



PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Imam Sucipto¹

Dadang Heri Kusumah²

Ahmad Gunawan^{3*}

Suryadi⁴

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa

Email : imamsucipto64@yahoo.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa

Email : dadangherikusumah3@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa

Email : ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id

⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa

Email : suryadi@pelitabangsa.ac.id

*Corresponden Author

Diterima : 8 November 2022

Direview : 15 Desember 2022

Dipublikasikan: 31 Desember 2022

Abstrak

PT X Indonesia yang berlokasi di Cikarang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang logistik dan supply chain. Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer operasi outbound, perusahaan diketahui mengalami kinerja karyawan yang rendah. Hal ini terlihat dari kurangnya antusiasme para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Mereka lebih sering bersantai, duduk-duduk mengobrol di area kerja, dan mengatur produk dengan cara acak-acakan. Sering terlihat bahwa operator mendengarkan musik dari frekuensi radio selama jam kerja dan tidak mencapai target pengambilan per individu. Selain itu, tingkat kedatangan dan ketidakhadiran karyawan yang terlambat meningkat. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT X Indonesia. Populasi penelitian ini adalah 65 pekerja. Untuk mengambil sampel, peneliti menggunakan Non-Probability Sampling dengan jenis sampling jenuh yang berarti peneliti mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel. Alat analisis yang digunakan peneliti adalah Multiple Linear Regression Analysis menggunakan software SPSS versi 25. Setelah analisis data, diketahui bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan. Diketahui juga bahwa secara partial motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan, Kompensasi, Kinerja

Abstract

PT X Indonesia, located in Cikarang, is a company engaged in logistics and supply chain. Based on the results of interviews with the outbound operations manager, the company is known to have experienced low employee performance. This can be seen from the lack of enthusiasm of the employees in doing their jobs. They relax more often, sit around chatting in the work area, and arrange products in a disheveled manner. It is often seen that operators listen to music from the radio frequency during working hours and do not reach the picking target per individual. In addition, the rate of late arrivals and absences of employees increases. This study was conducted to determine the effects of work motivation, work environment, and compensation on the performance of employees of PT X Indonesia. The population of the study was 65 workers. To take the sample, the researchers used Non-Probability Sampling with a type of saturated sampling which means the researchers took

all members of the population as a sample. The analysis tool that the researchers use is Multiple Linear Regression Analysis using SPSS version 25 software. After the data analysis, it is known that work motivation, work environment, and compensation simultaneously affect employee performance. It is also known that partially work motivation, work environment, and compensation affect employee performance positively.

Keywords: *Motivation, Environment, Compensation, Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah sumber daya utama. Ini karena manusia adalah aktor utama yang akan menangani sumber daya lain. Oleh karena itu, untuk keberhasilan penanganan berbagai sumber daya dalam organisasi SDM, maka manusia harus memiliki kualitas yang baik, yaitu manusia atau orang yang dapat mengelola dan memanfaatkan dengan baik berbagai sumber daya yang dimiliki organisasi. (Sinambela, 2021).

Sebuah perusahaan yang memiliki karyawan dengan kualitas yang baik akan mampu bertahan dan bersaing. Tanpa mampu bertahan dan bersaing perusahaan tidak akan mampu mencapai tujuannya, yaitu menghasilkan keuntungan. Artinya, perusahaan harus memiliki kinerja yang baik. Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kinerja tim dan kinerja tim dipengaruhi oleh kinerja individu. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi. Karyawan yang melakukan pekerjaan tinggi dengan baik adalah karyawan yang memiliki kualitas baik karena dalam karyawan terdapat kemampuan, minat, penerimaan penjelasan yang baik, dan motivasi. (Poluakan dkk., 2019).

Apa yang diharapkan oleh perusahaan seringkali tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Kinerja perusahaan sangat rendah, sehingga perusahaan menghadapi kesulitan untuk bersaing. Rendahnya kinerja perusahaan disebabkan oleh rendahnya kinerja tim dan rendahnya kinerja tim dipengaruhi oleh rendahnya kinerja individu. Oleh karena itu, kinerja karyawan yang rendah tidak akan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut. Kelangsungan hidup suatu perusahaan tergantung pada karyawan yang cakap, terampil, berpengetahuan luas, dan sungguh-sungguh dalam bekerja. Karyawan yang memiliki kinerja rendah tentu tidak terampil, tidak berpengetahuan, dan tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja (Busro, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer operasi outbound, perusahaan diketahui telah mengalami kinerja empl oyee yang rendah. Hal ini terlihat dari kurangnya antusiasme para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Mereka lebih sering bersantai, berkeliling mengobrol di area kerja, dan mengatur produk dengan cara acak-acakan. Sering terlihat bahwa operator mendengarkan musik dari frekuensi radio selama jam kerja dan tidak mencapai target pengambilan per individu. Selain itu, tingkat kedatangan dan ketidakhadiran karyawan yang terlambat meningkat. Hal ini merupakan indikasi bahwa masih rendahnya kesadaran dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan tanggung jawabnya, sehingga kinerja karyawan tidak seoptimal yang diharapkan oleh perusahaan. Rendahnya kinerja karyawan PT X dapat disebabkan oleh beberapa faktor, sebagaimana disebutkan pada bagian sebelumnya, yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi.

