karyawan.

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Ayu et al., 2020) kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Buana, 2018) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau

organisasi. Perusahaan memberi kompensasi dengan salah satu fungsi untuk memotivasi para karyawan. Sistem suatu kompensasi harusnya bisa memuaskan kebutuhan para karyawan dan juga memastikan keadilan terhadap karyawan serta memberi imbalan terhadap kinerja mereka. Apabila karyawan sudah puas atas kompensasi perusahaan yang diberikan, maka para karyawan akan senantiasa memenuhi kewajiban dengan bekerja secara optimal. Dampak baik perusahaan yaitu meningkatnya kinerja karyawan. Kompensasi karyawan yang diberikan perusahaan harus mampu mendorong mereka untuk bekerja, karena orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhannya agar bertahan hidup, keinginan untuk memiliki sesuatu, keinginan memiliki kekuasaan dan keinginan untuk mendapatkan pengakuan dari pihak lain. Pemberian kompensasi bertujuan memenuhi kebutuhan karyawan, mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, menjaga stabilitas karyawan, mengurangi kemungkinan terjadinya protes dari karyawan, dan juga memudahkan perusahaan mendapatkan karyawan yang qualified (Asnawi, 2019).

Kompensasi yang diterima karyawan dikatakan layak, apabila besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimum yang ditetapkan pemerintah. Jika kompensasi yang diterima karyawan dinilai adil dan layak, maka kinerja karyawan meningkat. Jika kompensasi yang diterima karyawan dinilai tidak adil dan tidak layak, maka mereka cenderung melakukan protes dengan mengadakan mogok kerja atau demonstrasi, malas bekerja dan mereka berkeinginan untuk mencari perusahaan lain yang menawarkan kompensasi yang lebih memuaskan (Asnawi, 2019). Permasalahan dapat timbul ketika karyawan merasa kompensasi yang diberikan tidak adil atau tidak sebanding

dengan kontribusi mereka, yang dapat mengarah pada penurunan motivasi dan kinerja. **Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Selanjutnya motivasi  menjadi variabel yang berpengaruh terhadap kinerja, bisa memperkuat atau memperlemah (variabel moderasi). Seperti yang telah diidentifikasi melalui penelitian yang dilakukan (Rahman et al., 2022) bahwa motivasi kerja mampu memoderasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja mampu memoderasi hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Busro, 2020) motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Motivasi kerja merupakan penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Motivasi juga merupakan faktor untuk mendorong karyawan agar dapat melakukan sesuatu kegiatan, motivasi juga sering diartikan juga sebagai faktor yang mendorong perilaku seseorang. Dengan memberikan motivasi yang tepat karyawan didorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara juga. Bentuk motivasi berkaitan dengan mental sebagai tenaga pendorong atau menggerakkan, mengarahkan dan mempertahankan tingkah laku. Motivasi tersebut memegang peranan penting dalam berkerja, sehingga seseorang bermotivasi tinggi akan berusaha melaksanakan tugasnya dengan sekuat

tenaga, agar pekerjaannya berhasil sesuai dengan kemampuannya dan semakin mudah untuk mencapai keberhasilannya.

Universitas Bina Insan Lubuklinggau adalah salah satu Perguruan Tinggi Swasta yang berada di Kolonel Linggau, tepatnya di Jalan HM Suharto Kelurahan Lubuk Kupang. Universitas Bina Insan ini berada di bawah naungan Yayasan Pendidikan Dwi Tunggal Kota Palembang berdasarkan Surat Keputusan Kementerian Hukum dan HAM Ahu.4228.AH.01.04.2010 yang merupakan Badan Penyelenggaraan Universitas Bina Insan Lubuklinggau. Universitas Bina Insan Lubuklinggau didirikan dari hasil penggabungan dari 2 (dua) sekolah tinggi swasta yaitu STIE- MURA Lubuklinggau dan STMIK-MURA Lubuklinggau. Dimana sebelumnya STIE-MURA Lubuklinggau didirikan berdasarkan SK MENDIKBUD RI No. 146/D/O/1999 tanggal 06 Agustus 1999, dan memiliki tiga program studi, yaitu: Program Studi Manajemen (S1), Program Studi Akuntansi (S1), dan Program Magister Manajemen Magister Manajemen (S2) yang mana masing-masing program studi statusnya sudah terakreditasi BAN-PT. Sedangkan, STMIK-MURA Lubuklinggau didirikan berdasarkan SK. MENDIKNAS No.81/D/O/2004 tanggal 15 Juni 2004, dan memiliki tiga program studi, yaitu: Program Studi Teknik Informatika (S1), Program Studi Sistem Komputer (S1), dan Program Studi Sistem Informasi (S1) yang mana masing-masing program studi statusnya juga sudah terakreditasi BAN-PT. Adapun izin penggabungan STIE-MURA dan STMIK-MURA ini berhasil diperoleh Yayasan Pendidikan Dwi Tunggal Palembang pada tahun 2019, dengan SK Menteri Riset, Teknologi Dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 223/KPT/I/2019

Tentang Izin Penggabungan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Musi Rawas dan Sekolah Tinggi Manajemen dan Ilmu Komputer Musi Rawas Menjadi Universitas Bina Insan tanggal Maret 2019.



Universitas Bina Insan memiliki tiga fakultas. Fakultas Ilmu Teknik dengan tiga Program Studi yaitu Rekayasa Sistem Komputer, Teknik Informatika, dan Sistem Informasi, Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora yang memiliki empat Program Studi yaitu Manajemen, Akuntansi, Hukum, dan Program Pascasarjana (S2) Manajemen dan direncanakan pembukaan program studi Doktor (S3), selain itu di Universitas Bina Insan juga tersedia Fakultas Ilmu Tanaman dan Hewani yang menaungi Program Studi Agroteknologi dan Perikanan, sebagai upaya pemenuhan sumberdaya manusia yang handal, mengingat aspek pengguna lulusan, dan melihat potensi perkembangan dunia pendidikan. Universitas Bina Insan merupakan Perguruan Tinggi Swasta terbaik ke-1 di Kota Lubuklinggau dan kini menjadi Universitas terbaik ke 782 di Indonesia dan terbaik ke 12925 di dunia. Prestasi Perguruan Tinggi Swasta terbaik versi webometrics tahun 2024. Di tingkat Provinsi Sumatera Selatan, Universitas Bina Insan berada di level 6 dari 88 Perguruan Tinggi Swasta. Beberapa prestasi yang telah di capai tersebut tidak terlepas dari kinerja Karyawan. Kinerja karyawan merupakan cerminan dari dedikasi dan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan institusi. Kinerja karyawan yang baik dapat membantu institusi dalam meningkatkan produktivitas dan kesuksesan kegiatannya, sebaliknya jika kinerja karyawan kurang baik dapat menyebabkan penurunan produktivitas, kesulitan mencapai tujuan institusi, menurunnya kualitas kerja, dan berdampak negatif pada citra institusi.

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

Permasalahan yang terjadi pada kinerja karyawan di Universitas Bina berdasarkan observasi awal mengenai kepuasan mahasiswa terhadap layanan akademik mahasiswa merasa puas dengan pelayanan yang diberikan. Masih ada beberapa kekurangan yang terlihat dari indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan dan hubungan antar karyawan, bahwasanya pada pelaksanaan pekerjaan karyawan yang tercermin dari kurang solidnya kerja sama karyawan dan juga masih banyak karyawan yang kinerjanya masih rendah dan belum optimal. Belum maksimalnya kinerja yang dilakukan karyawan, sehingga perlu mendapat perhatian dari pimpinan. Tanggungjawab dalam setiap pekerjaan yang diberikan masih kurang bagi sebagian karyawan, terdapat pekerjaan yang belum sesuai dengan standar yang telah ditentukan serta pemanfaatan jam kerja yang kurang efektif dan efisien, sebagian karyawan belum mematuhi ketentuan jam kerja dan kebijakan instansi seperti datang terlambat, meninggalkan ruang kerja saat jam kerja, menggunakan waktu kerjanya secara kurang produktif, seperti menggunakan waktu istirahat melebihi batas waktu istirahat yang diberikan oleh instansi, hal ini terlihat dari data rekap kehadiran karyawan masih banyak karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan dan juga berdasarkan pengamatan dilapangan masih banyak karyawan yang belum hadir tepat waktu.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan mengenai lingkungan kerja non fisik diperoleh informasi bahwa masih terdapat hubungan kurang harmonis dan ada perbedaan pendapat antara karyawan dan atasan. Beberapa karyawan masih memiliki hubungan kerja kurang baik antara sesama karyawan, antara karyawan dan atasan, hal tersebut dapat mempengaruhi

Protected by PDF Anti-Copy Free  
hubungan sosial antara karyawan dengan rekan kerjanya yang dapat membuat suasana kerja tidak nyaman.  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Permasalahan kompensasi Universitas Bina Insan berdasarkan observasi peneliti Kompensasi di luar negeri. Pakok yang diberikan sering mengalami keterlambatan, kompensasi dari kegiatan yang diterima semakin kecil dan beberapa karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima tidak mencerminkan kontribusi atau kinerja mereka, serta masih kurangnya lingkungan kerja yang menyenangkan seperti program rekreasi, hiburan, masih kurangnya penghargaan prestasi kerja serta belum diberikan sepenuhnya hak cuti tahunan terhadap karyawan.

Fenomena motivasi kerja yang terdapat di Universitas Bina Insan yaitu peneliti menemukan masih ada karyawan yang belum memiliki motivasi kerja tinggi seperti kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Masih kurang kondusifnya kondisi kerja seperti kurang solidnya hubungan kerja antar karyawan, karyawan dan atasan yang membuat lingkungan kerja kurang nyaman, dan masih kurangnya pengakuan dari pimpinan seperti kurangnya penghargaan dan perhatian yang diterima karyawan atas kinerja yang telah dilakukan.


Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti akan melakukan penelitian ini lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi di Universitas Bina Insan Lubuklinggau”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah **Protected by PDF Anti-Copy Free**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
 Identifikasi masalah penelitian ini dari uraian latar belakang diatas, yaitu :

### a. Kinerja Karyawan



- 1) Belum maksimalnya  dilakukan karyawan.
- 2) Belum optimalnya kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan.
- 3) Sebagian karyawan belum mematuhi ketentuan jam kerja dan kebijakan instansi.

### b. Lingkungan Kerja Non Fisik

- 1) Masih terdapat hubungan kurang harmonis.
- 2) Beberapa karyawan masih memiliki hubungan kerja kurang baik.
- 3) Kurangnya kerjasama dan komunikasi yang efektif antara karyawan.

### c. Kompensasi

- 1) Kompensasi di luar gaji pokok yang diberikan sering mengalami keterlambatan.
- 2) Kompensasi dari kegiatan yang diterima semakin kecil.
- 3) Masih kurangnya lingkungan kerja yang menyenangkan.

### d. Motivasi Kerja

- 1) Masih ada karyawan yang belum memiliki motivasi kerja tinggi.
- 2) Masih kurang kondusifya kondisi kerja.
- 3) Masih kurangnya penghargaan dan pengakuan dari pimpinan.

### 1.3 Batasan Masalah **Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

Agar Pembahasan tidak menyimpang dari masalah yang telah dirumuskan dan lebih terarah, maka penelitian ini hanya menyangkut Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi di Universitas Bina Insan Lubuklinggau.

### 1.4 Rumusan Masalah

Adapun Rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Adakah pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di Universitas Bina Insan Lubuklinggau?
- 2) Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Universitas Bina Insan Lubuklinggau?
- 3) Adakah pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Universitas Bina Insan Lubuklinggau?
- 4) Adakah pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Universitas Bina Insan Lubuklinggau dimoderasi motivasi kerja?

## 2 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Universitas Bina Insan Lubuklinggau.

- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Universitas Bina Insan Lubuklinggau dimoderasi motivasi kerja.

### 3 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat-manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1) Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian diharapkan dapat menambah wawasan dan memperluas lagi ilmu pengetahuan serta dapat menambah pemahaman Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya tentang lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi di Universitas Bina Insan Lubuklinggau. Hasil penelitian ini juga diharapkan sebagai referensi dan bacaan untuk peneliti selanjutnya;

#### 2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan kepada Universitas Bina Insan Lubuklinggau dan instansi lainnya untuk dijadikan bahan masukan dan pertimbangan dalam untuk perencanaan dan pengambilan keputusan yang lebih efektif dan efisien dalam kegiatan evaluasi lingkungan kerja, kompensasi, kinerja karyawan dan motivasi kerja.

## 2.1 Teori–Teori yang Mendukung



### 2.1.1 Kinerja Karyawan

#### a) Pengertian Kinerja

Beberapa ahli mengemukakan pengertian kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2024). Sedangkan Menurut (Edison, 2018) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Bintoro & Daryanto, 2017).

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2017). Menurut pendapat lain, kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno et al., 2016).

Lebih lanjut menurut (Busro, 2022) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok di dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
 organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan,  
 kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang  
 diberikan secara legal dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral  
 dan etika.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. misalnya standard, target/ sasaran/ kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama.

#### **b) Fungsi dan Tujuan Kinerja**

Adapun tujuan-tujuan dari kinerja Karyawan adalah sebagai berikut (Wibowo, 2017) :

1. Dengan adanya tujuan memungkinkan pekerja mengetahui apa yang diperlukan dari mereka, atas dasar apa kinerja harus dilakukan dan bagaimana kontribusinya akan dinilai,
2. Tujuan dapat ditunjukkan dalam berbagai bentuk.

Tujuan dapat dinyatakan sebagai *targets*, yang merupakan hasil yang diharapkan dapat dicapai secara kuantitatif yang dapat diukur dalam bentuk antara lain sebagai pendapatan atas modal yang ditanam, hasil, proses, penjualan, tingkat pelayanan pengiriman,

pengurangan biaya, atau pengurangan tingkat penolakan atas penjualan.  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3. Tujuan dapat pula ditetapkan sebagai *tasks* atau *projects*, yang merupakan kegiatan yang harus diselesaikan pada suatu tanggal tertentu untuk mencapai hasil yang ditentukan. Misalnya, pengiriman barang pesanan harus dapat diterima pembeli pada akhir bulan berjalan.
4. Tujuan dapat bersifat *work-related*, atau berkaitan dengan pekerjaan, dengan mengacu pada hasil yang dicapai atau kontribusi yang diberikan pada prestasi organisasional, fungsional atau tujuan tim. Misalnya, berupa terjalinnya koordinasi kerja yang efektif diantara setiap tingkatan manajemen dalam organisasi dan untuk mencapai tujuan organisasi.
5. Tujuan dapat pula bersifat personal atau pribadi dalam bentuk tujuan pengembangan atau pembelajaran, yang bersangkutan dengan apa yang harus dilakukan individu untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan potensi untuk memperbaiki kinerja dibidang tertentu.

Tujuan kinerja pegawai termasuk sebagai penilaian pegawai yaitu, sebagai berikut (Afandi, 2021) :

- 1) Tujuan Evaluasi hasil-hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi reguler terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yang meliputi:

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

(a) Tujuan Gaji Keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan merit-pay, bonus dan kenaikan gaji

lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian kinerja.



(b) Kesempatan Promosi Keputusan-keputusan penyusunan pegawai (staffing) yang berkenaan dengan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian pegawai merupakan tujuan kedua.

### 2) Tujuan Pengembangan

(a) Informasi yang dihasilkan oleh sistem kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota- anggota organisasi.


(b) Mengukuhkan dan menopang kinerja umpan balik kerja (performance feedback) merupakan kebutuhan pengembangan yang utama karena hampir semua pegawai ingin mengetahui hasil penilaian yang dilakukan.

(c) Meningkatkan kinerja kerja tujuan menilai kinerja kerja juga untuk memberikan pedoman kepada pegawai bagi peningkatan prestasi kerja di masa yang akan datang.

(d) Menentukan tujuan-tujuan progresi karir penilaian kinerja kerja juga akan memberikan informasi kepada pegawai yang dapat digunakan sebagai dasar pembahasan tujuan dan rencana karir jangka panjang.

(e) Menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan penilaian kinerja kerja individu dapat memaparkan kumpulan data

**Protected by PDF Anti-Copy Free** untuk digunakan sebagai sumber analisis dan identifikasi  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
 kebutuhan pelatihan.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi.  (*job performance*) juga merupakan fungsi dari (Kasmir, 2024):

1. Kapasitas untuk melakukan, yang berkaitan dengan derajat hubungan proses dalam individu yang relevan antara tugas dengan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman.
2. Kesempatan melakukan yang berkaitan dengan ketersediaan peralatan dan teknologi, dan
3. Kerelaan untuk melakukan yang berhubungan dengan hasrat dan kerelaan untuk menggunakan usaha mencapai kinerja.

### c) Jenis Kinerja

Menurut (Kasmir, 2024) menyebutkan dalam praktiknya kinerja di bagi ke dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Selanjutnya menurut Robbins dalam Rozarie dalam (Nabila & Syarvina, 2022) penilaian kinerja terdiri dari pendekatan sikap, pendekatan perilaku, pendekatan hasil, pendekatan kontingensi.

Adapun penjelasan mengenai jenis penilaian tersebut adalah:

- 1) Pendekatan sikap, pendekatan ini menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu.

2) Pendekatan perilaku, melihat bagaimana orang berperilaku.

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kemampuan orang untuk bertahan meningkat apabila penilaian kinerja didukung oleh pendekatan perilaku kerja.

3) Pendekatan hasil, memfokuskan pada proses, pendekatan hasil memfokuskan pada produk atau hasil usaha seseorang atau yang diselesaikan individu.

4) Pendekatan kontingensi, pendekatan ini selalu dicocokkan dengan situasi tertentu yang sedang berkembang. Pendekatan sikap cocok ketika harus membuat keputusan promosi untuk calon yang mempunyai pekerjaan tidak sama.

#### d) Indikator Kinerja

Untuk mencapai atau menilai kinerja, ada indikator yang menjadi tolok ukur, menurut John Miner dalam (Edison, Emron, 2018) yaitu :

##### 1. Kualitas

Yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.

##### 2. Kuantitas

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan.

##### 3. Penggunaan waktu dalam bekerja

Yaitu tingkat kehadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/ jam kerja hilang.

##### 4. Kerjasama

Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

Menurut (Kasni, 2024) dalam melakukan penilaian kinerja (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark) memang memerlukan atau dibutuhkan suatu teknik yang tepat, sehingga

hasil pengukuran juga bisa menghasilkan hasil yang tepat dan benar. Untuk mengukur kinerja dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni:

### 1) Kualitas (Mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan salah satunya dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu. Kualitas juga merupakan tingkatan dimana proses ataupun hasil dari penyelesaian kegiatan tertentu mendekati kesempurnaan. Sehingga makin sempurna suatu produk yang dihasilkan, maka dapat diketahui kinerjanya semakin baik, demikian pula sebaliknya.

### 2) Kuantitas (Jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat kuantitas (jumlah) yang telah dihasilkan oleh seseorang. Kuantitas dapat diartikan juga sebagai kegiatan produksi yang dihasilkan yang ditunjukkan dengan mata uang, jumlah unit, atau sejumlah kegiatan yang telah dikerjakan. Kuantitas yang telah dicapai diharapkan dapat memberikan hasil jumlah yang sesuai dengan target atau bahkan melebihi target yang telah ditentukan.

