



## Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Atika Jaya Perkasa Pandean, Kab. Umbulharjo, Yogyakarta

Wiwit Enggal Riadi<sup>1</sup>, Subarjo<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Mercu Buana Yogyakarta

### Abstract

Received: 17 September 2023

Revised: 25 September 2023

Accepted: 02 Oktober 2023

*This study aims to analyze the effect of Compensation, Work Motivation, and Work Environment on the Performance of PT. Atika Jaya Perkasa Pandean, Umbulharjo District, Yogyakarta. This study uses the independent variables Compensation (X1), Work Motivation (X2), and Work Environment (X3), and Employee Performance (Y) as the dependent variables. In this study, the population and sample were all active employees of PT. Atika Jaya Perkasa Pandean numbering 100 people. This research is included in quantitative research because the approach used for research proposals, processes, hypotheses, data analysis, data conclusions to writing uses aspects of measurement, calculation, formula and certainty of numerical data. The analysis data uses a multiple linear regression formula. The results showed that: (1) Compensation has a significant effect on employee performance on employee performance, (2) Motivation does not have a significant effect on employee performance, (3) Work Environment has a positive and significant effect on employee performance, (4) Compensation, Motivation and Work Environment have a partial or simultaneous effect on Employee Performance. This result is shown by the significance value of the Compensation variable to the Employee Performance variable of 0.009, the Motivation variable to Employee Performance of 0.675, the Work Environment variable to Employee Performance of 0.000, and the significance of the Compensation, Motivation, and Work Environment variables to Employee Performance of 0.000. From the results of this study, it can be concluded that Compensation, Work Motivation, and Work Environment have an influence and significance on Employee Performance.*

**Keywords:** Compensation, Work Motivation and Work Environment, Performance Employee, PT. Atika Jaya Perkasa Pandean

(\* ) Corresponding Author: [wiwitenggalriadi@gmail.com](mailto:wiwitenggalriadi@gmail.com)

**How to Cite:** Riadi, W. E., & Subarjo. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Atika Jaya Perkasa Pandean, Kab. Umbulharjo, Yogyakarta. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10002557>

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Suksesnya organisasi juga dipengaruhi dengan adanya tingkat motivasi yang diberikan kepada karyawan, semakin tinggi motivasi kerja, maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam setiap perusahaan, karena di tangan merekalah kelangsungan hidup perusahaan bergantung. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk memiliki kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang memadai, dalam hal ini karyawan yang handal dengan *skill* yang berkualitas sesuai dengan bidang yang ada di perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab Jawab masing-masing Wartono (2017).

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan. Kemampuan karyawan mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolok ukur pencapaian tujuan organisasi.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar tujuan perusahaan dan individunya dapat tercapai. Kinerja karyawan dikatakan berhasil apabila sebuah perusahaan tempat kerjanya berkembang. Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Moeheriono (2014), *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja karyawan akan terus selalu di perhatikan dan diharapkan peningkatan kerja akan berdampak positif bagi kelangsungan karyawan yang ada di PT. Atika Jaya Perkasa Pandean, Kab. Umbulharjo, Yogyakarta. Jika perusahaan ingin mendapatkan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas maka perusahaan harus memberikan kontribusi kepada sumber daya manusia sebagai balas jasa yang telah dilakukan seperti kompensasi, jika kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap sumber daya manusia (karyawan) sesuai dengan semestinya maka sumber daya manusia (karyawan) akan lebih loyal kepada perusahaan.

PT. Atika Jaya Perkasa Pandean, Kab. Umbulharjo, Yogyakarta adalah perusahaan yang bergerak di bidang bergerak di bidang *property, developer* dan *contractor*. Perusahaan ini berlokasi di Jl.Nitikan Nomor 31, RT.022, RW.006, Pandean, Umbulharjo, Yogyakarta. PT. Atika Jaya Perkasa Pandean, Kab. Umbulharjo, Yogyakarta berdiri sejak tahun 2010. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan PT. Atika Jaya Perkasa Pandean, Kab. Umbulharjo, Yogyakarta mengatakan bahwa beberapa karyawan tidak mempunyai semangat bekerja dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya mengakibatkan kinerja yang dihasilkan tidak memuaskan terhadap PT. Atika Jaya Perkasa Pandean, Kab. Umbulharjo, Yogyakarta.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Sastrohadiwiryono dalam Sinambela (2018), yang menyatakan bahwa kompensasi adalah Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. PT. Atika Jaya Perkasa sumber daya manusia kompensasi berupa uang yang diberikan sudah sesuai dengan

ketentuan pemerintah Yogyakarta serta mendapatkan jaminan kesehatan serta jaminan kecelakaan kerja.

Selain faktor kompensasi, motivasi juga memiliki pengaruh yang sangat kuat mendorong kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan Hasibuan (2015), mengatakan bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja dengan giat dan antusias sehingga mencapai hasil yang optimal.

Motivasi yang di lakukan PT. Atika Jaya Perkasa sudah baik, bisa dilihat dari sumber daya manusianya yang bekerja sesuai dengan tugasnya, serta memberikan apresiasi kepada sumber daya manusianya jika bekerja sesuai dengan ketentuan dan pekerjaannya yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan. di PT. Atika Jaya Perkasa juga memiliki lingkungan kerja yang nyaman membuat sumber daya manusia bekerja lebih nyaman dan senang.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan Takasenseran et al (2015), dimana terdapat pengaruh yang kuat antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena yang saya amati saat melakukan penelitian di PT. Atika Jaya Perkasa.

