



Dampak Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan Produksi

Zulfi Abdan H¹⁾, Hasan Ubaidillah ^{*,2)}

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Korespondensi: zulsnake@gmail.com¹⁾, ubaid@umsida.ac.id²⁾

Abstract. *At the PT. Kayu Tropical Lancar Jaya in Gresik, the purpose of the study is to ascertain how employee performance is affected by motivation, compensation, and the work environment. This kind of research is quantitative and use a questionnaire to collect data. Purposive sampling was used as the method of sampling, with 55 PT. Kayu Tropical Lancar Jaya Gresik production employees serving as the sample. Testing validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression, and hypotheses were the data analysis techniques used to process the data. Motivation, compensation, and work environment have a positive and significant impact on production employee performance. Employee performance at the PT. Kayu Tropical Lancar Jaya Gresik has been shown to be positively and significantly impacted by motivation, compensation, and work environment.*

Keyword - *Motivation; Compensation; Work Environment; Production Employee Performance*

Abstrak. Pada PT. Kayu Tropical Lancar Jaya Gresik, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan produksi dipengaruhi oleh motivasi, kompensasi, lingkungan kerja. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Purposive sampling digunakan sebagai metode pengambilan sampel, dengan 55 karyawan produksi PT. Kayu Tropical Lancar Jaya Gresik sebagai sampel. Pengujian Validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, dan hipotesis merupakan teknik analisis data yang digunakan untuk mengolah data. Secara parsial motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi. Kinerja karyawan pada PT. Kayu Tropical Lancar Jaya Gresik secara simultan terbukti positif dan signifikan dipengaruhi oleh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja.

Kata Kunci – Motivasi; Kompensasi; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan Produksi

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting pada kesuksesan suatu perusahaan dimana perubahan lingkungan yang saat ini terjadi sulit untuk diprediksi dan tidak lagi berada dalam lingkungan bisnis stabil. Sumber Daya Manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan diharapkan dapat meningkatkan kualitas proses kinerja. Manajemen sumber daya manusia menjadi bagian penting dalam perusahaan yang bertujuan untuk mengelola sumber daya manusia karena manusia salah satu unsur penting bagi perusahaan. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Peningkatan kinerja karyawan memerlukan adanya dorongan motivasi kerja, kompensasi, serta lingkungan kerja yang dapat mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan. [1]

Seperti yang dinyatakan dalam [2] kinerja merupakan gambaran mulai dari pelaksanaan program atau kebijakan operasional sampai dengan pencapaian tujuan, sasaran, visi dan misi perusahaan yang dicapai dengan perencanaan strategis organisasi. [3] menjelaskan Kinerja (*Performance*) adalah pencapaian yang dapat dilakukan oleh individu atau berkelompok dalam sebuah perusahaan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi merupakan bentuk perubahan energy yang terjadi pada diri Individu yang mencirikan dirinya dengan munculnya emosi dan respons untuk mencapai sasaran. Bahwa pemberian motivasi, Hubungan antara motivasi, semangat kerja dan hasil kerja yang optimal adalah linier, dengan motivasi kerja yang baik akan menghasilkan semangat kerja karyawan yang tinggi dan hasil kerja yang optimal berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Maka dari itu motivasi penting diberikan untuk mendongkrak semangat, sehingga dapat mencapai hasil kerja yang ditargetkan dari awal. [4]

kompensasi merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan sebuah perusahaan sebagai upaya mempertahankan dan menarik sumber daya manusia berkualitas. Kompensasi menjadi faktor untuk menunjang kualitas hidup karyawan. Pemberian kompensasi juga perlu didasari oleh beberapa faktor. Tingkat besar kecilnya kompensasi karyawan berkaitan dengan tingkat pendidikan, masa kerja, dan jabatan seorang karyawan. Kompensasi juga harus dinegosiasikan antara perusahaan dan karyawan agar dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan. [5]

Lingkungan kerja (*Work Environment*) adalah bahwa segala sesuatu yang berada disekitar pekerja dapat saling mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, seperti kebersihan, musik, pencahayaan dan lain-lain. Maka dari itu lingkungan kerja yang kondusif dapat menimbulkan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. [6]

II. METODE

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan eksplorasi kuantitatif, yang mengandung pengertian bahwa informasi yang akan diteliti adalah data numerik atau angka-angka kemudian ditangani dengan teknik yang terukur.

