

The Influence of Work Motivation, Compensation, and Work Environment on Employee Performance at PT Jaya Kencana

Gatot Hery Djatmika¹⁾, Putu Tirta Sari Ningsih^{2*)}, Budi Harsono³⁾, Dewi Fitriani⁴⁾

¹⁾Program Studi Magister Administrasi Publik, Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)

²⁾Program Studi Akuntansi, Universitas Mohammad Husni Thamrin

³⁾Program Studi Administrasi Publik, Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)

⁴⁾Program Studi Manajemen, Universitas Mohammad Husni Thamrin

Correspondence Author: putu_tirtasari@yahoo.com, Jakarta, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.37012/ileka.v7i1.3405>

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation on employee performance at PT. Jaya Kencana, the effect of compensation on employee performance at PT. Jaya Kencana, the influence of the environment on the performance of employees at PT. Jaya Kencana, and the effect of work motivation, compensation, and work environment simultaneously on employee performance at PT. Jaya Kencana. The method used in this research is descriptive quantitative method. This research was conducted by looking for primary data with a sample size of 100 employees of PT. Jaya Kencana. The data were processed by statistical analysis with validity, reliability, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing through t test and F test, and analysis of the determinant coefficient (R). From the results of the analysis, it shows that the results of the multiple linear regression test are $Y = 5.526 + 0.481X_1 + 0.133X_2 + 0.357X_3$ and for the F test results it is found that H_0 is rejected and H_a is accepted with a value of $F_{count} 57.663 > F_{table} 2.99$ at significant $0.000 < F_{table} 0.05$. So the F test shows that work motivation, compensation, and work environment together (simultaneously) have a positive and significant effect on employee performance at PT. Jaya Kencana with the percentage of the coefficient of determination of 63.2%.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Kencana, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Kencana, pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Kencana, dan pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Kencana. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Penelitian ini dilakukan dengan mencari data primer dengan jumlah sampel 100 responden karyawan PT. Jaya Kencana. Data yang diolah dengan analisis statistik dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F, serta analisis koefisien determinan (R). Dari hasil analisis, menunjukkan bahwa hasil uji regresi linier berganda adalah $Y = 5.526 + 0.481X_1 + 0.133X_2 + 0.357X_3$ dan untuk hasil uji F didapatkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai $F_{hitung} 57.663 > F_{tabel} 2,99$ pada signifikan $0,000 < F_{tabel} 0,05$. Sehingga uji F menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Kencana dengan persentase hasil koefisien determinasi sebesar 63,2 %.

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

PENDAHULUAN

Di dalam era keterbukaan dan globalisasi yang sudah terjadi sekarang dan berkembang pesat. Persaingan global yang makin intensif, teknologi yang berkembang pesat, pergeseran demografi, keadaan perekonomian yang fluktuatif, dan perubahan-perubahan dinamis lainnya telah memicu perubahan kondisi lingkungan di sekitar bisnis industri. Saat ini Indonesia sedang menghadapi era Revolusi Industri ke-4 atau Revolusi Industri 4.0 yang bertujuan meningkatkan daya saing dan produktivitas industri nasional. Kehadiran revolusi industri 4.0 ditandai dengan otomatisasi dan digitalisasi. Hal ini akan membuat dampak yang berarti bagi masa depan industri di Indonesia. Seiring dengan revolusi industri 4.0 dan teknologi digital, persaingan bisnis dan pembangunan yang semula bertumpu pada pemanfaatan sumber daya alam akan bergeser pada penguasaan teknologi informasi dan kompetensi angkatan kerja. Di sinilah pentingnya investasi SDM. Sumber daya alam akan habis dieksploitasi dan melahirkan problem lingkungan. Tidak demikian dengan investasi SDM yang tak terbatas dan terus dinamis.

