

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA USAHA PRIBADI JAYA KELAPA

lim Roatul Hamidah¹, Rony Kurniawan²

^{1,2}) Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
user.hamidah@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 30/06/2024

Tanggal Revisi : 04/07/2024

Tanggal Diterima : 10/07/2024

Abstract

This study aims to investigate how the work environment, compensation, and work motivation individually or collectively influence the performance of employees at Jaya Kelapa Private Enterprise in Mojokerto City. The study employs a quantitative causal approach. The sample consisted of 44 respondents. Data analysis utilized various statistical methods using IBM SPSS version 29, including validity and reliability tests, descriptive analysis, tests of classical assumptions, linearity tests, multiple linear regression, determination of coefficient r^2 , t-tests, and F-tests. Notably, when considering all variables—work environment, compensation, and work motivation—simultaneously, significant relationships were observed.

Keywords: Employee Performance, Work Environment, Compensation, Work Motivation

Abstrak

Penelitian ini bertujuan utama untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja, terhadap kinerja karyawan Usaha Pribadi Jaya Kelapa, Kota Mojokerto, secara individu ataupun bersama-sama. Pendekatan yang digunakan yakni kuantitatif kausalitas untuk studi ini. Sampel yang dianalisis terdiri dari 44 responden. Analisis data mencakup berbagai metode statistik mengaplikasikan perangkat IMB SPSS versi 29 melingkupi validitas serta reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji linearitas, regresi linear berganda, koefisien determinasi r^2 , uji t serta uji F. Menurut temuan studi ini bahwa ketika dianalisis secara parsial, lingkungan kerja, kompensasi serta motivasi masing-masing terdapat hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, saat seluruh variabel yakni lingkungan kerja, kompensasi juga motivasi kerja diperhitungkan dengan cara simultan (bersama-sama), yakni berpengaruh dengan signifikan pada kinerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

SDM memiliki peran utama dalam organisasi lebih daripada aspek lainnya sama halnya modal dan teknologi, dikarenakan manusia sebagai pengendali faktor-faktor tersebut. Mengelola SDM dengan baik menjadi kunci memajukan efisiensi serta efektivitas perusahaan ataupun organisasi. SDM dalam organisasi sangat krusial, hal ini mengindikasikan bahwa untuk mencapai kinerja sesuai harapan, diperlukan orang dengan kapasitas serta kemampuan yang cocok dengan aktivitas organisasi tersebut [1]. Dengan demikian, MSDM berarti bahwa serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk merekrut, mengembangkan, mempertahankan, dan memanfaatkan SDM guna mendukung pencapaian tujuan organisasi [2].

Kinerja didefinisikan sebagai prestasi yang dicapai oleh seseorang (*actual performance / job performance*) [3]. Pada akhirnya kinerja karyawan diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan tugas dalam pekerjaannya menggunakan sumber daya yang ada [4]. Peneliti menyimpulkan bahwa kinerja karyawan mencakup semua pencapaian yang mereka raih dalam menjalankan tugas mereka dengan memanfaatkan semua keterampilan yang dimiliki untuk mencapai hasil terbaik, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas. Agar dapat meningkatkan kinerja karyawan, organisasi perlu memberikan perhatian lingkungan kerja yang ada di perusahaan [5].

Lingkungan kerja diartikan sebagai semua hal yang terdapat disekitar pekerja yang bisa memengaruhi diri pekerja saat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan perusahaan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal [6]. Ini mencakup lingkungan kerja fisik serta sosial yang tidak bisa dipisah juga mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya [7]. Lingkungan fisik di tempat kerja merupakan seluruh kondisi yang ada di sekitar lokasi tempat kerja, serta akan mempengaruhi para pekerja secara langsung ataupun tidak langsung [8] serta lingkungan non fisik di tempat kerja seperti suasana kerja pada karyawan yang kondusif [9]. Faktor lingkungan kerja memiliki peran besar dalam mempengaruhi hasil yang akan dicapai oleh perusahaan [10].