B. Definisi Operasional

1. Motivasi

Menurut [7] Motivasi adalah suatu tindakan atau motivasi yang menimbulkan semangat untuk bertindak dalam diri seseorang sehingga dapat bekerja sama untuk memunculkan suatu gagasan tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Teori yang dikemukakan [8], indikator motivasi yang meliputi perilaku karyawan, usaha karyawan, dan kegigihan karyawan.

2. Kompensasi

Menurut [7] Kompensasi merujuk pada segala bentuk pemasukan dalam bentuk uang atau benda yang diberikan secara langsung atau tidak langsung kepada seorang pekerja sebagai pengganti atas jasa yang telah diberikannya. di tempat kerja. Kompensasi meliputi pembayaran langsung berupa gaji dan pembayaran tidak langsung berupa insentif untuk memotivasi karyawan. agar meningkatkan produktivitas mereka.[9] indikator kompensasi meliputi gaji, insentif, dan tunjangan.

3. Lingkungan Kerja

Menurut [10] Lingkungan kerja merupakan wadah bagi banyak kelompok dengan struktur pendukung yang berbeda bertujuan untuk mencapai kesuksesan sesuai dengan visi dan misi. Oleh karena itu, *work environment* adalah lingkungan aktif bagi karyawan dalam menjalankan aktivitas mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan memberi suasana nyamanan dalam melakukan tugas-tugas mereka. [11] indikator lingkungan kerja meliputi penerangan, sirkulasi udara, suara bising, tata warna, hubungan karyawan.

4. Kinerja Karyawan

Menurut [12] Kinerja adalah pencapaian yang dilakukan dalam bentuk hasil dan perilaku pada saat kerja yang dilakukan dalam pelaksanaan kewajiban dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan pengertian tersebut, kinerja diartikan sebagai kemampuan dari seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. [13] indikator kinerja meliputi disiplin, pengetahuan kerja, hasil kerja, inisiatif, dan sikap.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi : populasi yang dimaksud yakni keseluruhan karyawan PT. Kayu Tropical Lancar Jaya yang berjumlah 120 orang
2. Sampel : purposive sampling adalah metode pilihan untuk pengambilan sampel penelitian ini. Oleh karena itu, berdasarkan jumlah karyawan yang dimiliki PT. Kayu Tropical Lancar Jaya yang dihitung dengan rumus slovin, peneliti menggunakan sebanyak 55 orang.

D. Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner dan wawancara digunakan sebagai metode pengumpulan data dalam penelitian ini

E. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini untuk melakukan analisis data peneliti menggunakan program SPSS. Pada penelitian ini dalam melakukan analisis data dengan melakukan pengujian validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan hipotesis.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

1. Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur sebuah keuisioner apakah valid. Pernyataan kuisioner dikatakan valid apabila pernyataan tersebut menyatakan sesuatu yang dinilai dari kuisioner [14] Oleh karena itu, perlu didukung dengan penggunaan sejumlah item pertanyaan yang tepat dapat menggunakan variabel pengukuran. Untuk mengukur level, kita dapat melakukannya dengan membandingkan skor pertanyaan dengan skor total struktur atau variabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Variabel (r hitung)	r kritis	Sig	Keterangan	
Motivasi	X1.1	0,753	0,30	0,000	Valid
	X1.2	0,852			
	X1.3	0,830			
Kompensai	X2.1	0,649	0,30	0,000	Valid
	X2.2	0,760			
	X2.3	0,783			
Lingkungan Kerja	X3.1	0,633	0,30	0,000	Valid
	X3.2	0,644			
	X3.3	0,607			
	X3.4	0,664			
	X3.5	0,510			
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,643	0,30	0,000	Valid
	Y1.2	0,787			
	Y1.3	0,735			
	Y1.4	0,636			
	Y1.5	0,670			

Berdasarkan uji diatas, menunjukkan pernyataan kuisioner variabel motivasi (X1), kompensasi (X2), lingkungan kerja (X3), dan kinerja karyawan produksi (Y) dikatakan valid karena memiliki nilai korelasi diatas r kritis yaitu 0,30 ($> 0,30$). sehingga, dikatakan valid atau memiliki validitas tinggi.