Fenomena yang terjadi pada PT. Atika Jaya Perkasa, suasana kerja yang kurang kondusif. Tata letak meja kerja karyawan yang berdekatan mengakibatkan pegawai kurang fokus menyelesaikan pekerjaannya. Tata letak yang kurang efisien tersebut membuat mereka cenderung sering mengobrol dengan rekan kerjanya dan banyak dari karyawan yang malah menghabiskan waktu berkerjanya dengan asik bermain *handphone* untuk menghilangkan rasa bosan tersebut

Dari Uraian Diatas maka penelitian ini berfokus pada Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Atika Jaya Perkasa. Penelitian ini penting dilakukan agar PT. Atika Jaya Perkasa dapat mengetahui adanya pengaruh yang signifikan dari Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Atika Jaya Perkasa. Berdasarkan uraian tersebut dapat dilihat adanya kesenjangan antara kenyataan dengan harapan serta dukungan dari teori yang menyatakan adanya pengaruh PT. Atika Jaya Perkasa. apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Atika Jaya Perkasa. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul “Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja apakah berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Atika Jaya Perkasa.”

Sehingga tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Atika Jaya Perkasa, untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Atika Jaya Perkasa, untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Atika Jaya Perkasa, untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Atika Jaya Perkasa, dan untuk menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh kinerja karyawan di PT. Atika Jaya Perkasa

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory researtch* dengan metode pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel ada umumnya dilakukan secara random ataupun acak, pengumpulan data menggunakan instrumen

penelitian, analisis data penelitiannya bersifat kuantitatif *statistic* dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Lokasi penelitian merupakan objek dimana peneliti dapat mengambil data yang dibutuhkan sehingga sesuai dengan fenomena pada judul penelitian yakni karyawan PT. Atika Jaya Perkasa, yang berlokasi di Jl. Nitikan Nomor: 31, RT.022, RW.006, Pandean, Umbulharjo, Yogyakarta.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder. Data primer yang dimaksud dalam penelitian ini adalah yang diperoleh data dari seluruh karyawan yang berada di PT. Atika Jaya Perkasa melalui angket (kuesioner) yang dibagikan langsung kepada karyawan PT. Atika Jaya Perkasa. Dalam penelitian ini, data sekunder yang digunakan diambil dari sumber-sumber yakni HRD. Data sekunder dari penelitian ini berupa arsip jumlah karyawan PT. Atika Jaya Perkasa.

### **Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Atika Jaya Perkasa.

#### **Sampel**

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh atau dengan kata lain yaitu sampel sensus. Berdasarkan jumlah populasi yang ada pada PT. Atika Jaya Perkasa tidak lebih dari 100 orang yang dapat dijadikan responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada untuk dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel yang ada di PT. Atika Jaya Perkasa sebanyak 97 orang responden.

Teknik alat pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuesioner secara tertutup, dimana responden hanya dapat memilih pilihan jawaban yang sudah disediakan. Menurut Umar (2013), kuesioner atau Angket merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau meyebarkan daftar pertanyaan/ Pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atau daftar pertanyaan tersebut. Dalam pengisian kuesioner diukur dengan skala likers. Adapun skor penilaian yang diberikan kepada jawaban responden yaitu:

Tabel 1 Bobot Nilai Kuesioner

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

### **Variabel Penelitian, Skala Pengukuran**

#### **Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yakni variabel terikat (*dependent variabel*) variabel bebas (*independent variabel*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

### **Skala Pengukuran**

Pengukuran kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* dibuat dalam bentuk pilihan ganda sehingga responden dengan mudah untuk mengisinya. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang dimana fenomena sosial yang terjadi yang akan diteliti Sugiono (2017). Dari setiap jawaban responden akan diberi skor, dimana hasil dari skor tersebut dapat menghasilkan skala pengukuran ordinal untuk variabel X1 (Kompensasi), Variabel X2 (Motivasi Kerja), Variabel X3 (Lingkungan Kerja), dan variabel Y (Kinerja Karyawan) pada PT. Atika Jaya Perkasa.

### **Uji Instrumen**

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Skala pengukuran kuesioner penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* yang digunakan bersifat positif dengan nilai tertinggi pada jawaban sangat setuju poin 5 dan nilai terendah dan jawaban sangat tidak setuju mendapatkan poin 1.

### **Uji Validitas**

Uji validitas dapat dinyatakan valid apabila signifikan  $< 0,05$  atau 5% sehingga apabila nilai signifikansinya sebesar 0,05 berarti data tersebut dinyatakan valid. Untuk mengukur uji validitas penelitian ini menggunakan *output software SPSS*.

### **Uji Reliabilitas**

Untuk menguji reliabilitas menggunakan teknik *cronbach alpha (a)*. Suatu kuesioner dapat dinyatakan reliabel apabila nilai  $a > 0,6$  Ghazali (2011).

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas ini dilakukan menggunakan *one sample kolmogorov smirnov* yaitu apabila taraf signifikan diatas 0,05 (5%) maka dua distribusi normal. Begitu juga sebaliknya, jikalau taraf signifikansinya dibawah 0,05 (5%) maka data tidak bisa dikatakan normal ataupun terdistribusi.

#### **Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah ada dalam model regresi korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya) Ghazali (2011). Untuk mendeteksi tidak adanya autokorelasi dalam penelitian ini digunakan dalam uji Durbin-Watson (*DW Test*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi dengan ketentuan  $du < d < 4-du$ , maka dapat dikatakan bahwa model regresi tersebut tidak ada autokorelasi positif ataupun negatif.

#### **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas Ghazali (2011). Untuk bisa mengetahui ada ataupun tidaknya multikolinieritas pada model regresi yaitu sebagai berikut:

1. Nilai *Tolerance value*  $< 0,10$  dan *VIF*  $> 10$  terjadi multikolinieritas.
2. Nilai *Tolerance Value*  $> 0,10$  dan *VIF*  $< 10$  tidak terjadi multikolinieritas.

