

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT Zuper Indonesia Digital)

Akhfa Mahardika Rovizanti

Universitas Stikubank Semarang

akhfamahardikarovizanti@mhs.unisbank.ac.id

Tristiana Rijanti

Universitas Stikubank Semarang

tristianar@edu.unisbank.ac.id

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Berkembangnya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di PT Zuper Indonesia. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 responden dengan teknik *random sampling*. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Data analisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (3) kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci *Kinerja Karyawan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Berkembangnya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. (Qomariah, 2020)

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangatlah penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai yang dikehendaki organisasi, maka haruslah memahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku seseorang dalam bekerja dengan kata lain, perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. (Qomariah, 2020)

Lingkungan kerja merupakan segala hal yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi aktivitas karyawan dalam bekerja baik secara positif maupun negatif.

Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu, lingkungan kerja fisik dan non fisik. (Jefry & Kadang, 2021)

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan beberapa peneliti diantaranya yang dilakukan oleh (Sembiring, 2020), (Siahaan & Bahri, 2019), (Hartini, 2021), (Lifia et al., 2020), (Indahingwati, 2019), (Ningsih et al., 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Marsinah, 2021), (Jopanda, 2019) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan suatu *drifting force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu. Pada dasarnya motivasi ditujukan agar karyawan bekerja dengan baik tergantung dari motivasi apa mereka bekerja. (Qomariah, 2020)

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan beberapa peneliti diantaranya yang dilakukan oleh (Sembiring, 2020), (Lifia et al., 2020), (Indahingwati, 2019), (Ningsih et al., 2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Siahaan & Bahri, 2019) menyatakan bahwa motivasi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beberapa ahli telah memberikan pengertian terhadap kompensasi. Kompensasi merupakan semua bentuk penghasilan baik dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung, yang didapatkan karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan berbagai hal yang diterima seorang pegawai, baik berupa gaji, upah, insentif, bonus, asuransi, dan semacamnya yang langsung dibayarkan oleh perusahaan. Dari pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa kompensasi bisa menjadi motivasi untuk bagi karyawan agar bekerja lebih keras memajukan perusahaan. Meskipun begitu, setiap perusahaan bisa mendefinisikan sendiri arti kompensasi di dalam perusahaannya. (Qomariah, 2020)

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan beberapa peneliti diantaranya yang dilakukan oleh (Hartini, 2021), (Marsinah, 2021), (Lifia et al., 2020), (Indahingwati, 2019), (Jopanda, 2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ningsih et al., 2021) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT Zuper Indonesia Digital merupakan perusahaan yang bergerak dibidang digital marketing. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2017 dengan 1 orang pemilik usaha dan sebagai pemegang saham utama. Bidang usaha PT Zuper Indonesia Digital adalah menjual berbagai produk yaitu produk kecantikan, tas, dan juga makanan dengan cara iklan di sosial media dan marketplace. PT Zuper Indonesia Digital memiliki anak perusahaan yaitu Sahabat Reglow dan Sahabat Khadeejah.

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. Zuper Indonesia Digital, maka dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dalam pencapaian target penjualan produk periode tahun 2022 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1. Data Pencapaian Target Penjualan Produk PT. Zuper Indonesia Digital Periode Tahun 2022

No	Bulan	Target	Realisasi
1.	Januari	50%	9%
2.	Februari	75%	47%
3.	Maret	80%	71%
4.	April	85%	81%
5.	Mei	85%	76%
6.	Juni	85%	85%
7.	Juli	85%	85%
8.	Agustus	85%	85%
9.	September	90%	85%
10.	Oktober	90%	85%
11.	November	90%	85%
12.	Desember	95%	85%

Sumber : PT. Zuper Indonesia Digital

Berdasarkan data pada tabel 1.1 diketahui bahwa belum seluruh target dapat tercapai yaitu pada bulan Januari, Februari, Maret, April, Mei, September, Oktober, November, Desember. Realisasi Persentase yang tidak memenuhi target yaitu pada bulan Januari 9%, Februari 47%, Maret 71%, April 81%, Mei 76%, September 85%, Oktober 85%, November 85%, Desember 85%. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tidak tercapainya target penjualan tersebut. Sehingga disimpulkan bahwa target yang tidak tercapai diduga disebabkan karena lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi.

