



Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Jaya Nanas

Adelya Putri Ari Wibowo

Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

Korespondensi penulis: adelvawibowo61@gmail.com

Muhammad Alhada Fuadilah Habib

Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

Alamat: Jalan Mayor Sujadi Timur Nomor 46 Tulungagung - Jawa Timur 66221

Abstract. *Good employee performance is certainly due to several factors that encourage this. Some factors that affect employee performance such as work environment, motivation, and compensation. The purpose of this study was to (1) test the significant effect of work environment, motivation, and compensation on employee performance at PT Putra Jaya Nanas, (2) test the significant effect of work environment on employee performance at PT Putra Jaya Nanas, (3) test the significant effect of motivation on employee performance at PT Putra Jaya Nanas, (4) test the significant effect of compensation on employee performance at PT Putra Jaya Nanas. This research uses a quantitative approach with an associative research type. The sampling technique used is saturated sample. The type of data used is primary data obtained from distributing questionnaires to respondents, namely employees. questionnaire data obtained is processed using SPSS Version 16 by conducting validity tests, reliability tests, multicollinearity tests, multiple linear regression tests, coefficient of determination (R^2) tests, F tests, T tests, normality tests, heteroscedasticity tests, and autocorrelation tests. The results showed that, (1) Work Environment, Motivation, and Compensation simultaneously affect Employee Performance at PT Putra Jaya Nanas, (2) Work Environment has a positive and significant effect on Employee Performance at PT Putra Jaya Nanas, (3) Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance at PT Putra Jaya Nanas, (4) Compensation has a negative and significant effect on Employee Performance at PT Putra Jaya Nanas.*

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

Abstrak. Kinerja karyawan yang baik tentunya karena adanya beberapa faktor yang mendorong hal tersebut. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi. Tujuan dari penelitian ini untuk (1) menguji pengaruh signifikan lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Putra Jaya Nanas, (2) menguji pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Putra Jaya Nanas, (3) menguji pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Putra Jaya Nanas, (4) menguji pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Putra Jaya Nanas.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuisioner kepada responden yaitu karyawan. data kuisioner yang didapatkan diolah dengan menggunakan SPSS Versi 16 dengan melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinieritas, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji F, uji T, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, (1) Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT Putra Jaya Nanas, (2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Putra Jaya Nanas, (3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Putra Jaya Nanas, (4) Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Putra Jaya Nanas.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

PT Putra Jaya Nanas merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan sari nanas. Perusahaan ini berada di Desa Sidorejo, Kecamatan Ponggok Kabupaten Blitar. Letak perusahaan ini berada di kaki Gunung Kelud sehingga di wilayah ini terdapat banyak petani nanas. Berdirinya perusahaan ini bermula ketika terdapatnya banyak nanas sortir yang terbuang sia-sia. Banyaknya nanas yang terbuang juga menjadikan para petani nanas merugi. Maka dari itu ibu Samrotul Azizah selaku pemilik dari PT Putra Jaya Nanas mencoba mengolah nanas nanas sortir ini menjadi minuman sari nanas pada tahun 2015. Sampai pada tahun 2017 sari buah nanas ini mulai dipasarkan ke masyarakat luas dan berkembang hingga sekarang. PT Putra Jaya Nanas merupakan perusahaan minuman sari nanas pertama yang berdiri di wilayah Blitar dan diberi merk dagang “Segarr”.

Lokasi dari PT. Putra Jaya Nanas ini dapat dikatakan lokasi yang strategis. Karena berada di dekat pasar yaitu Pasar Patok. Tentunya hal ini dapat memudahkan produsen untuk memasarkan produk. Sesuai dengan data penjualan selama 2017-2020, diketahui bahwa penjualan produk minuman sari nanas semakin meningkat setiap tahunnya. Berikut data penjualan yang penulis dapatkan dari perusahaan :

Tabel 1. Tabel Data Penjualan PT Putra Jaya Nanas dan Home Industry Sweetpine Tahun 2017-2020

