
PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DIKA JAKARTA

Ardyanto Agung

ardyrdee@gmail.com

Marsudi Lestariningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

The employee's performance is a work result achieved by an employee in accordance with predetermined standards and criteria within a certain period of time. This research aimed to examine the effect of compensation, motivation, and work environment on employee performance. Furthermore, the research population was the employees who had worked at PT. Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA) Jakarta. The research was quantitative with a causal-comparative as approach. Moreover, the data collection technique used survey. The data were primary, with a questionnaire as the instrument. The questionnaire was distributed to the respondents. Additionally, the sampling technique used non-probability sampling with a saturated sampling technique (census). In line with that, there were 50 respondents as the sample. In addition, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Services Solutions) 26. The research result showed that compensation, motivation, and work environment had a positive and significant effect on the employees' performance. In conclusion, the research result already supported the research hypothesis formulated in this research.

Keywords: compensation, motivation, work environment, employees performance

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA) Jakarta. Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei. Data yang digunakan adalah data primer melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Metode pengambilan sampel menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus). Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 50 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu aplikasi SPSS (*Statistical Product and Services Solutions*) versi 26.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini telah mendukung semua hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini.

Kata kunci: kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Tujuan perusahaan akan tercapai dengan kinerja karyawan yang maksimal sehingga dibutuhkan dorongan dari berbagai pihak untuk mewujudkannya tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu motor penggerak perusahaan yang paling penting, sehingga pengelolaan dan pengembangan SDM adalah kunci untuk

menghadapi persaingan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan dalam meningkatkan afektivitas dan efisiensi secara maksimal. Fenomena yang terjadi saat ini yaitu menurunnya tingkat kinerja karyawan yang terlihat pada meningkatnya angka absensi dan keterlambatan yang terjadi pada suatu

perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi tidak akan terjadi apabila fungsi organisasi tidak berjalan dengan lancar. Hal ini tidak terkecuali pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA) Jakarta yang mengalami penurunan kinerja karyawan sehingga fungsi organisasi tidak berjalan dengan baik. Data absensi PT. DIKA Jakarta dapat dilihat pada tabel dan juga telah penulis sajikan dalam tabel 1.

Tabel 1 menunjukkan bahwa tingkat absensi yang dikarenakan ijin dan sakit di PT. Dika Jakarta tergolong tinggi, hal tersebut diperparah dengan cukup banyaknya keterlambatan yang dilakukan karyawan di setiap bulannya baik di tahun 2020 dan tahun 2021. Dari kondisi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab yang dimiliki

karyawan terhadap perusahaan dirasa masih kurang. Hal ini menyebabkan penurunan penggunaan jasa yang terjadi pada tahun yang sama. Berdasarkan observasi yang dilakukan diketahui bahwa jumlah pengguna jasa selama dua tahun terakhir mengalami penurunan seperti tampak pada Tabel 2.

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa target perusahaan tidak pernah tercapai dan terdapat penurunan realisasi dari tahun 2020 ke tahun 2021. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat permasalahan di dalam PT. DIKA Jakarta sehingga menurunkan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Penurunan kinerja karyawan di PT. Dika Jakarta ini banyak dipengaruhi dari berbagai faktor, sehingga peneliti ingin meneliti permasalahan tersebut

Tabel 1
Absensi dan Keterlambatan Karyawan

Bulan	Ijin		Ijin Sakit		Terlambat	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Januari	8	5	15	12	21	26
Februari	5	5	9	11	20	23
Maret	4	7	4	3	11	11
April	3	2	3	4	11	9
Mei	3	5	1	1	7	10
Juni	1	4	0	1	8	12
Juli	4	9	2	0	11	13
Agustus	5	3	11	9	15	21
September	12	8	9	9	9	12
Oktober	8	6	4	11	12	16
November	5	5	19	14	21	19
Desember	17	13	16	19	14	20

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel 2
Volume Penggunaan Jasa

Jenis Jasa	Tahun			
	2020		2021	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Pemasaran Kartu Kredit	12.000	7.215	15.000	6.485
Rekruting dan penyaluran tenaga kerja	1.000	385	1.200	306
Jasa pelatihan tenaga kerja <i>outsourcing</i>	750	315	1000	247

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2019:198). Apabila sistem gaji diberlakukan secara adil yang didasarkan tuntutan pekerjaannya, tingkat keterampilan individu dan standar penggajian, maka kemungkinan besar akan membantu meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2017) dan Nelwan *et al.*, (2019) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mundakir dan Zainuri (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2019:143). Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Tanpa adanya motivasi kerja pada seorang karyawan akan mengakibatkan tidak optimalnya kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Motivasi mampu menunjukkan dan membangkitkan intensitas usaha dan kerja keras seorang karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marpaung (2014) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mustopa (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di industri batik kecil.