### 3) Waktu (Jangka Waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam penyelesaian pekerjaannya. Ada pekerjaan yang menggunakan batas waktu minimal dan juga maksimal yang harus dipenuhi. Jika dalam

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 pekerjaannya tidak memenuhi waktu yang telah ditentukan dapat dianggap kinerjanya kurang baik. Ketepatan waktu dipahami dengan kegiatan yang diselesaikan atau produksi yang telah diselesaikan dengan tepat kepada batas waktu yang telah ditentukan. Makin cepat pekerjaan dapat terselesaikan maka semakin baik pula kinerjanya begitu juga sebaliknya.

#### 4) Penekanan Biaya

Penekanan biaya dapat juga diartikan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk aktivitas tertentu dan sudah dianggarkan sebelumnya ketika aktivitas belum dijalankan. Biaya yang sudah dianggarkan dijadikan acuan bagi perusahaan agar tidak melebihi batas ketentuannya. Jika penggunaan biaya melebihi dari anggaran, dapat dipastikan akan terjadi pemborosan, sehingga nantinya kinerjanya dianggap kurang baik, demikian pula sebaliknya. Perlu dilakukan efektivitas biaya di seluruh bidang yang mempunyai anggaran biaya.

#### 5) Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan memerlukan adanya pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang dijalankan. Dari setiap aktivitas pekerjaan yang dilakukan diperlukan adanya pengawasan sehingga nantinya tidak akan melenceng dari apa yang telah ditetapkan sebelumnya, dan juga dengan pengawasan kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Ketika diawasi, karyawan akan bertanggung jawab dengan apa yang mereka kerjakan, dan jika ditemukan

perencanaan akan dengan mudah dikoreksi serta melakukan perbaikan secara cepat. Saat suatu pekerjaan tidak dilengkapi dengan

pengawasan maka akibatnya akan mempengaruhi kinerja dari seseorang. Sehingga hasil kerja yang dilakukan akan dapat dipastikan memberikan hasil yang kurang baik.



#### 6) Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja seringkali di kaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pemimpin. Hubungan ini seringkali juga dikaitkan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seseorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerjasama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik. Hubungan antar karyawan ini merupakan perilaku kerja yang dihasilkan seseorang.

Sedangkan menurut (Wibowo, 2017) indikator kinerja di antaranya sebagai berikut :

- 1) Tujuan, merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
- 2) Standar, mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

- Protected by PDF Anti-Copy Free**
- 3) Umpan Balik, merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasil dilakukan perbaikan kinerja.
- 4) Alat dan sarana, merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.
- 5) Kompetensi, merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- 6) Motif, merupakan alasan atau dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada pegawai dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang dan lain sebagainya.
- 7) Peluang, pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

#### e) Faktor-Faktor Kinerja

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Kasmir, 2024) diantaranya:

- a) Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- b) Pengetahuan maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

baik akan mendapatkan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

- c) Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pelaksanaan untuk mencapai tujuan.
- d) Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
- e) Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- f) Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
- g) Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
- h) Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- i) Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- j) Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.
- k) Loyalitas merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

1) Konsisten merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

m) Disiplin kerja merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya dengan sungguh-sungguh.



## 2.1.2 Lingkungan Kerja Non Fisik

### a. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan. Juga termasuk bagaimana kondisi hubungan antar manusia didalam organisasi, baik antar atasan dengan bawahan maupun diantara sesama rekan kerja. (Wibowo, 2017).

Menurut Nitisemito dalam (Safitri, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh aspek yang berada disekitar pekerja sehingga dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja menjadi sarana karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan agar nantinya dapat tercipta kinerja yang sesuai dengan perusahaan harapan. Lingkungan kerja adalah segala alat perkakas dan juga bahan yang di hadapi, lingkungan di sekitarnya yang mana pekerja berkerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik dia melakukannya perseorangan ataupun berkelompok.

Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Pengertian lingkungan non fisik telah dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya yakni menurut Sedarmayanti dalam (Budiasa, 2021) yang menyatakan bahwa,

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
 berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan  
 maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan  
 dengan bawahan. Hubungan kerja dibagi menjadi dua;

1) Hubungan kerja antar pegawai

Hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai.

2) Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Duaneet al., dalam (Mangkunegara, 2015) mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari lingkungan kerja temporal dan lingkungan kerja psikologis. Menurut (Sunyoto, 2012) hubungan rekan kerja dalam lingkungan kerja non fisik dibagi menjadi dua, yaitu hubungan individu dan hubungan kelompok. dalam (Surijadi & Idris, 2020).

Pendapat lain oleh (Wursanto, 2015) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik atau lingkungan kerja yang menyangkut segi

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 psikis adalah segala sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja, antara lain meliputi rasa aman dari para pegawai dalam menjalankan tugas, adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi bersifat vertikal dan horizontal.



Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut sebagai lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja yang seperti ini tidak dapat ditangkap langsung dengan panca indra manusia, namun dapat dirasakan keadaannya. Lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan melalui hubungan-hubungan sesama karyawan, bawahan dengan atasan, maupun atasan dengan bawahan.

## **b. Fungsi dan Tujuan Lingkungan Kerja Non Fisik**

### **1) Fungsi Lingkungan Kerja**

Menurut Arep & Tanjung dalam (Naldinata, 2024) lingkungan kerja berfungsi untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, sehingga produktivitas dan semangat kerja yang dimiliki pegawai tetap tinggi, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja yang dihasilkan secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan kepuasan kerja pegawai, (Siagian, 2018) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja muncul sebagai

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
 kerja tersebut mencerminkan perasaan pegawai mengenai senang  
 atau tidak senang, atau tidak nyaman atas lingkungan kerja  
 organisasi dimana ia.



## 2) Tujuan Lingkungan Kerja

Adapun manfaat dari lingkungan kerja menurut Putra dalam  
 (Marisyah, 2022) yaitu sebagai berikut:

- a) Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang.
- b) Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- c) Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- d) Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- e) Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- f) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

## c. Jenis Lingkungan Kerja

Afandi (2021) mengungkapkan secara umum bahwa lingkungan kerja itu sendiri dibagi menjadi dua yaitu:

- Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 1) Lingkungan kerja fisik itu sendiri adalah suatu lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri yang dapat mempengaruhi

kepuasan kerja karyawan



- 2) Lingkungan kerja atau non fisik adalah hal-hal yang menyangkut hubungan social dan keorganisasian. Kondisi psikis mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu pekerjaan yang berlebihan, system pengawasan yang buruk, frustasi, perubahan-perubahan dalam segala bentuk, perselisihan antar pribadi dan kelompok.

Menurut Sedarmayanti dalam (Budiasa, 2021) Secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi menjadi dua, yakni :

- 1) Lingkungan kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori.

- a) Lingkungan kerja langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi pegawai misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain – lain.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

2) Lingkungan kerja non fisik

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Semua keadaan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mewujudkan suatu kondisi yang mendukung kerja sama antara karyawan, atasan dan bawahan kondisi lingkungan kerja non fisik sebagai berikut :

### a) Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan salah satunya latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain – lain.

### b) Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seorang pekerja dalam organisasi maka semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

### c) Faktor hubungan kerja dalam pekerjaan.

Hubungan kerja dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

### d) Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantar anggota dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang baik di lingkungan organisasi maka anggota

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
 lain menghilangkan perselisihan salah paham.

#### d. Indikator Lingkungan Non Fisik

Menurut Sagian (Safitri, 2022) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

##### 1) Hubungan rekan kerja setingkat.

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

##### 2) Hubungan atasan dengan karyawan.

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantar individu masing-masing.

##### 3) Kerja sama antar karyawan.

Kerja sama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi kerja yang mereka lakukan. Jika kerja sama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Lingkungan kerja non fisik Menurut Sedarmayanti dalam Budiasa (2021) Semua keadaan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja

ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
 mewujudkan suatu kondisi yang mendukung kerja sama antara  
 karyawan, atasan dan bawahan kondisi lingkungan kerja non fisik  
 sebagai berikut :



1) Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan salah satunya latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain – lain

2) Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seorang pekerja dalam organisasi maka semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

3) Faktor hubungan kerja dalam pekerjaan.

Hubungan kerja dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

4) Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantar anggota dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang baik di lingkungan organisasi maka anggota organisasi akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah paham.

Indikator lingkungan kerja menurut pendapat Nitisemito dalam Naldinata (2024) antara lain:

## Protected by PDF Anti-Copy Free

1) Suasana kerja

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai 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 di tempat tersebut.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai 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 pegawai.

3) Tersedianya fasilitas kerja

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

### e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sofyadi dalam Naldinata (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja dipengaruhi faktor-faktor, sebagai berikut:

## Protected by PDF Anti-Copy Free

### 1) Fasilitas kerja

#### (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja penga i yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.



### 2) Gaji dan tunjangan

Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.

### 3) Hubungan kerja

Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

## 2.1.3 Kompensasi

### a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi ini dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

Menurut (Wibowo, 2017) kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.



Menurut (Simamora, 2020) kompensasi yaitu semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Selanjutnya Menurut (Hasibuan, 2020) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi yang dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi yang berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang.

Menurut (Marwansyah, 2019) , kompensasi adalah :

- 1) Keseluruhan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas jasa atau kontribusi mereka terhadap organisasi. Sesuatu yang diterima oleh seorang karyawan sebagai balasan atas karya yang diberikan kepada organisasi.
- 2) Pembayaran kepada seorang karyawan sebagai balasan atas kontribusi organisasi.

3) Pembayaran yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada seorang karyawan sebagai balasan atas jasa yang diberikannya kepada organisasi/perusahaan.

4) Penghargaan atau apresiasi langsung maupun tidak langsung, financial maupun non-financial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/ jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dari pertanyaan diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diterima karyawan. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pada dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik. Jadi kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan-perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih dari karyawan. Jadi nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayarkan perusahaan, supaya perusahaan mendapat laba perusahaan yang lebih terjamin.

#### **b. Fungsi dan Tujuan Kompensasi**

Untuk dapat memotivasi karyawan dengan efektif pemberian kompensasi haruslah sesuai dengan prestasi yang diraih karyawan. Hal ini agar karyawan merasa dihargai dan tetap melakukan pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab. Kompensasi menjamin bahwa

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 karyawan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi.

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

Suatu organisasi dituntut untuk terus mengembangkan performanya dan

hal itu harus didukung dengan karyawan yang profesional dan

memiliki loyalitas ya



Menurut (Sutrisno, 2015), ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu :

#### 1. Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja Karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.

#### 2. Menjamin keadilan

Dengan adanya system kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja.

#### 3. Mempertahankan karyawan

Dengan system kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

#### 4. Memperoleh karyawan yang bermutu

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih

Karyawan yang te

5. Pengendalian biaya



Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain. Hal ini berarti penhematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

6. Memenuhi peraturan-peraturan.

System kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

Menurut (Marwansyah, 2019) tujuan manajemen kompensasi adalah:

- 1) Mendapatkan Karyawan yang cakap/ kompeten kompensasi harus cukup tinggi untuk menarik para pelamar tingkat pembayaran harus merespon permintaan dan penawaran tenaga kerja dalam pasar tenaga kerja. Karena banyak perusahaan/ majikan yang bersaing untuk mendapat pekerja berkualitas tinggi.
- 2) Mempertahankan karyawan yang sudah ada para pekerja akan berhenti jika tingkat balas jasa tidak komperatif, yang akan menimbulkan perputaran tenaga kerja yang lebih tinggi.
- 3) Menjamin terciptanya tenaga kerja

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

Manajemen kompensasi berupaya menciptakan keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal berarti bahwa imbalan yang diberikan terkait dengan nilai sebuah jabatan sehingga jabatan yang sama mendapat imbalan yang sama. Keadilan eksternal berarti membayar pekerja sebanding dengan apa yang diterima oleh pekerja yang setingkat dalam perusahaan lain dalam pasar tenaga kerja.

4) Memberi penghargaan atas perilaku yang diharapkan

Kompensasi harus dapat memperkuat perilaku yang diharapkan dan berfungsi sebagai perangsang agar perilaku itu muncul lagi dimasa depan.

5) Mengendalikan biaya Sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi dalam mendapatkan dan mempertahankan pekerja dengan tingkat biaya yang wajar. Tanpa manajemen kompensasi yang efektif para pekerja mungkin di abayar terlalu tinggi atau terlalu rendah.

6) Mengikuti peraturan-peraturan atau hukum yang berlaku

7) Sistem gaji atau upah yang baik perlu mempertimbangkan dan mematuhi aturan yang dikeluarkan oleh pemerintah.

**c. Bentuk Kompensasi**

Menurut Davis dan Werther dalam Marwansyah (2019) kompensasi dikelompokkan dalam bentuk dua bentuk umum yaitu:

1) Kompensasi langsung yang terdiri dari

- Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 a) gaji dan upah pokok dan  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
 b) insentif

2) Kompensasi tidak langsung yaitu kesejahteraan dan pelayanan.

Sedangkan menurut (Harahap, 2020) kompensasi di bedakan menjadi dua yaitu:

1) Kompensasi langsung (direct compensation) berupa gaji/ upah dan upah insentif, kompensasi tidak langsung (indirect compensation atau employee atau kesejahteraan karyawan).

a) Upah dan Gaji

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara perjam, perhari dan persetengah hari, sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

b) Upah insentif

Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi balas jasa langsung merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya.

c) Benefit dan Service

Benefit dan service adalah kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, mushola, olahraga dan darma wisata.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

Menurut (Kasmir, 2024) kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu: (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark) kompensasi keuangan dan kompensasi bukan keuangan.

### a) Kompensasi keuangan

Kompensasi keuangan merupakan kompensasi yang diberikan berbentuk yang baik secara periodik (mingguan, bulanan atau tahunan). Jenis kompensasi keuangan dapat berupa :

#### (1) Upah-Upah

Merupakan pendapatan yang diperoleh dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

#### (2) Gaji

Pemberian gaji bersifat tetap, artinya jumlahnya diberikan setiap bulan yang besarnya bervariasi sesuai dengan golongan atau kepangkatan.

#### (3) Bonus

Bonus merupakan pembayaran yang dilakukan kepada seseorang karena prestasinya atau prestasi perusahaan secara keseluruhan.

#### (4) Komisi

Komisi merupakan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang mampu memberikan keuntungan bagi perusahaan, misalnya dalam kemampuannya menjual suatu barang atau produk.

#### (5) Insentif

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Insetif merupakan rangsangan yang diberikan untuk mendorong karyawan meningkatkan kinerjanya, sehingga dengan pemberian insentif kinerjanya akan meningkat. Insetif juga diberikan untuk kriteria tertentu yang tidak semua orang mau atau mampu untuk melaksanakannya. Insetif juga dapat diberikan untuk yang hadir tepat waktu tanpa absen dalam satu periode.

b) Kompensasi bukan uang

Kompensasi bukan keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan guna meningkatnya kesejahteraan Karyawan baik fisik maupun batin. Kompensasi bukan keuangan terdiri dari:

(1) Tunjangan kesehatan

Tunjangan kesehatan merupakan fasilitas kesehatan yang diberikan kepada Karyawan, suami istri serta anak-anaknya.

(2) Tunjangan anak/istri

Tunjangan anak merupakan tunjangan kesehatan, makan dan pendidikan bagi anak, sedangkan istri biasanya hanyalah diberikan tunjangan makan dan kesehatan.

(3) Tunjangan perumahan

Tunjangan perumahan adalah fasilitas perumahan yang diberikan kepada Karyawan apakah dengan pemberian cuma-cuma atau cara mencicil atau diasramakan.

(4) Tunjangan kendaraan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tunjangan kendaraan merupakan kendaraan yang diberikan untuk pimpinan yang menjabat suatu jabatan tertentu.

(5) Tunjangan komunikasi



Tunjangan komunikasi merupakan tunjangan yang diberikan guna, untuk memperlancarkan komunikasi pimpinan dengan Karyawan atau dengan pelanggannya.

(6) Tunjangan kelangkaan

Tunjangan kelangkaan merupakan tunjangan yang diberikan untuk pekerjaan yang memiliki keahlian khusus.

(7) Tunjangan kemahalan

Tunjangan kemahalan merupakan tunjangan yang diberikan untuk Karyawan yang ditempatkan di daerah dimana harga relatif lebih mahal dari daerah lainnya.

(8) Tunjangan pendidikan

Tunjangan pendidikan merupakan tunjangan yang diberikan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan keahlian Karyawan dalam bidang tertentu.

(9) Tunjangan liburan

Tunjangan liburan merupakan tunjangan yang diberikan untuk menyegarkan kondisi Karyawan dan keluarga sehingga menjadi lebih baik segar.

(10) Tunjangan hari tua

Tunjangan hari tua merupakan tunjangan yang diberikan kepada Karyawan yang sudah memasuki masa pensiun. Tunjangan hari

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 Tunjangan hari raya merupakan tunjangan yang diberikan kepada setiap karyawan yang merayakan hari-hari besar agamanya masing-masing.

Demikian selaras dengan pandangan diatas, (Sunnyoto, 2015) menyatakan pada dasarnya kompensasi yang diterima Karyawan dibagi atas dua macam yaitu:

a) Kompensasi finansial

Kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji, upah, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayarkan oleh organisasi.

b) Kompensasi nonfinansial

Kompensasi non finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk selain uang. Hal ini dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti program kreasi, kafetaria, tempat beribadat, hubungan karyawan dengan rekan kerja maupun atasan, keamanan, kondisi ruang kerja, penghargaan prestasi kerja, promosi, waktu istirahat, sarana kesehatan dan keselamatan kerja.

#### d. **Indikator Kompensasi**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

Kompensasi selain memberikan imbalan atas pekerja yang dilakukan merupakan cara yang efektif untuk mempertahankan pegawai kompensasi diberikan perusahaan kepada pegawai tidak hanya berbentuk uang dapat juga dalam bentuk lain tergantung kemampuan dari perusahaan tersebut. Setiap kompensasi dibentuk oleh beberapa indikator. Menurut (Rivai, 2018) terdapat indikator – indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

##### 1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

##### 2) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

##### 3) Insentif

Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

##### 4) Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*)

Kompensasi tidak langsung (*Fringe benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

terhadap semua pegawai sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para pegawai. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan, pensiun, uang pensiun, cuti, hiburan dan lain-lain.



#### **e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut (Siagian, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi sistem imbalan adalah :

##### 1) Tingkat upah dan gaji yang berlaku

Tingkat upah dan gaji yang berlaku artinya langka atau tidaknya tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus dan ini dapat terjadi pada semua jenjang jabatan dan pekerjaan.

##### 2) Tuntutan serikat pekerja

Tuntutan serikat pekerja artinya tuntutan serikat pekerja perlu diperhitungkan, jika tidak para pekerja akan melancarkan berbagai kegiatan yang pada akhirnya merugikan manajemen misalnya memperlambat proses produksi, tingkat kemangkiran yang tinggi dan melakukan pemogokan.

##### 3) Produktivitas

Produktivitas artinya apabila para pekerja merasa bahwa mereka tidak memperoleh imbalan yang wajar, sangat mungkin mereka tidak akan bekerja keras.