Pembeda	PT. Putra Jaya Nanas		Home Industry Sweetpine	
Tahun berdiri	2017		2017	
Penjualan	2017	7.000 dus	2017	6.952 dus
	2018	171.000 dus	2018	6.990 dus
	2019	204.080 dus	2019	7.834 dus
	2020	205.731 dus	2020	7.225 dus
Jumlah karyawan	32 karyawan		8 karyawan	
Pelaksanaan proses produksi	Setiap hari kerja (Senin-Sabtu)		Hanya ketika mendapat pesanan saja	

Sumber: Data Perusahaan PT Putra Jaya Nanas 2020 dan *Home Industry Sweetpine* 2020

Dari data yang sudah penulis dapatkan diatas, dapat diketahui bahwa penjualan minuman sari nanas ini setiap tahun semakin meningkat signifikan. Dengan hal ini juga menjadikan PT Putra Jaya Nanas menjadi produsen sari nanas yang paling laku di pasaran. Dengan banyaknya permintaan pasar tentunya diimbangi pula dengan jumlah tenaga kerja yang ada.

Berdasarkan data karyawan yang penulis dapatkan dari perusahaan diketahui jumlah karyawan yang bekerja di PT Putra Jaya Nanas sebanyak 32 orang karyawan PT Putra Jaya

Nanas yang terdiri dari 1 karyawan sebagai admin, 15 orang sebagai karyawan packing, 9 orang sebagai operator mesin, dan 7 orang sebagai karyawan produksi. Ketika hari biasa, karyawan di PT. Putra Jaya Nanas hanya berjumlah 10 orang yang terdiri dari 4 orang karyawan produksi, 3 orang karyawan packing, 2 orang operator mesin dan 1 orang sebagai admin yang mana merupakan karyawan tetap yang melakukan produksi 6 hari dalam seminggu. Sedangkan 22 orang lainnya merupakan karyawan tambahan yang hanya akan bekerja ketika H-4 bulan sebelum hari raya dan akan selalu berganti setiap tahunnya. Ketika H-4 bulan perusahaan ini memproduksi minuman sari nanas selama 24 jam dan para karyawan dibagi menjadi 2 *shift* kerja.

Alasan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT Putra Jaya Nanas karena lokasi Perusahaan yang berada di wilayah penghasil nanas sangat mendukung untuk menciptakan sebuah terobosan baru bagi para petani nanas untuk memanfaatkan nanas sortir menjadi sumber penghasilan dan juga dapat meningkatkan nilai jual dari nanas itu sendiri. Perusahaan ini merupakan pelopor dari minuman nanas dan sampai saat ini jumlah penjualan masih terus meningkat setiap tahun. Dengan adanya perusahaan ini juga membuka lapangan kerja baru bagi masyarakat sekitar perusahaan. Dari fenomena-fenomena tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di perusahaan ini. Dengan demikian penelitian ini penting untuk dilakukan sebagai referensi dan juga sebagai pembelajaran untuk perusahaan yang sejenis terutama untuk perusahaan baru.

Berdasarkan *prasurvey* yang telah penulis lakukan mengenai kinerja karyawan di PT. Putra Jaya Nanas diketahui bahwa kinerja di perusahaan ini sudah cukup baik. Hal ini diukur dari pencapaian target produksi yang selalu terpenuhi. Padahal setiap tahunnya, terjadi pergantian karyawan pada karyawan tambahan yang seharusnya masih menyesuaikan dengan kinerja karyawan tetap yang hampir setiap hari melakukan produksi. Kinerja karyawan yang bagus tentunya akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas dari produk.

Berdasarkan realitas diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Jaya Nanas dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Jaya Nanas” dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pembaca dan menambah ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia sekaligus dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Mangkunegara menjelaskan bahwa pengertian dari kinerja berasal dari *job performance*. Kinerja diartikan sebagai sebuah prestasi dan juga hasil dari kerja (*output*) dalam hitungan waktu tertentu baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai oleh karyawan (Khaeruman, 2021). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah pencapaian dan hasil kerja atau prestasi yang harus karyawan dapatkan dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing masing karyawan dengan baik dalam jangka waktu tertentu.