Lingkungan kerja adalah interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang

memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah (Effendy dan Fitria, 2019:50). Pada umumnya lingkungan kerja secara langsung berada dalam ruang lingkup suatu perusahaan. Sehingga, sangat mempengaruhi kinerja atas perkembangan maupun pertumbuhan suatu perusahaan. Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kondisi lingkungan kerja agar para karyawan nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja pada dasarnya tidak bisa dipisahkan dalam individu karyawan dan sangat penting untuk diperhatikan, karena lingkungan kerja menjadi rumah kedua bagi karyawan setelah tempat tinggal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sihaloho dan Siregar (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Suparman (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi serta terdapat perbedaan hasil penelitian pada setiap variabel yang ada, maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. DIKA Jakarta”. Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut: (1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?. (2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?. (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?. Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. (2) Untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. (3) Untuk menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORITIS Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Basri (2016) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok

orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Hasibuan (2019:105) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat di simpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam penelitian ini merupakan indikator menurut Setiawan dan Kartika (2014:147), sebagai berikut: (1) Ketepatan penyelesaian tugas: ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. (2) Kesesuaian jam kerja: kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran. (3) Tingkat kehadiran: tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. (4) Kerjasama antar karyawan: kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019:198), bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi juga dapat mencerminkan status, jabatan atau posisi, dan juga masa pengabdian dari seorang pegawai perusahaan tersebut. Kompensasi juga bisa dikatakan sebagai penghargaan (*reward*) yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Setiap

organisasi bisa saja merespon faktor-faktor ini dengan formulasi manajemen kompensasi yang berbeda-beda. Manajemen dan sistem imbalan harus ditinjau ulang secara berkala dan bila perlu diubah atau disesuaikan dengan dinamika lingkungan untuk mengupayakan agar imbalan yang adil dan layak tetap bias terwujud. Menurut Hasibuan (2019:86) mengungkapkan secara umum terdapat berbagai indikator kompensasi sebagai berikut: (1) Gaji merupakan kompensasi yang dibayarkan secara teratur kepada pegawai serta memiliki jaminan yang pasti. (2) Tugangan adalah kompensasi yang diberikan instansi kepada para pegawai, sebab pegawai tersebut dianggap telah ikut serta dengan sangat baik untuk mencapai tujuan instansi. (3) Insentif ialah kompenasi yang telah diberikan hanya kepada pegawai tertentu saja, sebab bisa menunjukkan keberhasilan prestasinya di atas standar. (4) Asuransi kesehatan adalah jaminan kesehatan yang diberikan kepada pegawai untuk menjamin kesehatan pegawai dalam bekerja. (5) Fasilitas kantor adalah fasilitas yang yang diberikan instansi kepada pegawai seperti rumah pegawai dan transportasi.

Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere*, yang berarti menggerakkan (*to move*). Menurut Mathis dan Jackson (2016:114) motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Sedangkan menurut Hasibuan (2019:92) motivasi adalah suatu cara mendorong gairah kerja pegawai, agar mereka mau bekerja keras dengan mengerahkan seluruh kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Dalam kaitannya dengan perusahaan, motivasi merupakan salah satu hal yang sangat penting diperhatikan dalam organisasi perusahaan karena hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di lingkungan perusahaan tersebut. Motivasi merupakan cara mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua

kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena karyawan akan melaksanakan tugas atas dasar kesadaran. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja dalam penelitian ini merupakan indikator menurut Hasibuan (2019:94) sebagai berikut: (1) *Existence needs* (Kebutuhan keberadaan) adalah kebutuhan dasar karyawan untuk tetap bisa melangsungkan hidupnya. (2) *Relatedness needs* (Kebutuhan berhubungan) adalah kebutuhan karyawan untuk berhubungan baik dengan orang lain dalam lingkungan kerja. (3) *Growth needs* (Kebutuhan pertumbuhan) adalah kebutuhan karyawan untuk memiliki pengaruh yang kreatif dan produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan kerja.

