

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Ula Maulidatul Jannah

ulaa.mj@gmail.com

Dewi Urip Wahyuni

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

In the globalization era, business competition is running tightly. A company having an effective and efficient human resources will support the company's development and rapidly improve the standart. This research aimed to find out the effect of work environment, motivation and compensation on the employee's performance. This research used casual comparatives. Furthermore, the research population of this research used employees at PT. Sumber Berkah Teknik. The data source of this research used primary data and secondary data. Meanwhile, the sample collection technique of this research used the saturated sampling method. Moreover, the data collection has conducted a questionnaire distributed to the 60 respondents. In addition, the analysis technique of this research used multiple linear regression analysis with the instrument of SPSS Statistical Product and Service Solution 23.0 version. The research result showed that the work environment had positive and significant effects on the employees performance at PT. Sumber Berkah Teknik, while motivation had had positive and significant effects on the employees performance at PT. Sumber Berkah Teknik, and the compensation had positive and significant effects on the employees performance at PT. Sumber Berkah Teknik.

Keywords: work environment, motivation, compensation, employees performance.

ABSTRAK

Pada era globalisasi saat ini persaingan bisnis menjadi semakin ketat. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang efektif dan efisien akan membuat perusahaan maju dan berkembang pesat. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian dengan metode kausal komparatif. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Sumber Berkah Teknik. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah sumber data primer. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 60 responden. Adapun teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 23.0. Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Berkah Teknik, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Berkah Teknik dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Berkah Teknik.

Kata Kunci: lingkungan kerja, motivasi, kompensasi, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini persaingan bisnis menjadi semakin ketat. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang efektif dan efisien akan membuat perusahaan maju dan berkembang pesat. Agar dapat terciptanya sumber daya yang efektif dan efisien maka seorang pemimpin perusahaan harus selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimiliki, termasuk didalamnya meningkatkan kinerja karyawannya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat terlepas dari sebuah organisasi. Sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kontribusi karyawan dari sebuah perusahaan terhadap internal organisasi dalam rangka tercapainya kinerja karyawan yang maksimal. Hal ini membuat

perusahaan berusaha untuk membuat perbaikan secara berkala untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode biasanya satu tahun, kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Karyawan dituntut untuk dapat berperan aktif dalam menjalankan rencana dan sistem perusahaan yang telah ditentukan.

Kinerja merupakan salah satu faktor utama tercapainya tujuan perusahaan, jika kinerja karyawan buruk maka produktivitas dalam perusahaan juga akan berkurang dan sebaliknya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Priansa (2017:110) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi manajerial, keterampilan interpersonal, capaian hasil, kepemimpinan, keluaran, standar pekerjaan, kebiasaan kerja, pengetahuan kerja, perilaku dan karakteristik pribadi. Sedangkan Mulyadi (2016) menyatakan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dapat memberikan dampak yang positif bagi karyawan. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kekaduahan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya perlengkapan kerja. Setiap perusahaan haruslah mengusahakan kondisi lingkungan kerja yang layak agar karyawan tenang dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Motivasi menjadi satu hal penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual (Sedarmayanti, 2017:257). Motivasi menjadi salah satu pendorong bagi karyawan untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu, karyawan yang termotivasi akan berupaya meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian terpenting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2014:115). Kompensasi mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawannya. Apabila kompensasi tidak diadministrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih, dan mengembangkan penggantinya. Namun, jika karyawan yang memperoleh kompensasi adil dan sesuai dengan pekerjaannya maka karyawan akan merasa puas sehingga kinerja mereka akan meningkat.

Penelitian ini mengacu pada fenomena yang terjadi saat ini pada PT. Sumber Berkah Teknik. Perusahaan ini bergerak dibidang *supplier* dan konstruksi yang berada di kota Surabaya. PT. Sumber Berkah Teknik ini menyediakan peralatan kebutuhan industri seperti pipa, *flexible hose* dan juga peralatan instalasi. Sementara dalam bidang konstruksi PT. Sumber Berkah Teknik telah menangani berbagai jenis pekerjaan antara lain pembangunan konstruksi gedung, pemasangan instalasi-instalasi dan pekerjaan konstruksi lainnya. Seluruh karyawan dianggap memiliki andil yang sangat penting dalam jalannya perusahaan. Namun, dalam melakukan aktivitasnya para karyawan sering menghadapi permasalahan internal dalam perusahaan, hal ini dapat menghambat proses kemajuan perusahaan dalam mengembangkan usahanya. Salah satu permasalahan yang terjadi yaitu adanya kemangkiran kehadiran karyawan PT. Sumber Berkah Teknik dalam kurun waktu 6 (enam) bulan terakhir yang dapat dilihat pada Tabel 1:

Tabel 1
Absensi Karyawan PT. Sumber Berkah Teknik Bulan Januari-Juni 2021

Bulan	Cuti	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Total
Januari	2	2	4	0	8
Februari	3	4	2	0	9
Maret	1	2	3	0	6
April	2	5	3	1	11
Mei	3	5	2	0	10
Juni	1	3	1	2	7

Sumber: SDM PT. Sumber Berkah Teknik

Pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa banyaknya karyawan yang mangkir untuk bekerja hal tersebut dapat mempengaruhi kegiatan operasional perusahaan dan menurunnya kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan masih kurangnya kinerja karyawan PT. Sumber Berkah Teknik untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga PT. Sumber Berkah Teknik dituntut untuk dapat mengelola karyawannya dengan baik agar peningkatan kinerja karyawan dapat membawa kemajuan bagi perusahaan.