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji adanya sebuah perbedaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Disebut heteroskedastisitas

apabila varian berbeda, jika dalam satu pengamatan ke pengamatan lain memiliki varian sama maka disebut homoskedastisitas.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Analisis Deskriptif**

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis, dan skewness (kemencengan distribusi) (Ghozali, 2018).

#### **Regresi Linier Berganda**

Regresi linier berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Untuk bisa mengetahui besar atau kecilnya pengaruh variabel X dan variabel Y maka digunakan analisis dengan rancangan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
a	= <i>Constanta</i>
b <sub>1</sub> – b <sub>4</sub>	= Koefisien Regresi
X <sub>1</sub>	= Kompensasi
X <sub>2</sub>	= Motivasi
X <sub>3</sub>	= Lingkungan Kerja

#### **Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Ghozali (2016), menerangkan bahwasanya jika dalam uji emperis didapat nilai *Adjusted R Square* negatif, maka nilai *Adjusted Square* dianggap nol.

#### **Uji Hipotesis**

##### **Uji t**

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Penerimaan atau penolakan yang terjadi pada hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- Apabila t hitung > t tabel maka H<sub>a</sub> diterima H<sub>0</sub> ditolak.
- Apabila t hitung < t tabel maka H<sub>a</sub> ditolak H<sub>0</sub> diterima.

##### **Uji F**

Uji F dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai F. jika hasil F hitung > F tabel maka model yang dirumuskan sudah tepat. Hipotesis yang diuji dalam uji F secara simultan sebagai berikut:

- H<sub>04</sub>: kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Atika Jaya Perkasa.
- H<sub>04</sub>: kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Atika Jaya Perkasa.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**

#### **Jenis Kelamin**

Tabel Karakteristik Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	54	55.7	55.7	55.7
	Perempuan	43	44.3	44.3	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini hampir setara dalam hal responden hanya berjarak 7% saja, adapun responden laki-laki yaitu sebanyak 54 orang atau 55,7%. Sedangkan responden perempuan sebanyak 43 orang atau 44,3%.

### Usia

Tabel Karakteristik Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 Tahun	47	48.5	48.5	48.5
	26-30 Tahun	48	49.5	49.5	97.9
	31-35 Tahun	2	2.1	2.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa usia dari responden 20-25 tahun yaitu sebanyak 47 orang atau 48,5%. Kemudian usia responden 26-30 tahun sebanyak 48 orang atau 49,5%. Sedangkan responden dengan usia 30-35 tahun sebanyak 2 orang atau 2,1%.

### Pendidikan Terakhir

Tabel Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S2	8	8.2	8.2	8.2
	S1	50	51.5	51.5	59.8
	DI/DII/DIII	14	14.4	14.4	74.2
	SMA/SMK Sederajat	25	25.8	25.8	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir responden pada tingkat SMA/SMK sederajat sebanyak 25 orang atau 25,8%, DI/DII/DIII sebanyak 14 orang atau 14,4%, kemudian pada jenjang S1 sebanyak 50 orang atau 51,5%, sedangkan pada jenjang S2 sebanyak 8 orang atau 8,2%.

### Lama Bekerja

Tabel Karakteristik Responden Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
-2 Tahun	34	35.1	35.1	35.1
-3-4 Tahun	23	23.7	23.7	58.8
-5-6 Tahun	16	16.5	16.5	75.3
-7-8 Tahun	24	24.7	24.7	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Tabel menunjukkan bahwa lama bekerja responden pada jangka waktu 1-2 tahun sebanyak 34 orang atau 35,1%, kemudian lama bekerja responden bekerja pada jenjang waktu 3-4 tahun sebanyak 23 orang atau 23,7%, selanjutnya responden yang bekerja dalam jangka waktu 5-6 tahun sebanyak 16 orang atau 16,5%, sedangkan yang bekerja dalam kurun waktu 7-8 tahun sebanyak 24 orang atau 24,7%.

### Hasil Uji Instrumen

Pengelolaan data dimulai dengan penilaian skor dan distribusi data pada penelitian menggunakan bantuan software SPSS. Maka diperoleh hasil data dengan menggunakan *software* tersebut.

### Uji Validitas

Didapatkan hitungan r tabel dalam peneloitian ini dengan nilai N 97 dan nilai signifikansinya 0,05 maka diperoleh r tabel sebesar 0,197. Kriteria penelitian dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

- Apabila r hitung > r tabel dengan hasil korelasi < sig. 0,05 maka dapat dikatakan valid
- Apabila r hitung < r tabel dengan hasil korelasi > sig. 0,05 maka hasil tersebut dekitatakan tidak valid

Tabel Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

No	R Hitung	R Tabel	Signifikansi	Keterangan
1	0,428	0,197	0,000	VALID
2	0,649	0,197	0,000	VALID
3	0,554	0,197	0,000	VALID
4	0,441	0,197	0,000	VALID
5	0,734	0,197	0,000	VALID

Tabel Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

No	R Hitung	R Tabel	Signifikansi	Keterangan
1	0,743	0,197	0,000	VALID
2	0,878	0,197	0,000	VALID
3	0,801	0,197	0,000	VALID
4	0,841	0,197	0,000	VALID
5	0,378	0,197	0,000	VALID

Tabel Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No	R Hitung	R Tabel	Signifikansi	Keterangan
1	0,757	0,197	0,000	VALID
2	0,772	0,197	0,000	VALID
3	0,771	0,197	0,000	VALID
4	0,867	0,197	0,000	VALID
5	0,806	0,197	0,000	VALID

Tabel Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	R Hitung	R Tabel	Signifikansi	Keterangan
1	0,395	0,197	0,000	VALID
2	0,526	0,197	0,000	VALID
3	0,707	0,197	0,000	VALID
4	0,795	0,197	0,000	VALID
5	0,609	0,197	0,000	VALID

### Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini pengukuran reabilitas dibuktikan dengan menguji konsistensi dan stabilitas. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6 atau 60%. Uji reabilitas ini menggunakan bantuan *software* SPSS. Hasil dari uji reabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah.