Kompensasi merupakan ganjaran yang dibagikan suatu organisasi ataupun perusahaan pada pegawai sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi yang telah diberikan pada perusahaan, baik itu dalam bentuk imbalan langsung atau tidak langsung [11]. Memberikan kompensasi kepada karyawan yang berprestasi akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya, serta pemberian kompensasi pada pegawai yang berprestasi akan dapat memotivasi karyawan untuk berlomba-lomba menjalankan tugasnya yang diberikan dapat memberikan kepuasan terhadap kebutuhan yang ingin dipenuhi oleh para karyawan, pemberian kompensasi ini juga bisa dapat merangsang kinerja para karyawan agar dapat bekerja lebih maksimal. Pentingnya memberikan kompensasi yang memikat perhatian saat di perusahaan tidak bisa diabaikan. Imbalan seharusnya disesuaikan keandalan, efisiensi, dan kesetaraan. Ketidakadilan dalam kompensasi dapat menyebabkan frustrasi di antara karyawan, dan dapat menyebabkan karyawan yang berkinerja baik meninggalkan perusahaan [12].

Motivasi kerja dianggap sebagai kunci keberhasilan organisasi dalam memastikan berlanjutnya pekerjaan (eksistensinya) dalam konteks organisasi dengan cara serta berbagai sokongan yang penting untuk kelangsungan hidup [13]. Ketika seseorang telah termotivasi maka orang tersebut akan mendapatkan dorongan untuk melaksanakan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan [14]. Motivasi yaitu faktor pendorong timbulnya semangat dalam melakukan aktivitas agar dapat bekerja secara kolaboratif, efisien, dan terkait dengan setiap usaha yang dilakukan untuk mencapai kepuasan [11]. Tanpa tingkat motivasi yang tinggi untuk tiap pekerja, suatu organisasi sulit dapat berkembang dan meningkat. Ketika setiap karyawan merasa antusias, tingkat motivasi mereka dalam menjalankan tugas meningkat, yang pada gilirannya memberikan dampak positif bagi perusahaan [15]. Karenanya, sangat dibutuhkan untuk seluruh pekerja agar berkomitmen dalam melakukan tugas mereka untuk memastikan bahwa motivasi kerja tetap terjaga dan pelaksanaan tugas berjalan lancar.

Studi terdahulu oleh Trisna & Guridno pada PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan dan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja secara parsial pada kinerja pegawai. Kompensasi memiliki pengaruh positif serta signifikan dengan kinerja karyawan secara parsial. Motivasi kerja berdampak signifikan serta positif secara parsial dengan kinerja karyawan. Serta secara simultan lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan [16].

Usaha pribadi Jaya Kelapa merupakan terkait dengan perusahaan yang bergerak di bidang supplier kelapa dengan tujuan *supply* perusahaan induk. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2016 yang berlokasi di Ds. Wonorejo, Kec. Trowulan, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur. Dengan memahami kebutuhan pasar yang berkembang pesat, usaha pribadi Jaya Kelapa berkomitmen untuk menjadi mitra yang handal dan berkualitas tinggi bagi perusahaan-perusahaan induk tersebut. Usaha ini menekankan pentingnya kualitas, ketersediaan pasokan yang stabil, serta layanan yang responsif terhadap permintaan khusus dari para klien korporatnya. Usaha ini telah memiliki lebih dari 40 karyawan serta memiliki sistem kerja satu shift saja. Adapun masalah yang sedang dihadapi saat ini adalah adanya penurunan kualitas kinerja karyawan saat melakukan pekerjaan. Ini dikarenakan ada beberapa faktor yakni lingkungan kerja, kompensasi juga motivasi kerja. Karena kekurangan dalam hal tersebut, pekerja kesulitan mencapai target secara maksimal. Untuk meningkatkan kinerja karyawan Usaha Pribadi Jaya Kelapa agar dapat bersaing dengan perusahaan di bidang yang sama, diperlukan lingkungan ditempat kerja yang kondusif dan baik, memberi kompensasi sesuai dengan pekerjaan mereka laksanakan, dan motivasi kerja dari pimpinan agar pegawai bisa bekerja secara maksimal serta memajukan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas saya tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Usaha Pribadi Jaya Kelapa" yang bertujuan untuk memahami pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi pada kinerja karyawan, serta secara bersama-sama (simultan) variabel lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja pada kinerja karyawan.