Indikator kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis yaitu kuantitas, kualitas dan kerjasama (Mathis & Jackson, 2006). Kinerja karyawan yang bagus tentunya akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas dari produk. Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan diketahui bahwa kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja. Seperti pada penelitian yang telah dilakukan oleh Masydzulhak Djamil Mz dan Dadan Zaenudin diketahui bahwa lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. AEM (Djamil & Zaenudin). Adapun penelitian lain yang mengatakan hal serupa yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Bambang Wahyudi Wicaksono dan Casri diketahui bahwa kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan di PT. Ultra Sakti (Wicaksono & Casri, 2020).

Lingkungan Kerja

Definisi lingkungan kerja menurut Sedarmayati adalah seluruh alat dan perkakas dan juga bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya tempat bekerja, metode kerjanya, dan juga segala peraturan didalam tempat kerja baik untuk pribadi maupun perkelompok (Khaeruman, 2021). Lingkungan kerja merupakan sebuah keadaan dimana tempat kerja yang nyaman baik ditinjau dari segi fisik maupun nonfisik, sehingga karyawan dapat merasa aman, senang, tenang dan juga merasa betah ketika berada di lingkungan kerja.

Lingkungan kerja memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan. Indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sedarmayati yaitu penerangan/cahaya di tempat kerja, temperature di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, Tingkat kebisingan di tempat kerja, dan keamanan di tempat kerja (Khaeruman, 2021). Menurut Kasmir lingkungan kerja menjadi factor yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan (Kasmir, 2016). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bambang Wahyudi Wicaksono dan Casri yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Wicaksono & Casri, 2020).

Motivasi

Motivasi merupakan sebuah kegairahan dalam melakukan pekerjaan agar seseorang mau untuk bekerjasama, terintegrasi dan juga bekerja secara efektif dengan segala kerja keras yang bertujuan untuk mencapai kepuasan dari hasil yang dikerjakan (Farida & Hartono, 2016). Motivasi memiliki hubungan erat dengan tingkat kinerja dari karyawan.

Indikator dari motivasi yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut Maslow yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan social, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan perwujudan diri (Gunawan, Sucipto, & Suryadi, 2020). Kasmir juga mengatakan bahwa motivasi merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan (Kasmir, 2016). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Gunawan yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Gunawan, Sucipto, & Suryadi, 2020).

Kompensasi

Kompensasi merupakan segala pendapatan yang didapatkan oleh karyawan dari perusahaan sebagai bentuk imbalan berupa uang, barang secara langsung. Kompensasi terdiri dari dua jenis yaitu kompensasi finansial dan nonfinansial. Kompensasi ini diberikan berdasarkan kebijakan dari sebuah perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan seperti tunjangan hari raya maupun uang pensiun (Munajah, 2019).

Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Mathis dan Jackson yaitu gaji, bonus, insentif, asuransi kesehatan/jiwa, tunjangan hari raya (Mathis & Jackson, 2006). Mathis & Jackson mengatakan bahwa kompensasi yang perusahaan berikan berbeda bagi tiap individu yang bertujuan untuk memberikan imbalan kepada karyawan yang berprestasi tinggi dan rendah, dengan begitu kompensasi akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut (Kusumawardani, Yuliani, & Adiarto, 2020). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Gunawan, Imam Sucipto, Suryadi mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Gunawan, Sucipto, & Suryadi, 2020).

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Creswell mengatakan bahwa pendekatan kuantitatif merupakan pengujian yang dilakukan berdasarkan sebuah teori yang terdiri dari beberapa variabel, diukur dengan angka terhadap masalah sosial dengan menggunakan prosedur statistic untuk mengetahui kebenaran generalisasi prediktif dari teori tersebut (Abdullah, 2021). Jenis penelitian ini adalah asosiatif dimana menjelaskan

hubungan antara variabel bebas (lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi) dengan variabel terikat (kinerja karyawan) (Siregar, 2006).

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Putra Jaya Nanas. Pengambilan sampling yang digunakan yaitu sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel yang dilakukan karena jumlah sampel relative kecil (Abdullah, 2021). Hal ini berarti sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Putra Jaya Nanas sebanyak 22 orang karyawan tetap dan 10 orang karyawan tambahan.