Lingkungan Kerja

Menurut Effendy dan Fitria (2019:50) lingkungan kerja adalah interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Sedangkan menurut Afandi (2018:65), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), Penerangan yang memadai dan sebagainya. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidasaamanan lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Menurut Septianto (2010:17) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut: (1) Suasana kerja, yaitu setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang

nyaman itu meliputi cahaya/ penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja. (2) Hubungan dengan rekan kerja yaitu dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. (3) Tersedianya fasilitas kerja yaitu hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/ mutahir.

Pengembangan Hipotesis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2019:198) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik, bahkan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi menjadi salah satu alasan dan motif kuat bagi karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan karena menyangkut hal yang penting yaitu pemenuhan kebutuhan hidup. Melalui kompensasi finansial langsung karyawan mampu memenuhi kebutuhan fisik yang merupakan kebutuhan dasarnya. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lestari (2017) dan Nelwan *et al.*, (2019) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:
H₁: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2019:92) motivasi adalah suatu cara mendorong gairah kerja pegawai, agar mereka mau bekerja keras dengan

mengerahkan seluruh kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Motivasi merupakan cara mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena karyawan akan melaksanakan tugas atas dasar kesadaran. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marpaung (2014) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut: H₂: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

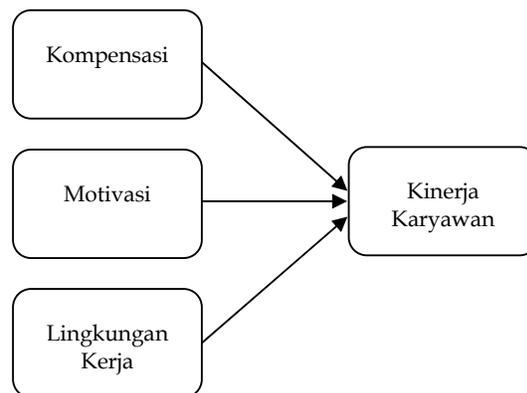
Menurut Effendy dan Fitria (2019:50) lingkungan kerja adalah interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Karyawan berada dalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut termasuk dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan karyawan semakin termotivasi dalam bekerja. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, dan keduanya memiliki dampak positif terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa nyaman bekerja menyebabkan karyawan merasa nyaman pula

di tempat kerja. Selain itu dapat juga meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan yang tentunya menjadikan kinerja karyawan akan menjadi maksimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sihalo dan Siregar (2019) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Model Penelitian

Model Penelitian dalam penelitian ini adalah:



Gambar 1
Model Penelitian

Sumber: Data sekunder diolah, 2022

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Obyek) Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif (*causal-comparative research*), yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat serta pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini berusaha menjelaskan pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena menitikberatkan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Anshori dan Iswati, 2009:92). Populasi dari penelitian ini adalah PT. Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA) Jakarta yang berjumlah 50 orang pegawai.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA) Jakarta. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability* sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh. *Nonprobability* sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2017:120). Menurut Sugiyono (2017:118) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Peneliti akan mengambil sampel dari divisi *Business Development* (BD) sebanyak 50 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara metode survei yang dimana metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Metode survei merupakan cara pengumpulan data dimana peneliti atau pengumpul data mengajukan pertanyaan kepada responden baik dalam bentuk lisan maupun secara tertulis (Sanusi, 2016:105). Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2017:199).