METODE

Pada studi ini variabel bebas yakni (X1) lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja sedangkan variabel terikat yaitu (Y) kinerja karyawan. Studi kali ini menerapkan metode kuantitatif kausalitas berfokus pada hubungan sebab-akibat dijelaskan dengan data primer yang dikumpulkan melalui angket atau kuesioner yang dibagikan peneliti pada responden pekerja. Variabel yang diselidiki mencakup lingkungan kerja, kompensasi, motivasi kerja serta kinerja karyawan. Analisis dilakukan dengan menggunakan metode uji validitas serta reliabilitas, juga analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji linearitas, regresi linear berganda, perhitungan koefisien determinasi r^2 , serta uji t juga uji F.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tabel 1. Deskriptive Statistic

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Suhu di lingkungan kerja tidak memiliki dampak terhadap suhu tubuh saya	44	1	5	3.02	1.171
Sirkulasi di lingkungan kerja membuat saya bernafas dengan pasokan oksigen yang cukup	44	1	5	3.20	1.025
Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena terhindar dari gangguan suara bising	44	2	5	3.20	.930
Rekan kerja tidak berbincang dengan keras yang membuat tidak nyaman dalam bekerja	44	1	5	3.11	1.205
Kebersihan ruang kerja sudah baik yang mendukung terciptanya kenyamanan saat bekerja	44	1	5	3.59	1.106
Saya merasa senang dan nyaman dengan suasana lingkungan kerja yang ada di perusahaan	44	2	5	3.73	.845
Terdapat jaminan keselamatan bagi karyawan ketika berada di tempat kerja	44	2	5	3.57	.998
Keamanan di lingkungan kerja sudah mampu membuat saya bekerja secara aman dan nyaman	44	2	5	3.95	.939
Saya senang membantu teman kerja yang kesulitan pada saat bekerja	44	3	5	4.07	.759
Telah terjalin komunikasi yang baik antar rekan kerja untuk meningkatkan kekompakan dalam menjalankan aktivitas kerja	44	3	5	4.39	.618
Valid N (listwise)	44				

Dengan nilai rata-rata (mean) yang tinggi diatas 3.0, dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini umumnya setuju dan sangat setuju oleh pernyataan-pernyataan diatas. Hal ini ditunjukkan dengan responden memiliki pandangan positif terhadap aspek-aspek yang ditekankan dalam pernyataan lingkungan kerja. Standar deviasi yang relatif tinggi menunjukkan bahwa jawaban responden cukup konsisten, menandakan adanya konsensus atau pemahaman bersama mengenai isu-isu yang diajukan.

Tabel 2. Deskriptive Statistic

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban pekerjaan saya	44	2	5	3.86	.878
Gaji yang saya terima sesuai dengan standar yang berlaku	44	2	5	3.61	.920
Saya menerima kompensasi tambahan diluar gaji pokok	44	1	5	3.34	1.098
Perusahaan memberikan bonus sesuai dengan harapan saya	44	2	5	3.48	.792
Tunjangan yang disediakan sesuai dengan kebutuhan yang saya miliki	44	2	5	3.57	.974
Besar insentif yang saya terima sesuai dengan waktu kerja lembur yang saya lakukan	44	2	5	3.73	.949
Valid N (listwise)	44				

Hasil analisis menunjukkan dengan nilai rata-rata (mean) yang tinggi diatas 3.0, dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini umumnya setuju dan sangat setuju oleh pernyataan-pernyataan diatas. Hal ini ditunjukkan dengan responden memiliki pandangan positif terhadap aspek-aspek yang ditekankan dalam

pernyataan kompensasi. Standar deviasi yang relatif tinggi menunjukkan bahwa jawaban responden cukup konsisten, menandakan adanya konsensus atau pemahaman bersama mengenai isu-isu yang diajukan.

Tabel 3. Deskriptive Statistic

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Saya selalu ingin belajar dengan rekan kerja agar kemampuan diri saya bisa setara dengan karyawan lain	44	3	5	4.30	.632
Atasan memberikan bimbingan dengan tepat agar dapat mencapai target dalam pekerjaan.	44	2	5	4.25	.866
Saya dengan antusias dan dedikasi penuh akan menyelesaikan setiap tugas yang diberikan kepada saya dengan kualitas terbaik	44	2	5	4.00	.835
Saya memberikan semangat kerja positif sesama rekan kerja demi mencapai tujuan bersama	44	3	5	4.18	.582
Saya bertanggung jawab dengan standar kualitas produksi yang telah ditetapkan perusahaan	44	3	5	4.36	.574
Saya merasa bertanggung jawab mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan	44	4	5	4.61	.493
Valid N (listwise)	44				