Tabel Uji Reabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kompensasi	0,655	Reliabel
2	Motivasi	0,791	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,854	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,661	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat kompensasi memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,655 yang artinya lebih besar dari 0,6 maka dapat dikatakan variabel kompensasi reliabel. Motivasi memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,791 yang artinya lebih besar dari 0,6 maka variabel motivasi dapat dinyatakan reliabel. Lingkungan kerja memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,854 yang artinya lebih besar dari 0,6 maka dapat dikatakan variabel lingkungan kerja reliabel. Kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,661 yang artinya lebih besar dari 0,6 dimana variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan reliabel.

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel karena koefisien *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6. Maka itu dapat dikatakan bahwa bahwa nilai-nilai diatas bisa digunakan untuk penelitian instrument selanjutnya.

### Hasil Analisis Data

**Uji Normalitas**

Pengujian normalitas terdapat variabel penelitian yaitu kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja dilakukan dengan uji *kolmogorov smirnov* dengan bantuan *software SPSS* dan memperhatikan nilai sig. 0,05, maka data terdistribusi normal.

Tabel Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		97
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	19,9484536
	Std. Deviation	2,21673869
Most Extreme Differences	Absolute	,138
	Positive	,068
	Negative	-,138
Kolmogorov-Smirnov Z		1,356
Asymp. Sig. (2-tailed)		,051

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel di atas dapat dikatakan hasil dari uji *kolmogorov smirnov* menunjukkan data sudah terdistribusi secara normal. Dapat dilihat pada nilai K-S sebesar 1,356 dengan nilai signifikansinya 0,05 yakni sebesar 0,051, artinya nilai residual sudah terdistribusi secara normal. Dari hasil tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinieritas**

Dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak ada multikolinieritas diantara variabel bebas tersebut.

Tabel Uji Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi	0,520	1,922
Motivasi	0,600	1,667
Lingkungan_Kerja	0,725	1,379

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel kompensasi sebesar 0,520, motivasi sebesar 0,600, dan lingkungan kerja sebesar

0,725. Sedangkan nilai VIF variabel kompensasi sebesar 1,922, motivasi sebesar 1,667, dan lingkungan kerja sebesar 1,379. Dengan

**Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada priode t dengan kesalahan pengganggu priode t-1 (sebelumnya), model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi (Ghozali, 2011). Model regresi yang tidak terjadi autokorelasi apabila nilai  $du < d < 4-du$  (Ghozali, 2011). Berikut ini merupakan hasil uji autokorelasi terhadap model regresi yaitu:

Tabel Uji Autokorelasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.835 <sup>a</sup>	.697	.687	1,48471	2,336

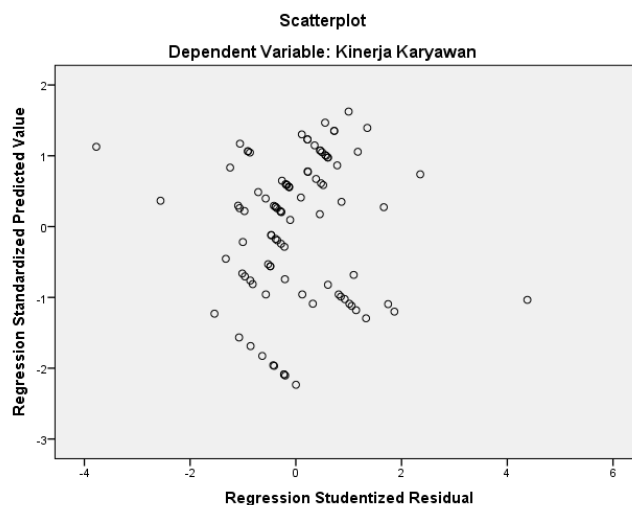
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat disimpulkan bahwa yang didapatkan nilai *Durbin Watson* sebesar 2,336 dengan nilai signifikansi 1% terdapat 3 variabel. Untuk mengetahui tidak terjadinya autokorelasi dengan memenuhi kriteria data  $du < d < 4-du = 1,596 < 2,336 < 2,404$  dengan hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai *Durbin Watson* berada diantara nilai  $du$  dan  $4-du$  maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala autokorelasi

**Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedasitas yang baik adalah dimana tidak terjadi heteroskedasitas. Uji heteroskedasitas dalam penelitian ini menggunakan *scatterplot* diuji dengan bantuan software SPSS. Hasil uji tersebut disajikan dalam gambar berikut:



Gambar Uji Heteroskedasitas

Pada gambar grafik *scatterplot* di atas terlihat tidak terdapat pola yang jelas. Serta titik-titik diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y yang menjelaskan tidak terjadinya gejala heteroskedasitas.