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel Independen dalam penelitian ini adalah kompensasi, motivasi dan

lingkungan kerja. Sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh seorang pekerja atau karyawan di PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Jakarta sebagai imbalan atau balas jasa dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Untuk mengukur variabel ini menggunakan skala likert. Terdapat 5 indikator yang dapat memengaruhi kompensasi menurut Hasibuan (2019:86), yaitu: (1) Gaji, (2) Tunjangan, (3) Insentif, (4) Asuransi kesehatan, (5) Fasilitas kantor.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul baik dari dalam maupun luar diri seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan di PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Jakarta atau kegiatan tertentu. Untuk mengukur variabel ini menggunakan skala likert. Terdapat 3 indikator yang dapat memengaruhi motivasi menurut Hasibuan (2019:94), yaitu: (1) *Existence needs* (kebutuhan keberadaan), (2) *Relatedness needs* (kebutuhan berhubungan), (3) *Growth needs* (kebutuhan pertumbuhan).

Lingkungan kerja merupakan semua keadaan disekitar tempat kerja yang berhubungan atau ada dalam lingkungan pekerjaannya di PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Jakarta dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjelaskan tugas yang diberikan. Untuk mengukur variabel ini menggunakan skala likert. Terdapat 3 indikator yang dapat memengaruhi lingkungan kerja menurut Septianto (2010:17), yaitu: (1) Suasana kerja, (2) Hubungan dengan rekan kerja, (3) Tersedianya fasilitas kerja.

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai di PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Jakarta sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.. Untuk mengukur variabel ini menggunakan skala likert. Terdapat 5 indikator yang dapat memengaruhi kinerja karyawan Setiawan dan Kartika (2014:147), yaitu: (1) Ketepatan penyelesaian tugas, (2) Kesesuaian jam kerja, (3)

Tingkat kehadiran, (4) Kerjasama antar karyawan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan metode yang digunakan untuk mengolah suatu data menjadi sebuah informasi sehingga data tersebut mudah dipahami serta bermanfaat guna untuk menemukan solusi dalam suatu permasalahan terutama masalah mengenai sebuah penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif dengan program SPSS sebagai alat uji data yang digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Tahap-tahap dalam mengelola data setelah data terkumpul adalah sebagai berikut:

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik statistik deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji gambaran umum terhadap objek yang diteliti, statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan suatu data yang menunjukkan hasil pengukuran rata-rata (*mean*), standar deviasi (*standard deviation*), dan maksimum-minimum (Ghozali, 2016). Pengujian ini dilakukan untuk melihat gambaran keseluruhan dari sampel dan untuk mempermudah memahami variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

Uji Kualitas Data

Uji kualitas data adalah uji yang disyaratkan dalam penelitian dengan instrument kuesioner. Uji kualitas data dilakukan bertujuan untuk mengetahui kualitas dari instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data pada responden. Uji ini terdiri atas uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen atau pernyataan yang ada di kuesioner. Dasar analisis yang digunakan untuk pengujian validitas menurut Ghozali (2016:53) adalah jika r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui dan mengukur sejauh mana jawaban dari kuesioner tersebut

memiliki kesamaan atau konsistensi yang digunakan pada waktu yang berbeda. Pengukuran reliabilitas penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien *cronbach's alpha*.

Analisis Regresi Linier Berganda,

Analisis linear berganda merupakan model regresi linear dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas. Analisis linear berganda digunakan untuk mendapat koefisien regresi yang akan menentukan apakah hipotesis yang dibuat akan diterima atau ditolak. Persamaan linear berganda untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini :

$$KK = \alpha + \beta_1 KS + \beta_2 MT + \beta_3 LK + e$$

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat. Untuk menguji apakah distribusi normal atau tidak dapat dilihat melalui normal probability plot dengan membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Data normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016).

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinietitas adalah dengan melihat *tolerance value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi yang bebas multikolinieritas mempunyai nilai tolerance di atas 0,1 atau nilai VIF di bawah 10. Apabila antar variabel independen terdapat korelasi yang cukup tinggi, maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas (Ghozali, 2016).

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang berjenis homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas menurut (Ghozali,

2016) yaitu: Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$) (Ghozali, 2016). Ketentuan penerimaan dan penolakan hipotesis adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikansi $F \geq 0,05$ menunjukkan bahwa model tidak *fit*. (2) Jika nilai signifikansi $F < 0,05$ menunjukkan bahwa model *fit*.