Hasil analisis menunjukkan dengan nilai rata-rata (mean) yang tinggi diatas 4.0, dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini umumnya setuju dan sangat setuju dengan pernyataan-pernyataan diatas. Hal ini ditunjukkan dengan responden memiliki pandangan positif terhadap aspek-aspek yang ditekankan dalam pernyataan motivasi kerja. Standar deviasi yang relatif tinggi menunjukkan bahwa jawaban responden cukup konsisten, menandakan adanya konsensus atau pemahaman bersama mengenai isu-isu yang diajukan.

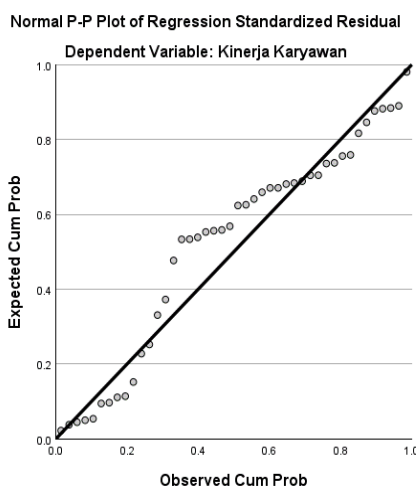
Tabel 4. Deskriptive Statistic

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Saya selalu berupaya menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan	44	2	5	4.05	.806
Saya yakin, bahwa saya mampu melaksanakan tiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	44	2	5	3.77	.711
Saya selalu berupaya menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	44	3	5	3.95	.714
Saya melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan benar hingga selesai	44	2	5	4.09	.960
Saya melaksanakan tanggung jawab yang saya miliki dalam bekerja dengan tepat waktu	44	2	5	3.89	.813
Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan	44	2	5	4.20	.701
Saya selalu datang tepat waktu pada jam kerja	44	2	5	4.23	.743
Saya selalu mengikuti jadwal dan agenda kerja pada perusahaan	44	2	5	3.59	.923
Tidak ada batasan yang menghalangi komunikasi antara karyawan dengan atasan	44	2	5	3.80	.904
Saya mampu bekerjasama dengan setiap rekan kerja	44	3	5	3.91	.676
Valid N (listwise)	44				

Hasil analisis menunjukkan dengan nilai rata-rata (mean) yang tinggi diatas 3.0, dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini umumnya setuju dan sangat setuju dengan pernyataan-pernyataan diatas. Hal ini ditunjukkan dengan responden memiliki pandangan positif terhadap aspek-aspek yang ditekankan dalam

pernyataan kinerja karyawan. Standar deviasi yang relatif tinggi menunjukkan bahwa jawaban responden cukup konsisten, menandakan adanya konsensus atau pemahaman bersama mengenai isu-isu yang diajukan.

Uji Asumsi Klasik
Pengujian Normalitas



Sumber: Output SPSS29

Gambar 1. Hasil Pengujian Normalitas

Berdasarkan grafik diatas terlihat bahwa data tersebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arahnya. Sebab karena itu bisa disimpulkan bahwa variabel *independent* terdapat distribusi yang normal.

Selain analisis grafik pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk menguji normalitas. Dalam penelitian ini, kriteria yang ditetapkan adalah jika nilai probabilitas > 0,05, maka data dianggap terdistribusi normal, sebaliknya jika nilai probabilitas < 0,05 data dianggap tidak ada atau tidak memiliki distribusi normal.

Tabel 5. Pengujian Normalitas

One Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.09864286
Most Extreme Differences	Absolute	.193
	Positive	.099
	Negative	-.193
Kolmogorov-Smirnov Z		1.282
Asymp. Sig. (2-tailed)		.075

Berdasarkan uji diatas dengan N = 44 ditemukan nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 1.282. Selain itu, nilai signifikansi menunjukkan angka 0,075, yang mengindikasi bahwa data tersebut memiliki distribusi normal, karena signifikansinya > 0,05.