**Teknik analisis data**

**Analisis Deskripsi Variabel Penelitian**

Pada penelitian ini rentang skala digunakan untuk mengetahui bagaimana kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan PT. Atika Jaya Perkasa, Menggunakan skala interval. Adapun kategori dari masing-masing interval adalah sebagai berikut:

Tabel Skala Interval

Interval	Keterangan
1,00 s/d 2,00	Sangat Tidak Setuju
2,01 s/d 3,00	Tidak Setuju
3,01 s/d 4,00	Kurang Setuju
4,01 s/d 5,00	Setuju
5,01 s/d 6,00	Sangat Setuju

**Variabel Kompensasi**

Hasil perhitungan analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel kompensasi sebagaiberikut:

Tabel Penilaian Responden Terhadap Variabel Kompensasi

N0	Item Variabel	STS	TS	KS	S	SS	N	Skor	Mean	Kategori
1	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan kepada karyawan cukup layak serta sesuai dengan penempatan kerja	0	1	25	34	37	97	398	4,10	<b>Setuju</b>
2	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari	0	4	11	55	27	97	396	4,08	<b>Setuju</b>
3	Adanya asuransi kesehatan bagi karyawan dapat membantu saya untuk kesejahteraan keluarga	0	17	13	37	30	97	371	3,82	<b>Setuju</b>
4	Perusahaan tempat saya bekerja selalu memberikan Tunjangan Hari Raya untuk menunjang kebutuhan Hari Raya	0	1	24	47	25	97	387	3,98	<b>Setuju</b>
5	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan	0	10	16	41	30	97	382	3,94	<b>Setuju</b>

bonus secara adil kepada karyawan.										
<b>Rata-rata</b>									3,984	<b>Setuju</b>

Berdasarkan tabel di atas, data yang diperoleh dari kuesioner dan telah diisi oleh responden. Dari 97 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui bahwa kompensasi mendapatkan nilai mean sebesar 3,984, yang berarti Setuju. Pernyataan keempat dalam indikator kompensasi mendapatkan nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,10. Hal ini dapat menunjukkan bahwa responden merasa puas atas perhatian dari pihak perusahaan yang memberikan THR sesuai dengan kebutuhan para karyawannya. Sedangkan pernyataan kelima mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu 3,82. Artinya responden menganggap masih kurang perhatian tentang keadilan dalam memberikan bonus.

**2. Variabel Motivasi (X2)**

Hasil perhitungan analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel motivasi sebagai berikut:

<b>N0</b>	<b>Item Variabel</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>	<b>N</b>	<b>Skor</b>	<b>Mean</b>	<b>Kategori</b>
1	Saya selalu berusaha sekuat tenaga dalam mengerjakan tugas agar hasil yang dicapai memuaskan dan optimal	0	17	19	38	23	97	358	3,69	<b>Setuju</b>
2	Saya selalu bekerja penuh perhitungan agar pekerjaan selesai sesuai dengan tujuan	0	23	20	29	25	97	347	3,57	<b>Setuju</b>
3	Saya selalu bersemangat ingin mengetahui bagaimana bisa mencapai kemajuan ketika melakukan tugas-tugas yang diberikan	0	15	16	40	26	97	368	3,79	<b>Setuju</b>
4	Saya selalu mendapatkan dorongan dari atasan dan rekan agar bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan	1	19	11	33	33	97	369	3,80	<b>Setuju</b>
5	Saya selalu berinisiatif mengerjakan apa yang bisa kerjakan agar lebih memotivasi diri sendiri dan rekan	0	8	18	40	31	97	385	3,96	<b>Setuju</b>
<b>Rata-rata</b>									3,762	<b>Setuju</b>

Tabel Penilaian Responden Terhadap Variabel Motivasi

Berdasarkan tabel di atas, data yang diperoleh dari kuesioner dan telah diisi oleh responden. Dari 97 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui bahwa

motivasi mendapatkan nilai mean sebesar 3,762, yang berarti Setuju. Pernyataan ketiga dalam indikator motivasi mendapatkan nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3,96. Hal ini dapat menunjukkan bahwa responden merasa semangat dalam mencapai kemajuan di perusahaan dan bisa meningkatkan kualitas individu seorang karyawan tersebut. Sedangkan pernyataan kedua mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu 3,57. Artinya responden merasa masih kurang memperhitungkan batas waktu dalam mengejar target kerja.

### 3. Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Hasil perhitungan analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel lingkungan kerja sebagai berikut:

Tabel Penilaian Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

N0	Item Variabel	STS	TS	KS	S	SS	N	Skor	Mean	Kategori
1	Minimnya penerangan dapat membuat saya kurang maksimal dalam bekerja	0	2	3	4	5	97	373	3,84	Setuju
2	Suasana kerja yang nyaman dan aman menjadi penunjang saya dalam giat bekerja	0	2	3	4	5	97	373	3,84	Setuju
3	Ketersediaan perlengkapan kantor (Meja, Kursi, komputer) sangat mendukung dan memberikan semangat saya dalam bekerja	0	2	3	4	5	97	379	3,91	Setuju
4	Komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja sangat mendukung saya untuk mempunyai tingkat produktifitas kerja yang tinggi dalam bekerja	0	2	3	4	5	97	370	3,81	Setuju
5	Hubungan saya dan antar karyawan pada perusahaan baik	0	2	3	4	5	97	343	3,53	Setuju
<b>Rata-rata</b>									3,786	<b>Setuju</b>

Berdasarkan tabel di atas, data yang diperoleh dari kuesioner dan telah diisi oleh responden. Dari 97 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui bahwa lingkungan kerja mendapatkan nilai mean sebesar 3,786, yang berarti Setuju. Pernyataan kedua dalam indikator lingkungan kerja mendapatkan nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3,91. Hal ini dapat menunjukkan bahwa responden merasa nyaman dengan suasana dalam perusahaan sehingga dapat meningkatkan semangat dalam bekerja. Sedangkan pernyataan keempat mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu 3,53. Artinya responden merasa masih adanya kurang komunikasi sesama karyawan, karena dengan komunikasi yang baik diharapkan dapat meningkatkan produktifitas karyawan itu sendiri.