2. Uji Reliabilitas

Reabilitas merupakan instrumen yang digunakan untuk mengetahui kuisioner sebagai indikator suatu variabel atau struktur. Reliabel kuisioner dapat dipercaya apabila tanggapan responden dari waktu ke waktu konsisten atau stabil. [15]

Tabel 2. Uji Reliabilitas

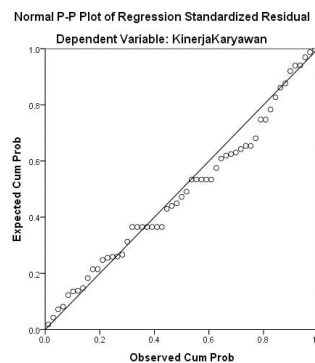
Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Hasil
(X1)	0,829	0,50	Reliabel
(X2)	0,792	0,50	Reliabel
(X3)	0,739	0,50	Reliabel
(Y)	0,773	0,50	Reliabel

Dianggap reliabel karena item pertanyaan dapat dipercaya dan memiliki nilai Cronbach alpa lebih dari 0,60. Tanggapan responden yang stabil dan konsisten dapat dipercaya dan digunakan setelah pengukuran berulang.

B. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Data digunakan mengetahui model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal. Apabila tersebar di sekitar garis diagonal dan searah, maka memenuhi asumsi normalitas. [15]

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Gambar tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa data tersebar pada garis diagonal dan ditarik kesimpulan data memiliki normal distribusi.

b. Uji Linearitas

Linier atau tidaknya hubungan variabel dependen dan independen dapat dilihat menggunakan uji linieritas. [15]

Tabel 3. Uji Linearitas

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.036 ^a	.001	-.057	1.22117617

Didapat bahwa nilai R2 sebesar 0,001 dengan n sebesar 55, sehingga diperoleh nilai c2 hitung sebesar 0,055 ($55 \times 0,001 = 0,055$). Kemudian nilai c2 tabel dengan df = 51 dengan tingkat kepentingan 0,05, sehingga nilai c2 tabel adalah 68,6699294. Dapat dikatakan bahwa nilai c2 yang dihitung adalah linier karena lebih kecil dari tabel c2 (0,055 68,669924) maka dapat dikatakan linier.

c. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). [15]

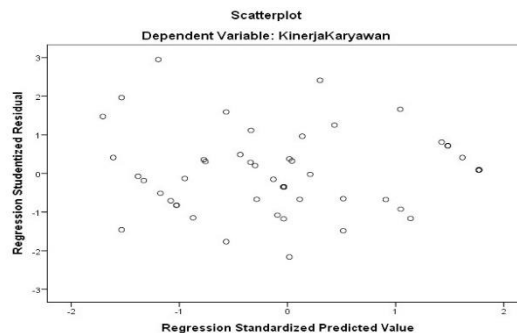
Tabel 4. Uji Multikolonieritas

Variabel	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
(X1)	0,502	1,992
(X2)	0,509	1,965
(X3)	0,643	1,555

Hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa pada masing-masing variabel memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 ($>0,10$) dan memiliki nilai VIF kurang dari 10. Jadi, terdapat multikolonieritas antara variabel independen dalam model regresi.

4. Uji Heteroskedastisitas

[15] Terlepas dari apakah model regresi memiliki residual atau ketidaksetaraan varian lainnya, heteroskedastisitas digunakan. Disebut homoskedastisitas jika variansi pengamatan residual satu ke yang lain, karena data mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar). Faktor-faktor berikut memandu pengambilan keputusan: jika itu terjadi ketika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu. Jika contohnya tidak jelas dan fokusnya membentang nol untuk hub Y, maka tidak ada heteroskedastisitas.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar diatas, menunjukkan titik didalam scatterplot merambat secara acak ke atas dan bawah angka nol pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat dikatakan tidak ada heterokedastisitas.

5. Uji Autokorelasi

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah error acak model regresi linier pada periode t dan periode t-1 (sebelumnya) saling berhubungan. Jika ada hubungan, itu disebut masalah autokorelasi. Model yang tidak memiliki autokorelasi adalah model regresi yang baik. [15]

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.896 ^a	.803	.792	1.21282	1.901

Dari hasil diatas, didapat Durbin Watson sebesar 1,901 serta didapat nilai DL 1,4523 DU sebesar 1,6815, jadi dapat dikatakan tidak ada autokorelasi.