##### 4) Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji

Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji artinya bukan hanya gaji pokok yang terpenting tetapi komponen lain seperti tunjangan

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 jabatan, tunjangan istri, tunjangan anak dan tunjangan  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
 transportasi.

5) Peraturan perundang-undangan.

Peraturan perundang-undangan artinya pemerintah kepentingan dalam bidang ketenagakerjaan. Misalnya tingkat upah minimum, upah lembur, memperkerjakan wanita, memperkerjakan anak di bawah umur, keselamatan kerja, hak cuti dan sebagainya.

Sedangkan menurut (Marwansyah, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi struktur dan tingkat gaji dan upah adalah:

- 1) Kondisi pasar dan tenaga kerja
- 2) Peraturan pemerintah
- 3) Kesepakatan kerja
- 4) Sikap manajemen
- 5) Kemampuan membayar
- 6) Biaya hidup

Dari pendapat tersebut jelaslah bahwa suatu sistem imbalan yang tidak bisa dilihat hanya dari satu sudut kepentingan saja, misalnya kepentingan organisasi pemakai tenaga kerja saja atau kepentingan para Karyawan saja, akan tetapi kepentingan dari berbagai pihak yang turut terlihat, baik langsung maupun tidak langsung.

### 2.1.3 Motivasi Kerja

#### a. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**  
ditentukan (Hasibuan, 2020).

Motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena motivasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil baik dan berkualitas (Afandi, 2021).

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan (Fahmi, 2022).

Kemudian, motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2017). Selanjutnya, motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara, 2015).

Dari beberapa pengertian motivasi di atas, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seseorang individu yang dapat untuk melakukan tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melancarkan sesuatu yang dapat membangkitkan semangat kerja pegawai untuk mencapai hasil kerja yang terbaik yang dapat berdampak pada tercapainya tujuan organisasi.

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**b. Fungsi dan Tujuan Motivasi**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

Fungsi motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan kinerja dan mendorong pegawai untuk mencapai hasil yang lebih baik melalui peningkatan usaha dan dedikasi.
- 2) Meningkatkan kepuasan dan loyalitas pegawai: Membuat pegawai merasa lebih puas dan terikat dengan organisasi, mengurangi tingkat turnover.
- 3) Mendorong kreativitas dan inovasi: Menginspirasi pegawai untuk berpikir kreatif dan mencari solusi inovatif untuk masalah yang dihadapi (Robbins, 2013).

Tujuan motivasi (Priansa Donni Juni, 2017) yaitu:

- 1) Kebutuhan: diciptakan setiap kali ada ketidakseimbangan psikologis dan fisikologis.
- 2) Dorongan: pendorongan atau motif (istilah kedua sering digunakan secara bergantian), yang dibentuk untuk mengurangi kebutuhan.
- 3) Insentif: pada akhir siklus motivasi adalah insentif, yang didefinisikan sebagai sesuatu yang akan meringankan kebutuhan dan mengurangi adanya dorongan.

**c. Bentuk Motivasi**

Menurut Irham Fahmi (Fahmi, 2022) Bagi setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mamou menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Spirit yang

dimiliki oleh seseorang tersebut dapat bersumber dari dirinya maupun dari luar, dimana kedua bentuk tersebut akan lebih baik jika keduanya

bersama-sama ikut mendorong motivasi seseorang. Motivasi muncul dalam dua bentuk, yaitu :



- 1) Motivasi Ekstrinsik (dari luar).
- 2) Motivasi Intrinsik (dari diri sendiri/ kelompok).

Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik. Sedangkan motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dari dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

#### **d. Indikator Motivasi**

Indikator adalah variabel-variabel yang dapat menunjukkan ataupun mengindikasikan kepada penggunanya tentang kondisi tertentu, sehingga dapat digunakan untuk mengukur perubahan yang terjadi.

Dimensi dan indikator motivasi kerja menurut (Afandi, 2021) terbagi menjadi dua dimensi, pertama ketentraman adalah rasa senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi. Kedua dimensi dorongan untuk dapat berkerja dengan sebaik mungkin, dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Balas jasa

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada c

2) Kondisi kerja



Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3) Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4) Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja.

5) Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

6) Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

Teori motivasi yang dikemukakan oleh Abraham H.Maslow dalam Busro (2023), Maslow mengemukakan teori hierarki kebutuhan yang ditentukan dalam urutannya pentingnya. Maslow meng gambarkannya sebagai piramida yang terdiri dari tingkat. Inti teorinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat Hierarki kebutuhan,

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
Kebutuhan adalah dasar utama yang menjadi landasan pegawai dalam berperilaku. Hal ini dikarenakan bahwa pemahaman dalam perilaku seseorang dapat diklasifikasi melalui tingkat kebutuhannya. Abraham Maslow menjelaskan hierarki kebutuhan seorang individu yaitu antara lain:

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, dan seksual. Kebutuhan ini termasuk kebutuhan dasar dalam menunjang kehidupan manusia. Dengan demikian, kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan yang berhubungan dengan sandang, pangan, dan terbebas dari kesakitan.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari segala hal yang dapat membahayakan, pertentangan, dan lingkungan hidup. Dengan demikian, kebutuhan keamanan dan keselamatan merupakan kebutuhan agar terbebas dari segala bahaya dan ancaman.
- 3) Kebutuhan kebersamaan, sosial, dan cinta yaitu kebutuhan akan pertemanan, afiliasi, interaksi dan cinta. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan agar memperoleh dan berada di antara kelompok, berelasi, berinteraksi, dan saling mencintai serta menyayangi antara satu dengan lainnya.
- 4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Jadi kebutuhan harga diri kebutuhan untuk mendapatkan harga diri dan kehormatan.

5) **Protected by PDF Anti-Copy Free** (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
 5) **Protected by PDF Anti-Copy Free** (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
 kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan dalam pemenuhan diri sendiri secara maksimal menggunakan kemampuan, keterampilan

dan potensi. Konsep ini merupakan kebutuhan dalam menunjukkan keahliannya, keahliannya, dan potensinya. Selain itu, kesempatan untuk megutarakan pendapat, ide, gagasan, dan kritik terhadap sesuatu.

Teori motivasi Herzberg dalam (Fahmi, 2022), yang dikenal sebagai Teori Dua Faktor (Two-Factor Theory). Berikut adalah penjelasan lebih lanjut tentang kedua faktor tersebut:

#### 1) Faktor Hygiene (Faktor Pemelihara)

Faktor-faktor ini berkaitan dengan lingkungan kerja dan kondisi yang dapat menyebabkan ketidakpuasan jika tidak terpenuhi. Meskipun faktor ini penting, kehadirannya tidak menjamin kepuasan atau motivasi yang tinggi. Contoh faktor hygiene meliputi: a) Gaji: Tingkat kompensasi yang diterima pegawai. b) Kondisi kerja: Lingkungan fisik tempat kerja, termasuk keselamatan dan kenyamanan. c) Hubungan dengan rekan kerja: Kualitas interaksi dan komunikasi antar pegawai. d) Kebijakan dan administrasi: Prosedur dan struktur organisasi yang ada. e) Keamanan pekerjaan: Jaminan akan kelangsungan pekerjaan.

#### 2) Faktor Motivasi (Faktor Penggerak)

Faktor-faktor ini berhubungan langsung dengan kepuasan dan motivasi seseorang dalam bekerja. Ketika faktor-faktor ini terpenuhi, karyawan cenderung merasa lebih puas dan termotivasi untuk

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

kerja lebih baik. Contoh faktor motivasi meliputi: a) Pencapaian: (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark) Rasa prestasi atas pekerjaan yang dilakukan. b) Pengakuan: Apresiasi dan pengakuan dari atasan atau rekan kerja. c) Tanggung Jawab: Kebebasan mengambil keputusan dalam pekerjaan dan bertanggung jawab atas hasilnya. d) Pengembangan pribadi: Kesempatan untuk belajar dan berkembang dalam karir. e) Pekerjaan itu sendiri: Tingkat minat dan tantangan yang ada dalam pekerjaan.

### e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut (Afandi, 2021) yaitu:

#### 1) Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

#### 2) Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.


#### 3) Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari pegawai dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak salamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanefitasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai

simbol status itu.

4) **Kebutuhan pengakuan**  **asi**

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 2.1

## Hasil Penelitian yang Relevan

No	Tahun	Judul Penelitian	Peneliti	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1	2020	<i>The Influence of Work Motivation and Compensation on Employee Performance</i>	Putu Ayu Desy Pangastuti, Sukirno, Riyanto Efendi	The methodology of this research is ex-post facto with a quantitative approach.	Based on the results of the regression analysis, it is known that work motivation has an influence on employee performance as indicated by the regression coefficient value of 0.519. At a significance level of 5%, the t value is known to be 5.375 with a significance of 0.000. With these results, the first hypothesis can be accepted, namely that work motivation has a positive and significant influence on employee performance. Compensation has an influence on employee performance as indicated by the regression coefficient value of 0.634. At a significance level of 5%, the t value is known to be 4.287 with a significance of 0.000. With these results, the second hypothesis can be accepted, namely that compensation has a positive and significant influence on employee performance.
2	2020	<i>The Influence of Compensation and Motivation on Employees</i>	Asriani, Devia Lorensa, Pebrida Saputri, Tetra Hidayati	Quantitative Analysis	Research Results Compensation Has a Positive and Significant Influence on Employee Performance. Motivation Has a Positive and Significant Influence on Employee Performance, There is a Quite Large (Significant) Influence Between Compensation (X1) and Motivation (X2) Simultaneously (Together) on Performance (Y). The F Value (F Calculation) is 24.786 and (Significance Level) Sig = 0.000.
3	2024	<i>The Influence of Compensation, Non-Physical Work Environment, Workload, and Motivation on Employee Performance</i>	Christi Natalia Talakua, Conchia V.Latupapua, Gerrit M. Pentury	Quantitative research with research methods using multiple linear regression,	The results of the study prove that compensation has a significant positive effect on employee performance. Non-physical work environment has a significant positive effect on employee performance. Workload has a significant negative effect on employee performance. Work motivation has a significant positive effect on employee performance.

Protected by PDF Anti-Copy Free  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4	2023	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai PT Jamkrindo Kantor Cabang Palembang	Muhannad Audityawan, Alif Fadhil, Rizki Nurh, Ruman i	This research uses a quantitative research design	Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai T statistik untuk variabel Kompensasi sebesar $15.139 > 1.96$ dengan nilai P Value sebesar $0.000 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Jamkrindo Kantor Cabang Palembang. Untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar $3.393 > 1.96$ dengan nilai P Value sebesar $0.001 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Jamkrindo Kantor Cabang Palembang.
5	2022	Pengaruh Lingkungan Kerja Non fisik, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ukm Dimsum Echodinno	Firlianza Dhifafsa ri, Zackhar ia Rialmi, Ardhi an i Fadila	Analisis data menggunakan metode statistik berupa Partial Least Square (PLS)	Lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UKM Dimsum Echodinno.
6	2022	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh	Febyolla Presilawati, Ali Amin, Andi Fahmi	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara uji serempak antara variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Pada Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. Kemudian secara parsial yaitu variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh.
7	2022	Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Makassar Veteran dengan motivasi kerja	Nur Elfitri Rahman, Ilham, Trimulato	Jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan	Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja mampu memoderasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja mampu memoderasi hubungan kompensasi

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

		sebagai variabel moderasi		Moderated Regression Analysis (MRA).	terhadap kinerja karyawan.
8	2018	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Palu	Syamsul Bachri dan Idris Azis	Jenis penelitian ini adalah eksplanatoris atau penjelasan yang menunjukkan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Pusat Palu. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Pusat Palu; kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Pusat Palu; lingkungan non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Pusat Palu
9	2024	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi pada civitas akademika Febi IAIN Metro	Lisa Wahyu Lestari	Jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis regresi moderasi dan uji hipotesis	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kompensasi secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja. variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja. secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai setelah dimoderasi oleh motivasi kerja. Menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan dimoderasi oleh motivasi kerja.

## 2.3 Kerangka Pemikiran

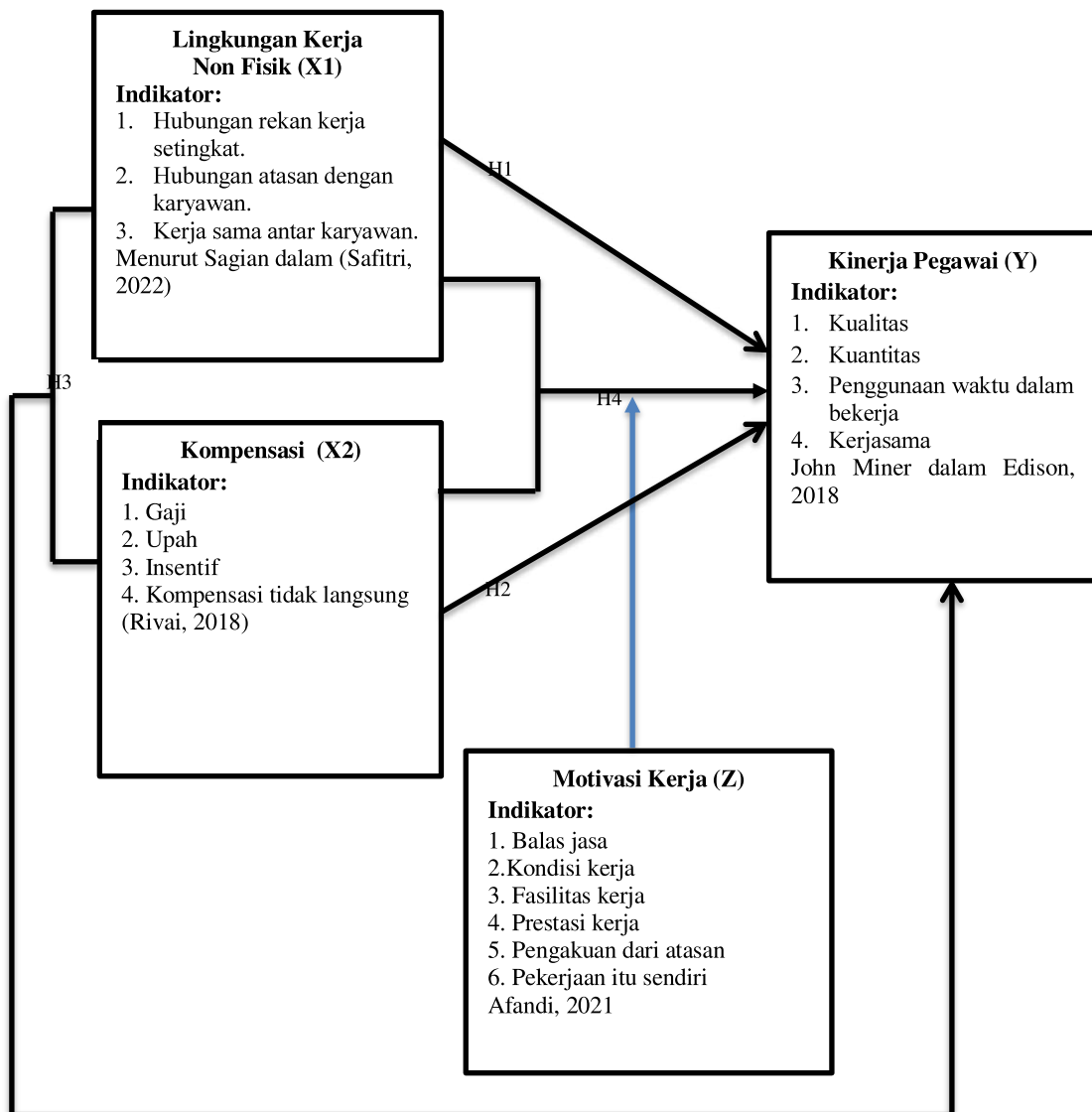
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kerangka penelitian diperlukan untuk dijalankan arahan bagi penulis

dalam melaksanakan proses penelitian agar tidak menyimpang dari tujuan

yang telah ditetapkan. Berikut ini gambar kerangka pemikiran penelitian

ini :



Gambar 2.1  
Kerangka Pemikiran

## 2.4 Hipotesis **Protected by PDF Anti-Copy Free**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Menurut (Sugiyono, 2024) menjelaskan bahwa hipotesis merupakan jawaban yang sifatnya sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah tersebut telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis disebut sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori.

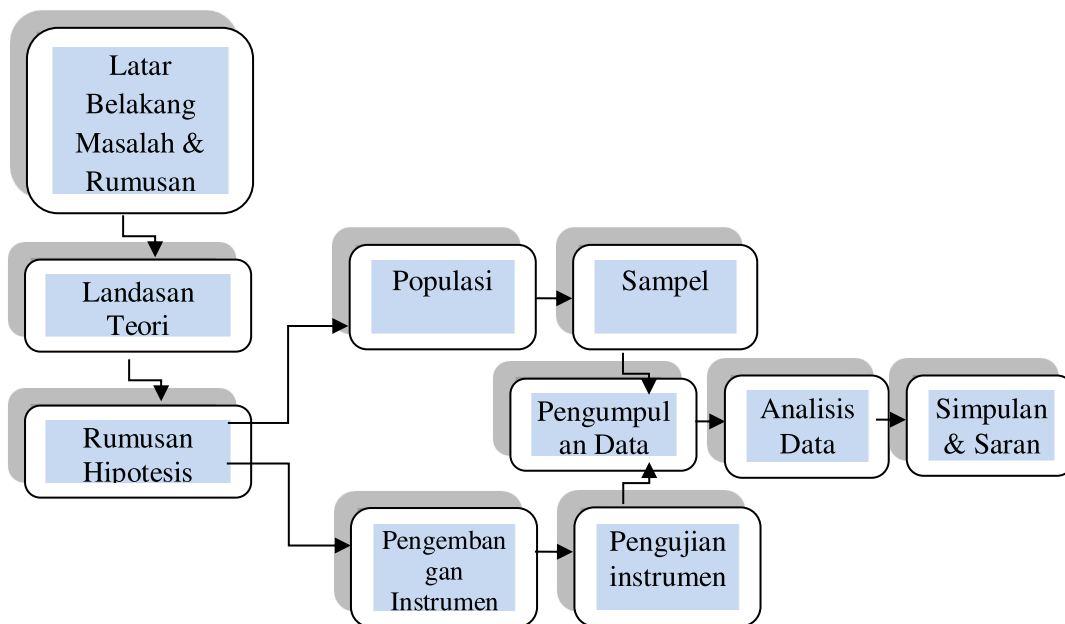
Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini adalah hasil jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang dianggap benar secara teoritis. Berdasarkan kerangka pemikiran dan model penelitian diatas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut

- H1:** Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
- H2:** Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
- H3:** Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
- H4:** Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Universitas Bina Insan Lubuklinggau dimoderasi motivasi kerja.

### 3.1 Desain Penelitian



Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti sampel dan populasi tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. (Sugiyono, 2024) sedangkan menurut (Sardiyo et al., 2022) metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.