**4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil perhitungan analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel Penilaian Responden Terhadap Kinerja Karyawan

N0	Item Variabel	STS	TS	KS	S	SS	N	Skor	Mean	Kategori
1	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya	0	1	15	66	15	97	386	3,98	Sangat Setuju
2	Saya mengutamakan kejujuran dalam menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja	0	17	13	37	30	97	371	3,82	Sangat Setuju
3	Saya mengerjakan semua yang menjadi tanggung jawab saya walaupun pimpinan tidak ada dikantor	0	1	24	47	25	97	387	3,99	Sangat Setuju
4	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu	0	8	12	43	34	97	394	4,06	Sangat Setuju
5	Saya bekerja sesuai dengan apa yang diperintahkan pemimpin	0	11	13	29	44	97	397	4,09	Sangat Setuju
<b>Rata-Rata</b>									7,445	<b>Sangat Setuju</b>

Berdasarkan tabel di atas, data yang diperoleh dari kuesioner dan telah diisi oleh responden. Dari 97 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui bahwa kinerja karyawan mendapatkan nilai mean sebesar 4,09, yang berarti Sangat Setuju. Pernyataan ketiga dalam indicator kinerja karyawan mendapatkan nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,09. Hal ini dapat menunjukkan bahwa responden merasa bertanggung jawab atas apa yang dikerjakan walaupun tidak dalam pengawasan atasan. Sedangkan pernyataan pertama mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu 3,82. Artinya responden sering pulang lebih akhir untuk mengerjakan pekerjaan yang belum selesai.

**Analisis Statistik Deskriptif**

Tabel Analisis Statistik Deskriptif

*Descriptive Statistics*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	97	13,00	25,00	19,9381	2,44444
Motivasi	97	10,00	25,00	18,8351	3,85865
Lingkungan Kerja	97	10,00	25,00	18,9485	3,90611
Kinerja Karyawan	97	15,00	25,00	19,9485	2,65507

Valid (listwise)	N	97			
---------------------	---	----	--	--	--

Berdasarkan hasil pada tabel di atas menjelaskan bahwa variabel kompensasi menunjukkan nilai N sebesar 97, diperoleh nilai *minimum* 13, nilai *maximum* 25, nilai *mean* 19,93 dan *standart deviation* 2,44. Pada variabel motivasi menunjukkan nilai N sebesar 97, diperoleh nilai *minimum* 10, nilai *maximum* 25, nilai *mean* 18,83 dan *standart deviation* sebesar 3,85. Pada variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai N sebesar 97, dan diperoleh nilai *minimum* 10, nilai *maximum* 25, dan nilai *mean* 18,94 serta *standart deviation* sebesar 3,91. pada variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai N sebesar 97, dan diperoleh nilai *minimum* sebesar 15, nilai *maximum* 25, dan nilai *mean* sebesar 2,65 serta nilai *standart deviation* sebesar 1,899.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan model regresi linier berganda, untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja. Hasil dari model regresi linier berganda ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

**Tabel Analisis Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,707	1,252		4,560	,000
	Kompensasi	,289	,086	,267	3,368	,001
	Motivasi	,011	,051	,016	,221	,826
	Lingkungan Kerja	,458	,046	,674	10,055	,000

Berdasarkan dari hasil analisis regresi tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,707 + 0,289 X_1 + 0,011 X_2 + 0,458 X_3$$

Dapat dijelaskan bahwa hasil dari persamaan regresi tersebut adalah nilai kontanta (5,707), berarti jika tidak ada variabel kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja, maka besarnya nilai kinerja karyawan adalah (0,458), sedangkan untuk masing-masing koefisien regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien variabel kompensasi memberikan nilai sebesar 0,289, yang dimana jika penilaian terdapat variabel kompensasi meningkat sebesar satu satuan maka penilaian terhadap kinerja karyawan akan meningkat sebesar satuan 0,289.
2. Koefisien variabel motivasi memberikan nilai sebesar 0,011, yang dimana jika penilaian terdapat variabel motivasi meningkat sebesar satu satuan maka penilaian terhadap kinerja karyawan akan meningkat sebesar satuan 0,011.
3. Koefisien variabel lingkungan kerja memberikan nilai sebesar 0,458, yang dimana jika penilaian terdapat variabel lingkungan kerja meningkat sebesar satu

satuan maka penilaian terhadap kinerja karyawan akan meningkat sebesar satuan 0,458.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Menurut Ghozali (2016) koefisien determinasi  $R^2$  bertujuan untuk mengetahui kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Dengan bantuan *software SPSS*, maka diperoleh hasil uji koefisien determinasi yang ditunjukkan pada Tabel dibawah:

Tabel Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.835 a	,697	,687	1,48471	2,336

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil bahwa nilai *R square* sebesar 0,697 menunjukkan bahwa persentase kontribusi variabel kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Starbay Indonesia sebesar 69,7%, sedangkan sisanya 30,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

**Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Uji t dan Uji F di lakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 25, dimana Uji t untuk membuktikan pengaruh secara parsial dan uji F untuk membuktikan pengaruh secara simultan atau bersama-sama.