Untuk membuktikan adanya suatu masalah dalam perusahaan, sehingga dilakukan prasurvey terhadap kinerja karyawan pada PT. Zuper Indonesia Digital yang disajikan dalam tabel 1.2 berikut :

Tabel 1.2. Prasurvey Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban					Persentase		
		STS	TS	N	S	SS	N	S	SS
1	Saya mampu bekerja mencapai atau melebihi target	-	-	3	9	3	20%	60%	20%
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	-	-	2	6	7	13,3%	40%	46,7%
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi	-	-	3	9	3	20%	60%	20%
4	Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi	-	-	4	9	2	26,7%	60%	13,3%
5	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	-	-	1	9	5	6,7%	60%	33,3%

Sumber : PT. Zuper Indonesia Digital

Keterangan : STS (Sangat Tidak Setuju) diberi bobot 1, TS (Tidak Setuju) diberi bobot 2, N (Netral) diberi bobot 3, S (Setuju) diberi bobot 4, SS (Sangat Setuju) diberi bobot 5.

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, prasurvey yang dilakukan dengan menggunakan data sebanyak 15 responden. Dapat dilihat pada tabel responden yang menunjukkan bahwa sebanyak 4 responden yang memilih netral pada point 4 dengan persentase sebesar 26,7%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat karyawan yang masih belum mampu untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan rapi. Kemudian terdapat sebanyak 3 responden yang memilih netral pada point 1 dan 3 dengan persentase sebesar 20%, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan belum mampu untuk berkerja mencapai atau melebihi target. Lalu terdapat 2 responden yang memilih netral pada point 2 dengan persentase sebesar 13,3%, sehingga dapat disimpulkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

II. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. LANDASAN TEORI

1. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017). “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang *pegawai* dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Menurut Fahmi (2015) “kinerja hasil yang diperoleh dari oleh suatu organisasi baik yang bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode.” Menurut Hasibuan (2019) “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.” Menurut Mathis dan Jackson (2011) “kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.” Menurut Kasmir (2019) “kinerja adalah hasil kerja atau tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.”

2. Lingkungan Kerja

Menurut Hasibuan (2016) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.” Menurut Mangkunegara (2017) “lingkungan kerja adalah seluruh alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerja dan pengaturan kerja individu dan kelompok.” Menurut Josephine dan Harjanti (2017) “lingkungan kerja merupakan kondisi kerja yang memberikan suasana dan kondisi kerja yang nyaman bagi karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kondisi kerja yang buruk dapat menyebabkan karyawan jatuh sakit, mudah menanggung tekanan, sulit berkonsentrasi dan menurunkan efisiensi kerja.” Menurut Nabawi (2019) “ lingkungan kerja adalah segala sesuatu disekitar pekerja, baik fisik maupun non fisik yang akan mempengaruhi tugas yang diberikan, dan merupakan lingkungan kerja yang kondusif yang akan mendorong dan akan meningkatkan semangat kerja karyawan.”

3. Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2019) “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala sumber daya upayanya untuk mencapai kepuasan.” Menurut Gunarsa (2009) “motivasi merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi yang dimiliki seseorang, semakin besar tingkah lakunya yang kuat untuk mencapai tujuan.” Menurut Robbins dan Judge (2015) “Motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seorang dalam upaya mencapai tujuan.” Menurut Mangkunegara (2017)

mengatakan bahwa “motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.” Menurut Rivai dan Sagala (2013) “motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.”

4. Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019) “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.” Menurut Mangkunegara (2017) “kompensasi merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh pegawai.” Menurut Simamora (2006) “kompensasi adalah istilah yang berkaitan dengan imbalan imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi.” Menurut Handoko (2011) “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka.” Menurut Sunyoto (2015) “kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar kontribusi jasa mereka pada perusahaan.”

B. Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

1. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. (Hasibuan 2016) Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Sembiring, 2020), (Hartini, 2021), (Lifia et al., 2020), (Ningsih et al., 2021) menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H₁ : Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hubungan Antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seorang dalam upaya mencapai tujuan. (Robbins dan Judge, 2017) Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Sembiring, 2020), (Lifia et al., 2020), (Indahingwati, 2019), (Ningsih et al., 2021) menyatakan bahwa variabel Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H₂ : Motivasi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan.