Tabel di bawah ini menunjukkan tingginya tingkat keterlambatan kedatangan dan ketidakhadiran karyawan PT X Indonesia.

Tabel 1. Data Ketidakhadiran Karyawan
Periode September 2020 – Februari 2021

No	Bulan	Jumlah karyawan	Informasi		
			Sakit	Datang telat	Tanpa keterangan
1.	September 2020	60	12 (20%)	11(18.33%)	1 (1.67%)
2.	October 2020	60	14 (23.33%)	12 (20%)	1 (1.67%)
3.	November 2020	60	19 (31.67%)	14 (23.33%)	3 (5%)
4.	December 2020	60	26 (43.33%)	39 (65%)	6 (10%)
5.	January 2021	65	27 (41.54%)	14 (21.54%)	6 (9.23%)
6.	February 2021	65	17 (26.15)	11 (16.92%)	2 (3.08)

Sumber: Arsip Perusahaan PT X Indonesia

Dari tabel 1 di atas, diketahui bahwa pada Desember 2020 jumlah karyawan yang absen karena sakit berjumlah 26 orang dari 60 karyawan atau 43,33%. Diketahui juga bahwa jumlah karyawan yang datang terlambat berjumlah 39 orang dari 60 karyawan atau 65%. Dan diketahui juga bahwa jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa informasi berjumlah 6 orang dari 60 karyawan atau 10%.

Pada bulan-bulan lainnya, jumlah karyawan yang tidak hadir karena sakit dan karyawan yang datang terlambat masih sangat tinggi berkisar antara 20% - 41,54%. Kemudian pada bulan-bulan lainnya, jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa informasi masih cukup tinggi, yakni antara 1% - 9,23%.

Tidak adanya karyawan tentu akan mempengaruhi kinerja tim yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Kinerja karyawan dengan absen yang sangat tinggi tidak dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan baik. Oleh karena itu, perusahaan harus mencari upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Telah banyak penelitian yang mengangkat variabel tersebut, namun peneliti melakukan penelitiannya pada tempat dan lokasi yang berbeda dengan penelitian sebelumnya.

KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (Busro, 2018). berpendapat bahwa kinerja mencerminkan kemampuan dan keterampilan seorang worker. Pendapat ini lebih menekankan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan dari kompetensi yang dimiliki pekerja. Schermerhorn, Hunt, dan Osborn (Sinambela, 2021). mendefinisikan kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas yang dilakukan oleh individu, tim, atau organisasi. Pendapat ini berbeda dari pendapat yang pertama dalam hal penekanannya. Pendapat ini secara khusus menyebutkan tentang kualitas dan kuantitas. Dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa apabila seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan oleh standar, maka dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut tidak memiliki kinerja yang baik. Sementara itu, menurut (Hasibuan, 2001), kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Dari definisi kinerja tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja tentang bagaimana kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seseorang dan apakah sudah sesuai dengan waktu yang diberikan dan dalam melakukannya memerlukan kompetensi yang dibutuhkan. Robbins menyebutkan bahwa kinerja karyawan memiliki empat indikator, (Poluakan dkk., 2019) yaitu: (a) Kualitas; (b) Kuantitas; (c) Ketepatan waktu; (d) Tanggung Jawab.

Motivasi Kerja

Stanford mendefinisikan motivasi sebagai kondisi yang menggerakkan seseorang menuju tujuan tertentu. (Hamali, 2016). Dari definisi ini dapat dipahami bahwa motivasi ada karena adanya sesuatu yang ingin dicapai. Sinungan menyatakan bahwa motivasi adalah sikap mental atau kekuatan untuk melakukan tindakan atau kegiatan tertentu (Hamali, 2016). Dalam definisi ini dikatakan bahwa motivasi terkait dengan sikap mental atau pikiran seseorang. Ketika dikaitkan dengan pekerjaan, motivasi mengacu pada dorongan yang dipengaruhi oleh pikiran untuk melakukan tugas-tugas yang telah ditugaskan kepada seorang karyawan. Sehubungan dengan motivasi kerja ini, McCormick mengatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi yang memiliki pengaruh untuk mengasosiasikan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. (Hasibuan, 2001)

