



Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nunu Nurjanah¹, Ryani Dhyan Parashakti², Didin Hikmah Perkasa³

Universitas Dian Nusantara

E-mail: nununrjnh24@gmail.com

Diterima : 04 Desember 2023

Direvisi : 15 Desember 2023

Dipublikasikan : 31 Desember 2023

Abstrak

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, pengembangan sumber daya manusia merupakan cara utama untuk memenangkan kompetisi global. Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas yang menghasilkan kualitas kerja yang baik. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kualitas kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Nugraha Utama Teknik pengumpulan data menggunakan data primer berupa kuesioner yang menggunakan skala likert dalam pemilihan respon penilaian, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda yang melibatkan karyawan sebanyak 58 responden. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kompensasi, Motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Saran yang dapat diberikan agar perusahaan memperhatikan kompensasi yang diberikan, pengabdian yang dilakukan oleh karyawan, serta kenyamanan karyawan dalam bekerja.

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

Abstract

Competition between companies in the era of globalization is getting sharper, human resource development is the main way to win global competition. Companies need quality human resources that produce good quality work. The purpose of this study was to examine the effect of compensation, motivation, and work environment on employee work quality. This study aims to examine the effect of compensation, work motivation, and work environment on employee performance which is significant for employee performance at PT. Cipta Nugraha Utama The data collection technique uses primary data in the form of a questionnaire that uses a Likert scale in the selection of assessment responses, while the data analysis technique uses multiple linear regression analysis. involving employees as much as 58 respondents. The results of the study show that: Compensation, motivation and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance and partially compensation, motivation and work environment have a significant effect on employee performance. by employees, as well as the comfort of employees at work.

Keywords: Compensation, Motivation, Work Environment, Employee Performance.



Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor lain seperti modal, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Menurut Sedarmayanti (2016, hal.19) menyatakan sumber daya manusia mendapatkan peran penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era globalisasi yang sedang dan akan terus berlangsung. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Selanjutnya Sedarmayanti (2016, hal.19) juga menyebutkan tanpa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dalam bidang pekerjaan dan tanggung jawabnya, organisasi akan gagal untuk mewujudkan eksistensinya.

Sebagaimana menurut Edison, dkk (2018, hal 152) yang menyatakan kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.

Sebagaimana menurut Mathis & Jackson dalam Bangun (2012, hal 112) yang menyatakan motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan sesuatu demi mencapai suatu tujuan.

Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti & Lesmana (2018) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian hal yang sama juga disebutkan oleh Jufrizen (2017) dalam penelitiannya yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan pada kenyataannya, fenomena yang terjadi pada perusahaan adalah kurangnya motivasi yang diterima oleh karyawan seperti tidak ada jenjang karir yang dapat memacu semangat karyawan 4 dalam berkembang. Hal tersebut yang menjadi salah satu penyebab rendahnya kinerja dari karyawan itu sendiri.

menurut Sitinjak (2018) dalam penelitiannya yang menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan, lingkungan kerja yang baik sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, dalam hal ini yang dimaksud lingkungan kerja ialah yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan setiap tugas yang dibebankan kepadanya. Bagi pegawai, bekerja pada lingkungan kerja yang bersih, penerangan yang cukup, pertukaran udara yang baik, dengan perlengkapan kerja yang memadai dan komunikasi antar pegawai yang baik akan menimbulkan rasa kepuasan kerja pegawai yang akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif penelitian kualitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data awal yang diperoleh dari survei ke PT. Cipta Nugraha Utama. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Cipta Nugraha Utama. Teknik analisis data yang digunakan sudah jelas, yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal. Karena datanya kuantitatif, maka analisis data menggunakan metode statistik yang sudah tersedia (Sugiyono, 2011:243)



Hasil dan Pembahasan

Hasil

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.819	4.775		1.219	.228
Kompensasi	.885	.090	1.072	9.849	.000
Motivasi	.823	.103	.776	7.977	.000
Lingkungan Kerja	-.838	.108	-.958	-7.754	.000

Sumber : Hasil olah data(2023)

Berdasarkan pada tabel di atas maka dapat disusun model persamaan regresinya adalah sebagai berikut: $Y = 5.819 + 0,885 X_1 + 0,823 X_2 - 0,838 X_3$ Dari persamaan di atas berarti kinerja keuangan akan naik jika kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja juga dinaikkan kualitasnya, namun akan turun ketika lingkungan kerja menurun. Serta koefisien regresi kompensasi (0,885) lebih besar dari pada koefisien regresi lainnya.

Uji T (Parsial)

Tabel 2. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.819	4.775		1.219	.228
Kompensasi	.885	.090	1.072	9.849	.000
Motivasi	.823	.103	.776	7.977	.000
Lingkungan Kerja	-.838	.108	-.958	-7.754	.000

Sumber : Hasil olah data (2023)

Dalam uji t ini dilakukan pada derajat kebebasan ($n-k-1$), dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel, mana $58-4-1=53$. Untuk tingkat keyakinan yang digunakan adalah 95% atau $\alpha = 5\%$.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Utama Nusantara diperoleh nilai thitung $9,849 > t_{tabel} 2,00575$ dan nilai sig. $0,000 < 0,005$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak artinya variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Kemudian variabel motivasi memiliki nilai thitung $7,977 > t_{tabel} 2,00575$ dan nilai sig. $0,000 < 0,005$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_0 ditolak artinya variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Penelitian ini menggunakan 4 (tiga) variable, dimana gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran angket (kuesioner), dengan jumlah sampel sebanyak 58 responden. Penjelasan masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, diperoleh hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Utama Nusantara diperoleh nilai thitung $9,849 > t_{tabel} 2,00575$ dan nilai sig. $0,000 < 0,005$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_0 ditolak artinya variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai variabel motivasi diketahui memiliki nilai thitung $7,977 > t_{tabel} 2,00575$ dan nilai sig. $0,000 < 0,005$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_0 ditolak artinya variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh variabel lingkungan kerja memiliki nilai thitung $-7,754 < t_{tabel} 2,00575$ dan nilai sig. $0,000 < 0,005$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a ditolak dan H_0 diterima artinya variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian secara simultan, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 38,183 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,78 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel X_1 (kompensasi), X_2 (motivasi) dan X_3 (lingkungan kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa secara parsial untuk variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Nugraha Utama, diperoleh hasil secara parsial yaitu berpengaruh secara signifikan. Hal ini berarti input yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan mempengaruhi output yang dihasilkan oleh karyawan yaitu berupa kinerja yang baik. Kemudian pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan diketahui hal yang serupa yaitu adanya pengaruh yang signifikan. Hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan didorong oleh motivasi dari kinerja karyawan



itu sendiri. Selanjutnya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti lingkungan kerja bukan merupakan suatu hal yang dominan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Secara simultan diperoleh hasil bahwa variabel X1 (kompensasi), X2 (motivasi) dan X3 (lingkungan kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan)

Daftar Pustaka

- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), 119–127.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*, 6(2), 42–50.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in pt. Nesinak industries. *Journal of Business, Management, & Accounting*, 2(1).
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta. *KREATIF / Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100–124.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172–185.
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Ekbisi*, IX(1), 25–34.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS, Edisi 7*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(02), 176–184.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Kojongian, W. J., Lumanauw, B., & Sumarauw, J. (2016). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo. *Jurnal EMBA*, 4(4), 223–234.