Bangsa Indonesia lebih menekankan pada masalah sumber daya manusia dalam masa pembangunannya atau lebih khususnya pada peningkatan kualitas sumber daya manusia sehingga titik sentral bagi pembangunan nasional. Manusia merupakan unsur yang paling utama dalam proses pembangunan yang dapat membuat barang dan jasa yang bernilai bagi suatu bangsa dan hasil-hasil bernilai yang menentukan kesejahteraan dan taraf hidup masyarakat. Perkembangan dunia usaha tidak dapat di pindahkan dari perkembangan sumber daya terutama sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya, haruslah mempunyai komitmen terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia yang di miliki, misalnya dengan melakukan pelatihan-pelatihan sehingga sumber daya manusia yang dimiliki tidak menjadi usang. Dalam usaha peningkatan kinerja sumber daya manusia (karyawan) bukanlah suatu hal yang mudah karena kinerja mempunyai konsep yang beraneka ragam dan dapat di analisa dari berbagai sudut pandang serta dipengaruhi oleh berbagai macam faktor antara lain, faktor kemampuan karyawan itu sendiri dan adanya dorongan atau motivasi dari luar terutama pada atasan.

Agar para karyawan yang bekerja dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan, maka pemberian motivasi terhadap karyawan sangat penting untuk di lakukan. Hal ini harus segera ditanggapi oleh para personalia atau atasan tentang bagaimana cara dalam memberikan motivasi agar karyawan dapat langsung merasakan dalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila dalam pemberian motivasi kepada karyawan kurang efektif, maka hal tersebut akan berdampak langsung terhadap kinerja dari pada karyawan.

Upaya mengukur dengan memacu kinerja dan kepuasan kerja itu tentu saja tidak lepas dari sistem memberikan motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat yang selanjutnya dapat meningkatkan produktifitas kerja, balas jasa tersebut penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya balas jasa mencerminkan keberadaan mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat dan sistem kompensasi pemantauan atau monitoring dan evaluasi kerja pada setiap akhir periode yang telah ditetapkan, misalnya pada akhir tahun, namun demikian tidak berarti dengan pemberlakuan sistem tersebut, para karyawan atau staf hanya berorientasi pada hasil kerja.

Selain itu pemberian balas jasa dengan pemberian motivasi dan kompensasi akan berpengaruh terhadap produktifitas kinerja karyawan karena di ambil oleh perusahaan akan menciptakan kerja sama yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai itu bekerja dengan tekun serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengarahkan kinerja yang dimiliki secara optimal sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut di sebut motivasi. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu., oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, Suryaningsih (2009:2).

Orang –orang yang terbiasa termotivasi atau terdorong untuk bekerja pada suatu jabatan tertentu yang mereka rasa akan memperoleh imbalan. Termotivasi bekerja itu untuk memotivasi kerja seorang pegawai yang diperlukan dan syarat yaitu kemampuan bekerja dan keamauan bekerja. Pemahaman terhadap motivasi akan sangat penting dengan

pencapaian tujuanz, yaitu produktifitas dan efisiensi.Sedangkan kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut.

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian adalah tempat yang dimana peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh pemecahan rumusan masalah. Dalam penelitian ini peneliti mengambil lokasi di PT. Jaya Kencana, Jl. Salemba Raya No. 60, Jakarta Pusat.

Sehubungan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang berarti analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Maka teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik deskriptif. Sehubungan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang berarti analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Pengujian Hipotesis

Variabel-variabel penelitian ini diuji dengan metode regresi multivariate dengan tingkat probabilitas ($\alpha = 5\%$) pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah perubahan variabel independent mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent atau tidak.

Hipotesis penelitian akan diterima jika terdapat salah satu diantara variabel independent yang mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

a. Uji Parsial (Uji t)