Menurut Abraham Maslow, orang memiliki lima tingkat kebutuhan yang mendorong mereka untuk melakukan sesuatu. Kebutuhan tersebut mulai dari kebutuhan yang paling rendah namun sangat vital hingga kebutuhan yang paling tinggi, (Sucipto dkk., 2022) yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis, seperti kebutuhan akan makanan, pakaian, dan papan
2. Perlunya keamanan, seperti perlindungan dari ancaman, bahaya, konflik, dan lingkungan
3. Kebutuhan sosial, seperti kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, mencintai, dan dicintai
4. Kebutuhan akan harga diri, seperti kebutuhan untuk dihormati

5. kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, seperti kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi

Lingkungan Kerja

Nitisemito mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya (Susila, 2021). Menurut Soetjipto lingkungan kerja adalah segala atau elemen yang dapat mempengaruhi organisasi secara langsung maupun tidak langsung yang akan berdampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. (Larastrini & Adnyani, 2019) Ada sedikit perbedaan dalam kedua definisi tersebut. Dalam definisi yang pertama dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Pada definisi kedua dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi organisasi secara langsung maupun tidak langsung yang akan berdampak baik atau buruk terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Artinya, jika efeknya baik pada organisasi, maka akan berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Namun, jika efeknya buruk bagi organisasi, maka akan berdampak buruk pada kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Sedarmayanti mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala keadaan yang terjadi yang berhubungan dengan hubungan antar rekan kerja, atau dengan bawahan. (Arzani dkk., 2018)

Menurut Nitisemito, lingkungan kerja memiliki enam indikator, (Hasibuan, 2001) yaitu:

1. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan adalah hubungan seorang karyawan dengan rekan kerjanya atau dengan atasannya. Jika hubungan ini harmonis, maka ini akan memotivasi karyawan. Tetapi jika hubungan ini tidak harmonis, maka ini tidak akan memotivasi karyawan. Hubungan Employee juga merupakan hubungan seorang karyawan dengan orang-orang dalam kelompok. Adanya kelompok ini agar lebih produktif.

2. Tingkat kebisingan

Lingkungan kerja yang bising akan dapat menimbulkan efek buruk, yaitu kegelisahan karyawan dalam bekerja. Kegelisahan akan menghambat penyelesaian pekerjaan dan mengurangi produktivitas.

3. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas akan berpengaruh baik terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Aturan kerja yang baik juga akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

4. Pencahayaan

Yang dimaksud dengan penerangan bukan hanya penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Dalam bekerja, karyawan membutuhkan pencahayaan yang cukup, terutama untuk pekerjaan yang membutuhkan akurasi.

5. Sirkulasi udara

Di tempat kerja membutuhkan sirkulasi udara yang cukup. Akibatnya, perlu untuk memegang ventilasi. Untuk ruang-ruang yang dianggap cukup panas diperlukan ventilasi yang cukup lebar. Bagi perusahaan yang merasa bursanya masih kurang, bisa menggunakan regulasi suhu udara.

6. Keamanan

Lingkungan kerja yang aman harus diciptakan. Hal ini akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan pada karyawan. Ketenangan dan kenyamanan akan mendorong karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja. Yang dimaksud dengan keamanan adalah keamanan milik pribadi karyawan.

