

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ULTRA SAKTI

Bambang Wahyudi Wicaksono

Institut Bisnis Nusantara
bambang.ww@ibn.ac.id

Casri

Institut Bisnis Nusantara

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja yang signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Ultra Sakti. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, sedangkan pengambilan sampel menggunakan Nonprobability Sampling dengan metode sampling jenuh yang melibatkan karyawan bagian produksi sebanyak 87 responden. Metode analisis data menggunakan metode rata-rata, rentang skala, regresi linier berganda, uji statistik F dan T. 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.

Kata kunci: *kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja*

PENDAHULUAN

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkuprawira dan Hubeis, hal. 160, menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, ketrampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyediaan fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman dan sebagainya.

Kompensasi Menurut Yani dalam Widodo, hal 153 kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas semakin meningkat. Kompensasi terdiri atas 2 jenis yaitu finansial dan non finansial. Kompensasi menjadi salah satu faktor yang mendukung karyawan untuk melakukan sebuah pekerjaan. Berdasarkan teori tersebut maka dapat diketahui bahwa kompensasi berperan penting di dalam sebuah perusahaan. Dengan adanya kompensasi karyawan akan dapat memenuhi kebutuhannya sehingga berdampak baik terhadap kinerja karyawan.

Selain kompensasi, perusahaan juga perlu memperhatikan faktor motivasi. Motivasi juga merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Qonita, hal. 91 istilah motivasi (*motivation*) berasal dari *Bahasa Latin*, yakni *movere*, yang berarti "menggerakkan". Motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Dengan adanya motivasi yang tinggi dari individu atau karyawan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Untuk itu perusahaan perlu mengelola dengan baik bagaimana cara memotivasi karyawan agar karyawan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan pada akhirnya mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang memuaskan. Motivasi karyawan dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Dan akhirnya, motivasi yang baik dan berulang dari perusahaan akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan

Selain kompensasi, motivasi, lingkungan kerja juga mempengaruhi. Lingkungan kerja pun menjadi faktor yang harus diperhatikan juga dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak yang baik juga bagi karyawan. Lingkungan kerja menurut

Sedarmayanti, hal. 2 yaitu suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja perusahaan dapat berpengaruh terhadap karyawan, di mana jika lingkungan kerja karyawan tidak mendukung atau kurang baik maka karyawan akan merasa terganggu dalam melakukan tugasnya. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang diterima karyawan mendukung atau baik maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan tugasnya, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Menurut Sedarmayanti dalam Kusuma Dewi, hal. 18 mengatakan bahwa "jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu (a) lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (b) lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan". Berdasarkan di atas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ultra Sakti".

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan?

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan secara parsial.

STUDI PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Malayu S.P Hasibuan, hal. 118.

Menurut Yani dalam Widodo, hal 153 kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas semakin meningkat. Kompensasi berperan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Penggabean dalam Widodo, hal 154 kompensasi disebut juga dengan penghargaan atau ganjaran dan dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Semakin banyak kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan, maka kompensasi diterima pun akan lebih besar dari sebelumnya.

Menurut William B. Werther dan Keith Davis dalam Widodo, hal 155 kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh seorang pekerja dari pekerjaan yang diberikannya, baik berupa upah per jam ataupun gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Dari beberapa pendapat tentang kompensasi menurut para ahli di atas dapat peneliti simpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja.

Beberapa faktor yang mempengaruhi sistem pembayaran kompensasi Malayu S.P Hasibuan, hal 127 antara lain: 1) penawaran dan permintaan tenaga kerja, 2) kemampuan dan kesediaan perusahaan, 3) serikat buruh/organisasi karyawan, 4) produktivitas kerja karyawan, 5) pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya, 6) biaya hidup/*cost of living*, 7) posisi jabatan karyawan, 8) pendidikan jabatan karyawan, 9) kondisi perekonomian nasional, 10) jenis dan sifat pekerjaan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan, hal 121 Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah untuk:

1. Ikatan kerja sama
Dengan pemberian kompensasi terjalinlah kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati
2. Kepuasan kerja
Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya
5. Stabilitas karyawan
Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.
6. Disiplin
Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh
Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh pemerintah
Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minuman) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Jenis-jenis kompensasi dapat dibagi ke dalam beberapa bentuk-bentuk yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung yaitu terdiri dari bayaran yang diperoleh seorang dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. Kompensasi tidak langsung yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan fisik di mana orang itu bekerja. Kompensasi terdiri dari:

1. Kompensasi Finansial
 - a. Kompensasi Langsung
 - 1) Bayaran pokok (*Base pay*) yaitu gaji/upah.
 - 2) Bayaran Prestasi (*merit pay*).
 - 3) Bayaran intensif (*Intensif Pay*) ialah bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan, dan pembagian saham.
 - 4) Bayaran tertangguh (*Deffered Pay*) ialah program tabungan dan anuitas pembelian saham
 - b. Kompensasi Tidak Langsung
 - 1) Program perlindungan ialah asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun dan asuransi tenaga kerja.
 - 2) Bayaran di luar jam kerja yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil.
 - 3) Fasilitas ialah Kompensasi Non Finansial
2. Kompensasi non finansial
 - a. Pekerjaan ialah berupa tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggungan, tanggung jawab dan pengakuan rasa pencapaian.
 - b. Lingkungan kerja ialah berupa kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman. Henry Simamora, hal 442.

Motivasi

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan ke bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Malayu S.P. Hasibuan hal. 141

Sedangkan definisi motivasi menurut Stephen P. Robbins hal. 109 Proses di mana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan.

Menurut Handoko hal. 252 motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Terdapat beberapa teori motivasi menurut para ahli:

1. Teori Kebutuhan

Teori Hierarki Kebutuhan menurut Abraham Maslow yang menyatakan bahwa dalam setiap orang terdapat sebuah hierarki dari lima kebutuhan. Dasar teori hierarki kebutuhan, Stephen P. Robbins hal. 110

- a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan seseorang akan makanan, minuman, tempat berteduh, seks, dan kebutuhan fisik lainnya

- b. Kebutuhan keamanan (*Safety Needs*)

Kebutuhan seseorang akan keamanan dan perlindungan dari kejahatan fisik dan emosional, serta jaminan bahwa kebutuhan fisik akan terus dipenuhi

- c. Kebutuhan sosial (*social needs*)

Kebutuhan seseorang akan kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.

- d. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)

Kebutuhan seseorang akan faktor-faktor penghargaan internal, seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor-faktor penghargaan eksternal, seperti status, pengakuan, dan perhatian.

- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*)

Kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri, dorongan untuk mampu menjadi apa yang diinginkan.

2. Teori dua Faktor Herzberg

Ada dua faktor menurut Herzberg yaitu: Stephen P. Robbins, hal 112

- a. Faktor Intrinsik

Terkait dengan kepuasan kerja. Ketika orang merasa nyaman dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung untuk menyebutkan faktor-faktor intrinsik yang timbul dari pekerjaan itu sendiri.

- b. Faktor Ekstrinsik

Terkait dengan ketidakpuasan kerja. Ketika mereka merasa tidak puas, mereka cenderung untuk menyebutkan faktor-faktor ekstrinsik yang timbul dari konteks pekerjaan. Ia menyebutkan faktor-faktor ekstrinsik yang menyebabkan ketidakpuasan kerja sebagai faktor higienis (*hygiene factors*).

3. Teori Tiga Kebutuhan McClelland

David McClelland yang mengatakan bahwa terdapat tiga kebutuhan yang diperoleh (bukan bawaan) yang merupakan motivator utama dari pekerjaan yaitu: Stephen P. Robbins. Hal 113.

- a. Kebutuhan akan prestasi (nAch)

Merupakan pendorong untuk sukses dan unggul dalam kaitannya dengan serangkaian standar.

- b. Kebutuhan akan kekuasaan (nPow)

Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara di mana mereka tidak akan bersikap sebaliknya.

c. Kebutuhan akan afiliasi (nAff)

Keinginan atas hubungan antarpribadi yang akrab dan dekat.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yaitu sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Semakin nyaman lingkungan kerja yang diterima karyawan, maka semakin bagus juga kinerja yang dilakukan seorang karyawan. Alex S Nitisemito dalam Sugiyarti, hal. 75

Menurut Sedarmayanti dalam Setyadi, Utami & Nutjahjono, hal 2, lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, akan menimbulkan rasa senang dan perasaan senang inilah yang mampu meningkatkan semangat kerja karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja. Sedarmayanti hal. 28 adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran, oleh sebab itu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidupnya, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampuran dengan gas atau bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sehingga sumber utama adanya udara yang segar adalah adanya pohon-pohonan dan tanam-tanaman tersebutlah merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran. Karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, hal. 67. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dikatakan berhasil jika karyawan mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan tentunya tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Anwar Prabu Mangkunegara, hal 75, faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan tugas yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat diukur melalui kecepatan kerja setiap karyawan masing-masing.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4. Kerja sama

Kerja sama adalah usaha bersama antara orang per orang atau kelompok manusia untuk mencapai tujuan bersama.