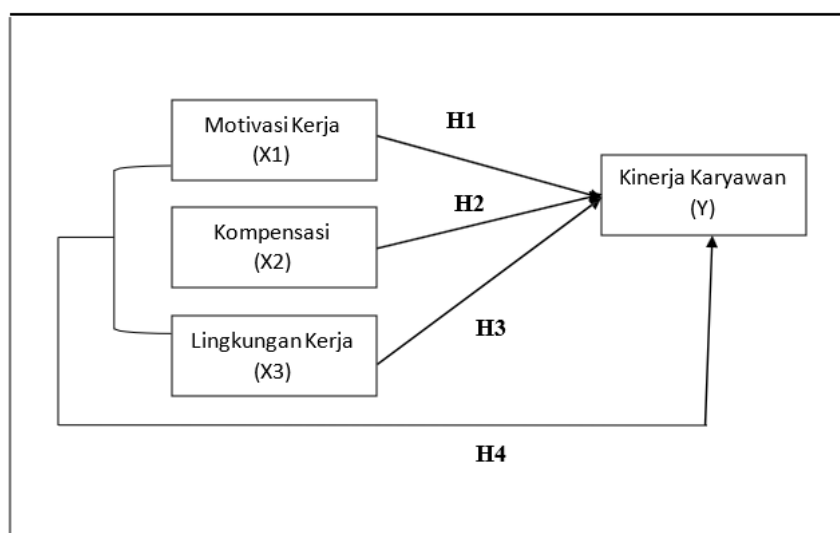
Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2001:97).

b. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui bahwa variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan adalah data Primer yaitu data asli yang dikumpulkan secara langsung dari sumbernya dari peneliti untuk menyatakan masalah risetnya secara khusus (Istijanto, 2009:44). Data tersebut dikumpulkan dengan menggunakan teknik survey dengan kuesioner sebagai alat. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer, dan sumber sekunder. Sugiyono (2012:156). Pada penelitian ini penulis dalam pengumpulan datanya dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 100 orang.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang penelitian, dan tujuan penelitian maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Motivasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui reaksi karyawan pada pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka peneliti menyebarkan kuesioner kepada 100 orang karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS Ver 21 didapat distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 1. Sebaran Jenis Kelamin Responden

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	74	74.0	74.0	74.0
	Perempuan	26	26.0	26.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan table di atas ditunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 74 orang (74%) dan responden perempuan sebanyak 26 orang (26%). Dari hasil pengolahan data pada Tabel 1 dapat kita lihat sebaran yang terjadi bahwa jenis kelamin responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan.

Tabel 2. Sebaran Usia Responden

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	69	69.0	69.0	69.0
	Diploma	11	11.0	11.0	80.0
	Sarjana	17	17.0	17.0	97.0
	Pasca Sarjana	1	1.0	1.0	98.0
	Lainnya	2	2.0	2.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas ditunjukkan bahwa jumlah responden di bawah 20 tahun sebanyak 2 orang (2%), 20 – 30 tahun sebanyak 83 orang (83%), 31 – 40 tahun sebanyak 11 orang (4%) dan di atas 40 tahun sebanyak 4 orang (4%). Dari hasil pengolahan data yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang berusia 20-30 tahun berjumlah 83 lebih besar dibandingkan dengan kisaran usia lainnya.

Tabel 3. Sebaran Pendidikan Responden

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	69	69.0	69.0	69.0
	Diploma	11	11.0	11.0	80.0
	Sarjana	17	17.0	17.0	97.0
	Pasca Sarjana	1	1.0	1.0	98.0
	Lainnya	2	2.0	2.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas ditunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 69 orang (69%), Diploma sebanyak 11 orang (11%), Sarjana sebanyak 17 orang (17%), Pasca Sarjana sebanyak 1 orang (1%), dan lainnya sebanyak 2 orang (2%). Pada Tabel 3, sebaran responden berdasarkan tingkat pendidikan yaitu: Rata-rata Responden dengan tingkat pendidikan SLTA lebih banyak dibandingkan dengan tingkat pendidikan lainnya yaitu berjumlah 69 orang.

Tabel 4. Sebaran Masa Kerja Responden

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Di Bawah 1 Tahun	8	8.0	8.0	8.0
	1 - 5 Tahun	68	68.0	68.0	76.0
	6 - 10 Tahun	17	17.0	17.0	93.0
	Di Atas 11 Tahun	7	7.0	7.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas ditunjukkan bahwa responden dengan masa kerja di bawah 1 tahun sebanyak 8 orang (8%), 1 – 5 tahun sebanyak 68 orang (68%), 6 – 10 sebanyak 17 orang (17%), dan di atas 11 tahun sebanyak 7 orang (7%). Dari hasil pengolahan data yang dilakukan, Masa kerja 1-5 tahun lah yang memiliki frekuensi tinggi, itu berarti responden yang masa kerjanya 1-5 tahun lebih besar dibandingkan dengan yang lainnya.