C. Regresi Linier Berganda

Persamaan analisis regresi linier berganda adalah persamaan yang menunjukkan bagaimana satu variabel mempengaruhi dua variabel atau lebih. [15]

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.523	1.352		1.866	.068
	Motivasi	.938	.123	.651	7.624	.000
	Kompensasi	.237	.110	.183	2.153	.036
	LingkunganKerja	.190	.080	.180	2.382	.021

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad Y = 2,523 + 0,938X_1 + 0,237 X_2 + 0,190X_3$$

Berikut penjelasan model persamaan regresi tersebut :

a. Konstanta (a)

Nilai konstanta 2,523. Terdapat pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja, maka variabel dependen Kinerja Karyawan konstan sebesar 2,523.

b. Koefisien regresi (b1)

Nilai koefisien yaitu 0,938 antara motivasi (X1) dan kinerja karyawan (Y) yang dapat diartikan bahwa memiliki hubungan yang positif. Dengan demikian, jika variabel motivasi meningkat sebesar satu satuan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,938.

c. Koefisien regresi (b2)

Nilai koefisien yaitu 0,237 antara kompensasi (X2) dan kinerja karyawan (Y) yang dapat diartikan bahwa hubungan yang positif. Dengan demikian, jika variabel kompensasi meningkat sebesar satu satuan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,237.

d. Koefisien regresi (b3)

Koefisien bernilai positif yaitu 0,190 antara variabel lingkungan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) yang disimpulkan terdapat hubungan yang baik. Sehingga dinyatakan apabila variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkatkan sebesar 0,190.

D. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji signifikan t pada dasarnya digunakan untuk mengetahui signifikansi atau pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t pada dasarnya memperlihatkan seberapa besar pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Dengan memakai tingkat signifikansi α 0,05 ($\alpha = 5\%$), untuk menguji kebenaran hipotesis digunakan kriteria dimana bila t hitung > t tabel maka H_0 ditolak sementara H_0 diterima berarti adanya pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Bila t hitung lebih besar daripada t tabel, berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dan variabel terikat.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2.523	1.352		1.866	.068
	Motivasi	.938	.123	.651	7.624	.000
	Kompensasi	.237	.110	.183	2.153	.036
	Lingkungan Kerja	.190	.080	.180	2.382	.021

t_{hitung} sebesar 7,624 sedangkan t_{tabel} 1,67528. Signifikan nilai ($0,000 < 0,05$), sehingga artinya variabel motivasi (X1) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

t_{hitung} sebesar 2,153 sedangkan t_{tabel} 1,67528. Signifikan nilai ($0,036 < 0,05$), sehingga artinya variabel kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

t_{hitung} sebesar 2,382 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,67528. Dan nilai signifikan ($0,021 < 0,05$), sehingga artinya variabel lingkungan kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi (X1), kompensasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.

2. Uji Simultan (F)

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk menguji bagaimana kinerja karyawan (Y) yang dipengaruhi variabel motivasi (X1), kompensasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan. Jika nilai F hitung < F tabel, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Ini berarti bahwa motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel dependen secara signifikan.

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	331.590	3	110.530	74.020	.000 ^b
	Residual	76.155	51	1.493		
	Total	407.745	54			

pada tabel diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 74,020 dan nilai signifikansi lebih besar. Sehingga dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa variabel bebas, yaitu Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan.

3. Uji R²

Koefisien determinasi berganda (R^2) dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh atau kontribusi dari seluruh variabel.

Tabel 9. Hasil Uji R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 ^a	.813	.802	1.222

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinan (R^2) sebesar 0,813 atau 81,3%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Motivasi (X1), Kompensasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) sebesar 81,3% dan sisanya 18,7% variabel lain.

4. Uji R

Keeratan hubungan variabel independen dan dependen dilihat dari uji r.

Tabel 10. Hasil Uji R

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 ^a	.813	.802	1.222

Apabila R mendekati angka 1, maka semakin kuat hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen. Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa hasil uji R sebesar 0,902 yang berarti hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) kurang kuat.