Langkah-langkah Penelitian Kuantitatif (Sugiyono, 2024)

**Gambar 3.1**  
**Desain Penelitian**

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**a. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2024)

Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah :

1) Variabel Bebas (independent variable)

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Lingkungan kerja non fisik (X1)
- b) Kompensasi (X2)

2) Variabel Terikat (dependent variable)

Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3) Variabel Moderasi (moderator variable)

Variabel moderasi dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (Z)

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**Tabel 3.1**



**Definisi Operasional Variabel Penelitian**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
1	Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Sedarmayanti dalam Budiasa (2021)	1. Hubungan rekan kerja setingkat. 2. Hubungan atasan dengan karyawan. 3. Kerja sama antar karyawan. Sagian dalam (Safitri, 2022)	Likert
2	Kompensasi (X2)	Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Simamora, 2018)	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Kompensasi tidak langsung (Rivai, 2018)	Likert
3	Motivasi Kerja (Z)	Istilah motivasi berasal dari kata Latin " <i>movere</i> " yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2018).	Balas jasa 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas kerja 4. Prestasi kerja 5. Pengakuan dari atasan 6. Pekerjaan itu sendiri Afandi, 2021	Likert
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno et al., 2016)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Penggunaan waktu dalam bekerja 4. Kerjasama John Miner dalam Edison, 2018	Likert

### 3.3 Populasi dan Sampel

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

#### a. Populasi

Populasi adalah m  wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang me  kualitas dan karateristik tertentu yang ditetapkan oleh Peneliti untuk dipelajari dan Kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Universitaas Bina Insan Lubuklinggau yang berjumlah 60 orang karyawan.

#### b. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karateristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya (Sugiyono, 2022).

Menurut (Arikunto, 2014) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, dengan istilah lain harus representatif (mewakili). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2022) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang karyawan di Universitas Bina Insan Lubuklinggau.



### 3.4 Sumber Data

Sumber Data adalah Sumber yang dapat memberikan informasi dalam penelitian ini (Sugiyono, 2022). Dalam hal ini sumber data yang ada di dalam penelitian ini ada dua yaitu:

#### a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini yaitu berkaitan langsung dengan subjek penelitian yang diperoleh dari angket atau kuisioner yang disebarakan kepada responden.

#### b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data ini yang berasal dari observasi, wawancara maupun dari sumber yang lain baik dari majalah, dokumentasi dan arsip lainnya.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan untuk mengumpulkan dan menganalisis data. dengan mengumpulkan data, penulis dapat menjawab pertanyaan tertentu, menguji hipotesis, hingga menilai hasil.

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:



**a. Observasi**

Metode observasi dalam penelitian ini adalah dengan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Observasi merupakan metode pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lainnya, yaitu Wawancara dan Kuesioner (Sugiyono, 2022)

**b. Kuisisioner**

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2022). Teknik ini dilakukan dalam penelitian dengan cara penyebaran kuisisioner kepada para Karyawan di Universitas Bina Insan Lubuklinggau.

**c. Dokumentasi**

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang berasal dari buku referensi ilmiah dan literatur yang relevan dengan masalah yang diteliti. (Arikunto, 2014) menjelaskan bahwa metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan,transkrip, buku, surat kabar, m ajalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya.

### 3.6 Instrumen Penelitian

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada prinsipnya dalam penelitian ini adalah untuk melakukan pengukuran terhadap fenomena yang ada alat pengukuran yang baik. Alat ukur dalam penelitian ini merupakan instrumen penelitian. Responden mempunyai kebebasan untuk memberikan atas jawaban atau respon yang sesuai dengan persepsinya. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisisioner yaitu peneliti menggunakan skala likert, yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena yang ada (Sugiyono, 2022).

Adapun penjelasan tentang Skor Jawaban dapat di lihat pada Tabel 3.2 sebagai berikut :

**Tabel 3.2 Alternatif dan Skor Jawaban**

No	Alternatif Jawaban	Skor Jawaban
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (RG)	3
4	Kurang Setuju (KS)	2
5	Tidak Setuju (TS)	1

Sumber : (Sugiyono (2024))

Selanjutnya, dalam penelitian ini kuesioner terdiri atas pernyataan yang didasarkan pada indikator dari setiap masing-masing variabel dan setiap item pernyataan diberikan alternatif jawaban yang berupa pernyataan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

## Protected by PDF Anti-Copy Free

Tabel 3.3 Jumlah Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Pernyataan Setiap Indikator	Jumlah Pernyataan
1	Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	1. Hubungan setingkat dengan karyawan. 2. Hubungan dengan karyawan. 3. Kerja sama antar karyawan. Menurut Sagian dalam (Safitri, 2022)	4 3 3	10
2	Kompensasi (X2)	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Kompensasi tidak langsung (Rivai, 2018)	3 2 4 5	14
3	Motivasi (M)	1. Balas jasa 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas kerja 4. Prestasi kerja 5. Pengakuan dari atasan 6. Pekerjaan itu sendiri (Afandi, 2021)	3 3 3 3 3 3	18
4	Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Penggunaan waktu dalam bekerja 4. Kerjasama (John Miner dalam Edison, 2018)	3 3 4 2	12
<b>Jumlah Total Pernyataan</b>				<b>54</b>

### 3.7 Uji Coba Instrumen

#### a. Uji Validitas

Validitas adalah keabsahan yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang diukur.

$$r_{xy} = \frac{n(XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad (\text{Siregar, 2017})$$

Keterangan :

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 $r$  = Koefisien Korelasi  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
 $n$  = Jumlah Responden

$X$  = Skor Variabel (Jawaban Responden)

$Y$  = Skor Total dari Variabel untuk Responden ke-n

Untuk menafsirkan hasil uji validitas, kriteria yang digunakan yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika, nilai  $r_{hitung}$  lebih besar ( $>$ ) dari nilai  $r_{tabel}$ , maka item angket dinyatakan valid dan dapat dipergunakan.
- 2) Jika, nilai  $r_{hitung}$  lebih kecil ( $<$ ) dari nilai tabel  $r_{tabel}$ , maka item angket dinyatakan tidak valid dan tidak dapat dipergunakan.
- 3) Nilai tabel  $r$  dapat dilihat pada signifikan ( $\alpha$ ) = 5% dan derajat bebas ( $db$ ) =  $n-2$

#### b. Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas dilakukan, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Menurut (Siregar, 2017) reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama pula. (Syofian, n.d.) Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan rumus, yaitu :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right] \quad (\text{Siregar, 2017})$$

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

Keterangan :

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

$r_{11}$  = Koefisien Reliabilitas Instrumen

$k$  = Jumlah butir p

$\sigma_t^2$  = Varian Total

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah Varian Butir



Untuk menafsirkan hasil uji reliabilitas, kriteria yang digunakan

yaitu sebagai berikut :

- 1) Jika, nilai  $r_{hitung}$  lebih besar ( $>$ ) dari nilai  $r_{tabel}$ , maka item angket dinyatakan valid dan dapat dipergunakan
- 2) Jika, nilai  $r_{hitung}$  lebih kecil ( $<$ ) dari nilai  $r_{tabel}$ , maka item angket dinyatakan tidak valid dan tidak dapat dipergunakan
- 3) Nilai tabel r dapat dilihat pada signifikan ( $\alpha$ ) = 5% dan derajat bebas (db) =  $n-2$

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Menurut (Siregar, 2017) tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Apabila data yang kita miliki berdistribusi normal maka dapat dipakai dalam statistik parametrik dan data tersebut dianggap bisa mewakili populasi. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018). Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
 menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Suatu data dikatakan terdistribusi secara normal jika memiliki tingkat  
 signifikansi di atas 0,05. Jika data dikatakan tidak terdistribusi secara  
 normal jika memiliki tingkat signifikansi di bawah 0,05.



### b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dengan uji linearitas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat atau kubik. Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi pearson atau regresi linear (Ghozali, 2018).

## 3.9 Teknik Analisis Data

Menurut (Siregar, 2017) kegiatan analisis data meliputi pengolahan data dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Kegiatan analisis data meliputi pengolahan data dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik (Syofian, n.d.). Adapun uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Regresi Linier Sederhana, Uji Koefisien Korelasi, Uji Parsial (Uji-t), , Regresi Linier

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji F, dan Moderated Regression  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
 Analysis (MRA) dengan penjelasan sebagai berikut:

Adapun penjelasannya sebagai berikut:



#### a. Regresi Linier Sederhana

Menurut (Sugiyono, 2024) Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + bX \quad (\text{Sugiyono, 2024})$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

a = Harga Y ketika harga X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel dependen. Bila (+) maka arah garis naik dan bila (-) maka arah garis turun.

X = Lingkungan kerja non fisik dan kompensasi

#### b. Koefisien Korelasi

Menurut (Syofian, n.d.) Koefisien Korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dan juga dapat menentukan arah dari kedua variabel. Untuk mencari koefisien korelasi digunakan dengan rumus sebagai berikut :

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

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

Keterangan :

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

n = Jumlah Data (Responden)

X = Lingkungan kerja fisik dan kompensasi

Y = Kinerja karyawan



Untuk membantu mengetahui seberapa hubungan yang diperoleh, maka peneliti menggunakan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi (Syofian, n.d.) yaitu pada tabel 5 berikut:

**Tabel 3.4 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi (r)**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,339	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2019)

### c. Uji t (Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan membandingkan tabel dan terhitung. Masing-masing t hasil perhitungan ini kemudian dibandingkan dengan tabel yang diperoleh dengan menggunakan taraf kesalahan 0,05. dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r_p \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r_p^2}}$$

(Sugiyono, 2018)

Dimana:

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 $r_p$  : korelasi parsial yang ditemukan  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
 $n$  : Jumlah sampel

$t$  :  $t$  hitung yang sudah dikonsultasi dengan  $t$  table

#### d. Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Universitas Bina Insan Lubuklinggau, pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi merupakan variabel bebas (independen), sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel tetap (dependen), maka regresi yang digunakan adalah regresi linier berganda. Bentuk persamaannya adalah :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

Jika  $Y'$  = Kinerja karyawan

$b_1$  dan  $b_2$  = Korelasi lingkungan kerja non fisik dan kompensasi

$X_1$  = Lingkungan kerja non fisik

$X_2$  = Kompensasi

$a$  = Konstanta

#### e. Koefisien Determinasi

Menurut (Imam, 2018) untuk menguji penelitian ini adalah dengan menghitung koefisien determinan ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinan adalah diantara nol dan satu. Semakin besar  $R^2$  suatu variabel bebas menunjukkan semakin dominannya pengaruh terhadap variabel tidak bebasnya, dan variabel bebas mempunyai  $R^2$  paling besar menunjukkan pengaruh paling dominan terhadap variabel tidak bebas.

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

Besaran  $R^2$  yang didefinisikan dikenal sebagai koefisien determinan (sampel) dan merupakan besaran yang paling lazim digunakan untuk mengukur kebaikan sesesuaian (goodness of fit) garis regresi. Secara variabel,  $R^2$  mengukur proporsi (atau prosentase total variasi dalam Y yang dijelaskan oleh regresi:

$$D = r^2 \times 100\% \quad (\text{Imam, 2018})$$

Dimana:

D = Determinasi

R = Nilai Koefisiensi Korelasi

#### f. Uji F

Berdasarkan hasil analisis statistik uji F dan upaya pendalaman tiap variabel dengan menggunakan hasil analisis yang telah diolah dengan bantuan paket program Statistical Program for Social Science (SPSS). Uji F digunakan untuk membuktikan apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen melalui Koefisien Determinasi. Uji F dalam penelitian ini menggunakan rumus :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)} \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien Determinasi

m = Banyaknya Variabel Bebas

N = Jumlah responden

## Protected by PDF Anti-Copy Free

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut.

### (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

$H_0 = \rho = 0$ , Menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Universitas Bina Insan Lubuklinggau.

$H_a = \rho \neq 0$  Menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Universitas Bina Insan Lubuklinggau.

$H_0$  diterima, jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$

$H_a$  diterima, jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

#### g. *Moderated Regression Analysis (MRA)*

Menurut (Imam, 2018) Untuk interaksi atau moderated regression analysis (MRA) merupakan variabel independen yang akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen lainnya terhadap variabel independen. Mengingat model dalam penelitian ini menggunakan variabel moderasi, maka itu menguji hipotesis yang dianjurkan digunakan *moderated regression analysis (MRA)*. Adapun model persamaan ini dalam penelitian adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = \alpha + B_1X_1 + \epsilon$$

$$Y_1 = \alpha + B_1X_1 + B_2Z_1 + \epsilon$$

$$Y_1 = \alpha + B_1X_1 + B_2M_1 + B_3X_1 * M_1 + \epsilon$$

*Rumus Model Regresi dengan moderasi*

Jadi, pengambilan keputusan hipotesis yang diterima apabila nilai koefisien intreraksi antara variabel moderating dan harus memenuhi

signifikan < 0,05.

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

Variabel Z (motivasi kerja) dalam moderasi X dan Y akan teridentifikasi dengan kriteria sebagai berikut:



- 1) Quasi Moderation (moderasi kuasi murni), apabila pengaruh dari Z terhadap Y pada estimasi pertama dan pengaruh Interaksi X\*Z pada estimasi kedua, sama-sama signifikan terhadap Y. Quasi Moderation merupakan variabel yang memoderasi hubungan antara variabel independent dan variabel dependen dimana variabel moderasi selalu berinteraksi dengan variabel independent sekaligus menjadi variabel independent.
- 2) Pure Moderation (moderasi murni), apabila pengaruh dari Z terhadap Y pada estimasi pertama tidak berpengaruh signifikan terhadap Y, sedangkan interaksi X\*Z pada estimasi kedua berpengaruh signifikan terhadap Y. Pure moderasi merupakan variabel moderasi yang memoderasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dimana variabel moderasi murni berinteraksi dengan variabel independen tanpa menjadi variabel independent.
- 3) Prediktor Moderation (moderasi prediktor), apabila pengaruh dari Z terhadap Y pada estimasi pertama signifikan dan pengaruh interaksi X\*Z pada estimasi kedua tidak signifikan. Artinya variabel moderasi ini hanya berperan sebagai variabel independen dalam model hubungan yang dibentuk.
- 4) Homologizer Moderation (moderasi potensial), apabila pengaruh dari Z terhadap Y pada estimasi pertama dan pengaruh interaksi X\*Z pada estimasi kedua, tidak ada satu pun yang signifikan. Artinya, variabel ini

**Protected by PDF Anti-Copy Free.**  
tidak berinteraksi dengan variabel independen dan tidak mempunyai  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**  
hubungan yang signifikan dengan variabel dependen.

Moderated Regression Analysis (MRA) dalam penelitian ini digunakan untuk pengujian pure model yang dilakukan dengan membuat regresi interaksi, tetapi variabel moderator tidak berfungsi sebagai variabel independen (Ghozali, 2018). Moderated Regression Analysis (MRA) digunakan untuk mengetahui apakah variabel motivasi kerja dapat memperkuat atau memperlemah hubungan lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kinerja Karyawan.

### 3.10 Tempat dan Waktu Penelitian

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

#### a. Tempat Penelitian

Tempat Penelitian dilakukan di Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang terletak di Jalan Jendral Besar HM. Soeharto KM 13 Kelurahan Lubuk Kupang Kecamatan Lubuklinggau Selatan I Kota Lubuklinggau, Sumatera Selatan.

#### b. Waktu Penelitian

Waktu yang dilakukan dalam Penelitian ini yaitu selama 6 bulan, yaitu dari bulan September 2024 Sampai dengan bulan Februari 2025 yang diawali dengan observasi, wawancara, maupun dokumentasi-dokumentasi selama melakukan Penelitian. Rincian rencana jadwal kegiatan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.5 Jadwal Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	Waktu Penelitian					
		September	Oktober	November	Desember	Januari	Februari
1	Pengajuan judul	✓					
2	Penyusunan dan perbaikan proposal		✓				
3	Seminar proposal			✓			
4	Penelitian				✓		
5	Pengajuan bab I,II,III dan Kuesioner				✓		
6	Perbaikan tesis				✓	✓	
7	Ujian tesis					✓	

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

PDF

**4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

**4.1.1 Gambaran Umum Universitas Bina Insan**

Universitas Bina Insan Lubuk Linggau berada di bawah naungan Yayasan Pendidikan Dwi Tunggal Kota Palembang berdasarkan Surat Keputusan Kementerian Hukum dan HAM Ahu.4228.AH.01.04.2010 yang merupakan Badan Penyelenggaraan Universitas Bina Insan Lubuklinggau. Universitas Bina Insan Lubuklinggau didirikan dari hasil penggabungan dari 2 (dua) sekolah tinggi swasta yaitu STIE- MURA Lubuklinggau dan STMIK-MURA Lubuklinggau. Dimana sebelumnya STIE-MURA Lubuklinggau didirikan berdasarkan SK MENDIKBUD RI No. 146/D/O/1999 tanggal 06 Agustus 1999, dan memiliki tiga program studi, yaitu: Program Studi Manajemen (S1), Program Studi Akuntansi (S1), dan Program Magister Manajemen Magister Manajemen (S2) yang mana masing-masing program studi statusnya sudah terakreditasi BAN-PT. Sedangkan, STMIK-MURA Lubuklinggau didirikan berdasarkan SK. MENDIKNAS No.81/D/O/2004 tanggal 15 Juni 2004, dan memiliki tiga program studi, yaitu: Program Studi Teknik Informatika (S1), Program Studi Sistem Komputer (S1), dan Program Studi Sistem Informasi (S1) yang mana masing-masing program studi statusnya juga sudah terakreditasi

## Protected by PDF Anti-Copy Free

BAN-PT. Adapun izin penggabungan STIE-MURA dan STMIK-  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

MURA ini berhasil diperoleh Yayasan Pendidikan Dwi Tunggal Palembang pada tahun 2019 dengan SK Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 223/KPT/I/2019 Tentang Izin Penggabungan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Musi Rawas dan Sekolah Tinggi Manajemen Dan Ilmu Komputer Musi Rawas Menjadi Universitas Bina Insan tanggal 23 Maret 2019.

Universitas Bina Insan saat ini memiliki tiga fakultas. Fakultas Ilmu Teknik dengan tiga Program Studi yaitu Rekayasa Sistem Komputer, Teknik Informatika, dan Sistem Informasi, Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora yang memiliki empat Program Studi yaitu Manajemen, Akuntansi, Hukum, dan Program Pascasarjana (S2) Manajemen dan direncanakan pembukaan program studi Doktor (S3) ,selain itu di Universitas Bina Insan juga tersedia Fakultas Ilmu Tanaman dan Hewani yang menaungi Program Studi Agroteknologi dan Perikanan, sebagai upaya pemenuhan sumberdaya manusia yang handal, mengingat aspek pengguna lulusan, dan melihat potensi perkembangan dunia pendidikan. Universitas Bina Insan merupakan Perguruan Tinggi Swasta terbaik ke-1 di Kota Lubuklinggau dan kini menjadi Universitas terbaik ke 782 di Indonesia dan terbaik ke 12925 di dunia. Prestasi Perguruan Tinggi Swasta terbaik versi webometrics tahun 2024. Di tingkat Provinsi Sumatera Selatan, Universitas Bina Insan berada di level 6 dari 88 Perguruan Tinggi Swasta Universitas

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 Bina Insan diselenggarakan untuk ikut berkontribusi membina dan bertanggung jawab dalam mengembangkan Tri dharma Perguruan Tinggi sehingga dapat mengembangkan dan menyalurkan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan di bidangnya baik di wilayah Regional, Nasional dan Internasional. Universitas bina insan merupakan universitas yang baru berdiri dan masih terus berkembang dan menjadi kampus terbaik bagi masyarakat Sumatera Selatan khususnya kota Lubuklinggau dan sekitarnya.