Pengujian Instrumen

Langkah awal sebelum menguraikan analisis data, perlu mengungkapkan bagaimana caranya mengukur keabsahan (validity) dan keterandalan (reliability) dari instrumen yang dipergunakan untuk penelitian. Menurut Sugiyono (2012:137) instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliable.

Untuk melakukan uji validitas dan uji reliabilitas, penulis menggunakan program IBM Stastitcal for Product and Service Solution (SPSS) versi 26. Variabel yang diuji adalah variabel bebas (X1) yaitu motivasi kerja, variabel bebas (X2) adalah kompensasi, dan variabel bebas (X1) yaitu lingkungan kerja serta variabel terikat (dependent) yaitu kinerja karyawan. Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data, maka dilakukan pengujian validitas. Uji Validitas digunakan untuk mengukur derajat ketepatan dalam setiap item pertanyaan suatu kuesioner, pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan valid apabila pernyataan tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut dan apabila nilai korelasi hitung (r hitung) lebih besar daripada nilai korelasi pada tabel (r tabel). Nilai r hitung adalah nilai-nilai yang berada dalam kolom "Correlations" pada lembar output spss. Apabila nilai kolom total correlations $>$ r tabel, maka item pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid. Dengan N 100, pada Tabel R diperoleh angka 0,1946, sehingga R tabel untuk pengujian validitas atas variabel independen diperoleh 0.1946.

Tabel 5. Pengujian Validitas Kuesioner

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Hasil
Q1	0,623	0,195	Valid
Q2	0,567	0,195	Valid
Q3	0,447	0,195	Valid
Q4	0,623	0,195	Valid
Q5	0,577	0,195	Valid
Q6	0,669	0,195	Valid
Q7	0,509	0,195	Valid
Q8	0,497	0,195	Valid
Q9	0,604	0,195	Valid
Q10	0,649	0,195	Valid
Q11	0,634	0,195	Valid
Q12	0,509	0,195	Valid
Q13	0,681	0,195	Valid
Q14	0,672	0,195	Valid
Q15	0,683	0,195	Valid
Q16	0,694	0,195	Valid
Q17	0,749	0,195	Valid
Q18	0,674	0,195	Valid
Q19	0,663	0,195	Valid
Q20	0,694	0,195	Valid
Q21	0,654	0,195	Valid
Q22	0,674	0,195	Valid
Q23	0,737	0,195	Valid
Q24	0,663	0,195	Valid
Q25	0,729	0,195	Valid
Q26	0,714	0,195	Valid
Q27	0,780	0,195	Valid
Q28	0,698	0,195	Valid
Q29	0,517	0,195	Valid
Q30	0,566	0,195	Valid
Q31	0,691	0,195	Valid

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan Tabel 5, terlihat bahwa r-hitung lebih besar dari r-Tabel. Hal ini berarti seluruh kuesioner yang digunakan dianggap Valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha (α). Nilai Cronbach Alpha pada penelitian ini akan digunakan nilai 0,60 dengan asumsi bahwa daftar pertanyaan yang

diuji jika Cronbach Alpha $\geq 0,60$ maka reliabel dan jika Cronbach Alpha $\leq 0,60$ maka tidak reliabel. Pada penelitian ini menggunakan SPSS 26 untuk menghasilkan nilai Cronbach Alpha (α). Berikut hasil uji reliabilitas dari variable dependent maupun independent:

Tabel 6. Pengujian Validitas Kuesioner

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.948	31

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Uji Hipotesis

Pengujian secara parsial atau individual terhadap pengaruh masing-masing variabel diperoleh sebagai berikut:

1. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 7 di bawah ini:

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643	.632	2.52800

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) adalah 0.632. Hal ini menunjukkan kemampuan variabel independen yaitu motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja dalam menerangkan kinerja karyawan adalah 63.2%. Sedangkan sisanya (100%-63.2%) yaitu 36.8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain selain variabel independen tersebut.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji F dalam penelitian dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1105.526	3	368.509	57.663	.000 ^b
1 Residual	613.514	96	6.391		
Total	1719.040	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan hasil analisis dengan SPSS dengan uji ANOVA atau F test didapat F hitung sebesar 57.663 dan F tabel sebesar: 2.99 dengan tingkat signifikan 0,000. Oleh karena F hitung lebih besar dari F tabel dan probabilitas kurang dari 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan dapat dikatakan bahwa motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

3. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2001:97). Uji-t adalah uji signifikansi yang dilakukan secara parsial.

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama meneliti pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Kencana. Hipotesis pada penelitian ini adalah:

- $H_0 = b_1 = 0 = (X_1 \text{ tidak berpengaruh terhadap } Y)$.
- $H_a = b_1 \neq 0 = (X_1 \text{ berpengaruh terhadap } Y)$.

Tabel 9. Uji T Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.162	2.816		3.964	.000
	Motivasi Kerja	.798	.079	.713	10.068	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Kriteria Pengujian dalam penelitian ini adalah:

- H0 diterima jika $-t(\alpha/2 : n-k-1) \leq t \leq t(\alpha/2 : n-k-1)$ atau signifikansi $> 0,05$
- H0 ditolak jika $-t(\alpha/2 : n-k-1) \geq t \geq t(\alpha/2 : n-k-1)$ atau signifikansi $< 0,05$
- T tabel = $t(\alpha/2 : n-k-1) = t(0,025 : 100-3-1) = t(0.025 : 96) = 1.984$

Berdasarkan pengolahan data, untuk variable motivasi kerja didapat nilai t hitung sebesar 10.068 yang artinya lebih besar dari t table yang bernilai 1.984 dan signifikansi 0.000 yang artinya lebih kecil dari 0.05. Kita dapat menarik kesimpulan bahwa H0 ditolak. Artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua meneliti pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Kencana. Hipotesis pada penelitian ini adalah:

- H01 = $b_1 = 0$ (X2 tidak berpengaruh terhadap Y).
- Ha1 = $b_1 \neq 0$ (X2 berpengaruh terhadap Y).

Tabel 10. Uji T Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.047	2.244		10.718	.000
	Kompensasi	.717	.104	.572	6.907	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah 2022 Kriteria Pengujian dalam penelitian ini adalah:

- H0 diterima jika $-t(\alpha/2 : n-k-1) \leq t \leq t(\alpha/2 : n-k-1)$ atau signifikansi $> 0,05$
- H0 ditolak jika $-t(\alpha/2 : n-k-1) \geq t \geq t(\alpha/2 : n-k-1)$ atau signifikansi $< 0,05$

- $T \text{ tabel} = t (\alpha/2 : n-k-1) = t (0,025 : 100-3-1) = t (0.025 : 96) = 1.984$

Berdasarkan pengolahan data, untuk variable motivasi kerja didapat nilai t hitung sebesar 6.907 yang artinya lebih besar dari t table yang bernilai 1.984 dan signifikansi 0.000 yang artinya lebih kecil dari 0.05. Kita dapat menarik kesimpulan bahwa H01 ditolak. Artinya kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga meneliti pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Kencana. Hipotesis pada penelitian ini adalah:

- $H01 = b1 = 0 = (X2 \text{ tidak berpengaruh terhadap } Y).$
- $Ha1 = b1 \neq 0 = (X2 \text{ berpengaruh terhadap } Y).$

Tabel 11. Uji T Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

		Coefficients ^a				
		Unstandardize d Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.708	2.579		5.315	.000
	Lingkungan Kerja	.654	.065	.711	10.010	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah 2022 Kriteria Pengujian dalam penelitian ini adalah:

- $H0 \text{ diterima jika } -t (\alpha/2 : n-k-1) \leq t \leq t (\alpha/2 : n-k-1) \text{ atau signifikansi } > 0,05$
- $H0 \text{ ditolak jika } -t (\alpha/2 : n-k-1) \geq t \geq t (\alpha/2 : n-k-1) \text{ atau signifikansi } < 0,05$
- $T \text{ tabel} = t (\alpha/2 : n-k-1) = t (0,025 : 100-3-1) = t (0.025 : 96) = 1.984$

Berdasarkan pengolahan data, untuk variable motivasi kerja didapat nilai t hitung sebesar 10.010 yang artinya lebih besar dari t table yang bernilai 1.984 dan signifikansi 0.000 yang artinya lebih kecil dari 0.05. Kita dapat menarik kesimpulan bahwa H01 ditolak. Artinya kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan perumusan masalah yang menjadi dasar penelitian, berikut merupakan pembahasan sesuai dengan beberapa hasil uji yang sudah dilakukan:

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa H_1 , H_2 , dan H_3 diterima dalam penelitian ini. Motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Kencana. Adapun rinciannya sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Kencana

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat dibuktikan bahwa melalui hasil olah data SPSS untuk uji variabel motivasi kerja (X_1) diperoleh nilai angka T hitung sebesar $10.068 > T$ tabel 1.984, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ ($\alpha = 5\%$). Jadi terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan PT. Jaya Kencana.

Semakin baik motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Jadi, dapat disimpulkan jika motivasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, jika motivasi kerja melemah, maka kinerja karyawan akan menurun atau rendah. Hasil ini didukung dengan penelitian Jafar (2018) dan Pratiwi (2019) yang menjelaskan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Kencana

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat dibuktikan bahwa melalui hasil olah data SPSS untuk uji variabel kompensasi (X_2) diperoleh nilai angka T hitung sebesar $6.907 > T$ tabel 1.984, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ ($\alpha = 5\%$). Jadi terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan PT. Jaya Kencana.

Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungan dengan karyawan.

Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat pegawai, dan insentif untuk memotivasi pegawai agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Hasil ini didukung dengan penelitian Pratiwi (2019) dan Asmayana (2018) yang menjelaskan bahwa adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Kencana

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat dibuktikan bahwa melalui hasil olah data SPSS untuk uji variabel lingkungan kerja (X_3) diperoleh nilai angka T hitung sebesar $10.010 > T$ tabel 1.984, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ ($\alpha = 5\%$). Jadi terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT. Jaya Kencana.

Fasilitas yang baik, tempat kerja yang bersih akan mempengaruhi kinerja karyawan. Situasi dan kondisi yang tenang saat jam kerja juga akan mempengaruhi kinerja karyawan, perusahaan harus mampu menciptakan kondisi dan situasi yang tenang dan nyaman, sehingga karyawan mampu bekerja dengan tenang saat melakukan pekerjaannya dan perusahaan dapat mencapai target produksinya. Hasil ini didukung dengan penelitian Pamungkas (2018) yang menjelaskan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Kencana

Berdasarkan hasil analisis dengan SPSS dengan uji ANOVA atau F test didapat F hitung sebesar 57.663 dan jika kita melihat pada F tabel sebesar: 2.99 dengan tingkat signifikan 0,000. Oleh karena F hitung lebih besar dari F tabel dan probabilitas kurang dari 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan dapat dikatakan bahwa motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) didapat angka 0.632. Hal ini menunjukkan kemampuan variabel independen yaitu motivasi kerja, kompensasi,

dan lingkungan kerja dalam menerangkan kinerja karyawan adalah 63.2%. Sedangkan sisanya (100%-83.2%) yaitu 36.8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar variable independen tersebut. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi misalnya budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan karyawan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya yang telah dijelaskan, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi motivasi kerja adalah sebesar 10.068. Nilai koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Koefisien regresi kompensasi adalah sebesar 6.907. Nilai koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi lingkungan kerja adalah sebesar 10.010. Nilai koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena F hitung (57.663) lebih besar dari F tabel (2.99) dengan tingkat signifikan 0,000.
5. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) adalah 0.632. Hal ini menunjukkan kemampuan variabel independen yaitu motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja dalam menerangkan kinerja karyawan adalah 63.2%, sedangkan sisanya (100%-83.2%) yaitu 36.8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar variable independen tersebut. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi misalnya budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan karyawan.