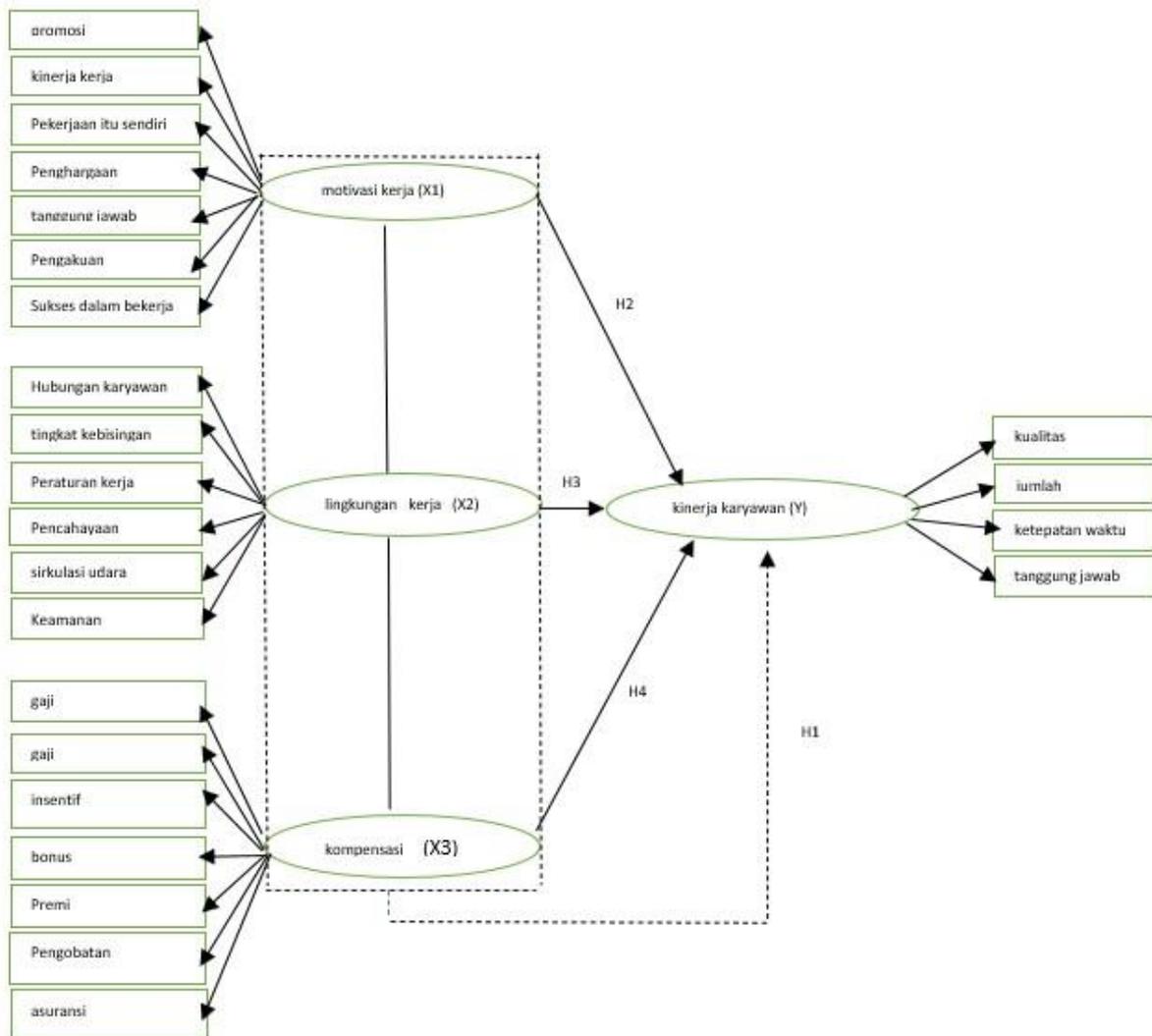
Kompensasi

Handoko mendefinisikan kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas hasil pekerjaannya. (Poluakan dkk., 2019) Menurut Sikula kompensasi adalah segala sesuatu yang merupakan atau dianggap sebagai ekuivalen atau ganjaran. Dalam definisi pertama, dinyatakan bahwa kompensasi ada karena hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan ini diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas layanan. Dapat dipahami bahwa jika tidak ada pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, maka tidak akan ada kompensasi. Dalam definisi kedua

dikatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang dianggap sama. Definisi ini terlalu luas dan tidak menyebutkan secara rinci, yaitu, kepada siapa itu diberikan dan mengapa itu diberikan . Sementara Dessler mengatakan bahwa kompensasi karyawan adalah segala bentuk pembayaran atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan karena ada pekerjaan yang dilakukan. Dalam definisi ini, dapat disimpulkan bahwa kompensasi ada karena hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan ini dilihat sebagai hadiah. (Wibowo dkk., 2022).

Umar menyatakan bahwa kompensasi memiliki tujuh indikator (Rahayuningsih, 2017), yaitu: (a) Gaji; (b) Upah; (c) Insentif; (d) Bonus; (e) Premi; (f) Treatment; dan (g) Asuransi.

Berdasarkan pertanyaan penelitian dan tinjauan pustaka yang telah dikemukakan peneliti sebelumnya, model penelitian dibuat sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja Karyawan PT X Indonesia.

Hipotesis ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Trisna & Guridno, 2021; Rahayuningsih, 2017). Dalam artikelnya yang berjudul The Effect of Compensation, Motivation, and Work Environment on Employee Performance of PT Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta dan Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan mereka menyatakan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan.

H1: Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan PT X Indonesia

Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan PT X Indonesia

Hipotesis ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Erica dkk., 2020; Rahayuningsih 2017) . Dalam artikelnya yang berjudul the Effect of Motivation on Employee Performance at PT Aneka Gas Industri dan Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan mereka menyatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan.

H2: Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT X Indonesia.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT X Indonesia

Hipotesis ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putri dkk., 2019; Trisna & Guridno, 2021) , Ekowati, Supriyanto, dan Mukaffi. In artikel mereka yang berjudul t he Effect o f Work Environment on Employee Performance through Work Discipline dan The Effect of Compensation, Motivation, and Work Environment on Employee Performance of PT Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta, mereka stated bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

H3: Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT X Indonesia.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT X Indonesia

Hipotesis ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Candradewi & Dewi, 2019; Susila, 2021). In artikel mereka yang berjudul Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan terhadap Motivasi sebagai Variabel Mediasi dan Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, TBK Kantor Cabang Serang Kota, Banten, mereka stated bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan.