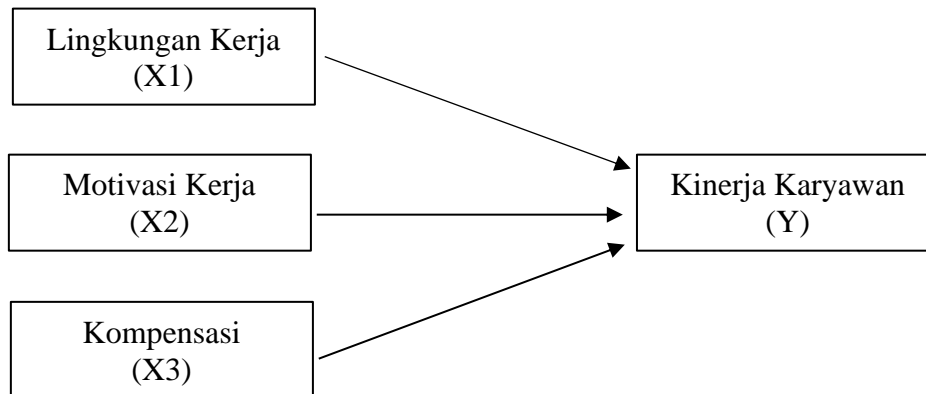
3. Hubungan Antara Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2019) Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Hartini, 2021), (Marsinah, 2021), (Lifia et al., 2020), (Indahingwati, 2019), (Jopanda, 2019) menyatakan bahwa variabel Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H₃ : Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

B. Kerangka Berpikir

Berdasarkan pemikiran diatas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran dibawah ini :



Gambar 2.1. Kerangka Pikir

III. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah PT Zuper Indonesia Digital terletak di Jl. Tamansari Majapahit No.15, Pedurungan Lor, Kec. Pedurungan, Kota Semarang, Jawa Tengah 50192. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Zuper Indonesia Digital yang berjumlah 100 orang. Data yang digunakan adalah sumber data yang di gunakan adalah data primer dan Sekunder. Metode pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Penentuan sampel menggunakan teknik *Random Sampling*. Jumlah sampel dapat diketahui dengan menggunakan Rumus Slovin. Berdasarkan hasil perhitungan menurut Slovin maka diketahui jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 80 responden.

IV. HASIL PENELITIAN

1. Hasil Uji Validitas

Menurut Ghozali (2021) uji validitas digunakan untuk mengukur pertanyaan dalam kuesioner apakah benar-benar sah atau valid tidaknya kuesioner. Alat uji yang digunakan dapat mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan bisa atau tidaknya dilakukan confirmatory factor analysis (CFA) adalah Kaiser-Maiyer-Olkin (KMO). Nilai KMO bervariasi dari 0 sampai 1. Apabila nilai KMO > 0,50 maka analisis faktor dapat dilakuka, dan setiap item kuesioner bisa dapat dikatakan valid jika nilai loading faktor > 0,4 (Ghozali, 2021). Hasil pengujian disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO	Indikator	Componen Matrix (Loading Factor)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,864	Y1.1	0,671	Valid
		Y1.2	0,628	Valid
		Y1.3	0,632	Valid
		Y1.4	0,694	Valid
		Y1.5	0,707	Valid
		Y1.6	0,711	Valid
		Y1.7	0,681	Valid

		Y1.8	0,644	Valid
		Y1.9	0,638	Valid
		Y1.10	0,694	Valid
		Y1.11	0,623	Valid
Lingkungan Kerja (X1)	0,838	X1.1	0,534	Valid
		X1.2	0,672	Valid
		X1.3	0,529	Valid
		X1.4	0,719	Valid
		X1.5	0,610	Valid
		X1.6	0,730	Valid
		X1.7	0,712	Valid
		X1.8	0,747	Valid
		X1.9	0,825	Valid
Motivasi Kerja (X2)	0,838	X2.1	0,554	Valid
		X2.2	0,660	Valid
		X2.3	0,597	Valid
		X2.4	0,673	Valid
		X2.5	0,666	Valid
		X2.6	0,647	Valid
		X2.7	0,746	Valid
		X2.8	0,741	Valid
		X2.9	0,693	Valid
		X2.10	0,587	Valid
		X2.11	0,682	Valid
		X2.12	0,783	Valid
		X2.13	0,789	Valid
Kompensasi (X3)	0,693	X1.1	0,699	Valid
		X1.2	0,696	Valid
		X1.3	0,735	Valid
		X1.4	0,584	Valid

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, dapat diketahui KMO seluruh variabel yang diteliti telah > 0,05 sehingga telah memenuhi kecukupan sampel dan nilai loading faktor telah > 0,04. Dengan demikian indikator pada seluruh variabel dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reabilitas

Menurut (Ghozali 2018) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian realibilitas dilakukan menggunakan uji Cronbach Alpha (α) dengan kriteria hasil pengujian sebagai berikut :