5. Inisiatif

Inisiatif yaitu memiliki kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau karyawan dapat melakukan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, hal. 67 Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh banyak hal, oleh karena itu antara variabel di atas (kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja) memiliki keterkaitan satu sama lain. Kompensasi yang diberikan akan memberikan kesenangan bagi karyawan itu sendiri. Sama halnya dengan kompensasi, motivasi yang diberikan kepada karyawan akan menjadikan karyawan memotivasi untuk bekerja, sehingga kinerja yang dilakukan karyawan pun dapat memuaskan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Widodo, hal 153 kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas semakin meningkat. Pemberian kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan karena besar kecilnya pemberian kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja karyawan.. Dari penelitian Theresia Dirda Rosari Widyadara kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Atas pernyataan pendapat ahli dan hasil peneliti yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sehingga peneliti meyakini bahwa kompensasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi menurut Stephen P. Robbins hal. 109 Proses di mana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Motivasi menjadi alat pendorong yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Motivasi yang diberikan mempengaruhi kinerja karyawan ke depannya, sehingga motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Dari penelitian Yohanes Tyas Aditya Praska motivasi (X2) berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Atas pernyataan pendapat ahli dan hasil peneliti yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sehingga peneliti meyakini bahwa motivasi memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

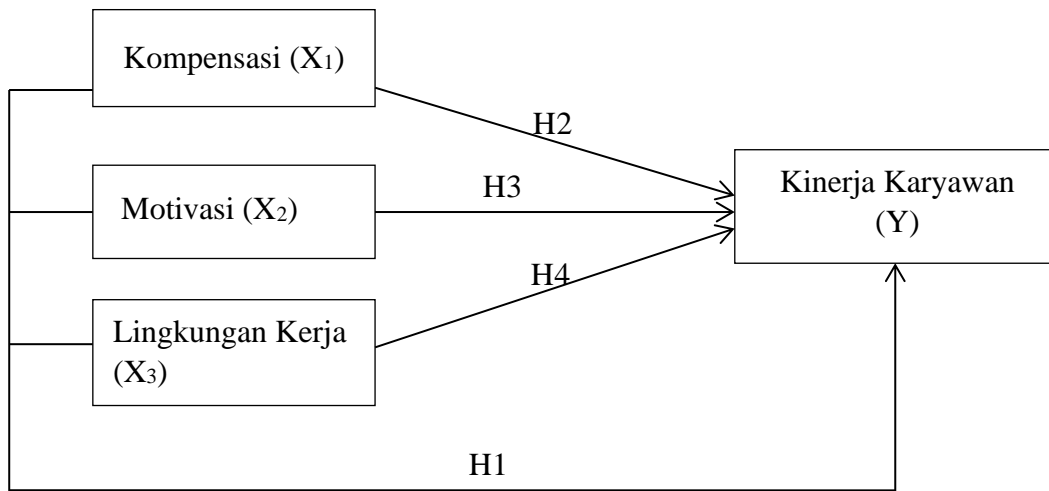
Menurut Sedamaryanti, hal.2. Lingkungan Kerja yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Dari peneliti Theresia Dirda Rosari Widyadara lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Atas pernyataan pendapat ahli dan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh

peneliti terdahulu, sehingga peneliti meyakini bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Kerangka Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis dan empiris menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kajian empiris dan teoritis merupakan dasar untuk menemukan suatu konsep dalam penelitian ini bahwa kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, seperti yang dijelaskan dalam kerangka penelitian pada gambar 1 di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Metode Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah asosiatif. Metode asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Sugiyono, hal. 11. Metode asosiatif ini digunakan untuk melihat pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono, hal. 72. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan dan tenaga kerja dengan jabatan karyawan yang mempunyai masa kerja minimal 4 tahun pada bagian Produksi PT. Ultra Sakti yang secara keseluruhan berjumlah 87 orang dan tidak termasuk supervisor dan pimpinan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono hal 73,. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *nonprobability sampling*, yaitu pengambilan sampel tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel menurut Sugiyono, hal 77,.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam Sugiyono, hal 78,. Sampel yang diambil adalah seluruh karyawan bagian Produksi PT. Ultra Sakti dengan pendidikan minimal SLTA yang mempunyai masa kerja minimal dari 4 tahun sejumlah 87 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Kuesioner