H4: Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan PT X Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan peneliti adalah studi survei dimana peneliti hanya mengumpulkan data motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan dari responden. Setelah data dikumpulkan, data kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Penelitian ini dilakukan di PT X Indonesia pada bulan September 2022. Selain menggunakan data primer, para pencari r menggunakan data sekunder yang diperoleh dari arsip PT X Indonesia. Tdia populasi penelitian was 65 pekerja. Parapencari r mengambil semua anggota populasi 65 pekerja untuk mengambil sampel. Parapencari r kemudian mengumpulkan data ed menggunakan kuesioner yang berisi pernyataan untuk mendapatkan tanggapan. Para responden diminta untuk memilih salah satu dari lima pilihan menggunakan skala Likert. Skor 1 berarti sangat tidak setuju, skor 2 berarti tidak setuju, skor 3 berarti netral, skor 4 berarti setuju, dan skor 5 berarti sangat setuju.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tes validitas adalah tes yang digunakan untuk mengetahui apakah pernyataan dalam kuesioner valid atau tidak untuk mendapatkan data. Suatu instrumen dikatakan valid jika dapat mengukur what harus diukur dengan tepat dan hati-hati. Kriteria pengambilan keputusan adalah: Jika koefisien korelasi momen produk > r-table atau nilai Sig. ≤ α, sebuah item dikatakan sebagai ID Val.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variable	Pernyataan	r hitung	Tabel R	informasi
Motivasi	X1.1	0.458	0.244	valid
	X1.2	0.513	0.244	Valid
	X1.3	0.778	0.244	Valid
	X1.4	0.695	0.244	Valid
	X1.5	0.768	0.244	Valid
	X1.6	0.428	0.244	Valid

Lingkungan Kerja	X2.1	0.624	0.244	Valid
	X2.2	0.664	0.244	Valid
	X2.3	0.771	0.244	Valid
	X2.4	0.703	0.244	Valid
	X2.5	0.656	0.244	Valid
	X2.6	0.345	0.244	Valid
Kompensasi	X3.1	0.515	0.244	Valid
	X3.2	0.675	0.244	Valid
	X3.3	0.768	0.244	Valid
	X3.4	0.736	0.244	Valid
	X3.5	0.792	0.244	Valid
	X3.6	0.403	0.244	Valid
	X3.7	0.560	0.244	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0.687	0.244	Valid
	Y2	0.821	0.244	Valid
	Y3	0.634	0.244	Valid
	Y4	0.563	0.244	Valid

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 25

R-tabel diperoleh dari derajat freedom $n-2 = 65-2 = 63$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Karena hitungan r dari semua pernyataan lebih besar dari 0,244, maka semua pernyataan dikatakan valid.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah tes yang digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen dapat menghasilkan pengukuran yang andal. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran pada kelompok subjek yang sama memperoleh hasil yang relatif sama. Kriteria pengambilan keputusan adalah: Jika alfa Cronbach adalah $>.60$, alat ukur dikatakan dapat diandalkan.

a. Motivasi Kerja

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja

Alfa Cronbach	N dari Item
.671	6

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 25

Dari tabel 7 di atas, dapat dilihat bahwa alfa Cronbach dari semua pernyataan adalah 0,671. Karena alfa Cronbach lebih besar dari 0,60, semua pernyataan dikatakan dapat diandalkan.

b. Lingkungan Kerja

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Lingkungan Kerja

Alfa Cronbach	N dari Item
.703	6

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 25

Dari tabel 8 di atas, dapat dilihat bahwa alpha Cronbach dari semua pernyataan adalah 0,703. Karena alfa Cronbach lebih besar dari 0,60, semua pernyataan dikatakan dapat diandalkan.

c. Kompensasi

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kompensasi

Alfa Cronbach	N dari Item
.763	7

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 25

Darit able 9 di atas, dapat dilihat bahwa Cronbach dari semua pernyataan adalah 0,763. Karena alfa Cronbach lebih besar dari 0,60, semua pernyataan dikatakan dapat diandalkan.

d. Kinerja Karyawan

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Karyawan

Alfa Cronbach	N dari Item
.615	4

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 25

Dari tabel 10 di atas, dapat dilihat bahwa alpha Cronbach dari semua pernyataan adalah 0,615. Karena alfa Cronbach lebih besar dari 0,60, semua pernyataan dikatakan dapat diandalkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah uji yang digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi, variabel residu memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam tes ini para peneliti menggunakan tes Kolmogorov-Smirnov. Kriteria pengambilan keputusan adalah: Jika signifikansinya > 0,05, distribusi residual adalah normal.

Tabel 11. Hasil Normality Tests

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistik	Df	Sig.	Statistik	Df	Sig.
Tidak terstandarisasi Sisa	.081	65	.200*	.986	65	.682

*. Ini adalah batas bawah dari signifikansi sebenarnya.

a.Koreksi Signifikansi Lilliefors

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi uji normalitas Kolmogorov-Smirnov adalah .200. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, variabel pengganggu adalah normal.