**Uji t**

Uji t merupakan alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut hasil pengujian t dalam penelitian ini:

Tabel Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,707	1,252		4,560	,000
	Kompensasi	,289	,086	,267	3,368	,001
	Motivasi	,011	,051	,016	,221	,826
	Lingkungan Kerja	,458	,046	,674	10,055	,000

Kriteria uji t berdasarkan  $P_{value}$  adalah sebagai berikut:

$H_0 = P_{value} > (\alpha: 0,05)$  maka  $H_0$  diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

$H_0 = P_{\text{value}} < (\alpha: 0,05)$  maka  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil pengujian uji t pada tabel diatas dapat disimpulkan:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial didapatkan nilai t hitung sebesar  $3,368 > 1,661$  dengan tingkat signifikansi  $0,001 < \alpha = 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Berarti variabel kompensasi berpengaruh positive dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Atika Jaya Perkasa.

2. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial didapatkan nilai t hitung sebesar  $0,221 < 1,661$  dengan tingkat signifikansi  $0,221 > \alpha = 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

Berarti variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Atika Jaya Perkasa.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial didapatkan nilai t hitung sebesar  $10,055 > 1,661$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh positive dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Atika Jaya Perkasa.

**Uji F**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang nyata antara variabel *independen* (X) dengan variabel *dependen* (Y) secara bersama-sama, hasil uji F yang digunakan melalui program SPSS diperoleh dari hasil sebagai berikut:

Tabel Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	471,737	3	157,246	71,334	.000 <sup>b</sup>
Residual	205,005	93	2,204		
Total	676,742	96			

Kriteria uji F berdasarkan  $P_{\text{value}}$  adalah sebagai berikut:

Jika  $P_{\text{value}} > (\alpha: 0,05)$  maka  $H_0$  diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variable *independen* secara bersama-sama terhadap variable *dependen*.

Jika  $P_{\text{value}} < (\alpha: 0,05)$  maka  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variable *independen* secara bersama-sama terhadap variable *dependen*.

Berdasarkan tabel diatas pengujian pengaruh variabel *independen* secara bersama-sama atau serentak terhadap variabel *dependen*. Hasil perhitungan statistic menunjukkan nilai signifikan  $P_{\text{value}}$  sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan nilai signifikan  $P_{\text{value}}$  dibawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan, motivasi, pelatihan, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

Dengan diperolehnya keseluruhan data pada penelitian ini, maka untuk tahap selanjutnya dilakukan pembahasan data dengan klafikasi yang telah ditentkan dari hasil penelitian ini. Oleh karena itu penjabaran data dari masing-masing variabel ialah sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil  $t$  yang telah dilakukan peneliti didapatkan nilai  $t$  hitung pada variabel kompensasi sebesar  $3,368 > t$  tabel  $1,661$  dan nilai signifikansi  $0,009 < 0,05$  artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Atika Jaya Perkasa. Hal ini mengindikasikan bahwa peranan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan pada PT. Atika Jaya Perkasa berpengaruh positif.

Dengan kompensasi yang layak dan setimpal atas jasa yang dilakukan seorang karyawan. Maka dari itu setiap perusahaan perlu menyesuaikan gaji dengan tarap kebutuhan hidup para karyawan serta kompensasi yang layak didapatkan seorang karyawan guna menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Menurut Handoko (2014) berpendapat bahwa kompensasi merupakan segala bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas pengorbanan karyawan yang bersangkutan. sementara itu menurut Suparyadi (2015) kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang disumbangkan. dari pendapat ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan utama dari kompensasi adalah agar karyawan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi akan berpengaruh terhadap kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ismail (2016), Lengkong (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Suwati (2013) dan Riana (2016) yang menyatkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditunjukkan Dhian Gering (2017).

Hasil dari pengujian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hasil pengujian  $t$  yang telah dilakukan peneliti didapatkan nilai  $t$  hitung pada variabel motivasi sebesar  $0,221 < t$  tabel  $1,661$  dan nilai signifikansi  $0,826 > 0,05$  artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Atika Jaya Perkasa. Dalam hal ini motivasi hanya berperan sebagai pendorong karyawan dalam bekerja lebih giat. Apabila karyawan diberikan motivasi yang positif dari pemimpin, maka karyawan akan merasa dihargai sehingga karyawanpun senang dalam berkerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kelvin Aldrian Wijayanto (2017), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi

Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Pemasaran di PT Sumber Hasil Sejati Surabaya, yang mengatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan/pegawai. Dan penelitian yang dilakukan oleh Garry Surya Changgriawan (2017), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di *one way production*, sehingga hasil penelitian ini didukung dari beberapa peneliti. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan dilakukannya uji t pada variabel lingkungan kerja diatas, maka diperoleh data dengan  $t$  hitung  $10,055 > t$  tabel  $1,661$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Starbay Indonesia. Hal ini diperkuat dengan hasil uji analisis statistik deskriptif pada variabel lingkungan kerja dimana pernyataan “Ketersediaan perlengkapan kantor (meja, kursi, komputer), sangat mendukung dan memberikan semangat saya dalam bekerja” mendapatkan nilai rata-rata tertinggi sebesar (setuju). Hal ini membuktikan semakin baiknya perusahaan dalam memfasilitasi kebutuhan kerja bagi karyawan maka dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Rivai (2013) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang menggambarkan keadaan seseorang yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang ada didalam perusahaan tersebut. Sementara itu Sunyonto (2013) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Dari pendapat ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan satu hal yang perlu diperhatikan didalam ruang lingkup kerja yang ada.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Atika Jaya Perkasa. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riansari (2012), Prasetya (2014), dan Wicaksono (2019) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 4. Variabel Paling Dominan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasannya variabel Kompensasi (X1) memiliki  $t$  Hitung (3,368), sedangkan Motivasi kerja (X2) memiliki  $t$  Hitung (0,221), sedangkan Lingkungan Kerja (X3) memiliki  $t$  Hitung (10,055). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasannya variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X3) yang paling dominan atau besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Atika Jaya Perkasa.