- a. Jika nilai Cronbach Alpha (α) hasil perhitungan $> 0,7$ maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian adalah reliabel.
- b. Jika nilai Cronbach Alpha (α) hasil perhitungan $< 0,7$ maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian tidak reliabel

Hasil uji reabilitas dapat dilihat menggunakan SPSS versi 23 sebagai berikut :

Tabel 4.2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,873	0,7	Reliable
Lingkungan Kerja (X1)	0,847	0,7	Reliable
Motivasi Kerja (X2)	0,857	0,7	Reliable
Kompensasi (X3)	0,768	0,7	Reliable

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan (Y), lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kompensasi (X3) mempunyai nilai *Cronbach Alpha* (α) $> 0,70$. Sehingga seluruh variabel dikatakan reliabel dan layak untuk digunakan pengujian selanjutnya.

3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mencari pengaruh dari variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.3. Hasil Uji Regresi Linier

Persamaan	Uji model			Uji t		Keterangan
	Adjusted R Square	F Hitung	Sig	Beta	Sig	
$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$	0,488	32.482	0.000			
$X_1 \rightarrow Y$				0,193	0,39	H1 diterima
$X_2 \rightarrow Y$				0,522	0,000	H2 diterima
$X_3 \rightarrow Y$				0,066	0,830	H3 ditolak

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 0,193 X_1 + 0,522 X_2 + 0,066 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Hasil uji regresi linier berganda variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai beta 0,193 dan nilai signifikansi $0,039 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Hasil uji regresi linier berganda variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai beta 0,522 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi linier berganda variabel kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai beta 0,066 dan nilai signifikansi 0,830 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Menurut Ghozali (2021) koefisien determinasi (R²) untuk mengetahui proporsi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini secara keseluruhan. Terlihat dalam tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi atau Adjusted R Square sebesar 0,488 artinya bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 48,8% sedangkan sisanya (100% - 48,8% = 51,2%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5. Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukkan semua variabel yang dimasukkan kedalam uji model layak atau tidak untuk dianalisis lebih lanjut. Untuk menentukan variabel layak (Fit) atau tidak untuk diuji lebih lanjut dengan melihat nilai profitabilitas < a (0,000 < 0,05). Berdasarkan tabel 4.12 di atas menunjukkan nilai signifikansi (sig) dalam Uji F sebesar 0,000 < 0,05, bahwa lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kompensasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga model regresi ini dinyatakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

6. Hasil Uji t

Menurut Ghozali (2021) uji t digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari masing masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikan sebesar 0,05. Berdasarkan uji regresi tabel 4.12 di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Hipotesis 1

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.12 di atas diketahui bahwa besar nilai signifikansi 0,039 < 0,05 dan nilai koefisien beta sebesar 0,193, artinya secara parsial (individu) lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis diterima.

b. Hipotesis 2

Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa besar nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan nilai koefisien beta sebesar 0,522, artinya secara parsial (individu) motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis kedua diterima.

c. Hipotesis 3

Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa besar nilai signifikansi 0,830 > 0,05 dan nilai koefisien beta sebesar 0,066, artinya secara parsial (individu) kompensasi (X3) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis ketiga ditolak.

V. KESIMPULAN

Sesuai Hipotesis dan hasil dari penelitian dapat disimpulkan (1)Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengandung makna bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

(2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengandung makna bahwa semakin karyawan termotivasi maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. (3) Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat menjadi pertimbangan untuk perusahaan agar bisa memperbaiki sistem pembagian gaji karyawan agar tepat waktu pada setiap bulannya

DAFTAR PUSTAKA

- Dr. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, D. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Farchan, F. (2016). Teknikal Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Sebuah Paradigma Pengukuran Kinerja. *Risâlah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 3(1), 42-62.
- Hartini, S. O., & Wahyuni, D. U. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(10).
- Hasibuan, D. H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irham Fahmi, S. M. (2015). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Jefry, J., & Kadang, C. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Assurance PWC Indonesia Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 742-750.
- Jopanda, H. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Strategi Inisiatif Media Jakarta. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-12.
- Marsinah, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Roda Jati Karanganyar Palembang Tahun 2016. *Jurnal Ecoment Global*, 6(1), 97-106.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52-63.
- Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti, M. A. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Prof. Dr. Sondang P Siagian, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. Jember: CV. Pustaka Abadi.
- Sakinah, L., & Indahingwati, A. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt mitra bahagia citra medika. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(2).
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1).
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1), 16-30.
- Stephen P. Robbins, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.