#### 4.1.2 Visi dan Misi

##### a. Visi

Menjadi perguruan tinggi sebagai pusat iptek dan bisnis yang unggul, berbudaya, berkarakter, inovatif dan berkelas global di tahun 2044.

##### b. Misi

- 1) Menyelenggarakan Tridarma Pendidikan tinggi dalam rangka ikut serta mencerdaskan bangsa Indonesia.
- 2) Mengembangkan dan menyebarkan Ilmu Pengetahuan, Teknologi dan Bisnis pada profesi masing-masing yang sesuai dengan perkembangan zaman.
- 3) Menghasilkan lulusan yang berakhlak mulia, memiliki keunggulan ilmu yang berbasis teknologi digital, memiliki keterampilan dalam bidangnya, profesional dan mandiri.
- 4) Menyelenggarakan dan mengembangkan pendidikan yang unggul bertaraf internasional.

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

3) Menyeleenggarakan unit-unit usaha dan sumber-sumber dana yang mampu membangun kemandirian finansial.





## 4.2 Hasil Penelitian **Protected by PDF Anti-Copy Free**

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas **(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

Data hasil uji coba validitas dan reliabilitas berasal dari uji coba kuesioner yang dibagikan diluar populasi sampel penelitian yang sebenarnya, tetapi memiliki karakteristik yang sama. Oleh karena itu, uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada karyawan di Universitas PGRI Silampari Lubuklinggau sebanyak 21 orang responden. Variabel bebas yang diteliti mencakup lingkungan kerja non fisik dan kompensasi, serta variabel terikat kinerja pegawai, dengan variabel moderasi yaitu motivasi kerja.

#### a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu instrument dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan pada 21 responden, pengujian validitas menggunakan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5% atau 0,05. Nilai  $r_{\text{tabel}} = 0.433$ . Data dinilai valid apabila nilai  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  dan nilai signifikan  $< 0.05$ . Adapun alat pengujian yang dipakai adalah rumus korelasi product moment pearson dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistica 26. Adapun hasil uji validitas terhadap keseluruhan data responden dalam penelitian ini tersaji pada tabel-tabel dibawah ini :

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja Non Fisik (XI)

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation (CITC)	Nilai $r_{\text{tabel}}$ $\alpha = 0.05,$ $n = 21$	Keterangan
1	Karyawan hendaknya mengutamakan etik bekerja baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja lainnya	0.676	0.433	Valid
2	Karyawan hendaknya memiliki rekan kerja yang selalu membantu dan mau bertukar pikiran mengenai masalah pekerjaan	0.905	0.433	Valid
3	Hubungan sesama karyawan harus harmonis agar dalam menjalankan tugas merasa senang	0.905	0.433	Valid
4	Komunikasi antar karyawan harus berjalan dengan baik	0.806	0.433	Valid
5	Komunikasi atasan dengan karyawan harus terjalin dengan baik	0.979	0.433	Valid
6	Karyawan harus memiliki hubungan yang baik dengan atasan	0.822	0.433	Valid
7	Suasana kerja yang harmonis diciptakan oleh pimpinan agar terbentuk suasana kerja yang nyaman	0.855	0.433	Valid
8	Dalam berkerjasama karyawan saling memberikan dukungan dalam mengerjakan pekerjaan antar rekan kerja	0.580	0.433	Valid
9	Dalam melakukan pekerjaannya masing-masing karyawan harus solid	0.882	0.433	Valid
10	Karyawan harus memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan sesama rekan kerja	0.802	0.433	Valid

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan item pernyataan pada variabel lingkungan kerja non fisik (X1) memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0,5 dan  $N = 21$  diperoleh  $r_{tabel} = 0,433$ . Dengan semua nilai  $r_{hitung}$  yang berada di atas nilai terendah  $r_{hitung}$  sebesar 0,580 terhadap nilai  $r_{tabel} = 0,433$ . Dengan hasil uji validitas ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas lingkungan kerja non fisik (X1) semua item pernyataan yang berjumlah 10 butir adalah valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% maka semua pernyataan dalam variabel ini dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

No	Pernyataan	Corected Item-Total Correlation (CITC)	Nilai $r_{tabel}$ $\alpha = 0.05,$ $n = 21$	Keterangan
1	Gaji yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan beban kerja yang diberikan	0.671	0.433	Valid
2	Gaji harus sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karyawan	0.743	0.433	Valid
3	Sistem penerimaan gaji setiap bulannya harus tepat waktu atau tidak terlambat	0.671	0.433	Valid
4	Dengan mendapatkan upah/gaji dapat membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhan sehari hari	0.799	0.433	Valid
5	Pemberian upah/ gaji harus disesuaikan dengan jabatan masing-masing karyawan	0.783	0.433	Valid
6	Selain gaji pokok karyawan juga menerima insentif berupa tambahan penghasilan dari honor kegiatan bila ada kegiatan	0.639	0.433	Valid
7	Jumlah insentif berupa tambahan penghasilan dari honor kegiatan hendaknya sesuai dengan beban kerja	0.788	0.433	Valid

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

No	Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Validasi
8	Sistem pemberian insentif berupa tambahan penghasilan dari honor kegiatan diharapkan tepat waktu dan tidak terlambat	0.750	0.433	Valid
9	Pemberian insentif tambahan penghasilan dari honor kegiatan disesuaikan dengan jabatan masing-masing karyawan	0.763	0.433	Valid
10	Tunjangan yang diberikan harus sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab yang dijalani	0.672	0.433	Valid
11	Karyawan memperoleh tunjangan yang dibutuhkan seperti THR dan tunjangan ketenagakerjaan	0.557	0.433	Valid
12	Instansi hendaknya memberikan fasilitas (seperti gathering, cuti tahunan, cuti melahirkan)	0.703	0.433	Valid
13	Instansi menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan	0.815	0.433	Valid
14	Fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parkir, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) hendaknya lengkap dan memadai	0.722	0.433	Valid

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, diketahui bahwa hasil uji validitas variabel Kompensasi ( $X_2$ ) dengan 21 responden, semua nilai  $r_{hitung}$  (CITC) tersebut semua item indikator tersebut berada di atas nilai terkecil 0,557 terhadap  $r_{tabel}$  sebesar 0,433. Dengan hasil uji validitas ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas kompensasi ( $X_2$ ) semua item pernyataan yang berjumlah 12 butir adalah valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% maka semua pernyataan dalam variabel ini dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (M)

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation (CITC)	Nilai $r_{tabel}$ $\alpha = 0.05,$ $n = 21$	Keterangan
1	Karyawan hendaknya menerima kompensasi sebagai balas jasa dalam suatu periode tertentu dengan jumlah tertentu	0.487	0.433	Valid
2	Dengan gaji yang diterima karyawan dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja	0.680	0.433	Valid
3	Dengan pemberian balas jasa yang kurang memuaskan dapat mempengaruhi kinerja karyawan	0.610	0.433	Valid
4	Dengan kondisi ruang kerja yang bersih dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman	0.931	0.433	Valid
5	Dengan penerangan yang cukup dan sirkulasi udara yang baik akan membantu efisiensi kerja karyawan	0.931	0.433	Valid
6	Karyawan akan merasa nyaman apabila bekerja di lingkungan yang aman	0.931	0.433	Valid
7	Fasilitas kerja yang lengkap dapat memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya	0.931	0.433	Valid
8	Fasilitas yang disediakan instansi hendaknya sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan karyawan	0.610	0.433	Valid
9	Fasilitas kerja yang tersedia hendaknya dapat mengoptimalkan hasil kerja karyawan	0.861	0.433	Valid
10	Uraian kerja yang jelas diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan untuk peningktan	0.726	0.433	Valid

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

11	Peningkatan prestasi kerja didukung oleh hubungan harmonis antar sesama rekan kerja	0.792	0.433	Valid
12	Dengan adanya penghargaan atas prestasi kerja karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan	0.687	0.433	Valid
13	Dengan pujian dari pimpinan karyawan semakin percaya diri dalam bekerja dan semakin bersemangat dalam bekerja	0.805	0.433	Valid
14	Pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan	0.924	0.433	Valid
15	Penghargaan berupa pengakuan dari atasan membuat semakin karyawan semakin rajin dalam bekerja	0.669	0.433	Valid
16	Penempatan karyawan yang sesuai dengan keahlian pada bidang pekerjaannya mampu mengoptimalkan kinerja karyawan	0.924	0.433	Valid
17	Dengan penempatan posisi jabatan sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan hendaknya dapat meningkatkan motivasi Kerja karyawan	0.924	0.433	Valid
18	Karyawan akan merasa bersemangat dalam bekerja apabila pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan minatnya	0.924	0.433	Valid

---

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan item pernyataan pada variabel motivasi kerja (M) memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0,5 dan  $N = 21$  diperoleh  $r_{tabel} = 0,433$ .

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

Dengan semua nilai  $r_{hitung}$  (CITC) yang berada di atas nilai terendah  $r_{hitung}$  sebesar 0,487 terhadap nilai  $r_{tabel}$  0,433. Dengan hasil uji validitas ini dapat disimpulkan bahwa variabel moderasi motivasi kerja (M) semua item pernyataan yang berujung ke Output adalah valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% maka semua pernyataan dalam variabel ini dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Corrected Item-Total Corelation (CITC)	Nilai $r_{tabel}$ $\alpha = 0.05$ , $n = 21$	Keterangan
1	Karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar	0.936	0.433	Valid
2	Karyawan hendaknya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggungjawab dengan hasil yang memuaskan	0.936	0.433	Valid
3	Karyawan memiliki kemampuan untuk memberikan ide-ide yang sifatnya untuk membangun dalam mendukung pekerjaan	0.768	0.433	Valid
4	Karyawan hendaknya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan	0.699	0.433	Valid
5	Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan harus berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan	0.733	0.433	Valid
6	Karyawan hendaknya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang menjadi beban pekerjaan	0.893	0.433	Valid

## Protected by PDF Anti-Copy Free

7	Karyawan hendaknya mampu menggunakan waktu dengan efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaan yang	0.893	0.433	Valid
8	Karyawan harus menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditargetkan	0.597	0.433	Valid
9	Karyawan selalu memanfaatkan jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan	0.872	0.433	Valid
10	Karyawan hendaknya masuk dan pulang kerja sesuai peraturan jam kerja Instansi	0.936	0.433	Valid
11	Kerja sama tim di tempat kerja sangat baik	0.715	0.433	Valid
12	Karyawan harus mampu bekerjasama dengan rekan kerja	0.880	0.433	Valid

---

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan item pernyataan pada variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0,5 dan  $N = 21$  diperoleh  $r_{tabel} = 0,433$ . Dengan semua nilai  $r_{hitung}$  (CITC) yang berada di atas nilai terendah  $r_{hitung}$  sebesar 0,597 terhadap nilai  $r_{tabel}$  0,433. Dengan hasil uji validitas ini dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) semua item pernyataan yang berjumlah 12 butir adalah valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% maka semua pernyataan dalam variabel ini dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid.

## b. Hasil Uji Reliabilitas

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi alat ukur jika digunakan objek yang lebih dari sekali. Atau dengan kata lain uji reliabilitas dapat diartikan sebagai kemampuan menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Jika reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Berdasarkan hasil perhitungan rumus Alfa Cronbach dengan menggunakan SPSS versi 26, maka diperoleh keputusan koefisien reabilitas dari penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

Variabel pernyataan	Koefisien Cronbach Alpha	$R_{\text{tabel}} = 21$	Keterangan
Lingkungan kerja non fisik (X1)	0,921	0,433	Reliabel

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel 4.5 diatas, dapat dilihat korelasi variabel Lingkungan kerja non fisik (X1) nilai koefisien Cronbach alpha  $r_{\text{hitung}}$  (0,921) >  $r_{\text{tabel}}$  (0,433) dan alpha 5% ( $\alpha=0,05$ ,  $N=21$ ). Hasil olahan datanya menunjukkan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik (X1) adalah reliabel dan dapat dijadikan alat ukur pada penelitian selanjutnya.

Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X2)

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Variabel pernyataan	Koefisien Cronbach Alpha	R <sub>tabel</sub> = 21	keterangan
Kompensasi (X2)	0,917	0,433	Reliabel

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel 4.6 diatas, dapat dilihat korelasi variabel kompensasi (X2) nilai koefisien Cronbach alpha  $r_{hitung}$  (0,917) >  $r_{tabel}$  (0,433) dan alpha 5% ( $\alpha=0,05$ , N=21). Hasil olah datanya menunjukkan bahwa indikator kompensasi (X2) adalah reliabel dan dapat dijadikan alat ukur pada peneliti selanjutnya.

Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (M)

Variabel pernyataan	Koefisien Cronbach Alpha	R <sub>tabel</sub> = 21	keterangan
Motivasi Kerja (M)	0,962	0,433	Reliabel

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel 4.7 diatas, dapat dilihat korelasi variabel motivasi kerja (M) nilai koefisien Cronbach alpha  $r_{hitung}$  (0,962) >  $r_{tabel}$  (0,433) dan alpha 5% ( $\alpha=0,05$ , N=21). Hasil olah datanya menunjukkan bahwa indikator motivasi kerja (X2) adalah reliabel dan dapat dijadikan alat ukur pada peneliti selanjutnya.

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel pernyataan	Koefisien Cronbach Alpha	$R_{tabel} = 21$	keterangan
'Kinerja (Y)	0,433		Reliabel

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel 4.8 diatas, dapat dilihat korelasi variabel Kinerja (Y) nilai koefisien Cronbach alpha  $r_{hitung}$  (0,941) >  $r_{tabel}$  (0,433) dan alpha 5% ( $\alpha=0,05$ ,  $N=21$ ). Hasil olah datanya menunjukkan bahwa indikator Kinerja (Y) adalah reliabel dan dapat dijadikan alat ukur pada penelitian selanjutnya. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel pernyataan mempunyai nilai yang bisa dikategorikan reliabilitas adalah dapat diterima karena lebih besar dari nilai cronbach'c alpha 0,6.

#### 4.2.2 Hasil Deskriptif Karakteristik Responden

Analisis deskriptif atau deskripsi digunakan untuk menguraikan atau menjelaskan distribusi responden yang telah dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik SPSS 26, dengan penjelasan-penjelasan berikut ini.

Tabel 4.9 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase %
1	Laki-Laki	34	56.7
2	Perempuan	26	43.3
	<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa dari keseluruhan 60 responden, distribusi berdasarkan jenis kelamin menunjukkan berjenis kelamin laki-

Protected by PDF Anti-Copy Free  
 laki sebanyak 34 orang (56.7%) dan sisanya sebanyak 26 orang (43.3%)  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
 berjenis kelamin perempuan.

Tabel 4.10 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden (Orang)	Persentase %
1	< 30 Tahun	12	20.0
2	31- 35 Tahun	16	26.7
3	36-40 Tahun	15	25.0
4	41-46 Tahun	8	13.3
5	>46 Tahun	9	15.0
	<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Dari table 4.10 di atas, dapat dilihat bahwa dari total responden, distribusi berdasarkan rentang usia menunjukkan 12 responden atau 20.0% berada pada rentang usia kurang dari 30 tahun, 16 orang atau 26.7 % berada pada rentang usia 31-35 tahun, 15 orang atau 25.0 % berada pada rentang usia 36-40 tahun, sementara usia yang lebih sedikit berada pada rentang pada usia 41-45 tahun atau 13.3 % dan 9 responden atau 15.0% berada pada usia lebih dari 46 tahun.

Tabel 4.11 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (Orang)	Persen tase %
1	SMA	10	16.7
2	D3	0	00.0
3	S1	14	23.3
4	S2	31	50.2
5	S3	5	9.08
	<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

Dari tabel 4.11 di atas, terlihat bahwa total 60 responden, distribusi berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan mayoritas sebanyak 31 responden atau 50.2% memiliki pendidikan S2 dan 14 responden atau 23.3% memiliki pendidikan S1, sementara 10 responden atau 16.7% pendidikan SMA, dan 5 responden atau 9.08% memiliki pendidikan S3, dan tidak ada responden pendidikan D3.

Tabel 4.12 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Usia	Jumlah Responden (Orang)	Persentase %
1	<3 Tahun	13	21.7
2	4-6 Tahun	9	15.5
3	7-10 Tahun	17	28.3
4	>10 Tahun	21	35.0
	<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Dari table 4.12 di atas, dapat dilihat bahwa dari total responden masa kerja kurang dari 3 tahun sebanyak 13 responden atau 21.7%, masa kerja 4-6 tahun sebanyak 9 responden atau 15.5%, selanjutnya masa kerja 7-9 tahun sebanyak 17 responden atau 28.3% dan masa kerja terbanyak lebih dari 10 tahun sebanyak 21 responden atau 35.0%.

### 4.2.3 Hasil Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis data penelitian dimaksud untuk melihat distribusi frekuensi jawaban responden dengan tujuan untuk mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi dan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi di Universitas Bina Insan Lubuklinggau. Responden dalam penelitian ini sebanyak 60 orang karyawan. Adapun rekapitulasi frekuensi jawaban responden mengenai pernyataan

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 berkaitan dengan Lingkungan kerja non fisik (X1), kompensasi (X2),  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
 motivasi kerja (M) dan kinerja karyawan (Y) dimana pernyataan diberikan  
 sebanyak 54 pernyataan



**a. Frekuensi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)**

Berdasarkan 10 pernyataan yang diberikan, maka dapat direkapitulasi frekuensi jawaban sebagai berikut:

Tabel 4.13 Deskriptif variabel X1 Pernyataan 1

<b>Karyawan hendaknya selalu mengutamakan etika dalam bekerja baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja lainnya</b>			
<b>No</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
1	Sangat Setuju	47	78,3
2	Setuju	13	21,7
3	Ragu-Ragu	0	0,0
4	Kurang Setuju	0	0,0
5	Tidak Setuju	0	0,0
	Total	60	100.0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Pada item pernyataan di atas, bahwa dari 60 responden mayoritas sebanyak 47 responden (78,3%) menyatakan sangat setuju, 13 responden (21,7%) menyatakan setuju dan tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu, kurang setuju dan tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa karyawan hendaknya selalu mengutamakan etika dalam bekerja baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja lainnya.

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

Tabel 4.14 Deskriptif variabel X1 Pernyataan 2

**Karyawan tidak karyawan memiliki kemampuan yang selalu membantu dan mau bertukar pikiran mengenai masalah pekerjaan**

No	Alternatif Jawab	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	33	55,0
2	Setuju	25	41,7
3	Ragu-Ragu	2	3,3
4	Kurang Setuju	0	0,0
5	Tidak Setuju	0	0,0
	Total	60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Pada item pernyataan di atas, sebanyak 33 responden (55,0%) menyatakan sangat setuju, 25 responden (41,7%) menyatakan setuju, 2 responden (3,3%) menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju.