E. Pembahasan:

1. Hipotesis 1 : Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan secara parsial kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi. Hal ini dapat dibuktikan dengan Uji T telah digunakan dalam pengujian hipotesis dan menghasilkan hasil. $T_{hitung} > T_{tabel}$ berdasarkan hasil tersebut maka keputusannya H_0 ditolak dan hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Variabel motivasi dibangun oleh indikator perilaku karyawan ketika bekerja. Artinya karyawan pada PT. Kayu Tropical Lancar Jaya memiliki perilaku yang baik ketika bekerja. Karena perilakunya yang baik dengan karyawan yang lain ataupun saat bekerja membuat lingkungan kerjanya baik. Dengan memiliki suasana kerja yang baik membuat karyawan termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan lebih baik lagi. Hal tersebut menunjukkan karyawan PT. Kayu Tropical Lancar Jaya memiliki motivasi yang baik dalam melakukan pekerjaan, sehingga akan memberikan dampak pada kinerjanya. Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian yang dilakukan [16] hasil pengujian mengatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan [17] dimana motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis 2 : Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara parsial oleh variabel kompensasi. Hal ini dibuktikan dengan Uji T telah digunakan dalam pengujian hipotesis dan menghasilkan hasil. $T_{hitung} > T_{tabel}$ berdasarkan hasil tersebut maka keputusannya H_0 ditolak dan hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Variabel kompensasi dibangun oleh indikator yang berkaitan dengan pemberian gaji. Artinya karyawan PT. Tropical Lancar Jaya menerima gaji yang sesuai dengan kerja yang telah dilakukan. Bagi karyawan gaji merupakan hal yang penting untuk memenuhi kebutuhan. Apabila kebutuhannya terpenuhi karyawan tidak memiliki beban saat bekerja. Dengan demikian perusahaan dapat memperoleh kualitas kerja yang produktif dari karyawan. Artinya jika pemberian gaji semakin baik atau sesuai dengan pekerjaannya maka gaji yang diberikan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan itu sendiri. Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian yang dilakukan [18] hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian tidak didukung hasil [19] menunjukkan apabila kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Hipotesis 3 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara parsial oleh variabel lingkungan kerja. Hal ini dibuktikan dengan Uji T telah digunakan dalam pengujian hipotesis dan menghasilkan hasil. $T_{hitung} > T_{tabel}$ berdasarkan hasil tersebut maka keputusannya H_0 ditolak dan hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Keselamatan, kenyamanan, dan kelancaran bekerja. Dengan penerangan/pencahayaan yang baik, maka karyawan akan dapat terbantu dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa penerangan/pencahayaan pada PT. Kayu Tropical Lancar Jaya memberikan dampak yang positif yang mendukung karyawan bekerja. Lingkungan yang sangat nyaman menunjang pelaksanaan pekerjaan sehingga karyawan bersemangat dalam bekerja dan meningkatkan efisiensi kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan [20] hasil pengujian membuktikan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya penelitian yang dilakukan [21] hasil pengujian mengatakan kinerja karyawan tidak dipengaruhi lingkungan kerja.

4. Hipotesis 4 : Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis keempat menunjukkan Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja positif dan mempengaruhi kinerja secara signifikan. Hal ini membuktikan kinerja karyawan berpengaruh secara simultan oleh variabel motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan menggunakan uji F dengan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ berdasarkan hasil tersebut maka keputusannya H_0 ditolak dan hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena motivasi yang baik dapat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan. Motivasi karyawan pada PT. Kayu Tropical Lancar Jaya cukup baik. Karyawan termotivasi dalam melakukan pekerjaan karena perilaku yang ditunjukkan karyawan membuat suasana nyaman saat bekerja. Dengan motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tingkat pemberian kompensasi yang diberikan PT. Kayu Tropical Lancar Jaya sudah cukup baik, sehingga karyawan merasa senang dan akan mempengaruhi kinerjanya. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena dengan memiliki lingkungan kerja yang baik dan nyaman baik fisik maupun non fisik, maka dapat membuat karyawan menjadi lebih baik dalam bekerja. Lingkungan kerja pada PT. Kayu Tropical Lancar Jaya sudah cukup baik, sehingga membantu karyawan dapat melakukan pekerjaan. Yang akhirnya kinerja karyawan dapat meningkat. Penelitian ini mendukung penelitian [22] [23] bahwa motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian disimpulkan secara parsial dan signifikan kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi. Secara parsial dan signifikan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi. Secara parsial dan signifikan kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih banyak sebesar-besarnya kepada Allah SWT. Karena berkat rahmat dan hidayahnya saya bisa menyelesaikan hingga saat ini. Terimakasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo dan PT. Kayu Tropical Lancar Jaya Gresik. Dan terima kasih kepada semua pihak yang membantu dan mendukung hingga bisa menyelesaikan semua dengan baik.