Seperti yang sudah dijelaskan pada teknik analisis data di BAB 3, uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika Bambang Wahyudi Wicaksono dan Casri: "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja..." 216

pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Imam Ghozali, hal. 52,. Adapun kriteria pengujian validitas adalah r hitung lebih besar dari pada r tabel *Product Moment*, Sugiyono, hal. 137. Maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, begitu juga sebaliknya. Pengujian validitas di lakukan dengan *software* SPSS versi 23. Berikut adalah hasil pengujiannya.

1. Kompensasi

Hasil uji validitas 8 butir pernyataan kuesioner kompensasi dapat di lihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Uji Validitas Pernyataan Kuesioner kompensasi

No.	R hitung	R tabel	Valid/Tidak Valid
1	0,661	0,210	Valid
2	0,639	0,210	Valid
3	0,608	0,210	Valid
4	0,350	0,210	Valid
5	0,475	0,210	Valid
6	0,577	0,210	Valid
7	0,597	0,210	Valid
8	0,691	0,210	Valid

Berdasarkan tabel uji validitas kompensasi. Dalam pengujian validitas ini, penulis menggunakan tingkat kesalahan 5%. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi Pearson Moment, di mana sebuah pernyataan dinyatakan valid jika hasil uji r hitung lebih besar dari r tabel. Taraf signifikan 0,05 dan ($df = N-2$) di mana n adalah 87, maka r tabel (5%, 87-2) 85 atau di dapat nilai r tabel = 0,2108. Seluruh item pernyataan mengenai kompensasi dalam instrumen penelitian dinyatakan valid, karena r hitung > r tabel 0,2108.

2. Motivasi

Hasil uji validitas 3 butir pernyataan kuesioner motivasi dapat di lihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Uji Validitas Pernyataan Kuesioner Motivasi

No	r hitung	R tabel	Keterangan
1	0,504	0,210	Valid
2	0,718	0,210	Valid
3	0,317	0,210	Valid

Berdasarkan tabel uji validitas motivasi. Dalam pengujian validitas ini, penulis menggunakan tingkat kesalahan 5%. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi Pearson Moment, di mana sebuah pernyataan dinyatakan valid jika hasil uji r hitung lebih besar dari r tabel. Taraf signifikan 0,05 dan ($df = N-2$) di mana n adalah 87, maka r tabel (5%, 87-2) 85 atau di dapat nilai r tabel = 0,2108. Lingkungan Kerja

3. Lingkungan Kerja

Hasil uji validitas 5 butir pernyataan kuesioner lingkungan kerja dapat di lihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Uji Validitas Pernyataan Kuesioner Lingkungan Kerja

No.	r hitung	R tabel	Valid/Tidak Valid
1	0,701	0,210	Valid
2	0,591	0,210	Valid
3	0,705	0,210	Valid
4	0,576	0,210	Valid

5	0,552	0,210	Valid
---	-------	-------	-------

4. Kinerja Karyawan

Hasil uji validitas 5 butir pernyataan kuesioner kinerja dapat di lihat pada tabel 5 berikut:

Tabel 5. Uji Validitas Pernyataan Kuesioner Kinerja Karyawan

No.	r hitung	R tabel	Valid/Tidak Valid
1	0,439	0,210	Valid
2	0,734	0,210	Valid
3	0,742	0,210	Valid
4	0,682	0,210	Valid
5	0,795	0,210	Valid

Uji Reliabilitas Kuesioner

Untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrumen menggunakan kriteria yang dikemukakan Nunnally bahwa "suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$ ". Imam Ghozali, hal. 48,. Program aplikasi yang digunakan dalam uji reliabilitas ini adalah SPSS 23.0

1. Kompensasi

Hasil pengolahan uji reliabilitas kompensasi karyawan PT. Ultra Sakti dijelaskan pada tabel 6 berikut:

Tabel 6. Hasil Pengolahan Uji Reliabilitas Kuesioner Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.829	8

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada tabel 5.5 menunjukkan bahwa butir pernyataan motivasi memberikan *Cronbach's Alpha* (r hitung) = 0,829 > 0,2108 (r tabel) yang menurut kriteria, nilai tersebut reliabel maka instrumen kuesioner kompensasi dapat digunakan untuk menganalisis elemen yang terkait dalam penelitian ini (kompensasi).