Uji Linearitas

Uji linearitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah hubungan variabel independen dan variabel dependen bersifat linier atau tidak. Kriteria pengambilan keputusan adalah: Jika significance pada Deviasi dari Linearitas lebih besar dari 0,05, ada hubungan linier.

a. Motivasi Kerja

Tabel 12. Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Tabel ANOVA							
			Jumlah Kotak	Df	Rata-rata Kuadrat	F	Sig.
Employee Performance* Motivasi Kerja	Antar	(Gabungan)	41.360	8	5.170	2.719	.013
	Kelompok	Linearitas	20.634	1	20.634	10.851	.002
		Penyimpangan dari Linearitas	20.726	7	2.961	1.557	.167
	Dalam Grup		106.486	56	1.902		
Seluruh		147.846	64				

Sumber: Data diproses dengan menggunakan SPSS 25

Dari tabel 12 di atas, diketahui bahwa signifikansi pada Deviasi dari Linearitas adalah 0,167. Karena 0,167 lebih besar dari 0,05, dapat dikatakan bahwa ada hubungan linier antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

b. Lingkungan Kerja

Tabel 13. Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

			Tabel ANOVA				
			Jumlah Kotak	Df	Rata-rata Kuadrat	F	Sig.
Employee_Performance* Lingkungan Kerja	Antar	(Gabungan)	63.324	9	7.036	4.578	.000
	Kelompok	Linearitas	56.043	1	56.043		.000
		Penyimpangan dari Linearitas	7.281	8	.910		.780
		Dalam Grup	84.522	55	1.537		
	Seluruh	147.846	64				

Sumber: Data diproses dengan menggunakan SPSS 25

Dari tabel 13 di atas, diketahui bahwa signifikansi pada Deviasi dari Linearitas adalah 0,780. Karena 0,780 lebih besar dari 0,05, dapat dikatakan bahwa ada hubungan linier antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

c. Kompensasi

Tabel 14. Hasil Uji Linearitas Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

			Tabel ANOVA				
			Jumlah Kotak	Df	Rata-rata Kuadrat	F	Sig.
Employee_Performance* Kompensasi	Antar	(Gabungan)	46.621	10	4.662	2.487	.016
	Kelompok	Linearitas	28.666	1	28.666	15.292	.000
		Penyimpangan dari Linearitas	17.955	9	1.995	1.064	.404
		Dalam Grup	101.225	54	1.875		
	Seluruh	147.846	64				

Sumber: Data diproses dengan menggunakan SPSS 25

Dari tabel 14 di atas, diketahui bahwa signifikansi pada Deviasi dari Linearitas adalah 0,404. Karena 0,404 lebih besar dari 0,05, dapat dikatakan bahwa ada hubungan linier antara kompensasi dan kinerja karyawan.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji yang digunakan untuk menguji apakah model regresi menemukan korelasi antar variabel independen. Model regresi yang seharusnya tidak menemukan korelasi antara variabel independen. Kriteria pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas adalah: Jika nilai Toleransi lebih besar dari 0,10, tidak ada multikolinearitas, atau jika Faktor Inflasi Varians (VIF) lebih kecil dari 10,00, tidak ada multikolinearitas.

Tabel 15. Hasil Uji Multikolinearitas

Pola	Koefisien ^a		
	Statistik Kolinearitas		
	Toleransi	Barang VIF	
1	Otivasi Kerja M	.511	1.967
	Lingkungan Kerja	.528	1.894
	Kompensasi	.367	2.724

a. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diproses dengan menggunakan SPSS 25

Dari tabel 12 di atas, dapat dilihat bahwa Toleransi motivasi kerja sebesar 0,511, Toleransi lingkungan kerja sebesar 0,528, dan Toleransi kompensasi sebesar 0. 367. Karena nilai Toleransi ketiga variabel lebih besar dari 0,10, maka tidak ada multikolinearitas. Itu juga bisa dilihat dari VIF. Nilai VIF motivasi kerja adalah 1,967, nilai VIF lingkungan kerja adalah 1,894, dan nilai VIF kompensasi adalah 2,724. Karena nilai VIF dari ketiga variabel lebih kecil dari 10,00, tidak ada multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya adalah sama, itu disebut homoskedasticity atau tidak ada heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model di mana tidak ada heteroskedastisitas. Untuk tes ini para peneliti menggunakan Glejser. Kriteria pengambilan keputusan untuk tes ini adalah: Jika nilai signifikansi > 0,05, tidak ada heteroskedastisitas.