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mencari seberapa besar variasi variabel independen dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variabel dependen. Nilai koefisien determinasi R^2 menunjukkan besarnya variabel-variabel independent dalam mempengaruhi variabel dependent. Nilai R^2 berkisar antara 0 dan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar nilai R^2 , maka semakin besar variasi variabel dependent yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel-variabel independent. Sebaliknya, makin kecil nilai R^2 ,

maka semakin kecil variasi variabel dependent yang dapat di jelaskan oleh variasi variabel independent.

Uji t dilakukan untuk menguji apakah masing-masing variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Cara melakukan uji t adalah dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$) (Ghozali, 2016). Ketentuan penerimaan dan penolakan hipotesis adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikansi $t \geq 0,05$ menunjukkan bahwa hipotesis ditolak. (2) Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ menunjukkan bahwa hipotesis diterima.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Pengujian validitas instrumen dengan bantuan perangkat lunak SPSS, nilai validitas dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Pengujian kualitas data dilakukan dengan sampel uji coba sebanyak 50 orang. Angka kritik pada penelitian ini adalah $N-2= 50-2 = 48$ dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$, maka r tabel untuk angka kritik dalam penelitian ini adalah 0,2787. Berikut ini adalah uji validitas dengan program SPSS versi 26 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel ($\alpha=5\%$)	Keterangan
Kinerja Karyawan	KK1	0,564	0.2787	Valid
	KK2	0,636	0.2787	Valid
	KK3	0,486	0.2787	Valid
	KK4	0,561	0.2787	Valid
	KK5	0,783	0.2787	Valid
	KK6	0,432	0.2787	Valid
	KK7	0,486	0.2787	Valid
	KK8	0,503	0.2787	Valid
	KK9	0,608	0.2787	Valid
Kompensasi	KS1	0,459	0.2787	Valid
	KS2	0,820	0.2787	Valid
	KS3	0,874	0.2787	Valid
	KS4	0,832	0.2787	Valid
	KS5	0,743	0.2787	Valid

	KS6	0,788	0.2787	Valid
	KS7	0,748	0.2787	Valid
	KS8	0,866	0.2787	Valid
Motivasi	MT1	0,564	0.2787	Valid
	MT2	0,853	0.2787	Valid
	MT3	0,884	0.2787	Valid
	MT4	0,836	0.2787	Valid
	MT5	0,762	0.2787	Valid
	MT6	0,823	0.2787	Valid
Lingkungan Kerja	LK1	0,571	0.2787	Valid
	LK2	0,504	0.2787	Valid
	LK3	0,459	0.2787	Valid
	LK4	0,605	0.2787	Valid
	LK5	0,578	0.2787	Valid
	LK6	0,631	0.2787	Valid
	LK7	0,696	0.2787	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha (a)	Koefisien alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,720	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,902	0,60	Reliabel
Motivasi	0,879	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,635	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan item pernyataan dari masing-masing variabel dapat dikatakan valid, karena mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > 0.2787$).

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji dan mengukur sejauh mana jawaban dari kuesioner tersebut memiliki kesamaan atau konsistensi yang digunakan pada waktu yang berbeda. Berdasarkan hasil uji reliabilitas nilai *cronbach's alpha* dapat dilihat pada Tabel 4. Berdasarkan Tabel 4 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* yang terdapat pada tabel diatas yaitu kinerja karyawan 0,720, kompensasi sebesar 0,902, motivasi sebesar 0,879 dan lingkungan kerja sebesar 0,635. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini pengukuran data sudah dapat dipercaya (*reliable*).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji seberapa besar perubahan faktor yang digunakan dalam model penelitian yaitu mengenai kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan tersaji pada Tabel 5.

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a	
	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	-2,935	4,880
KS	,456	,115
MT	,601	,094
LK	,405	,127

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 5 maka penjelasan kinerja karyawan dapat dimasukkan ke dalam persamaan regresi berganda sebagai berikut:

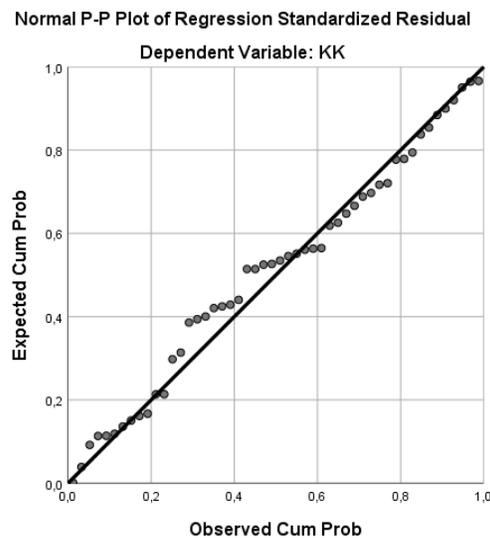
$$KP = -2,935 + 0,456KS + 0,601MT + 0,405LK + e$$

Persamaan regresi yang didapat menunjukkan variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja memiliki koefisien yang bertanda positif. Penjelasan untuk persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut: (1) Nilai koefisien kompensasi sebesar 0,456, karena koefisien bertanda positif menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat di interpretasikan bahwa jika kompensasi semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya jika kompensasi semakin buruk, maka akan menurunkan kinerja karyawan. (2) Nilai koefisien motivasi sebesar 0,601, karena koefisien bertanda positif menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara variabel motivasi dengan variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat di interpretasikan bahwa jika motivasi semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya jika motivasi semakin buruk, maka akan menurunkan kinerja karyawan. (3) Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,405, karena koefisien bertanda positif menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat di interpretasikan bahwa jika lingkungan kerja semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya jika lingkungan kerja semakin buruk, maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas data bertujuan untuk menguji apakah model regresi antara variable *dependen* (terikat) dan variable *independen* (bebas) keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas

data dapat dilihat dari penyebaran data yang mengikuti garis diagonal seperti yang dapat dilihat pada gambar 3.



Gambar 2
Uji Normalitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan pada Gambar 2 *Normal P- P Plot Regression Standardized* di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Berikut ini merupakan hasil pengujian multikolinieritas:

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KS	,750	1,334
MT	,892	1,121
LK	,806	1,241

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui nilai *tolerance* (TOL) menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai TOL > 0,10 dan hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai VIF < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa model dapat dikatakan terbebas dari gejala multikolinieritas antar variabel.

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi perbedaan varian residual dari suatu periode pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk melihat ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat gambar 3.

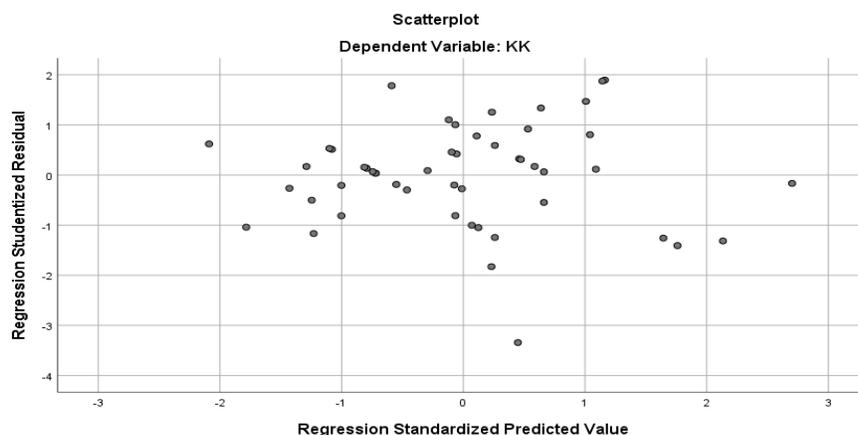
Berdasarkan Gambar 3 diatas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji F (Goodness of Fit)

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan α sebesar 5%. Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai F yang terlihat pada ANOVA tersaji pada Tabel 7. Berdasarkan pada Tabel 7 maka dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung sebesar 26,242 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 ($\alpha=5\%$), maka hasil dari model regresi menunjukkan bahwa model *fit*. Hal ini menunjukkan bahwa model yang dihasilkan baik dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi menunjukkan proporsi dari varian yang diterangkan oleh persamaan regresi terhadap varian total. Dari uji determinasi dihasilkan nilai R² sebagaimana dapat dilihat dalam Tabel 8 .