REFERENSI

- [1] F. B. Solihatun, Akhmad Darmawan, "PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING," *J. Manaj.*, vol. 15, no. 1, pp. 1–13, 2021, doi: 10.1201/9781003228196-2.
- [2] I. N. Maringka, "Hubungan Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Utama Manado," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 5, no. 2, pp. 2251–2259, 2017.
- [3] M. Guruh, "Pengaruh Motivasi Kerja ,Kompetensi,Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Finansia Multi Finance Cabang Kedoya," *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, vol. 2, no. 3, p. 343, 2019, doi: 10.32493/jjsdm.v2i3.3014.
- [4] R. N. Adha, N. Qomariah, and A. H. Hafidzi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember," *J. Penelit. IPTEKS*, vol. 4, no. 1, p. 47, 2019, doi: 10.32528/ipteks.v4i1.2109.
- [5] M. S. Bangun, Prof. Dr. Wilson, S.E., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- [6] V. N. Sari, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kota Padang," *J. Ekobistek*, vol. 7, no. 1, pp. 51–58, 2018, doi: 10.35134/ekobistek.v7i1.12.
- [7] D. H. M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 18th ed. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- [8] M. S. Tjong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner," *Agora*, vol. 6, no. 1, 2018.
- [9] F. Nawa, P. Studi, M. Bisnis, F. Ekonomi, U. K. Petra, and J. Siwalankerto, "PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . PLN (PERSERO) WILAYAH NUSA TENGGARA TIMUR," vol. 5, 2017.
- [10] Burhannudin, M. Zainul, and M. Harlie, "Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan," *J. Maksipreneur*, vol. 8, no. 2, pp. 191–206, 2019, [Online]. Available: <https://ejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneur/article/view/425>
- [11] F. Firdaus, R. Widyanti, and K. Khuzaini, "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Al-KALAM J. KOMUNIKASI, BISNIS DAN Manaj.*, vol. 4, no. 1, p. 86, 2017, doi: 10.31602/al-kalam.v4i1.830.
- [12] J. Jufrizen and T. S. Sitorus, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Pros. Semin. Nas. Teknol. Edukasi Sos. dan Hum.*, vol. 1, no. 1, pp. 841–856, 2021.
- [13] Sandhi Fialy dan satria Tirtayasa, "Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu Sandhi Fialy Harahap Satria Tirtayasa PENDAHULUAN Kinerja karyawan sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkat," vol. 3, no. 1, pp. 120–135, 2020.
- [14] Prof. Dr. Sugiyono, "Metpen Sugiyono.Pdf." p. 107, 2020.
- [15] Ak. Prof. H Imam Ghozali, M.Com, Ph.D, CA, "Buku AM.pdf." p. 91, 2018.
- [16] H. Murtiyoko, "PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di PT. Lautan Otsuka Chemical)," *JIMF (Jurnal Ilm. Manaj. Forkamma)*, vol. 2, no. 1, pp. 105–116, 2019, doi: 10.32493/frkm.v2i1.3417.
- [17] D. Daspar, "Pengaruh Lingkungan , Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (The Influence of Work Environment , Motivation and Work Discipline Toward Employee Performance) Pendahuluan," *EKOMABIS J. Ekon. Manaj. Bisnis*, vol. 01, no. 02, pp. 159–166, 2020.
- [18] R. H. Trifena Setiawaty Sinaga, "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Takeda Indonesia," *Aliansi J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 13, no. 2, pp. 65–74, 2020, doi: 10.46975/aliansi.v13i2.24.
- [19] M. Y. Bustomi, L. R. Waluyati, and S. Hardyastuti, "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kompensasi Terhadap

- Kinerja Karyawan Pengolahan Teh Unit Produksi Pagilaran PT Pagilaran,” *J. Pertan. Terpadu*, vol. 8, no. 1, pp. 119–129, 2020, doi: 10.36084/jpt.v8i1.225.
- [20] N. L. Suryani, “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnoplus,” vol. 2, no. 2, pp. 260–277, 2019.
- [21] C. W. Wulan, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Manaj. Terap. dan Keuang.*, vol. 11, no. 04, pp. 883–889, 2022, doi: 10.22437/jmk.v11i04.21143.
- [22] H. Sembiring, “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan,” *J. Akunt. dan Manaj.*, vol. 13, no. 1, pp. 10–23, 2020, [Online]. Available: <http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/37>
- [23] G. A. P. Kresmawan, I. G. P. Kawiana, and I. G. A. Mahayasa, “Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan,” *Warmadewa Manag. Bus. J.*, vol. 3, no. 2, pp. 75–84, 2021, doi: 10.22225/wmbj.3.2.2021.75-84.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.