Sumber data dari penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang peneliti dapatkan langsung dari perusahaan dengan cara wawancara dengan pemilik dan pengambilan data kuisioner. Sedangkan data sekunder merupakan data yang didapatkan dari jurnal, buku, penelitian terdahulu dan web yang terpercaya dan lembaga penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisioner atau angket kepada responden yaitu karyawan pada PT Putra Jaya Nanas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinieritas, uji regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji f (simultan), uji t (parsial), uji normalitas data, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi. Peneliti menggunakan bantuan *software* IBM SPSS Versi 16 dalam pengolahan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian kuantitatif merupakan suatu ketepatan dan kecermatan alat ukur didalam mengukur fungsi ukurnya (Tim Penyusun, 2018). Uji validitas digunakan untuk mengukur kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel dalam penelitian kuantitatif. Jika nilai r hitung $>$ r tabel maka hipotesis diterima. Dalam penelitian ini nilai r tabel pada signifikansi 5% (0,05) dengan responden 32 orang sebesar 0,349. Hasil pengujian diketahui bahwa hasil seluruh nilai r hitung pada variabel kinerja karyawan (Y), lingkungan kerja (X1), motivasi (X2), dan kompensasi (X3) $>$ r tabel sebesar 0,349 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan sebuah konsistensi dari metode dan juga penelitian (Tim Penyusun, 2018). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui besaran tingkat

kestabilan data hasil kuisioner. Metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah metode *alpha croanbach's* berdasarkan skala 0 sampai 1 dan dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien reliabilias $> 0,06$. Dari hasil pengujian variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,634 lingkungan kerja (X1) 0,681 motivasi (X2) 0,632 dan kompensasi (X3) 0,629. Diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* $>$ dari 0,06 sehingga dapat disimpulkan bahwa pada seluruh variabel dinyatakan reliabel.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas merupakan sebuah kondisi dimana terdapat korelasi antara variabel bebas yang diikutkan di dalam pembentukan regresi linear. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui korelasi antara variabel independent di dalam regresi linier. Untuk mengetahui apakah sebuah model regresi yang dihasilkan mengalami gejala multikolinieritas atau tidak dilihat dari nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas. Dari hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai VIF sebesar 0,993 dan 1,007, untuk variabel motivasi (X2) memiliki nilai VIF sebesar 0,875 dan 1,143, untuk variabel kompensasi (X3) memiliki nilai VIF sebesar 0,878 dan 1,138. Sehingga dapat dikatakan variabel-variabel independent terbebas dari multikolinieritas karena nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10

d. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda adalah analisis statistic yang menghubungkan diantara dua variabel independen atau lebih dengan variabel dependen (Y). Uji regresi linier memprediksi besarnya koefisien yang akan dihasilkan dari persamaan yang sifatnya linier yang melibatkan beberapa variabel bebas, dan digunakan untuk alat prediksi (Wiyanto, 2010). Berikut hasil uji regresi linear berganda dalam penelitian ini:

Tabel 2. Hasil Uji Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	5.933	1.074
Lingkungan Kerja	.249	.039
Motivasi	.186	.043
Kompenasi	-.136	.039

Sumber: Hasil Olah Data Penulis dengan SPSS Versi 16, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dibuat model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots b_nX_n$$

Dari hasil persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Diketahui nilai konstanta sebesar 5,933 menyatakan bahwa variabel bebas lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2), kompensasi (X_3) tidak mengalami perubahan (konstan) atau = 0 maka besarnya kinerja karyawan (Y) adalah 5,933 satuan.
- b. Diketahui nilai koefisien lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,249 menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) naik satu satuan maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,249.
- c. Diketahui nilai koefisien motivasi (X_2) sebesar 0,186 menyatakan bahwa variabel motivasi (X_2) naik satu satuan maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,186.
- d. Diketahui nilai koefisien kompensasi (X_3) sebesar -0,136 menyatakan bahwa variabel kompensasi (X_3) naik satu satuan maka menurunkan nilai kinerja karyawan sebesar -0,136.

e. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat (kinerja karyawan) yang disebabkan oleh variabel bebas (lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi). Jika R^2 semakin besar, maka semakin besar pula presentase variabel tidak bebas (X) semakin tinggi dan juga sebaliknya (Ghozali, 2016). Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,69 atau sama dengan 69%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2), dan kompensasi (X_3) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 69% sedangkan sisanya (39%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

f. Uji F (Simultan)

Untuk melihat secara simultan apakah variabel independent berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen, maka dilakukan uji simultan (Ghozali, 2016). Pengujian ini menggunakan uji F yaitu dengan cara membandingkan F-hitung dengan F-tabel. Apabila $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis teruji yang berarti variabel-variabel independent secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan begitupun sebaliknya.