Uji Multikolinearitas

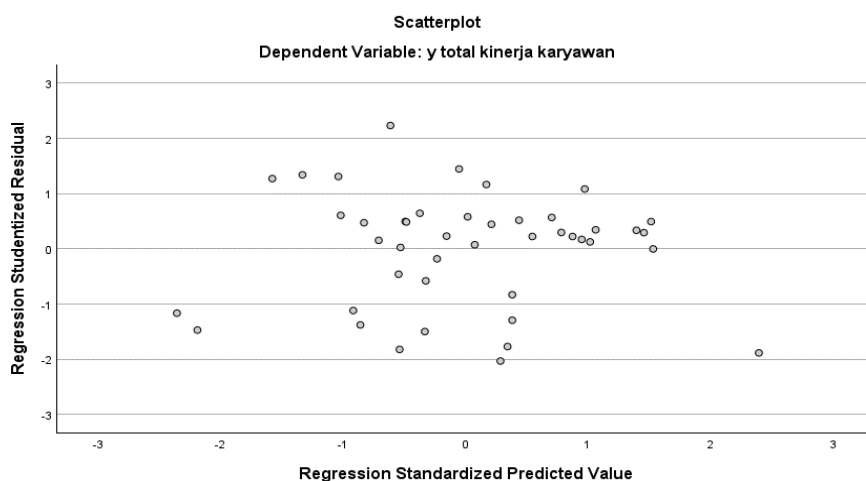
Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		iTolerance	iVIF
1	Lingkungan Kerjai	.884	1.131
	Kompensasi	.960	1.041
	Motivasi Kerjai	.917	1.090

a. Dependent Variable: iKinerja Karyawan
 Sumberi: Output SPSS29

Simpulan tabel diatas bahwa seluruh variabel independent yakni (X1) lingkungan kerja, (X2) kompensasi, (X3) motivasi kerja memiliki nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lingkungan kerja senilai 1.131, kompensasi sebesar 1.041, motivasi kerja sebesar 1.090, oleh karenanya tidak ada masalah multikolinearitas pada model saat ini.

Uji Heterokedastisitas



Sumber:

SPSS29

Output

Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Dapat diamati bahwa titik-titik tersebar dengan acak dan merata diatas ataupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karenanya, diindikasikan model regresi ini tidak mengalami heterokedastisitas.

Uji Linearitas

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas

ANNOVA Table		
Variabel	Signifikan	Ket
Lingkungan Kerja (X1)	0.300	Linier dari Deviation from Linearity
Kompensasi (X2)	0.549	Linier dari Deviation from Linearity
Motivasi Kerja (X3)	0.754	Linier dari Deviation from Linearity

Sumber : Output SPSS29

Dari hasil analisa menunjukkan nilai *Deviation from Linearity* variasi lingkungan kerja yakni $0,300 > 0,05$ yang berarti model regresi memiliki hubungan linier. Kemudian variabel kompensasi nilai *Deviation from Linearity* yakni $0,549 > 0,05$ yang berarti variasi kompensasi memiliki hubungan linier dengan variasi kinerja karyawan. Nilai *Deviation from Linearity* variabel motivasi kerja yakni $0,754 > 0,05$ yang memiliki arti model regresi memiliki hubungan linier.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized iCoefficients Beta	t	Sig.
	B	.Std. Error			
1 (Constant)	8.327	3.671		2.268	.029
Lingkungan Kerja	.263	.058	.433	4.523	<,001
Kompensasi	.371	.084	.405	4.399	<,001
Motivasi Kerja	.534	.125	.401	4.262	<,001

a. iDependent Variable: KinerjaKaryawan
 Sumber: Output SPSS29

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 8,327 + 0,263X_1 + 0,371X_2 + 0,534X_3 + e$$

Jika variabel lingkungan kerja, kompensasi serta motivasi kerja = 0, maka perhitungan dengan (a) konstanta diketahui sebesar 8,327 menunjukkan nilai variasi kinerja karyawan sebesar 8,327. Kinerja karyawan meningkat sebesar 0,263 karena variabel (X1) lingkungan kerja memiliki koefisien positif senilai 0,263 yang berarti kinerja tumbuh 1 satuan dan variabel lainnya (kompensasi serta motivasi kerja) tetap dan tidak berubah. Berdasarkan nilai koefisien regresi untuk variasi (X2) kompensasi sebesar 0,371 maka (Y) akan naik sebesar 0,371, jika variabel kompensasi meningkat satu satuan sementara variabel lain (lingkungan kerja serta motivasi kerja) tetap nol. Motivasi kerja juga mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,534, berarti jika motivasi naik satu satuan dan variabel lain (lingkungan kerja dan kompensasi) maka (Y) kinerja karyawan yang bernilai 0,534.