Berdasarkan kesimpulan maka dapat disarankan kepada pihak manajemen hal-hal sebagai berikut:

1. Motivasi kerja karyawan PT. Jaya Kencana yang telah baik harus tetap dijaga dan dipertahankan dengan motivasi kerja yang tinggi akan berdampak pada produktivitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kemajuan organisasi dan kepuasan pemangku kepentingan. Jika hal ini diperhatikan oleh pihak manajemen maka akan memberikan dan mendukung semangat dan motivasi kerja yang tinggi pada setiap karyawan yang pada akhirnya akan berdampak pada nilai positif kemajuan perusahaan dimasa depan.
2. PT. Jaya Kencana telah memberikan kompensasi yang baik kepada seluruh karyawannya. Kompensasi memiliki peran yang cukup penting di dalam memperlancar kegiatan bisnis perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mendapatkan kompensasi yang tinggi berarti semakin banyak pula karyawan yang berprestasi tinggi. Sistem pemberian kompensasi yang baik secara langsung dapat membantu stabilitas perusahaan dan secara tidak langsung ikut serta dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.
3. Lingkungan kerja yang baik di PT. Jaya Kencana harus dipertahankan dan selalu ditingkatkan. Menciptakan lingkungan kerja yang baik bukan berarti harus memenuhi segala fasilitas yang diinginkan oleh karyawan, tetapi lebih mengarah kepada bagaimana perusahaan dan karyawan yang ada di dalamnya dalam memiliki kesadaran untuk dapat mengelola lingkungan kerja. Upaya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman tidak hanya menjadi tanggung jawab perusahaan, tetapi seluruh karyawan didalamnya. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka seluruh karyawan akan senantiasa bekerja secara maksimal.
4. Karyawan PT. Jaya Kencana sudah memiliki kinerja yang baik. Perusahaan perlu mengawasi kinerja karyawan setiap waktu agar diketahui segala dinamika yang terjadi. Tujuannya adalah untuk memperoleh informasi hal-hal yang membuat karyawan berada dalam kondisi yang baik atau sebaliknya agar bisa disikapi dengan bijak. Produktivitas karyawan menjadi penting diperhatikan oleh perusahaan

REFERENSI

- Andi Kafrawi Jafar. (2018). *Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa* (Skripsi). Makassar.
- Asmayana. (2018). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar* (Skripsi). Makassar.
- Bohlander, G. W., & Snell, S. A. (2010). *Managing human resources* (15th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manuhara*.
https://www.academia.edu/download/124458149/01_10_Pengaruh_Lingkungan_Kerja_Budaya_Kerja_dan_Beban_Kerja_Terhadap_Kinerja_Karyawan.pdf
- Handoko, H. T. (2001). *Manajemen*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2004). *Organisasi dan motivasi*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke-7). PT Bumi Aksara.
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*.
<https://journal.aiska-university.ac.id/index.php/jiemb/article/view/1407>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Rosda.
- Maryoto, S. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. BPFE UGM.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Muljani, N. (2002). Kompensasi sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 4(2).
- Pratiwi, Y. (2019). *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara* (Skripsi). Medan.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jesya: Jurnal Ekonomi*.
<https://stiealwashliyabsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/1011>

- Satria Negara Demokrat. (2011). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara se Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta* (Skripsi). Yogyakarta.
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*.
- Simamora, H. (1995). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YPKN.
- Syiva, S. P. N., Lestari, R. A., Lil'alamin, E. B. R., et al. (2023). Disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (literature review). *Jurnal Ekonomi Bisnis*.
<https://jurnal.uwp.ac.id/feb/index.php/ie/article/view/195>
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*. <https://jurnal.feb-umi.id/index.php/PARADOKS/article/download/637/462>