Berdasarkan hasil uji F (simultan) dapat diketahui nilai F hitung dari variabel lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi adalah sebesar 20.805 sedangkan nilai F tabel sebesar 2,934. Sedangkan nilai sig variabel lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi sebesar 0,000 yang berarti nilai sig $< 0,5$. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Jaya Nanas.

g. Uji T (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis teruji yang berarti variabel independent (lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dan juga sebaliknya. Uji t dilakukan dengan nilai $\alpha = 0,05$. Adapun hasil pengujian uji t sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji T (Simultan)

Model	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.	Keterangan
(Constant)	5.522	2.048	.000	H_0 ditolak dan H_1 diterima
Lingkungan Kerja	6.396	2.048	.000	H_0 ditolak dan H_1 diterima
Motivasi	4.376	2.048	.000	H_0 ditolak dan H_1 diterima
Kompenasi	-3.533	2.048	.001	H_0 ditolak dan H_1 diterima

Sumber: Hasil Olah Data Penulis dengan SPSS Versi 16, 2024

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas, dapat diketahui variabel lingkungan kerja dan motivasi memiliki nilai sig $< 0,05$ dan jumlah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu variabel lingkungan kerja sebesar $6,396 > 2,048$, variabel motivasi sebesar $4,376 > 2,048$, Sehingga variabel lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel kompensasi memiliki nilai sig $0,001 < 0,05$ dan jumlah $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $-3,533 < 2,048$ yang artinya variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan.

h. Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini, uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Uji normalitas merupakan uji distribusi data yang akan di analisis apakah penyebaran yang terjadi normal atau tidak. Dalam menguji normalitas, peneliti menggunakan metode *Kolmogorow-Smirnov* dengan ketentuan apabila nilai sig $> 0,05$ maka distribusi data dikatakan normal dan juga sebaliknya.

Berdasarkan uji *Kolmogorow-Smirnov* yang telah peneliti lakukan, diketahui nilai sig sebesar 0,242 yang mana lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang digunakan untuk melihat apakah terdapat kesamaan varian dan residual dari satu pengamatan dengan pengamatan yang lain, model dari regresi yang memenuhi persyaratan yaitu dimana terdapat kesamaan antara varians dari residual pengamatan satu dengan yang lainnya tetap atau disebut dengan homodastisitas (Duli, 2019). Regresi yang baik yaitu regresi yang tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Pada uji heteroskedastisitas ini menggunakan uji glejser. Apabila nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, namun apabila nilai sig < 0,05 terjadi gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan uji heteroskedastisitas yang telah penulis lakukan diketahui bahwa nilai sig variabel bebas > 0,05 yaitu variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,069, variabel motivasi (X_2) sebesar 0,318, dan variabel kompensasi (X_3) sebesar 0,776. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada regresi atau disebut homogen.

Data yang baik merupakan data yang tidak terjadi autokorelasi di dalamnya. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan uji *runts test* sebagai uji autokorelasi jika nilai sig > 0,05 maka tidak terdapat gejala autokorelasi, namun juga sebaliknya, jika nilai sig < 0,05 maka terjadi gejala autokorelasi. Berdasarkan hasil uji autokorelasi *runts test* diketahui nilai sig pada uji autokorelasi runs test sebesar 0,369 yang mana nilainya lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala autokorelasi

2. Pembahasan

a. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Jaya Nanas

Hasil pengujian yang telah penulis lakukan, secara simultan dapat dapat diketahui nilai F hitung dari variabel lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi adalah sebesar 5. 20.805 sedangkan nilai F tabel sebesar 2,934. Sedangkan nilai sig variabel lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi sebesar 0,000 yang berarti nilai sig < 0,5. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Putra Jaya Nanas. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi dari perusahaan. Dengan adanya dukungan dari perusahaan seperti lingkungan kerja yang nyaman, pemberian motivasi dari perusahaan kepada karyawan, dan pemberian

kompensasi yang cukup tentunya akan meningkatkan kinerja dari karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi (Djamil & Zaenudin).