Pengujian Koefisien Determinasi r^2

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^{bi}				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.675	.651	2.176

a. Predictor: (Constant), MotivasiKerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Output SPSS29

Terlihat bahwa *R square* yakni 0,651. Itu mengindikasikan bahwa variabel independent berpengaruh terhadap variabel terikat sebesar 65% sementara sisanya 35% tidak dapat dijelaskan pada studi ini.

Pengujian t

Tabel 10. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Modeli	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.327	3.671		2.268	.029
Lingkungan Kerja	.263	.058	.433	4.523	<.001
Kompensasi	.371	.084	.405	4.399	<.001
Motivasi Kerja	.534	.125	.401	4.262	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Output SPSS 29

Berdasarkan hasil uji diatas variabel (X1) lingkungan kerja nilai t_{hitung} sebesar 4,523 dengan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,021 yang mengindikasikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai signifikan senilai $0,001 < 0,05$. Variasi (X2) kompensasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,399 dengan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,021 yang mengindikasikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Serta, variabel motivasi didapat nilai t_{hitung} sebesar 4,262 dengan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,021 yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Maka berarti masing-masing variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian F

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	393.592	3	131.197	27.710	<.001 ^b
Residual	189.385	40	4.735		
Total	582.977	43			

Sumber : Outputl SPSS 29

Dapat dilihat tabel diatas nilai F_{hitung} sebesar 27,710, sedangkan F_{tabel} adalah 2,83 yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Sebab itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima, membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2) dan motivasi kerja (X3) secara simultan (bersama – sama) berpengaruh terhadap variabel (Y) kinerja karyawan.

Pembahasan

Secara parsial (X1) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap (Y) kinerja karyawan. Karena indikator lingkungan kerja yang meliputi kondisi serta kualitas udara, suara (tingkat kebisingan), tingkat kebersihan, keamanan kerja, serta hubungan kerja terhadap sesama karyawan, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,523 dengan nilai t_{tabel} adalah senilai 2,021 yang mengindikasikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Maka hal itu berarti lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan berarti salah satu upaya yang dilakukan Usaha Pribadi Jaya Kelapa yakni agar lebih memperhatikan lingkungan kerja yang baik serta kondusif, jika lingkungan kerja lebih baik maka kinerja yang dihasilkan pekrja di dalamnya juga akan lebih baik.

Dengan secara parsial, (X2) kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap (Y) kinerja karyawan. Karena indikator kompensasi yakni meliputi besaran gaji, besaran bonus dan insentif diperoleh nilai t_{hitung} senilai 4,399 dengan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,021 yang mengindikasikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Jadi, itu berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan berarti salah satu upaya yang bisa dilakukan Usaha pribadi Jaya Kelapa yakni memberikan kompensasi bagi

karyawan yang sebanding. Ketika terdapat kenaikan pada kompensasi yang diberikan maka kinerja yang dihasilkan karyawan juga akan semakin tinggi.

Secara parsial (X3) motivasi kerja mempunyai pengaruh besar pada kapasitas kerja karyawan (Y). Karena indikator motivasi kerja yakni meliputi dorongan untuk menggapai suatu tujuan, semangat kerja, serta rasa tanggung jawab diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,262 dengan nilai t_{tabel} yakni sebesar 2,021 menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan senilai $0,001 < 0,05$. Maka hal itu memiliki arti variasi motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variasi kinerja karyawan. Dapat disimpulkan berarti salah satu upaya yang dilakukan yakni lebih memotivasi dan mendorong para karyawannya, dengan adanya dorongan individu yang tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi.