Tabel 4.15 Deskriptif variabel X1 Pernyataan 3

**Hubungan sesama karyawan harus harmonis agar dalam menjalankan tugas merasa senang**


No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	39	65,0
2	Setuju	20	33,3
3	Ragu-Ragu	1	1,7
4	Kurang Setuju	0	0,0
5	Tidak Setuju	0	0,0
	Total	60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Pada item pernyataan di atas, sebanyak 39 responden (65,0%) menyatakan sangat setuju, 20 responden (33,3%) menyatakan setuju, 1 responden (1,7%) menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

Tabel 4.16 Deskriptif Variabel X1 Pernyataan (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

<b>Komunikasi antar karyawan harus berjalan dengan baik</b>				
No	Alternatif Jawab		Frequency	Percent
1	Sangat Setuju		42	70,0
2	Setuju		16	26,7
3	Ragu-Ragu		2	3,3
4	Kurang Setuju		0	0,0
5	Tidak Setuju		0	0,0
Total			60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Pada item pernyataan di atas, bahwa dari 60 responden sebanyak 42 responden (70,0%) menyatakan sangat setuju, 16 responden (26,7%) menyatakan setuju, 2 responden (3,3%) menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju.

Tabel 4.17 Deskriptif variabel X1 Pernyataan 5

<b>Komunikasi atasan dengan karyawan harus terjalin dengan baik</b>				
No	Alternatif Jawaban		Frequency	Percent
1	Sangat Setuju		40	66,7
2	Setuju		20	33,3
3	Ragu-Ragu		0	0,0
4	Kurang Setuju		0	0,0
5	Tidak Setuju		0	0,0
Total			60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Pada item pernyataan di atas, sebanyak 40 responden (66,7%) menyatakan sangat setuju, 20 responden (33,3%) menyatakan setuju dan tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu, kurang setuju dan tidak setuju pada pernyataan komunikasi atasan dengan karyawan harus terjalin dengan baik.

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

Tabel 4.18 Deskriptif variabel X1 Pernyataan

**(Ukuran Brochure dengan Rekrutmen Matursterja) lin dengan baik**

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	39	65,0
2	Setuju	19	31,7
3	Ragu-Ragu	2	3,3
4	Kurang Setuju	0	0,0
5	Tidak Setuju	0	0,0
	Total	60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Pada item pernyataan di atas, sebanyak 39 responden (65,0%) menyatakan sangat setuju, 19 responden (31,7%) menyatakan setuju dan 2 responden masih ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju pada pernyataan komunikasi atasan dengan karyawan harus terjalin dengan baik.

Tabel 4.19 Deskriptif variabel X1 Pernyataan 7

**Suasana kerja yang harmonis diciptakan oleh pimpinan agar terbentuk suasana kerja yang nyaman**

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	33	55,0
2	Setuju	24	40,0
3	Ragu-Ragu	1	1,7
4	Kurang Setuju	2	3,3
5	Tidak Setuju	0	0,0
	Total	60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Pada item pernyataan di atas, sebanyak 33 responden (55,0%) menyatakan sangat setuju, 24 responden (40,0%) menyatakan setuju, 1 responden (3,3%) masih ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.20 Deskriptif variabel X1 Pernyataan 8

<b>Dalam berkerjasama karyawan saling memberikan dukungan dalam mengerjakan pekerjaan antar rekan kerja</b>			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	35	58,3
2	Setuju	23	38,3
3	Ragu-Ragu	2	3,3
4	Kurang Setuju	0	0,0
5	Tidak Setuju	0	0,0
Total		60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Pada item pernyataan di atas, bahwa sebanyak 35 responden (58,3%) menyatakan sangat setuju dan 23 responden (28,3%) menyatakan setuju, 2 responden (3,3%) menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa dalam berkerjasama karyawan saling memberikan dukungan dalam mengerjakan pekerjaan antar rekan kerja.

Tabel 4.21 Deskriptif variabel X1 Pernyataan 9

<b>Dalam melakukan pekerjaannya masing-masing karyawan harus solid</b>			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	35	58,3
2	Setuju	21	35,0
3	Ragu-Ragu	4	6,7
4	Kurang Setuju	0	0,0
5	Tidak Setuju	0	0,0
Total		60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Pada item pernyataan di atas, bahwa sebanyak 35 responden (58,3%) menyatakan sangat setuju dan 21 responden (35,0%) menyatakan setuju dan 4 responden (6,7%) menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang

menyatakan kurang setuju dan tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa dalam melakukan pekerjaannya masing-masing karyawan harus solid.

Tabel 4.22 Deskriptif variabel Pernyataan 10

**Karyawan harus memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan sesama rekan kerja**

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	40	66,7
2	Setuju	19	31,7
3	Ragu-Ragu	1	1,7
4	Kurang Setuju	0	0,0
5	Tidak Setuju	0	0,0
	Total	60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Pada item pernyataan di atas, bahwa sebanyak 40 responden (66,7%) menyatakan sangat setuju dan 19 responden (31,7%) menyatakan setuju dan 1 responden (1,7%) menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa karyawan harus memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan sesama rekan kerja.

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**b. Frekuensi Jawaban Variabel Kompensasi (K2)**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

Berdasarkan 14 pernyataan yang diberikan, maka dapat direkapitulasi frekuensi jawaban sebagai berikut:



Tabel 4.23 Deskriptif variabel X2 Pernyataan 1

<b>Gaji yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan beban kerja yang diberikan</b>			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	41	68,3
2	Setuju	14	23,3
3	Ragu-Ragu	2	3,3
4	Kurang Setuju	2	3,3
5	Tidak Setuju	1	1,7
	Total	60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Pada item pernyataan di atas, bahwa dari 60 responden mayoritas sebanyak 41 responden (68,3%) menyatakan sangat setuju, 14 responden (23,3%) menyatakan setuju, 2 responden (3,3%) menyatakan ragu-ragu, 2 responden (3,3%) menyatakan kurang setuju dan ada 1 responden (1,7%) menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa gaji yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan beban kerja yang diberikan.

Tabel 4.24 Deskriptif variabel X2 Pernyataan 2

<b>Gaji harus sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karyawan</b>			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	31	51,7
2	Setuju	25	41,7
3	Ragu-Ragu	4	6,7
4	Kurang Setuju	0	0,0
5	Tidak Setuju	0	0,0
	Total	60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Update to New Version to Remove Watermark) menyatakan sangat setuju, 25 responden (41,7%) menyatakan setuju, 4 responden (6,7%) menyatakan ragu-ragu, 1 responden (1,7%) menyatakan kurang setuju dan tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa gaji harus sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karyawan.

Tabel 4.25 Deskriptif variabel X2 Pernyataan 3

<b>Sistem penerimaan gaji setiap bulannya harus tepat waktu atau tidak terlambat</b>			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	46	76,7
2	Setuju	12	20,0
3	Ragu-Ragu	1	1,7
4	Kurang Setuju	1	1,7
5	Tidak Setuju	0	0,0
Total		60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Pada item pernyataan di atas, 46 responden (76,7%) menyatakan sangat setuju, 12 responden (20,0%) menyatakan setuju, 1 responden (1,7%) menyatakan ragu-ragu, 1 responden (1,7%) menyatakan kurang setuju dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa sistem penerimaan gaji setiap bulannya harus tepat waktu atau tidak terlambat.

Protected by PDF Anti-Copy Free  
Tabel 4.26 Deskriptif variabel X2 Pernyataan 4

(Dengan mendapat upah/gaji dapat membantu) karyawan dalam memenuhi kebutuhan sehari hari

No	Alternatif Jawab	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	34	56,7
2	Setuju	25	41,7
3	Ragu-Ragu	1	1,7
4	Kurang Setuju	0	0,0
5	Tidak Setuju	0	0,0
	Total	60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Pada item pernyataan di atas, 46 responden (76,7%) menyatakan sangat setuju, 12 responden (20,0%) menyatakan setuju, 1 responden (1,7%) menyatakan ragu-ragu, 1 responden (1,7%) menyatakan kurang setuju dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa

Tabel 4.27 Deskriptif variabel X2 Pernyataan 5

**Pemberian upah/ gaji harus disesuaikan dengan jabatan masing-masing karyawan**

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	27	45,0
2	Setuju	31	51,7
3	Ragu-Ragu	2	3,3
4	Kurang Setuju	0	0,0
5	Tidak Setuju	0	0,0
	Total	60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Pada item pernyataan di atas, 31 responden (76,7%) menyatakan setuju, 27 responden (20,0%) menyatakan sangat setuju dan 2 responden (3,3%) menyatakan ragu-ragu, tidak ada responden menyatakan kurang setuju dan tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa pemberian upah/ gaji harus disesuaikan dengan jabatan masing-masing karyawan.

Protected by PDF Anti-Copy Free  
Tabel 4.28 Deskriptif variabel X2 Pernyataan

**Selain gaji pokok karyawan juga menerima insentif berupa tambahan penghasilan dari honor kegiatan bila ada kegiatan**

No	Alternatif Jawab	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	31	51,7
2	Setuju	21	35,0
3	Ragu-Ragu	6	10,0
4	Kurang Setuju	1	1,7
5	Tidak Setuju	1	1,7
	Total	60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Pada item pernyataan di atas, 31 responden (51,7%) menyatakan sangat setuju, 21 responden (35,0%) menyatakan setuju, 6 responden (10,0%) menyatakan ragu-ragu, 1 responden (1,7%) menyatakan kurang setuju dan 1 responden (1,7%) menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa selain gaji pokok karyawan juga menerima insentif berupa tambahan penghasilan dari honor kegiatan bila ada kegiatan.

Tabel 4.29 Deskriptif variabel X2 Pernyataan 7

**Jumlah insentif berupa tambahan penghasilan dari honor kegiatan hendaknya sesuai dengan beban kerja yang diberikan**

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	29	48,3
2	Setuju	24	40,0
3	Ragu-Ragu	5	8,3
4	Kurang Setuju	0	0,0
5	Tidak Setuju	2	3,3
	Total	60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Pada item pernyataan di atas, 29 responden (48,3%) menyatakan sangat setuju, 24 responden (40,0%) menyatakan setuju, 5 responden (8,3%) menyatakan ragu-ragu, 2 responden (3,3%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju.

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
Tabel 4.30 Deskriptif variabel X2 Pernyataan

**Sistem pemberian insentif berupa tambahan penghasilan dari honor kegiatan diharapkan tepat waktu atau tidak terlambat**

No	Alternatif Jawab	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	33	55,0
2	Setuju	22	36,7
3	Ragu-Ragu	4	6,7
4	Kurang Setuju	1	1,7
5	Tidak Setuju	0	0,0
	Total	60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Pada item pernyataan di atas, 33 responden (55,0%) menyatakan sangat setuju, 22 responden (36,7%) menyatakan setuju, 4 responden (6,7%) menyatakan ragu-ragu, 1 responden (1,7%) menyatakan kurang setuju dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa sistem pemberian insentif berupa tambahan penghasilan dari honor kegiatan diharapkan tepat waktu atau tidak terlambat.

Tabel 4.31 Deskriptif variabel X2 Pernyataan 9

**Pemberian insentif berupa tambahan penghasilan dari honor kegiatan disesuaikan dengan jabatan masing-masing karyawan**

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	23	38,3
2	Setuju	29	48,3
3	Ragu-Ragu	4	6,7
4	Kurang Setuju	3	5,0
5	Tidak Setuju	1	1,7
	Total	60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Pada item pernyataan di atas, 29 responden (48,3%) menyatakan setuju, 23 responden (%) menyatakan sangat setuju, 4 responden (6,7%) menyatakan ragu-ragu, 3 responden (5,0%) menyatakan kurang setuju dan 1 responden (1,7%) menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan

responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa pemberian insentif berupa tambahan penghasilan dari honor kegiatan disesuaikan dengan jabatan masing-masing

Tabel 4.32 Deskriptif variabel Pernyataan 10

**Tunjangan yang diberikan harus sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab yang dijalani**

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	37	61,7
2	Setuju	21	35,0
3	Ragu-Ragu	1	1,7
4	Kurang Setuju	1	1,7
5	Tidak Setuju	0	0,0
	Total	60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Pada item pernyataan di atas, 37 responden (71,7%) menyatakan sangat setuju, 21 responden (35,0%) menyatakan setuju, 1 responden (1,7%) menyatakan ragu-ragu, 1 responden (1,7%) menyatakan kurang setuju dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa tunjangan yang diberikan harus sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab yang dijalani.

Tabel 4.33 Deskriptif variabel X2 Pernyataan 11

**Karyawan memperoleh tunjangan yang dibutuhkan seperti THR dan tunjangan ketenagakerjaan**

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	46	76,7
2	Setuju	14	23,3
3	Ragu-Ragu	00	00
4	Kurang Setuju	0	0,0
5	Tidak Setuju	0	0,0
	Total	60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

Pada item pernyataan di atas, 46 responden (76,7%) menyatakan sangat setuju, 14 responden (23,3%) menyatakan setuju, sementara tidak ada responden menyatakan ragu, kurang setuju dan tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa karyawan memperoleh tunjangan yang dibutuhkan seperti THR dan tunjangan ketenagakerjaan.

Tabel 4.34 Deskriptif variabel X2 Pernyataan 12

<b>Instansi hendaknya memberikan fasilitas (seperti gathering, cuti tahunan, cuti melahirkan)</b>			
<b>No</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
1	Sangat Setuju	41	68,3
2	Setuju	15	25,0
3	Ragu-Ragu	3	5,0
4	Kurang Setuju	0	0,0
5	Tidak Setuju	1	1,7
	Total	60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Pada item pernyataan di atas, 41 responden (68,3%) menyatakan sangat setuju, 15 responden (25,0%) menyatakan setuju, 3 responden (5,0%) menyatakan ragu-ragu, 1 responden (1,7%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Instansi hendaknya memberikan fasilitas (seperti gathering, cuti tahunan, cuti melahirkan).

Protected by PDF Anti-Copy Free  
Tabel 4.35 Deskriptif variabel X2 Pernyataan 13

(Upstansi menyediakan fasilitas jaminan kesehatan) untuk seluruh karyawan

No	Alternatif Jawab	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	43	71,7
2	Setuju	14	23,3
3	Ragu-Ragu	3	5,0
4	Kurang Setuju	0	0,0
5	Tidak Setuju	0	0,0
	Total	60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Pada item pernyataan di atas, 43 responden (71,7%) menyatakan sangat setuju, 14 responden (23,3%) menyatakan setuju, 3 responden (5,0%) menyatakan ragu-ragu, tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Instansi menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan.

Tabel 4.36 Deskriptif variabel X2 Pernyataan 14

Fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parkir, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) hendaknya lengkap dan memadai

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	33	55,0
2	Setuju	21	35,0
3	Ragu-Ragu	3	5,0
4	Kurang Setuju	3	5,0
5	Tidak Setuju	0	0,0
	Total	60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Pada item pernyataan di atas, 33 responden (55,0%) menyatakan sangat setuju, 21 responden (35,0%) menyatakan setuju, 3 responden (5,0%) menyatakan ragu-ragu, 3 responden (5,0%) menyatakan kurang setuju dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa

fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parkir, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) hendaknya lengkap dan memadai.

c. Frekuensi Jawaban Variabel Motivasi Kerja(M)



Berdasarkan 18 pernyataan yang diberikan, maka dapat direkapitulasi frekuensi jawaban sebagai berikut:

Tabel 4.37 Deskriptif variabel M Pernyataan 1

<b>Karyawan hendaknya menerima kompensasi sebagai balas jasa dalam suatu periode tertentu dengan jumlah tertentu</b>			
<b>No</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
1	Sangat Setuju	35	58,3
2	Setuju	20	33,3
3	Ragu-Ragu	4	6,7
4	Kurang Setuju	1	1,7
5	Tidak Setuju	0	0,0
	Total	60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Pada item pernyataan di atas, bahwa dari 60 responden mayoritas sebanyak 35 responden (58,3%) menyatakan sangat setuju dan 20 responden (33,3%) menyatakan setuju, 4 responden (6,7%) menyatakan ragu-ragu, 1 responden (1,7%) menyatakan kurang setuju dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa karyawan hendaknya menerima kompensasi sebagai balas jasa dalam suatu periode tertentu dengan jumlah tertentu.

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

Tabel 4.38 Deskriptif variabel M Pernyataan 2

**Dengan gaji yang diterima karyawan dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja**

No	Alternatif Jawab	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	37	61,7
2	Setuju	18	30,7
3	Ragu-Ragu	4	6,7
4	Kurang Setuju	1	1,7
5	Tidak Setuju	0	0,0
	Total	60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Pada item pernyataan di atas, sebanyak 37 responden (61,7%) menyatakan sangat setuju dan 18 responden (33,3%) menyatakan setuju, 4 responden (6,7%) menyatakan ragu-ragu, 1 responden (1,7%) menyatakan kurang setuju dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa dengan gaji yang diterima karyawan dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja.

Tabel 4.39 Deskriptif variabel M Pernyataan 3

<b>Dengan pemberian balas jasa yang kurang memuaskan dapat mempengaruhi kinerja karyawan</b>			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	38	63,3
2	Setuju	19	31,7
3	Ragu-Ragu	2	3,3
4	Kurang Setuju	1	1,7
5	Tidak Setuju	0	0,0
	Total	60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Pada item pernyataan di atas, sebanyak 38 responden (63,3%) menyatakan sangat setuju dan 19 responden (31,7%) menyatakan setuju, 2 responden (3,3%) menyatakan ragu-ragu, 1 responden (1,7%) menyatakan

kurang setuju dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju.

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa dengan pemberian balas jasa yang kurang memuaskan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.



Tabel 0.40 Deskriptif variabel M Pernyataan 4

<b>Dengan kondisi ruang kerja yang bersih dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman</b>			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	44	73,3
2	Setuju	15	25,0
3	Ragu-Ragu	1	1,7
4	Kurang Setuju	0	0,0
5	Tidak Setuju	0	0,0
	Total	60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Pada item pernyataan di atas, sebanyak 44 responden (73,3%) menyatakan sangat setuju, 15 responden (25,0%) menyatakan setuju, 1 responden (1,7%) menyatakan ragu-ragu, 1 responden (1,7%), tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa dengan kondisi ruang kerja yang bersih dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman.

Tabel 4.41 Deskriptif variabel M Pernyataan 5

<b>Dengan penerangan yang cukup dan sirkulasi udara yang baik akan membantu efisiensi kerja karyawan</b>			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	32	53,3
2	Setuju	26	43,3
3	Ragu-Ragu	1	1,7
4	Kurang Setuju	0	0,0
5	Tidak Setuju	1	1,7
	Total	60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada item pernyataan di atas, sebanyak 32 responden (53,3%) menyatakan sangat setuju, 26 responden (43,3%) menyatakan setuju, 1 responden (1,7%) menyatakan ragu-ragu, 1 responden (1,7%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa dengan penerangan yang cukup dan sirkulasi udara yang baik akan membantu efisiensi kerja karyawan.

Tabel 4.42 Deskriptif variabel M Pernyataan 6

<b>Karyawan akan merasa nyaman apabila bekerja di lingkungan yang aman</b>			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	38	63,3
2	Setuju	21	35,0
3	Ragu-Ragu	00	00
4	Kurang Setuju	0	0,0
5	Tidak Setuju	1	1,7
Total		60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Pada item pernyataan di atas, sebanyak 38 responden (63,3%) menyatakan sangat setuju dan 21 responden (35,0%) menyatakan setuju, 1 responden (1,7%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu dan tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa karyawan akan merasa nyaman apabila bekerja di lingkungan yang aman.