Tabel 16. Heteroskedastisitas Test Results

Pola	Koefisien ^a			t	Sig.
	Tidak terstandarisasi		Standar		
	B	Std. Kesalahan	Koefisien Beta		
(Konstan)	3. 943	1.177		3. 49	. 001
Motivasi Kerja	-. 019	. 055	-. 059	-. 348	. 729
Lingkungan Kerja	-. 052	. 052	-. 294	-1. 773	. 081
Kompensasi	. 004	. 050	-. 015	-. 073	. 942

a. Variabel Dependen: ABS RES1

Sumber: Data yang diolah oleh SPSS 25

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi motivasi kerja adalah 0. 729, nilai signifikansi lingkungan kerja adalah 0. 81, dan nilai signifikansi kompensasi adalah 0. 942. Karena nilai signifikansi ketiga variabel lebih besar dari 0, 05, heteroskedastisitas tidak ada.

Uji Hipotesis**Uji F**

Uji F merupakan tes yang digunakan untuk mengetahui apakah model regresi layak digunakan untuk memprediksi pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tes ini juga dapat dilihat apakah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Rumus untuk menemukan tabel F adalah: $df 1 = \text{jumlah variabel} - 1 = 4 - 1 = 3$ dan $df 2 = \text{jumlah responden} - \text{jumlah variabel independen} = 65 - 3 - 1 = 61$. Itu memperoleh tabel F 2, 76.

Table 17. Hasil Tes F

ANOVA						
Pola		Jumlah Kotak	Df	Rata-rata Kuadrat	F	Sig
1	Regresi	92.071	3	30.690	33.381	.000 ^b
	Sisa	56.083	61	.919		
	Seluruh	148.154	64			

a. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan

b. Predikat tors (Konstan), Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Data diproses dengan menggunakan SPSS 25

Dari output yang ditunjukkan pada tabel 17, dapat dilihat bahwa hitungan F adalah 33,381 dan nilai signifikansinya adalah 0,000. Karena hitungan F lebih besar dari tabel F (33,381 > 2,76), atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), model regresi layak digunakan untuk memprediksi pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian ini juga dapat dilihat bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 18. Hasil Uji Koefisien Penentuan

Ringkasan Model				
Pola	R	R Persegi	R Square yang disesuaikan	Std. Kesalahan Estimasi
1	.788 ^{sebuah}	.621	.603	.959

a. Prediktor: (Konstan), Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Data diproses dengan menggunakan SPSS 25

Dari output yang ditunjukkan pada tabel 18, diketahui bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,603 (60,3%). Artinya, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berkontribusi sebesar 60,3% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 39,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai koefisien korelasi 0,788 menunjukkan kekuatan hubungan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi dengan kinerja karyawan. Angka 0,788 menunjukkan hubungan yang kuat.

Tes T (tes parsial)

Uji t merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel independen parsial terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan untuk tes ini adalah: Jika t-count lebih besar dari t-table, ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Atau jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,005, ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus untuk menemukan t-tabel adalah: $\alpha/2: n-k-1 = 0,025 : 65-3-1 = 0,025 : 61 = 1,999$.

Tabel 19. Hasil Tes t

Koefisien ^a						
Pola		Koefisien Tidak Standar		Koefisien Standar	t	Sig.
		B	Kesalahan Std			
1	(Konstan)	1.455	1.785		.815	.418
	Motivasi Kerja	.225	.056	.335	4.054	.000
	Lingkungan Kerja	.202	.053	.322	3.862	.000
	Kompensasi	.213	.038	.459	5.583	.000

a. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diproses dengan menggunakan SPSS 25

Dari output yang ditunjukkan pada tabel 19 di atas, dapat dilihat bahwa t-hitung motivasi kerja lebih besar dari t-tabel ($4,054 > 1,999$, t-hitung lingkungan kerja lebih besar dari t-tabel ($3,862 > 1,999$, dan t-hitung kompensasi lebih besar dari t-tabel ($5,583 > 1,999$). Dapat juga dilihat bahwanilai signifikansi dari ketiga variabel tersebut kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa:

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 20. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Pola	Koefisien ^a				t	Sig.
	Koefisien Tidak Standar		Koefisien Standar	Beta		
	B	Kesalahan Std	Beta			
1 (Konstan)	1.456	1.785		.815	.418	
Motivasi Kerja	.225	.056	.335	4.054	.000	
Lingkungan Kerja	.202	.053	.322	3.852	.000	
Kompensasi	.213	.038	.459	5.583	.000	

a. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 25

Dari output yang ditunjukkan pada tabel 20 di atas, persamaan regresi variabel motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), kompensasi (X3), dan kinerja karyawan (Y) dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 (X_1) + b_2 (X_2) + b_3 (X_3) + e$$

$$Y = 1,455 + 0,225 (x_1) + 0,202 (x_2) + 0,213 (x_3) + 39,7\%$$

Persamaan regresi di atas dapat digambarkan sebagai berikut:

- 1 Nilai konstanta 1.455 tidak ditafsirkan karena tidak ada nol pada skala Likert. Angka terkecil dalam pada skala Likert adalah satu.
- 2 Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,225 berarti apabila motivasi kerja karyawan ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi lingkungan kerja (X2) dan kompensasi (X3) konstan.
- 3 Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,202 berarti apabila lingkungan kerja diperbaiki, kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi motivasi kerja (X1) dan kompensasi (X3) konstan.
- 4 Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,213 berarti apabila kompensasi dinaikkan, kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) konstan.