2. Motivasi

Hasil pengolahan uji reliabilitas motivasi karyawan PT. Ultra Sakti dijelaskan pada tabel 7 berikut:

Tabel 7. Hasil Pengolahan Uji Reliabilitas Kuesioner Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.669	3

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada tabel 7 menunjukkan bahwa butir pernyataan motivasi memberikan *Cronbach's Alpha* (r hitung) = 0,669 > 0,2108 (r tabel) yang menurut kriteria, nilai tersebut reliabel maka instrumen kuesioner motivasi dapat digunakan untuk menganalisis elemen yang terkait dalam penelitian ini (motivasi).

3. Lingkungan Kerja

Hasil pengolahan uji reliabilitas lingkungan kerja karyawan PT. Ultra Sakti dijelaskan pada tabel 8 berikut:

Tabel 8. Hasil Pengolahan Uji Reliabilitas Kuesioner Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.824	5

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada tabel 5.7 menunjukkan bahwa butir pernyataan lingkungan kerja memberikan *Cronbach's Alpha* (r hitung) = 0,824 > 0,2108 (r tabel) yang menurut kriteria, nilai tersebut reliabel maka instrumen kuesioner lingkungan kerja dapat digunakan untuk menganalisis elemen yang terkait dalam penelitian ini (lingkungan kerja).

4. Kinerja Karyawan

Hasil pengolahan uji reliabilitas kinerja karyawan PT. Ultra Sakti dijelaskan pada tabel 9 berikut:

Tabel 9. Hasil Pengolahan Uji Reliabilitas Kuesioner Kinerja Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.851	5

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada tabel 5.8 menunjukkan bahwa butir pernyataan kinerja kerja memberikan *Cronbach's Alpha* (r hitung) = 0,851 > 0,2108 (r tabel) yang menurut kriteria, nilai tersebut reliabel maka instrumen kuesioner lingkungan kerja dapat digunakan untuk menganalisis elemen yang terkait dalam penelitian ini (kinerja kerja).

Persamaan Regresi Linier Berganda

Model regresi berganda yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Tabel 10 berikut ini adalah skor total variabel X1, X2, dan X3, dan Y yang akan di olah menggunakan software SPSS versi 23: dapat dilihat pada tabel 5.9 yang berisi koefisien regresi berganda berikut:

Tabel 10. Hasil Output SPSS Koefisien Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.043	2.847		.015	.988
	kompensasi	.207	.095	.217	2.169	.033
	Motivasi	.351	.176	.179	1.997	.049
	lingkungan	.515	.106	.454	4.860	.000
a. Dependent Variable: kinerja						

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) dari hasil regresi linier berganda untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan *Adjusted R Square* (R²) sebagai koefisien determinasi yang dipakai yaitu *Adjusted R Square* Duwi Priyanto, hal. 79 [].

Berikut ini hasil uji koefisien determinasi (R²) yang dapat dilihat pada Model Summary tabel 11 di bawah ini:

Tabel 11. Hasil Output SPSS Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660a	.436	.415	2.42567
a. Predictors: (Constant), lingkungan, motivasi, kompensasi				

Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji Statistik F)

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh semua variabel (independen) Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja secara bersama-sama (*simultan*) terhadap variabel (dependen) kinerja karyawan.

Tabel 12. Hasil Output SPSS Anova

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	377.017	3	125.672	21.359	.000a
	Residual	488.362	83	5.884		
	Total	865.379	86			
a. Predictors: (Constant), lingkungan, motivasi, kompensasi						

Nilai F hitung (21,359) > F tabel (2,71) dan nilai koefisien signifikansi 0.000 < 0.05, maka Ho ditolak dan H1 diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Untuk memperjelas uraian di atas, maka hasil tes.

Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji Statistik T)

Uji t adalah tes pengujian hipotesis regresi untuk mengetahui apakah nilai koefisien b1, b2 dan b3 dari persamaan yang ada cukup signifikan atau apakah ada pengaruh yang signifikan kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Tabel 13. Uji Statistik t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.043	2.847		.015	.988
	Kompensasi	.207	.095	.217	2.169	.033
	Motivasi	.351	.176	.179	1.997	.049
	Lingkungan	.515	.106	.454	4.860	.000
a. Dependent Variable: kinerja						

Analisis hasil penerimaan atau penolakan

1. Untuk nilai t hitung dari kompensasi sebesar 2,169 > 1,989 dan nilai koefisien signifikansi 0.033 < 0.05 maka Ho ditolak dan H1 diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk nilai t hitung dari motivasi sebesar 1.997 < 1,989 dan nilai koefisien signifikansi 0,049 < 0,05 maka Ho diterima dan H1 ditolak, berarti ada pengaruh yang signifikan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk nilai t hitung dari lingkungan kerja sebesar 4,860 > 1,989 dan nilai koefisien signifikansi 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan H1 diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan dengan pembahasan di atas, maka penulis memberikan kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Nilai F hitung (21,359) > F tabel (2,71) dan nilai koefisien signifikansi $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Dari hasil uji t diketahui nilai t hitung dari kompensasi sebesar $2,169 > 1,989$ dan nilai koefisien signifikansi $0.033 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Untuk nilai t hitung dari motivasi sebesar $1.997 < 1,989$ dan nilai koefisien signifikansi $0,049 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Untuk nilai t hitung dari lingkungan kerja sebesar $4,860 > 1,989$ dan nilai koefisien signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, saran yang dapat diberikan kepada PT. Ultra Sakti adalah:

1. Pada hasil analisis kuesioner kompensasi PT. Ultra Sakti, pernyataan Saya mendapatkan bonus, komisi, pembagian laba, pembagian saham sesuai dengan kinerja yang saya berikan pada perusahaan, memiliki nilai rata-rata terendah dari pada nilai rata-rata pernyataan lainnya. Hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan perlu melakukan evaluasi pemberian bonus, komisi, pembagian laba dan saham dengan menyesuaikan bonus, komisi, pembagian laba dan saham yang diberikan terhadap pekerjaan yang dihasilkan karyawan, agar karyawan pun loyal terhadap perusahaan dalam menghasilkan pekerjaannya.
2. Pada hasil analisis kuesioner motivasi PT. Ultra Sakti, pernyataan Saya mampu membuat orang lain bekerja sesuai dengan yang saya inginkan memiliki nilai rata-rata terendah dari pada nilai rata-rata pernyataan lainnya. Hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan antara lain untuk itu pimpinan atau karyawan lain harus mencerminkan ketika bekerja itu harus baik supaya dapat memotivasi karyawan lain dan karyawan lain dapat bekerja sama dengan baik dapat percaya bila diperintahkan atau bekerja sesuai yang diinginkan pimpinan atau karyawan lainnya.
3. Pada hasil analisis kuesioner lingkungan kerja PT. Ultra Sakti, pernyataan Pencahayaan di tempat kerja saya tidak menyilaukan memiliki nilai rata-rata terendah dari pada nilai rata-rata pernyataan lainnya. Hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan antara lain menyesuaikan pencahayaan agar menjadi lebih baik.
4. Pada hasil analisis kuesioner kinerja kerja PT. Ultra Sakti, pernyataan Saya selalu berinisiatif dalam pekerjaan di luar tugas saya tanpa menunggu perintah dari atasan. Untuk itu perusahaan harus meningkatkan inisiatif agar dapat memotivasi karyawan menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmadi Duriano, Strategi Memimpin Pasar, PT. Gramedia Pustaka, Jakarta, 2004.
- Dessler, Gary. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 14. Jakarta selatan, Penerbit Salemba Empat, Jakarta, 2015.
- Gita Sugiyarti. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang) Serat Acitya – Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang.
- Hani Handoko, Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE
- Hasibuan, Melayu, S.P, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi cetakan ketujuh, Bumi Aksara, Jakarta, 2009.
- Imam Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Semarang, Universitas Diponegoro,
- Kusuma Dewi, Sari, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi, Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, 2013.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2009, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Refika Aditama, Bandung, 2009.

- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung, 2009.
- Mangkuprawira, TB.S dan A.V. Hubeis, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2007.
- Qonita, A, *Motivasi Kerja Utama Petani Dalam Kemitraan Dengan Pusat Pengolahan Kelapa Terpadu di Kabupaten Kulon Progo*. SEPA, vol. 9 (1): 90-99, 2012.
- Sedamaryanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung, 2011.
- Sonny Sumarno, *Metode Riset Sumber Daya*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2004.
- Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Penerbit Salemba Empat, Jakarta, 2008.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung, 2008.
- Widodo, Suparno, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Pustaka Pelajar, 2015.