Protected by PDF Anti-Copy Free  
Tabel 4.43 Deskriptif variabel M Pernyataan 7

(Fasilitas kerja yang lengkap dapat memudahkan) karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya

No	Alternatif Jawab	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	43	71,7
2	Setuju	16	26,7
3	Ragu-Ragu	00	00
4	Kurang Setuju	1	1,7
5	Tidak Setuju	0	0,0
	Total	60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Pada item pernyataan di atas, sebanyak 43 responden (71,7%) menyatakan sangat setuju, 16 responden (26,7%) menyatakan setuju, 1 responden (1,7%) menyatakan kurang setuju dan tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu dan tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa fasilitas kerja yang lengkap dapat memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 4.44 Deskriptif variabel M Pernyataan 8

Fasilitas yang disediakan instansi hendaknya sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan karyawan

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	44	73,3
2	Setuju	13	21,7
3	Ragu-Ragu	3	5,0
4	Kurang Setuju	0	0,0
5	Tidak Setuju	0	0,0
	Total	60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Pada item pernyataan di atas, sebanyak 44 responden (73,3%) menyatakan sangat setuju, 13 responden (21,7%) menyatakan setuju, 3 responden (5,0%) menyatakan ragu-ragu, dan tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa

fasilitas yang disediakan instansi hendaknya sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan karyawan.

Tabel 4.45 Deskriptif variabel M Pernyataan 9

**Fasilitas kerja yang tersedia hendaknya dapat mengoptimalkan hasil kerja karyawan**

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	38	63,3
2	Setuju	18	30,0
3	Ragu-Ragu	4	6,7
4	Kurang Setuju	0	0,0
5	Tidak Setuju	0	0,0
	Total	60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Pada item pernyataan di atas, sebanyak 38 responden (63,3%) menyatakan sangat setuju, 18 responden (30,0%) menyatakan setuju, 4 responden (6,7%) menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa fasilitas kerja yang tersedia hendaknya dapat mengoptimalkan hasil kerja karyawan.

Tabel 4.46 Deskriptif variabel M Pernyataan 10

**Uraian kerja yang jelas diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan untuk peningkatan karir**

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	31	51,7
2	Setuju	24	40,0
3	Ragu-Ragu	4	6,7
4	Kurang Setuju	1	1,7
5	Tidak Setuju	0	0,0
	Total	60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Pada item pernyataan di atas, sebanyak 31 responden (51,7%) menyatakan sangat setuju, 24 responden (40,0%) menyatakan setuju, 4 responden (6,7%) menyatakan ragu-ragu, 1 responden (1,7%) menyatakan

kurang setuju dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju.

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan

sangat setuju dan setuju bahwa uraian kerja yang jelas diharapkan dapat

meningkatkan prestasi kerja karyawan untuk peningkatan karir.



Tabel 4.467 Deskriptif variabel M Pernyataan 11

<b>Peningkatan prestasi kerja didukung oleh hubungan harmonis antar sesama rekan kerja</b>			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	21	35,0
2	Setuju	37	61,7
3	Ragu-Ragu	2	3,3
4	Kurang Setuju	0	0,0
5	Tidak Setuju	0	0,0
	Total	60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Pada item pernyataan di atas, sebanyak 37 responden (61,7%) menyatakan setuju, 21 responden (35,0%) menyatakan sangat setuju, 2 responden (3,3%) menyatakan ragu-ragu, tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa peningkatan prestasi kerja didukung oleh hubungan harmonis antar sesama rekan kerja.

Tabel 4.48 Deskriptif variabel M Pernyataan 12

<b>Dengan adanya penghargaan atas prestasi kerja karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan</b>			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	26	43,3
2	Setuju	30	50,0
3	Ragu-Ragu	3	5,0
4	Kurang Setuju	0	0,0
5	Tidak Setuju	1	1,7
	Total	60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

Pada item pernyataan di atas, sebanyak 30 responden (50,0%) menyatakan setuju, 26 responden (43,3%) menyatakan sangat setuju, 4 responden (5,0%) menyatakan ragu-ragu, 1 responden (1,7%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa dengan adanya penghargaan atas prestasi kerja karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Tabel 4.49 Deskriptif variabel M Pernyataan 13

<b>Dengan pujian dari pimpinan karyawan semakin percaya diri dalam bekerja dan semakin bersemangat dalam bekerja</b>			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	23	38,3
2	Setuju	30	50,0
3	Ragu-Ragu	6	10,0
4	Kurang Setuju	1	1,7
5	Tidak Setuju	0	0,0
	Total	60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Pada item pernyataan di atas, sebanyak 30 responden (50,0%) menyatakan sangat setuju, 23 responden (38,3%) menyatakan setuju, 6 responden (6,7%) menyatakan ragu-ragu, 1 responden (1,7%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa dengan pujian dari pimpinan karyawan semakin percaya diri dalam bekerja dan semakin bersemangat dalam bekerja.

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

Tabel 4.50 Deskriptif variabel M Pernyataan 14

**(Pemberian Penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan)**

No	Alternatif Jawab	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	25	41,7
2	Setuju	31	51,7
3	Ragu-Ragu	2	3,3
4	Kurang Setuju	2	3,3
5	Tidak Setuju	0	0,0
	Total	60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Pada item pernyataan di atas, sebanyak 31 responden (51,7%) menyatakan setuju, 25 responden (41,7%) menyatakan sangat setuju, 2 responden (3,3%) menyatakan ragu-ragu, 2 responden (1,7%) menyatakan kurang setuju dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan bahwa setuju pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Tabel 4.51 Deskriptif variabel M Pernyataan 15

**Penghargaan berupa pengakuan dari atasan membuat semakin karyawan semakin rajin dalam bekerja**

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	28	46,7
2	Setuju	26	43,3
3	Ragu-Ragu	5	8,3
4	Kurang Setuju	1	1,7
5	Tidak Setuju	0	0,0
	Total	60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Pada item pernyataan di atas, sebanyak 28 responden (46,7%) menyatakan sangat setuju, 26 responden (43,3%) menyatakan setuju, 5 responden (8,3%) menyatakan ragu-ragu, 1 responden (1,7%) menyatakan kurang setuju dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju.

Protected by PDF Anti-Copy Free  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
 Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa penghargaan berupa pengakuan dari atasan membuat semakin karyawan semakin semangat dalam bekerja.

Tabel 4.55 Deskriptif variabel M Pernyataan 16

<b>Penempatan karyawan yang sesuai dengan keahlian pada bidang pekerjaannya mampu mengoptimalkan kinerja karyawan</b>			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	25	41,7
2	Setuju	30	50,0
3	Ragu-Ragu	4	6,7
4	Kurang Setuju	1	1,7
5	Tidak Setuju	0	0,0
	Total	60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Pada item pernyataan di atas, sebanyak 30 responden (50,0%) menyatakan setuju, 25 responden (41,7%) menyatakan sangat setuju, 4 responden (6,7%) menyatakan ragu-ragu, 1 responden (1,7%) menyatakan kurang setuju dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa penempatan karyawan yang sesuai dengan keahlian pada bidang pekerjaannya mampu mengoptimalkan kinerja karyawan.

Tabel 4.53 Deskriptif variabel M Pernyataan 17

<b>Dengan penempatan posisi jabatan sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan hendaknya dapat meningkatkan motivasi Kerja karyawan</b>			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	27	45,0
2	Setuju	29	48,3
3	Ragu-Ragu	4	6,7
4	Kurang Setuju	0	0,0
5	Tidak Setuju	0	0,0
	Total	60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

Pada item pernyataan di atas, sebanyak 29 responden (48,3%) menyatakan setuju 27 responden (45,0%) menyatakan sangat setuju, 4 responden (6,7%) men ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan kurang s uk setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa dengan penempatan posisi jabatan sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan hendaknya dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Tabel 4.54 Deskriptif variabel M Pernyataan 18

<b>Karyawan akan merasa bersemangat dalam bekerja apabila pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan minatnya</b>			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	19	31,7
2	Setuju	36	60,0
3	Ragu-Ragu	5	8,3
4	Kurang Setuju	0	0,0
5	Tidak Setuju	0	0,0
	Total	60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Pada item pernyataan di atas, sebanyak 36 responden (60,0%) menyatakan setuju, 19 responden (31,7%) menyatakan sangat setuju, 5 responden (8,3%) menyatakan ragu-ragu, kurang setuju dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa karyawan akan merasa bersemangat dalam bekerja apabila pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan minatnya.

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**d. Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

Berdasarkan 12 pernyataan yang diberikan, maka dapat direkapitulasi frekuensi jawaban sebagai berikut:



Tabel 4.55 Deskriptif variabel Y Pernyataan 1

<b>Karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar</b>			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	26	43,3
2	Setuju	33	55,0
3	Ragu-Ragu	00	00
4	Kurang Setuju	0	0,0
5	Tidak Setuju	1	1,7
Total		60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Pada item pernyataan di atas, bahwa dari 60 responden mayoritas sebanyak 33 responden (55,0%) menyatakan sangat setuju dan 26 responden (43,3%) menyatakan sangat setuju, 1 responden (1,7%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu dan kurang setuju Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar.

Tabel 4.56 Deskriptif variabel Y Pernyataan 2

<b>Karyawan hendaknya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggungjawab dengan hasil yang memuaskan</b>			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	27	45,0
2	Setuju	31	51,7
3	Ragu-Ragu	2	3,3
4	Kurang Setuju	0	0,0
5	Tidak Setuju	0	0,0
Total		60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

Pada item pernyataan di atas, sebanyak 31 responden (51,7%) menyatakan setuju, 26 responden (43,3%) menyatakan sangat setuju, 3 responden (5,0%) menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa karyawan hendaknya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggungjawab dengan hasil yang memuaskan.

Tabel 4.57 Deskriptif variabel Y Pernyataan 3

<b>Karyawan memiliki kemampuan untuk memberikan ide-ide yang sifatnya untuk membangun dalam mendukung pekerjaan</b>			
<b>No</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
1	Sangat Setuju	26	43,3
2	Setuju	31	51,7
3	Ragu-Ragu	3	5,0
4	Kurang Setuju	0	0,0
5	Tidak Setuju	0	0,0
	Total	60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Pada item pernyataan di atas, sebanyak 31 responden (51,7%) menyatakan setuju, 26 responden (43,3%) menyatakan sangat setuju, 3 responden (5,0%) menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa karyawan memiliki kemampuan untuk memberikan ide-ide yang sifatnya untuk membangun dalam mendukung pekerjaan.

Protected by PDF Anti-Copy Free  
Tabel 4.58 Deskriptif variabel Y Pernyataan 4

Karyawan hendaknya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan

No	Alternatif Jawab	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	28	46,7
2	Setuju	30	50,0
3	Ragu-Ragu	2	3,3
4	Kurang Setuju	0	0,0
5	Tidak Setuju	0	0,0
	Total	60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Pada item pernyataan di atas, sebanyak 30 responden (50,1%) menyatakan setuju, 28 responden (46,7%) menyatakan sangat setuju, 2 responden (3,3%) menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa karyawan hendaknya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Tabel 4.59 Deskriptif variabel Y Pernyataan 5

**Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan harus berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan**

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	31	51,7
2	Setuju	27	45,0
3	Ragu-Ragu	2	3,3
4	Kurang Setuju	0	0,0
5	Tidak Setuju	0	0,0
	Total	60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Pada item pernyataan di atas, sebanyak 31 responden (51,7%) menyatakan sangat setuju, 27 responden (45,0%) menyatakan setuju, 2 responden (3,3%) menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan

responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan harus berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan.

Tabel 4.60 Deskriptif variabel Pernyataan 6

**Karyawan hendaknya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang menjadi beban pekerjaan**

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	31	51,7
2	Setuju	28	46,7
3	Ragu-Ragu	1	1,7
4	Kurang Setuju	0	0,0
5	Tidak Setuju	0	0,0
	Total	60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Pada item pernyataan di atas, sebanyak 31 responden (51,7%) menyatakan sangat setuju, 28 responden (46,7%) menyatakan setuju, 1 responden (1,7%) menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa karyawan hendaknya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang menjadi beban pekerjaan.

Tabel 4.61 Deskriptif variabel Y Pernyataan 7

**Karyawan hendaknya mampu menggunakan waktu dengan efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan**

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	26	43,3
2	Setuju	34	56,7
3	Ragu-Ragu	00	00
4	Kurang Setuju	0	0,0
5	Tidak Setuju	0	0,0
	Total	60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

Pada item pernyataan di atas, sebanyak 34 responden (56,7%) menyatakan setuju, 26 responden (43,3%) menyatakan sangat setuju dan tidak ada responden yang ragu-ragu, kurang setuju tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa karyawan hendaknya mampu menggunakan waktu dengan efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Tabel 4.62 Deskriptif variabel Y Pernyataan 8

<b>Karyawan harus berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditargetkan</b>			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	20	33,3
2	Setuju	37	61,7
3	Ragu-Ragu	3	5,0
4	Kurang Setuju	0	0,0
5	Tidak Setuju	0	0,0
	Total	60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Pada item pernyataan di atas, sebanyak 37 responden (61,7%) menyatakan setuju, 20 responden (33,3%) menyatakan setuju, 3 responden (5,0%) menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa karyawan harus berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditargetkan.

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

Tabel 4.63 Deskriptif variabel Y Pernyataan 9

**(Karyawan Selalu memanfaatkan jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan)**

No	Alternatif Jawab	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	24	40,0
2	Setuju	33	55,0
3	Ragu-Ragu	3	5,0
4	Kurang Setuju	0	0,0
5	Tidak Setuju	0	0,0
	Total	60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Pada item pernyataan di atas, sebanyak 33 responden (55,0%) menyatakan setuju, 24 responden (40,0%) menyatakan sangat setuju, 3 responden (5,0%) menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa karyawan selalu memanfaatkan jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan.

Tabel 4.64 Deskriptif variabel Y Pernyataan 10

**Karyawan hendaknya masuk dan pulang kerja sesuai peraturan jam kerja Instansi**

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	25	41,7
2	Setuju	32	53,3
3	Ragu-Ragu	3	5,0
4	Kurang Setuju	0	0,0
5	Tidak Setuju	0	0,0
	Total	60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Pada item pernyataan di atas, sebanyak 32 responden (53,3%) menyatakan setuju, 25 responden (41,7%) menyatakan sangat setuju, 3 responden (5,0%) menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang

protected by PDF Anti-Copy Free  
 paling dominan menyatakan setuju bahwa karyawan hendaknya masuk dan pulang kerja sesuai peraturan jam kerja Instansi.  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.65 Deskriptif variabel Pernyataan 11

Kerja sama tim di tempat kerja sangat baik			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	30	50,0
2	Setuju	26	45,3
3	Ragu-Ragu	4	6,7
4	Kurang Setuju	0	0,0
5	Tidak Setuju	0	0,0
Total		60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Pada item pernyataan di atas, sebanyak 30 responden (50,0%) menyatakan sangat setuju, 26 responden (45,3%) menyatakan setuju, 4 responden (6,7%) menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa kerja sama tim di tempat kerja sangat baik.

Tabel 4.66 Deskriptif variabel Y Pernyataan 12

Karyawan harus mampu bekerjasama dengan rekan kerja			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	30	50,0
2	Setuju	26	43,3
3	Ragu-Ragu	4	6,7
4	Kurang Setuju	0	0,0
5	Tidak Setuju	0	0,0
Total		60	100,0

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Pada item pernyataan di atas, sebanyak 30 responden (50,1%) menyatakan sangat setuju, 26 responden (43,3%) menyatakan setuju, 4 responden (6,7%) menyatakan ragu- dan tidak ada responden yang

menyatakan kurang setuju tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa karyawan harus mampu bekerjasama dengan rekan kerja.



#### 4.2.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

##### a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik, jika data tidak berdistribusi normal dapat dipakai statistik non parametrik.

- 1) Nilai signifikansi atau probabilitas  $< 0,05$  maka data terdistribusi secara tidak normal.
- 2) Nilai signifikansi atau probabilitas  $> 0,05$  maka data berdistribusi secara normal.

Tabel 4.67 Hasil Pengujian Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompensa si	Lingkungan kerja non fisik	Motivasi kerja	Kinerja karyawan
N		60	60	60	60
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	62.90	46.07	80.18	52.90
	Std. Deviation <sup>b</sup>	6.627	4.238	7.758	5.161
Most Extreme Differences	Absolute	.142	.239	.139	.129
	Positive	.142	.177	.103	.129
	Negative	-.121	-.239	-.139	-.108
Test Statistic		.142	.239	.139	.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.084 <sup>c</sup>	.077 <sup>c</sup>	.106 <sup>c</sup>	.115 <sup>c</sup>

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

Hasil uji normalitas pada tabel 4.9 diatas, output *One Sample Kolmogorov- Smirnov Test* diatas untuk menganalisisnya dapat dilihat

nilai sinifikansi *Asymptotic Sig.(2-tailed)* untuk variabel lingkungan kerja non fisik dengan nilai (0,084), kompensasi dengan nilai (0,77), motivasi kerja dengan nilai (0,106) dan kinerja karyawan dengan nilai (0,115). Signifikansi untuk keempat variabel semuanya menunjukkan lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa distribusi data pada keempat variabel tersebut dapat dinyatakan normal.

#### **b. Hasil Uji Linieritas**

Secara umum Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Data yang baik seharusnya terdapat hubungan Linear antara variabel lingkungan kerja non fisik (X1) dengan kinerja karyawan (Y) dan variabel kompensasi (X2) dengan kinerja karyawan (Y).

Protected by PDF Anti-Copy Free  
 Tabel 4.68 Uji Linieritas Lingkungan kerja Non Fisik dan Kinerja Karyawan  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja karyawan * Lingkungan kerja non fisik	Between Groups	(Combined)	461.289	11	41.935	1.813	.078
		Linearity	367.899	1	367.899	15.908	.000
		Deviation from Linearity	93.390	10	9.339	.404	.938
		Within Groups	1110.111	48	23.127		
		Total	1571.400	59			

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Hasil dapat dikatakan linear apabila nilai sig. *deviation from linearity*  $> 0,05$ . Hasil olah data diperoleh nilai variabel lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan dengan *Deviation from linearity*  $0,938 > 0,05$  yang berarti hubungan antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja non fisik terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan adalah linear.

Tabel 4.69 Uji Linieritas Kompensasi dan Kinerja Karyawan

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	899.980	17	52.940	3.312	.001
		Linearity	614.978	1	614.978	38.469	.000
		Deviation from Linearity	285.002	16	17.813	1.114	.474
		Within Groups	671.420	42	15.986		
		Total	1571.400	59			

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Hasil dapat dikatakan linear apabila nilai sig. *deviation from linearity*  $> 0,05$ . Melihat dari hasil olah data primer diperoleh bahwa

nilai variabel kompensasi dan kinerja karyawan dengan *Deviation from linearity* 0,474 > 0,05 yang berarti hubungan antara variabel bebas yaitu kompensasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan adalah linear.