Gambar 3
Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel 7
Hasil Uji F (goodness of fit)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	223,745	3	74,582	26,242	,000 ^b
	Residual	130,735	46	2,842		
	Total	354,480	49			

a. Dependent Variable: KKK

b. Predictors: (Constant), LK, MT, KS

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel 8
Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,794 ^a	,631	,607	1,686

a. Predictors: (Constant), LK, MT, KS

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan pada Tabel 8 dapat dilihat bahwa besarnya koefisien determinasi yang menunjukkan nilai *R Square* pada penelitian ini sebesar 0,631 atau 63,10%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja menjelaskan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 63,10% sedangkan sisanya 36,90% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di ikut sertakan dalam model.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah masing-masing variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan SPSS 26 didapat hasil uji t seperti yang tersaji pada Tabel 9.

Tabel 9
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Std. Error		
	B	Std.			
1 (Constant)	-2,935	4,880	-,601	,550	
KS	,456	,115	3,978	,000	
MT	,601	,094	6,379	,000	
LK	,405	,127	3,183	,003	

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan pada Tabel 9 menunjukkan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut: (1) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini

dibuktikan dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan hipotesis pertama (H_1) diterima. (2) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan hipotesis kedua (H_2) diterima. (3) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan sebesar $0,003 < 0,05$ dan hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Pembahasan

Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada Tabel 9 hasil penelitian menemukan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lestari (2017) dan Nelwan *et al.*, (2019) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Begitu pula sebaliknya semakin rendah kompensasi yang diterima karyawan maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan di perusahaan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2019:198). Bagi karyawan, kompensasi menjadi salah satu alasan dan

motif kuat bagi karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan karena menyangkut hal yang penting yaitu pemenuhan kebutuhan hidup.

Pemberian kompensasi yang efektif mempengaruhi karyawannya agar berkomitmen kepada tujuan dan misi perusahaan sehingga kinerja karyawan lebih meningkat dan mencapai tujuan perusahaan yang maksimal. Nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh aspek kompensasi tersebut sebesar 4,47 yang menunjukkan bahwa responden memberi nilai sangat setuju atas pernyataan tentang semua aspek kompensasi. Dapat dikatakan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada seluruh karyawan yang bekerja di PT. Danamas Insan Kreasi Andalan dapat diterima sehingga mendorong kinerja karyawan semakin baik. Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan instansi kepada pegawai untuk memenuhi kebutuhan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, sebagai balas jasa sehingga perusahaan dapat beroperasi dan mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi menjadi salah satu alasan dan motif kuat bagi karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan karena menyangkut hal yang penting yaitu pemenuhan kebutuhan hidup. Melalui kompensasi finansial langsung karyawan mampu memenuhi kebutuhan fisik yang merupakan kebutuhan dasarnya.

Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada Tabel 9 hasil penelitian menemukan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arsyenda (2013) dan Marpaung (2014) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa

semakin tingginya motivasi kerja maka akan meningkatkan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya demi tercapainya tujuan organisasi. Motivasi adalah suatu cara mendorong gairah kerja pegawai, agar mereka mau bekerja keras dengan mengerahkan seluruh kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk mewujudkan tujuan organisasi (Hasibuan, 2019:92).

Motivasi merupakan salah satu hal yang sangat penting diperhatikan dalam organisasi perusahaan karena hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di lingkungan perusahaan tersebut. Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Dengan berjalannya dimensi motivasi yang dinilai baik ini menunjukan perusahaan telah memberikan motivasi sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh aspek motivasi tersebut sebesar 4,45 yang menunjukkan bahwa responden memberi nilai sangat setuju atas pernyataan tentang semua aspek motivasi. Dapat dikatakan bahwa karyawan di PT. Danamas Insan Kreasi Andalan mendapat dorongan yang timbul baik dari dalam maupun luar diri seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu dengan baik sehingga meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Dari hasil penelitian yang diperoleh perusahaan telah berhasil dalam memberikan motivasi kepada karyawannya sehingga karyawan merasa terdorong untuk bekerja dengan baik. Motivasi yang ada dalam diri karyawan sangatlah penting, sehingga karyawan akan senantiasa melakukan suatu pekerjaan dengan penuh semangat dan rasa senang. Dengan motivasi tinggi pula dapat menciptakan kompetisi antar karyawan secara sehat agar menjadi karyawan yang berprestasi.

Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada Tabel 9 hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sihalohe dan Siregar (2019) serta Lestary dan Harmon (2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja diperusahaan akan meningkatkan kinerja karyawannya. Begitu pula sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja di dalam perusahaan maka akan semakin rendah pula kinerja karyawannya. Lingkungan kerja adalah interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah (Effendy dan Fitria, 2019:50).

Lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa nyaman bekerja menyebabkan karyawan merasa nyaman pula di tempat kerja. Selain itu dapat juga meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan yang tentunya menjadikan kinerja karyawan akan menjadi maksimal. Nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh aspek lingkungan kerja tersebut sebesar 4,36 yang menunjukkan bahwa responden memberi nilai sangat setuju atas pernyataan tentang semua aspek lingkungan kerja. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang dimiliki PT. Danamas Insan Kreasi Andalan sudah sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang dimilikinya sehingga dapat bekerja dengan baik sehingga meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan karyawan semakin termotivasi dalam bekerja sehingga mendorong kinerja karyawan semakin baik.

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktifitas bekerja. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri, sebab keadaan lingkungan kerja yang baik dan mendukung maka akan menghasilkan suatu hasil yang baik pula. Dalam hal pekerjaan, lingkungan kerja sangatlah berpengaruh pada kinerja karyawan terutama berpengaruh pada hasil kerja yang dilakukan karyawan

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan melalui beberapa uji yang telah dijelaskan sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan bahwa: (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dengan diberikannya kompensasi yang baik oleh PT. Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA) Jakarta sehingga kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika perusahaan telah memberikan berbagai motivasi kepada setiap karyawannya sehingga mendorong peningkatan kinerja karyawan di perusahaan. (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kondisi lingkungan kerja yang baik pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA) Jakarta sehingga kinerja karyawan akan ikut meningkat.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka ada beberapa keterbatasan yang bisa disampaikan peneliti antara lain: (1) Waktu yang terbatas untuk responden mengisi kuesioner. Semakin lama waktu yang diberikan maka hasil yang didapat lebih valid. (2) Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga sangat mungkin datanya bersifat subyektif, akan lebih baik bila ditambahkan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap. (3) Penelitian ini hanya meneliti pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA) Jakarta. Masih ada faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka ada beberapa saran yang bisa disampaikan peneliti antara lain: (1) Pihak Manajemen PT. Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA) Jakarta dihimbau lebih meningkatkan kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi. (2) Pihak Manajemen PT. Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA) Jakarta dihimbau memberikan motivasi kepada setiap karyawan untuk mendorong semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga meningkatkan kinerja karyawan. (3) Pihak Manajemen PT. Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA) Jakarta dihimbau memberikan lingkungan kerja yang nyaman untuk karyawan sehingga dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik lagi di masa depan. (4) Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan faktor lain dalam menguji pengaruh kinerja karyawan seperti kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anshori, M., dan S. Iswati. (2009). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press (AUP).
- Effendy, A. A., dan J. R. Fitria. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *Jurnal Ilmiah* 3(3): 264-276
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lestari, N. E. P. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Infimedia Solusi Pratama). *Cakrawala* 18(1): 88-94
- Mathis, R. L dan J. H. Jackson. (2016). *Humaan Resource Management*. Terjemahan Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Marpaung, I. M. (2014). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto). *Jurnal Ilmiah*. Fakultas Administrasi Universitas Brawijaya. Malang.
- Mundakir., dan Zainuri. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal*, 1(1): 37-49
- Mustopa, E. (2018). Analisis Pengaruh Kualitas Sumberdaya Manusia, Disiplin Kerja Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengrajin Batik. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah. Surakarta.
- Nelwan, J., R. J. Pio., dan W. Rumawas. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(3): 44-55
- Rivai, V., dan M. Basri. (2016). *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk menilai Kinerja Karyawan dan meningkatkan Daya saing Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sanusi, A. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Septianto, D. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap. Kinerja Karyawan PT. Pataya Raya Semarang. *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Setiawan, F. dan D. A. Kartika. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5):1-14.
- Sihaloho, R. D., dan H. Siregar. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Segitiga Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2): 273-282.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suparman, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Pengetahuan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di CV. Perdana

Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 9(2): 21-37.