PEMBAHASAN

1. Motivasi, lingkungan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Trisna & Guridno, 2021). Dalam artikelnya yang berjudul *The Effect of Compensation, Motivation, and Work Environment on Employee Performance PT Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan*, mereka menyatakan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan (Trisna & Guridno, 2021).
2. Motivasi kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Erica dkk., 2020). Dalam artikelnya yang berjudul *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aneka Gas Industri Tbk*, mereka menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ((Erica dkk., 2020). Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Susila, 2021). Dalam artikelnya yang berjudul *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Serang Kota, Banten*, ia menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Susila, 2021).

3. Lingkungan kerja (X2) secara positif mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Putri dkk., 2019) , Ekowati, Supriyanto, dan Mukaffi. Dalam artikelnya yang berjudul *The Effect of Work Environment on Employee Performance*, mereka menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Putri dkk., 2019) Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Thamrin & Riyanto, 2020). Dalam artikelnya yang berjudul *The Effect of Work Motivation, Work Environment, and Work Life Balance on Employee Performance at PT Angkasa Pura I (Persero) Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggan Airport – Balikpapan*, mereka menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Thamrin & Riyanto, 2020).
4. Kompensasi (X3) secara positif mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Candradewi & Dewi, 2019). Dalam artikelnya yang berjudul *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan terhadap Motivasi sebagai Variabel*, mereka menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Candradewi & Dewi, 2019). Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Saman, 2020). Dalam artikelnya yang berjudul *Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Karyawan dan Kinerja*, ia menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Saman, 2020).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian ini yang telah disajikan pada bagian sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut bahwa Tingkat motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi yang baik selalu memberikan dampak positif pada kinerja. Semakin tinggi motivasi semakin tinggi juga kinerja, begitu juga dengan lingkungan yang baik dapat mendukung perbaikan kinerja dan kompensasi yang layak membuat para pekerja bertambah semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga penting bagi perusahaan untuk memperhatikan tingkat motivasi, menjaga lingkungan kerja dan selalu memberikan kompensasi yang sesuai agar kinerja karyawan selalu terjaga dan meningkat.

SARAN

1. Saran Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan menjadi rujukan bagi perusahaan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan terutama pada variabel Motivasi, lingkungan kerja dan kompesasi.

2. Saran Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat berkontribusi untuk pengembangan keilmuan ilmu manajemen terutama manajemen sumber daya manusia. Khususnya dalam variabel motivasi, lingkungan, kompensasi dan kinerja. Dan peneliti selanjutnya dapat meneliti di variabel yang sama yaitu motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja dengan memperdalam analisa dan lagi objek kajiannya. dan diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variabel lain yang tidak penulis teliti seperti gaya kepemimpinan, kepuasan dan lain lain.

REFERENSI

- Arzani, L. A., Poerbo, S., & Setyadi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bagian Operasional PT. Jasco Logistics). *Admisi Dan Bisnis*, 19(2), 119–126.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Candradewi, I., & Dewi, I. Gst. A. M. (2019). Effect of Compensation on Employee Performance towards Motivation as Mediation Variable. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 6(5), 134–143.
- Erica, D., Suryani, I., Hoiriah, & Vidada, I. A. (2020b). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aneka Gas Industri Tbk. *Jurnal Ecodemica*, 4(1), 52–58.

- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work–Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3674–3699.
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(2), 70–77.
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). The Effect Of Work Environment On Employee Performace Through Work Discipline. *Internasional Journal Of Research Granthaalayah*, 7(4), 132–140.
- Rahayuningsih, S. (2017). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Aquafarm Nusantara Semarang). *Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu Unisbank 2017*.
- Saman, A. (2020). Effect of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAAR)*, 4(1), 185–190.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sucipto, I., Gunawan, A., & Kusumah, D. H. (2022). Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment: Their Effects on Employee Performance at PT TRAD Indonesia. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 1(3), 511–534.
- Susila, E. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, TBK Kantor Cabang Serang Kota, Banten. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 502–508.
- Thamrin, M., & Riyanto, S. (2020). The Effect of Work Motivation, Work Environment, and Work Life Balance on Employee Performance at PT Angkasa Pura I (Persero) Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggan Airport- Balikpapan. *IOSR Journal of Dental and Medical Sciences (IOSR- JDMS)*, 19(6), 40–47.
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 127–140.
- Wibowo, T. S., Handayani, C. M. S., & Susanto, D. D. (2022). Kepuasan Kerja Karyawan UMKM Di Era New Normal. *SNHRP*, 741–749.