#### 4.2.5 Hasil teknik Analisis Data

##### a. Hasil Analisis Data Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

###### 1) Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.70 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	25.757	6.473	
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.589	.140	.484

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Dari tabel hasil rekapitulasi regresi linear sederhana tabel diatas adapun persamaan regresi untuk mengestimasi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas adalah sebagai berikut :

$$Y = 25,757 + 0,589X$$

Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi diatas menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh sebesar a=25,757. Nilai koefisien

regresi mewakili variabel lingkungan kerja non fisik yang diperoleh sebesar  $b_1 = 0,589$ , menunjukkan bahwa setiap perubahan satu-satu pada lingkungan kerja fisik, maka kinerja karyawan akan berubah berbanding lurus, 0,589 satuan.

## 2) Hasil Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.71 Hasil Uji Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.484 <sup>a</sup>	.234	.221	4.555

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Tabel diatas menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) variabel lingkungan kerja non fisik yang diperoleh sebesar 0,484. menunjukkan hubungan yang cukup/ sedang dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan lingkungan kerja non fisik (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) searah.

## 3) Hasil Uji Parsial (Uji T)

Tabel 4.72 Hasil Uji Parsial (Uji T) Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	3.979	.000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	4.211	.000

## Protected by PDF Anti-Copy Free

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan hasil analisis hasil uji t di atas dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di Universitas Bina Insan Lubuklinggau menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 4,211$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,672$  dengan  $dk = n-2 = 60 - 2 = 58$  dan tingkat signifikan  $sig = 0,000$ , hal ini berarti bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Bina Insan Luklinggau. Hal ini membuktikan hipotesis pada penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

### b. Hasil Analisis Data Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

#### 1) Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.73 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	21.909	5.148	
	Kompensasi	.530	.088	.622

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Dari tabel hasil rekapitulasi regresi linear sederhana tabel diatas adapun persamaan regresi untuk mengestimasi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas adalah sebagai berikut :

$$Y = 21.909 + 0,530X$$

Protected by PDF Anti-Copy Free

Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi diatas menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh sebesar  $a=21.909$ . Nilai koefisien regresi

mewakili variabel kompensasi yang diperoleh sebesar  $b_1 = 0,530$ , menunjukkan bahwa jika berubah satu-satu pada kompensasi, maka kinerja karyawan akan berubah berbanding lurus, yakni 0,530 satuan.

## 2) Hasil Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.74 Hasil Uji Koefisien Korelasi Kompensasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 <sup>a</sup>	.387	.376	4.075

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Tabel diatas menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) variabel kompensasi yang diperoleh sebesar 0,622. Hal ini dapat dikatakan bahwa hubungan antara variabel kompensasi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial dikatakan kuat.

## 3) Hasil Uji Parsial (Uji T)

Tabel 4.75 Hasil Uji Parsial (Uji T) Kompensasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	4.256	.000
	Kompensasi	6.051	.000

## Protected by PDF Anti-Copy Free

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan re... i hasil uji t di atas dapat dijelaskan bahwa variabel kompensasi... kinerja Universitas Bina Insan Luklinggau menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 6,051$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,672$  dengan  $dk = n - 2 = 60 - 2 = 58$  dan tingkat signifikan  $sig = 0,000$ , hal ini berarti bahwa secara parsial variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Bina Insan Lubuklinggau. Hal ini membuktikan hipotesis pada penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

### **c. Hasil Analisis Data Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

#### **1) Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Uji linier berganda digunakan untuk meramalkan nilai dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Pada penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu lingkungan kerja non fisik ( $X_1$ ), dan kompensasi ( $X_2$ ), terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ )

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

Tabel 4.76 Hasil Analisis Regresi Berganda Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>1</sub>) dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	19.140	6.046		3.166	.002
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.148	.169	.122	.878	.383
	Kompensasi	.460	.118	.541	3.896	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai konstanta (nilai a) sebesar 19,140, nilai lingkungan kerja non fisik (X<sub>1</sub>) sebesar 0,148, dan nilai kompensasi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,460 maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

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

$$Y = 5,932 + 0.757X_1 + 0,485X_2$$

Model regresi tersebut bermakna :

- a. Nilai a sebesar 19,140 merupakan nilai konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan (Y) belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu lingkungan kerja non fisik (X<sub>1</sub>), dan kompensasi (X<sub>2</sub>), Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b. Nilai lingkungan kerja non fisik ( $X_1$ ) sebesar  $b_1 = 0,148$  yang

menyatakan bahwa jika setiap penambahan nilai sebesar 1 satuan

pada variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_1$ ), maka sikap variabel

kinerja karyawan cenderung menurun sebesar 0.757 satuan dengan asumsi

variabel independen lainnya nilainya tetap sama.

c. Nilai kompensasi ( $X_2$ ) sebesar  $b_2 = 0,485$  adalah besarnya koefisien

korelasi regresi variabel bebas Motivasi ( $X_2$ ) yang berarti sikap

peningkatan variabel kompensasi ( $X_2$ ) akan meningkatkan variabel

terikat kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,757. Jika variabel kompensasi

( $X_2$ ) cenderung meningkat maka variabel kinerja karyawan akan

meningkat dan sebaliknya.

## 2) Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya presentase sehubungan variabel bebas dan variabel terikat secara keseluruhan, maka dapat diukur besarnya koefisien determinasi dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.77 Hasil Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_1$ ) dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.629 <sup>a</sup>	.395	.374	4.083

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

## Protected by PDF Anti-Copy Free

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar  $R^2 = 0,395$ . Artinya variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ), memberikan sumbu pengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 39,5%. sisanya, (100% - 39,5%) yaitu sebesar 60,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

### 3) Hasil Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Universitas Bina Insan Lubuklinggau, maka digunakan uji f dengan menggunakan SPSS dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.78 Hasil Uji Uji F Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	621.031	2	310.515	18.624	.001 <sup>b</sup>
	Residual	950.369	57	16.673		
	Total	1571.400	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 menggunakan SPSS Versi 26

Pengujian variabel lingkungan kerja non fisisk dan kompensasi terhadap kinerja karyawan diketahui fhitung sebesar  $18.624 > f_{tabel}$  sebesar 3.15 dan nilai sig  $0,001 < 0,05$  maka dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kinerja

Protected by PDF Anti-Copy Free  
 karyawan berpengaruh secara simultan di Universitas Bina Insan  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
 Lubuklinggau.



#### d. Hasil Uji Moderated Regression Analysis (MRA)

Untuk Uji Interaksi atau Moderated Regression Analysis (MRA) merupakan variabel independen yang akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen lainnya terhadap variabel dependen. Mengingat model dalam penelitian ini menggunakan variabel moderasi, maka untuk menguji hipotesis digunakan *Moderated Regression Analysis (MRA)*.

Tabel 4.79 Hasil Uji Moderated Regression Analysis (MRA) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Motivasi Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 <sup>a</sup>	.500	.463	3.781

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi\* Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, Motivasi kerja

Berdasarkan hasil uji *Moderated Regression Analysis (MRA)* Pada tabel 4.79 dapat menunjukkan perubahan variabel lingkungan kerja non fisik dan kompensasi setelah adanya variabel moderasi motivasi kerja yang memperoleh nilai R Square sebesar 0,500 atau 50,0%. Hal ini menunjukkan hasil nilai R Square variabel kompensasi lebih besar dari nilai R Square sebelum adanya moderasi sebesar yaitu 0,395 atau 39,5% sehingga

Protected by PDF Anti-Copy Free  
 variabel moderasi motivasi kerja dapat memperkuat pengaruh variabel  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
 kompensasi terhadap kinerja karyawan meningkat 10,5%.

Besar hubungan variabel moderasi dalam memperkuat pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Universitas Bina Insan Lubuklinggau setelah disesuaikan sisanya  $100\% - 50,0\% = 50\%$  dipengaruhi oleh variabel atau faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hipotesis yang diajukan maka dapat disimpulkan hipotesis diterima bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi.

### 4.3 Hasil Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi di Universitas Bina Insan Lubuklinggau. Berikut ini adalah pembahasan hasil penelitian berdasarkan analisis yang telah dilakukan sebagai berikut:

#### 4.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan dari uji regresi linier sederhana berasal dari variabel bebas dan satu variabel terikat yaitu lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di Universitas Bina Insan Lubuklinggau diperoleh  $Y = a + 0,589X_1$  artinya persamaan tersebut adalah bahwa nilai sebesar  $a = 25,757$  berarti bahwa apabila tidak ada variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_1$ ) maka kinerja

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 karyawan ( $t$ ) sebesar 25,157 satuan. Sedangkan nilai koefisien regresi lingkungan kerja non fisik sebesar  $b = 0,589$  artinya setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel lingkungan kerja non fisik, maka akan meningkatkan variabel karyawan sebesar 0,05 satuan. Selanjutnya hasil uji T diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel bebas lingkungan kerja non fisik adalah 4,211 dengan signifikan 0,000. Dengan demikian variabel 4,211 memiliki signifikan terhadap karyawan. Hasil uji T ini juga membuktikan bahwa hipotesis pertama penelitian ini yaitu “diduga ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di Universitas Bina Insan Lubuklinggau” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima. Hasil penelitian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di Universitas Bina Insan Lubuklinggau. Dipertegas dengan penelitian berjudul **“Pengaruh lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada UKM Dimsum Echodinno”**. Penelitian kuantitatif, analisis data menggunakan metode statistik berupa Partial Least Square (PLS) menggunakan software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Dhifafsari, 2022)

#### 4.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan dari uji regresi linier sederhana 1 variabel bebas dan 1 variabel terikat yaitu pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Universitas Bina Insan Lubuklinggau diperoleh  $Y = 21.909 +$

0,530 Artinya nilai konstanta sebesar  $a = 21.909$  menyatakan bahwa jika kompensasi ( $X_2$ ) tidak ada perubahan atau nilainya nol maka nilai Variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 21.909. Koefisien regresi kompensasi ( $X_2$ ) sebesar  $b_1 = 0,530$  menyatakan bahwa setiap peningkatan kompensasi ( $X_2$ ) sebesar satu satuan maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,530. Sebaliknya, setiap penurunan kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 21.909 Sebesar satu satuan hal tersebut akan menurunkan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,530.

Nilai Koefisien Korelasi ( $R$ ) variabel kompensasi yang diperoleh sebesar 0,622. Hal ini dapat dikatakan bahwa hubungan antara variabel kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) secara parsial di katakan sedang Hasil uji hipotetis kedua uji t diperoleh nilai variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan berupa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kompensasi adalah 6,051 signifikan dengan signifikan 0,000. Dengan demikian variabel kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Bina Insan Lubuklinggau. Hasil uji t ini juga membuktikan bahwa hipotesis kedua penelitian ini yaitu “diduga ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di Universitas Bina Insan Lubuklinggau”. Terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima. Hasil penelitian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensai terhadap kinerja karyawan di Universitas Bina Insan Lubuklinggau.

Dipertegas dengan penelitian berjudul “**Pengaruh kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai**

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Palu ” Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Pusat Palu, lingkungan non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Pusat Palu (Siliatang Aksinapang, 2018).

#### **4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil uji regresi linier berganda berasal dari dua variabel bebas yaitu lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di Universitas Bina Insan Lubuklinggau diperoleh  $b_1 = 0,148$  dan  $b_2 = 0,460$  serta nilai  $a = 19,140$  kemudian nilai  $a$  dan  $b_1, b_2$  disusun kedalam persamaan regresi linear berganda  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ , maka persamaan regresinya adalah :  $Y = 19,140 + 0,148X_1 + 0,460X_2$ . Artinya persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta (  $a$  ) sebesar 19,140 ini berarti bahwa apa bila tidak ada peningkatan variabel lingkungan kerja non fisik dan kompensasi maka kinerja karyawan sebesar 19,140.

Hasil uji hipotesis ketiga uji  $f$  (simultan) variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di Universitas Bina Insan Lubuklinggau menunjukkan nilai signifikan 0,05 dan nilai  $F_{hitung} = 18.624 > F_{tabel} = 3.15$  ini berarti bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  diterima, artinya variabel bebas lingkungan kerja non fisik (  $X_1$  ) dan kompensasi (  $X_2$  ) memiliki

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 pengaruh yang signifikan terhadap variabel terhadap kinerja karyawan (Y) di Universitas Bina Insan Lubuklinggau. Hasil uji f (simultan) ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga penelitian ini yaitu “diduga ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di Universitas Bina Insan Lubuklinggau” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima. Hasil penelitian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Universitas Bina Insan Lubuklinggau.

Dipertegas dengan penelitian berjudul “**Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai PT Jamkrindo Kantor Cabang Palembang.**”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai T statistik untuk variabel Kompensasi sebesar  $15.139 > 1.96$  dengan nilai P Value sebesar  $0.000 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Jamkrindo Kantor Cabang Palembang. (Arief, 2023)

#### **4.3.4 Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensai Barpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi**

Hipotesis keempat yang diajukan peneliti dalam penelitian ini yaitu “Terdapat pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang di moderasi oleh variabel motivasi kerja”. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja merupakan variabel moderasi yang memperkuat hubungan variabel

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil R Square sesudah dimoderasi yaitu 0,500 atau 50,0% lebih besar dari R Square sebelum di moderasi yaitu 0,395 atau 39,5%.



Besar hubungan variabel moderasi dalam memperkuat pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Universitas Bina Insan Lubuklinggau setelah disesuaikan sisanya  $100\% - 39,5\% = 60,5\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompetensi, disiplin, konflik kerja dan lain-lain. Oleh karena itu, hipotesis keempat (H4) yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian Motivasi kerja memperkuat pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Universitas Bina Insan Lubuklinggau setelah dimoderasi.

Hasil Penelitian ini jika dikaitkan dengan penelitian relevan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Elfitri, 2022) yang berjudul **“Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Makassar Veteran dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi”** bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja mampu memoderasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja mampu memoderasi hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
**BAB V**



### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Universitas Bina Insan Lubuklinggau. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensai terhadap kinerja karyawan di Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
4. Motivasi kerja memperkuat pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Universitas Bina Insan Lubuklinggau setelah dimoderasi.

### 5.2 Saran

Sebagai penutup akhirnya peneliti memberikan saran diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Universitas Bina Insan Lubuklinggau mengenai lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan serta motivasi kerja sebagai berikut :

1. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai penelitian terdahulu oleh peneliti

selanjutnya, dengan penanganan variabel bebas yang tidak termasuk  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
kedalam penelitian ini yang bertujuan untuk mengembangkan lagi penelitian  
yang telah saya lakukan

2. Hasil penelitian ini bisa menjadi bahan masukan kepada Pimpinan Universitas Bina Insan Lubuklinggau bahwa pentingnya meningkatkan kondisi lingkungan kerja non fisik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini bisa menjadi bahan masukan kepada Pimpinan Universitas Bina Insan Lubuklinggau bahwa pentingnya meningkatkan kompensasi baik kompensasi langsung ataupun tidak langsung sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.
4. Ada baiknya untuk menghasilkan kinerja yang baik karyawan perlu membuat lingkungan kerja non fisik yang nyaman baik hubungan antar sesama karyawan maupun dengan atasan serta selalu meningkatkan motivasi dalam berkerja.

**Protected by PDF Anti Copy Free**  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Zanafa Publikasi: Pekanbaru.
- Aksinapang, Syamsul Bachri, & As Aziz. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bni (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Palu. *Jurnal Katalogis*, 6(4), 182–194.
- Arief, M. A., Perizade, B., Zunaidah, Z., & Yuliani, Y. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pt Jamkrindo Kantor Cabang Palembang. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 7(1), 23–30. <https://doi.org/10.31294/Widyacipta.V7i1.14576>
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Asnawi, M. (2019). Pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Warta Dharmawangsa*, 13(1).
- Asriani, A., Lorensa, D., Saputri, F., & Hidayati, T. (2020). *The Effect Of Compensation And Motivation To Employee Performance. International Journal Of Economics, Business And Accounting Research (Ijebar)*, 4(01), 166–172. <https://doi.org/10.29040/Ijebear.V4i01.933>
- Ayu, P., Pangastuti, D., Sukirno, ;, & Efendi, R. (2020). *The Effect Of Work Motivation And Compensation On Employee Performance. International Journal Of Multicultural And Multireligious Understanding*, 7(3), 292–299. <http://dx.doi.org/10.18415/Ijmmu.V7i3.1534>
- Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media : Yogyakarta.
- Buana Sari, P., & Damayanti, K. (2018). Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan Cv Buana Sari, Blitar). *Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 3(2), 193–205.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Pena Persada : Purwokerto.
- Busro. (2023). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan 6)*. Prenadamedia Group.
- Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Grup : Jakarta.
- Busro, M. (2022). *Toeri- Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Grup : Jakarta.

- Dhifafsari, F., Kusni, Z., & Padila, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ukm Dimsum Echodinno. *Kra-Ith Ekonomika*, 5(2), 167–176. <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/ikraith-ekonomika/article/view/1040><https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/ikraith-ekonomika/article/download/1327/1065>
- Edison, Emron, Et Al. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Alfabeta : Bandung.
- Edison, E. D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta : Bandung.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemn Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek)*. Alfabeta : Bandung.
- Fitri, N. N., & Ferdian, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Terakreditasi Sinta*, 6(2), 444–455. [Http://jim.unsyiah.ac.id/Ekm](http://jim.unsyiah.ac.id/Ekm)
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara :Jakarta.
- Imam, G. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 (9TH Ed.)*.
- Kasmir. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Grafindo Persada.
- Lewa, E.K.; Idham, L. . Dan S. (2005). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon. *Jurnal Sinergi: Kajian Bisnis Dan Manajemen Edisi Khusus On Human Resources*, 7(2), 129–140.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua Belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marisyah, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *Mamen: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/Mamen.V1i4.1065>
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta : Bandung.
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Iv Medan Vania. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797.
- Naldinata, H. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sarolangun Dengan*

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

*Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi.*

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Presilawati, Fe, Anim, A., & Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kecamatan Nagan Raya Aceh. In *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* (Vol. 10, Issue S1). <https://doi.org/10.37674/ekombis.V10is1.2046>
- Priansa Donni Juni. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan Sdm Perusahaan*. Pustaka Setia.
- Rahman, E. N., Ilham, & Trimulanto. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (Bsi) Kc Makassar Veteran Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Ibef: Islamic Banking, Economic And Financial Journal*, 2(2), 36–49.
- Rivai, V. Z. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Pt.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/ojs/article/view/892>
- Sardiyo Et Al. (2022). *Metodologi Penelitian Sebuah Pengantar*. Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia : Tasikmalaya.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ykpn : Yogyakarta.
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & Spss*. Kencana : Jakarta.
- Sugiono. Dr .Prof. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif* (S. M.Pd .,S.H (Ed.)).
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Edisi 2, C). Alfabeta, Cv.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Edisi Ke-3). Alfabeta : Bandung.
- Surijadi, H., & Idris, Y. (2020). Dampak Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Public Policy (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(1), 14–32. <https://doi.org/10.51135/Publicpolicy.V1.I1.P14-32>
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Journal Of Management*, 2(2), 1–12.

Syofian, S. (N.D.). *Metode Penelitian Kuantitatif*.  
**Protected by PDF Anti-Copy Free**

Thalia, D., Alya, S., Gunarto, M., & Helmi, S. (2024). *The Influence Of Employee Engagement And Work Environment On Employee Performance At Pt. Agronusa Alam Permai*. *Jurnal Ekonomi*, 13(1), 2278–2290. <https://doi.org/10.54200/jurnal.v13i01>

Wibowo. (2017). *Manajemen Karyawan*. Jakarta : Rajawali Pers.

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