Dengan kompensasi yang layak dan setimpal atas jasa yang dilakukan seorang karyawan. Maka dari itu setiap perusahaan perlu menyesuaikan gaji dengan tarap kebutuhan hidup para karyawan serta kompensasi yang layak didapatkan

seorang karyawan guna menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Berdasarkan uji analisis deskriptif dapat dijelaskan bahwa variabel kompensasi menunjukkan nilai N sebesar 97, diperoleh nilai minimum 17 dan nilai maximum 25 nilai mean atau rata-rata sebesar 19,93, dan nilai *standart deviation* bernilai 2,44. Berdasarkan penelitian Handoko (2014) berpendapat bahwa kompensasi merupakan segala bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas pengorbanan karyawan yang bersangkutan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi akan berpengaruh terhadap kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Sedangkan Dengan Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Berdasarkan uji analisis deskriptif dapat dijelaskan bahwa variabel Lingkungan kerja menunjukkan nilai N sebesar 97, diperoleh nilai minimum 17 dan nilai maximum 25 nilai mean atau rata-rata sebesar 19,94, dan nilai *standart deviation* bernilai 2,65. Berdasarkan penelitian Rivai (2013) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang menggambarkan keadaan seseorang yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang ada didalam perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis mengenai Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Maka untuk mengatasi masalah tersebut diperlukan adanya usaha dan upaya yang harus dilakukan oleh PT. Atika Jaya Perkasa diantaranya sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan tidak semata-mata dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja, tetapi masih banyak faktor internal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehubungan dengan itu perlu diteliti lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Aspek-aspek yang diteliti dalam penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif, maka untuk lebih mendalami faktor-faktor apa saja yang turut berpengaruh terhadap kinerja karyawan perlu kiranya dilakukan penelitian lebih lanjut dengan pendekatakn kuantitatif maupun kualitatif. maka penulis menyimpulkan sebagai berikut: a) Kompensasi. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Atika Jaya Perkasa. b) Motivasi Kerja. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Atika Jaya Perkasa. c). Lingkungan Kerja. Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada PT. Atika Jaya Perkasa. d). Berdasarkan hasil uji F maka dapat disimpulkan Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya variabel Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja Karyawan. e). Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 69,7% sedangkan sisanya 30,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## REFERENSI

- Asmoro, B., & Cahyono, K E. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Hidup Sehat. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*. Vol 11(9).
- Emilia, L. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Klinik Rawat Inap Al-Aziz Pasuruan)*.
- Gunawan. (2015). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Fasilitas Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jom Fekon*. Vol. 2(2).
- Herlambang, S. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Food & Beverage Department Hotel Aryaduta Lippo Village, Tangerang. Jurnal Renaissance*. Vol 6(1).
- Jadmiko. (2021) *Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di Bagian Garmen PT. Apacinti Corpora Semarang. E-Jurnal Program Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Adi Unggul Bhirawa (STIE-AUB)*. Surakarta.
- Jufrizen, H. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. Jurnal Sains Manajemen*. Vol 7(1)
- Kakunsi, P P. (2017) *Pengaruh Gender dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak di Wilayah Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tahunan. Jurnal Riset Akuntansi Going Concern*. Vol 12(2).
- Kambey, A S. (2021). *Analisis Konflik Kerja, Komunikasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA*. Vol 9 (3).
- Krisnayanti, P N., & Utama, I W M. (2018). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan PT. Delta Satria Dewata Denpasar. Jurnal Manajemen Unud*. Vol 7.
- Mulia., & Saputra. (2021). *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*. Vol 1(1).
- Nugraha, A., & Tjahjwati, S. S. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*. Vol 3(3): 24-32.
- Nugraha, T. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*. Vol. 3(3).

- Pratiwi, B. (2021) *Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana. Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 3(1).
- Putra, I N S K., & Mujiati, N W. (2022). *The Effect of Compensation, Work Environment, and Work Motivation on Employee Productivity. Europea Journal of Business and Management Research*. Vol 7(2): 212-215.
- Ramadhan, M I., & Satrio, R B. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan, Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*. Vol 9(12).
- Ritonga, S S. (2021). *Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Akuntansi & Ekonomika*. Vol. 11(2).
- Ruhiya. (2019). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Insan Sandang Internusa pada Divisi Weaving Kabupaten Sumedang*.
- Shofwani, S A., & Hariyadi, A. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*. Vol 11(1): 52-65.
- Sinurat. (2019). *Analisis Sistem Rekrutmen Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol Medan*. Vol 1(1).
- Sosiatri., & Badrani. (2021). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Manunggal Kota Tangerang. Scientific Journal of Reflection. Economic, Accounting, Management and Business*. Vol 4(4).
- Sudiardhita, K I., & Mukhtar, S., & Hartono, B., & Sariwulan, T., & Nikensari, S I. (2018). *The Effect of Compensation, Motivation of Employee and Work Satisfaction To Employee Performance PT. Bank Xyz (Persero) Tbk. Academy of Strategic Management Journal*. Vol 17(4): 1-14.
- Sudiyono, Q. (2018). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Tirta Investama DC Rungkut)*. *International Journal of Social Science and Business*. Vol 2(3).
- Sugiono., & Efendi., & Al-Afgani. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja PT. Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) di Jakarta. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*. Vol 5(1).
- Tolu, M R. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol 11(1).
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. Oikonomia: Jurnal Manajemen*. Vol 17(2): 127-140.
- Yolanda., & Girsang. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi pada Kinerja Karyawan di PT. Qtera Mandiri. Jurnal Manajemen FE-UB*. Vol 9(1).
- Zainuddin, D. (2020). *Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank BRI Cabang Majene. Management Development and Applied Research Journal*. Vol 3(1).