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Jaya Nanas

Hasil dari uji T diketahui bahwa nilai sig pada lingkungan kerja sebesar $0,002 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Putra Jaya Nanas. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka akan semakin meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut seperti pemberian fasilitas toilet, ruang ibadah, tempat parkir, dan juga fasilitas yang menunjang kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Wicaksono & Casri, 2020).

c. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Jaya Nanas

Hasil uji T tabel, diketahui nilai sig pada motivasi sebesar $0,031 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Putra Jaya Nanas. Hal ini berarti semakin karyawan mendapatkan motivasi untuk melakukan pekerjaannya, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut. Pemberian motivasi melalui adanya pelatihan kerja dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan sehingga karyawan akan semakin terpacu untuk mengerahkan segala kemampuannya semaksimal mungkin dalam melakukan pekerjaannya. Sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sandhiria & dkk).

d. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Jaya Nanas

Hasil uji t pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar $-3.533 <$ dari t tabel 2.048 dan nilai sig pada kompensasi sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Putra Jaya Nanas. Hal ini berarti semakin perusahaan memberikan kompensasi besar kepada karyawan, maka akan semakin menurun pula kinerja dari para karyawan. Para karyawan yang bekerja di PT Putra Jaya Nanas menjadikan pekerjaan mereka

sebagai kerja sampingan dari bertani. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori sebelumnya. Namun hasil penelitian ini didukung oleh penelitian lain yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Puspitasari, Nursyamsi, & Rasjid, 2018).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisa dan hasil pembahasan mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Jaya Nanas” dapat disimpulkan bahwa:

Lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Jaya Nanas. Hal ini berarti dengan adanya dukungan dari perusahaan seperti lingkungan kerja yang nyaman, pemberian motivasi dari perusahaan kepada karyawan, dan pemberian kompensasi yang cukup tentunya akan meningkatkan kinerja dari karyawan.

Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Jaya Nanas. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka akan semakin meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut seperti pemberian fasilitas toilet, ruang ibadah, tempat parkir, dan juga fasilitas yang menunjang kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya.

Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Jaya Nanas. Hal ini berarti semakin karyawan mendapatkan motivasi untuk melakukan pekerjaannya, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut. Pemberian motivasi melalui adanya pelatihan kerja dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan sehingga karyawan akan semakin terpacu untuk mengerahkan segala kemampuannya semaksimal mungkin dalam melakukan pekerjaannya.

Kompensasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Jaya Nanas. Hal ini berarti semakin perusahaan memberikan kompensasi besar kepada karyawan, maka akan semakin menurun pula kinerja dari para karyawan. Para karyawan yang bekerja di PT Putra Jaya Nanas menjadikan pekerjaan mereka sebagai kerja sampingan dari bertani.

DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, K. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Aromega, T., Kojo, C., & Lengkong, V. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA*, 741-750.
- Djamil, M., & Zaenudin, D. (t.thn.). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT AEM. 1-16.
- Duli, N. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: UNDIP.
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 5.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Serang: CV AA Rizky.
- Kusumawardani, A., Yuliani, F., & Adiarto. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kebijakan Publik*, 1-58.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munajah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV Putra Media Nusantara.
- Puspitasari, F., Nursyamsi, I., & Rasjid, W. (2018). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*.
- Sandhiria, A., & dkk. (t.thn.). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang). 2.
- Siregar, S. (2006). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif, Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tim Penyusun. (2018). *Metode Riset untuk Bisnis & Manajemen*. Yogyakarta: Utamalab.
- Wicaksono, B., & Casri. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ultra Sakti. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1-13.
- Wiyanto, D. (2010). *Paham Analisis Sattistik Data dengan SPSS*. Jakarta: Buku Seru.