

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INTEK LAMPUNG

Miswan Gumanti¹, Yoeyong Rahsel²

¹Program Studi Sistem Informasi, STMIK Pringsewu Lampung, Lampung, Indonesia

²Program Studi Sistem Informasi, STMIK Pringsewu Lampung, Lampung, Indonesia
yrahshel@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study was to determine whether there is a significant effect of compensation, motivation, and work environment simultaneously and partially on employee performance at PT. Intek Lampung. The research method used is associative research, while the sampling uses Nonprobability Sampling with saturated sampling method involving 87 respondents in the production department. The data analysis method uses the average method, scale range, multiple linear regression, F and T statistical tests. The results of the study show that: Compensation, motivation, and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance and partially compensation, motivation, and work environment. work environment has a significant effect on employee performance*

Keywords : *Compensation, Motivation, Work Environment and Performance*

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. Intek Lampung. 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, 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 nonfisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyediaan fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman dan sebagainya.

Kompensasi Menurut Yani dalam Widodo, 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, 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, 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, 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. Intek Lampung".

Metode

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. Metode asosiatif ini digunakan untuk melihat pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan dan tenaga kerja dengan jabatan karyawan yang mempunyai masa kerja minimal 4 tahun pada bagian Produksi PT. Intek Lampung yang secara keseluruhan berjumlah 87 orang dan tidak termasuk supervisor dan pimpinan.

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

Hasil dan Pembahasan

Pengolahan data penelitian telah memberikan hasil seperti yang telah disajikan pada bagian sebelumnya. Dari hasil tersebut dapat ditarik interpretasi sebagai berikut:

Berdasarkan analisis pengaruh kompensasi dan motivasi lingkungan kerja PT Indeks Lampung dapat diketahui dari hasil penerimaan atau penolakan penjabaran metode penelitian diatas yaitu:

1. Untuk 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.
2. Untuk nilai t hitung dari motivasi sebesar $1,997 < 1,989$ dan nilai koefisien signifikansi $0,049 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 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 H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Dari 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). Selanjutnya, hasil dari analisis tabel uji validitas kompensasi. Dalam pengujian validitas ini, terlihat tingkat kesalahan 5%. Hasil ini didapatkan 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.

Sedangkan, hasil analisis Uji F yang terakhir untuk melihat adakah pengaruh semua variabel (independen) Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja secara bersama-sama (*simultan*) terhadap variabel (dependen) kinerja karyawan. Hasilnya 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 PT Indek Lampung.

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.

Referensi

- Mangkuprawira, TB.S dan A.V. Hubeis, Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia, Bogor, 2007.
- Widodo, Suparno, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pustaka Pelajar, 2015.
- 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 Negri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung, 2011.
- Kusuma Dewi, Sari, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi, Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, 2013.
- Dessler, Gary. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 14. Jakarta selatan, Penerbit Salemba Empat, Jakarta, 2015.
- Hasibuan, Melayu, S.P, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi cetakan ketujuh, Bumi Aksara, Jakarta, 2009.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2009, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Refika Aditama, Bandung, 2009.
- Stephen P. Robbins, Perilaku Organisasi, Edisi 12, Penerbit Salemba Empat, Jakarta, 2008.
- Hani Handoko, Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE
- 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.
Mangkunegara, Anwar Prabu, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Refika Aditama, Bandung, 2009.
Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung, 2008.
Sonny Sumarno, Metode Riset Sumber Daya, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2004.
Imam Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Semarang, Universitas Diponegoro,
Darmadi Duriano, Strategi Memimpin Pasar, PT. Gramedia Pustaka, Jakarta, 2004