Serta secara simultan variasi (X1) lingkungan kerja, (X2) kompensasi, serta (X3) motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap (Y) kinerja karyawan. Untuk mengukur kinerja karyawan menggunakan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pemanfaatan waktu, tingkat kehadiran, kerjasama diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 27,710, sedangkan F_{tabel} adalah 2,83 yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ serta nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Maka hal itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima, membuktikan bahwa yakni variabel lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2) serta motivasi kerja (X3) dengan simultan (bersama – sama) memiliki pengaruh terhadap variasi (Y) kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilaksanakan memiliki tujuan agar dapat mengetahui bagaimana variasi lingkungan kerja, kompensasi, serta motivasi kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan pada Usaha Pribadi Jaya Kelapa. Berdasarkan penelitian serta pembahasan yang sudah dikemukakan, bisa disimpulkan yakni lingkungan kerja dengan cara parsial berpengaruh positif juga signifikan terhadap variasi kinerja karyawan pada Usaha Pribadi Jaya Kelapa. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Usaha Pribadi Jaya Kelapa. Motivasi kerja secara terpisah atau parsial berpengaruh signifikan juga positif terhadap kinerja karyawan pada Usaha Pribadi Jaya Kelapa. Lingkungan kerja, kompensasi serta motivasi kerja dengan cara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Usaha Pribadi Jaya Kelapa. Karena studi ini mengindikasikan bahwa terdapat variasi lain yang mempengaruhi kinerja karyawan namun belum dibahas, hal ini dapat menjadi dasar untuk penelitian lanjutan yang serupa. Penelitian berikutnya dapat memasukkan variabel lain guna memperoleh hasil yang lebih baik atau komprehensif. Peneliti berharap penelitian selanjutnya dapat lebih mendalam, dalam mengamati dampak dari lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan seperti yang telah dibahas dalam studi ini.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] EKA WIJAYA DW, Fauji DAS. Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *J Law, Adm Soc Sci* 2021;1:84–94. <https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103>.
- [2] Rugian MS, Tewel B, Rita N. Taroreh. The Effect Of Human Resources Competence And Innovation On The Competitive Advantage Of Modern Coffee Houses In Manado. *J EMBA J Ris Ekon Manajemen, Bisnis Dan Akunt* 2019;7:5943–52.
- [3] Silaen NR, Syamsuriansyah S, Chairunnisah R, Sari MR, Mahriani E, Tanjung R, et al. KINERJA KARYAWAN. Bandung: CV WIDINA MEDIA UTAMA; 2021.
- [4] Johari J, Yean Tan F, Tjik Zulkarnain ZI. Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *Int J Educ Manag* 2018;32:107–20. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>.
- [5] Rohmah R, Suhardi. Analisis Kinerja Karyawan Produksi Ditinjau Dari Aspek Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja. *Simp Manaj Dan BISNIS Dan Call Pap BISNIS Dan Call Pap* 2023;2:199–209.
- [6] Harahap DS, Khair H. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio J Ilm Magister Manaj* 2019;2:69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>.
- [7] P Tambunan A. Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan : Suatu Tinjauan Teoritis. *J Ilm Methonomi* 2018;4:175–83.
- [8] Rastana IMS, Mahayasa IGA, Premayani NWW. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *J Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata* 2021;1:834–43.
- [9] Zakki M. Pengaruh Lingkungan Kerja , Kompensasi , dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada

- Hotel Mukmin. *J Perbank Syariah Dan Ekon Syariah* 2020;02:53–68.
- [10] Puspitasari DE, Sasongko MZ, Kurniawan R. Analisis Motivasi , Leadership Style Dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Lotus n.d.:529–33.
- [11] Shobirin A, Siharis AK. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Transekonomika Akuntansi, Bisnis Dan Keuang* 2022;2:235–46. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.188>.
- [12] Fitrianingrum, Sumantri. Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri DETERMINAN KINERJA KARYAWAN DARI KEDISIPLINAN, STRES KERJA, DAN KOMPENSASI PADA KOPERASI BASITUSTRA MUNJUNGAN TRENGGALEK 2021:1254–61.
- [13] Setiawan N. Determinasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *J Ilmu Hukum, Hum Dan Polit* 2021;1:372–89. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.690>.
- [14] Umeozor SN. Motivation and Human Resources in Libraries. *Int J Knowl Content Dev Technol* 2018;8:29–40.
- [15] Tias Nesti Noor'aini, Dhiyan Septa Wihara RK. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Simp Manaj Dan BISNIS Dan Call Pap* 2023;2:219–28.
- [16] Trisna A, Guridno E. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia J Manaj* 2021;17:127. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i2.1276>.