Penelitian ini juga mengacu dari beberapa penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi (2016), Arzani *et al.*, (2018), serta Setiawan dan Indahingwati (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Ahmad (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta Sediarsih (2017) juga menyatakan bahwa motivasi dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

Berdasarkan latar belakang yang telah diurai diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: (1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Berkah Teknik? (2) Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Berkah Teknik? (3) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Berkah Teknik? sedangkan tujuan penelitian adalah: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Berkah Teknik. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Berkah Teknik. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Berkah Teknik.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja menjadi salah satu hal penting yang harus diperhatikan bagi perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki strategi yang tepat agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya, sebab kinerja karyawan menjadi salah satu tombak terwujudnya tujuan perusahaan. Untuk itu, perlu adanya suatu perencanaan yang baik sehingga proses peningkatan kinerja karyawan berjalan dengan efektif. Hasibuan (2016:94) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah berhasil dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017:2). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi dalam suatu perusahaan. Namun,

lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan prestasi kerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan prestasi kerja dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan.

Motivasi

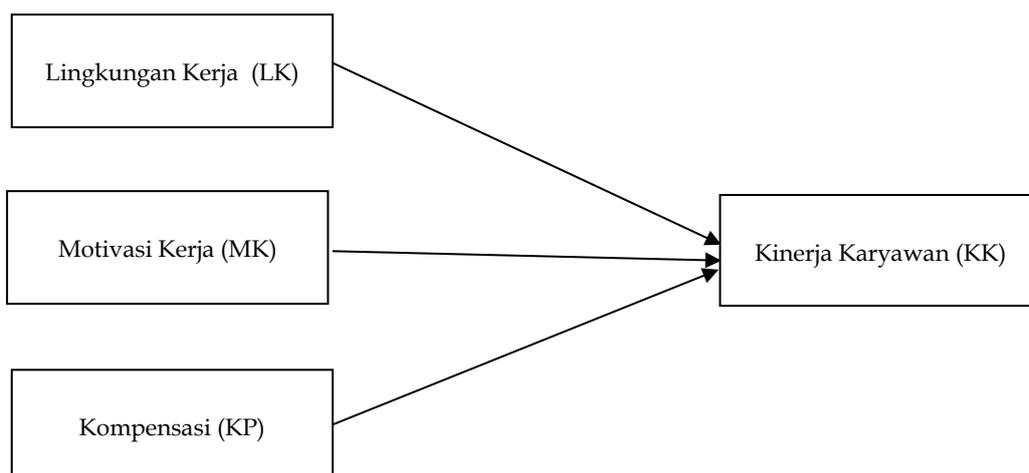
Sunyoto (2015:11) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi. Timbulnya motivasi seorang karyawan dapat berasal dari dalam atau luar dirinya, yang akan menggerakkannya untuk melakukan kerja. Motivasi yang berasal dari dalam atau motivasi intrinsik, diartikan sebagai kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu yang berasal dari dalam diri orang tersebut. Motivasi ekstrinsik adalah kekuatan dorongan yang berasal dari luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu

Kompensasi

Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2014:115). Sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Apabila karyawan semangat dalam bekerja maka prestasi kerja juga akan semakin meningkat. Sehingga perlu diperhatikan bagi perusahaan memberikan imbalan tidak serta hanya memberikan gaji untuk upah bekerja, namun dalam pemberian kompensasi juga disesuaikan dengan layak dan adil.

Rerangka Konseptual

Secara ringkas kerangka konseptual pada penelitian ini yaitu menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah serta tujuan penelitian yang telah dikemukakan, maka rerangka konseptual yang dapat digambarkan pada penelitian ini adalah:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja (Sunyoto, 2015:38). Lingkungan kerja menunjukkan bagaimana

keadaan atau kondisi kerja dari perusahaan yang diberikan pada karyawannya. Karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mulyadi (2016), Arzani *et al.*, (2018), serta Setiawan dan Indahingwati (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan dorongan yang diberikan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sadar dan memiliki semangat untuk mencapai pencapaian tingkat dalam bekerja (Mulyadi, 2015:87). Motivasi timbul dalam diri karyawan bila ia merasakan akan adanya kebutuhan. Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam dan luar diri para karyawan agar mereka dapat bekerja produktif dan disertai rasa tanggung jawab yang tinggi demi tercapainya tujuan pribadi dan perusahaan. Karyawan yang termotivasi akan selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerjanya dapat meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mulyadi (2016), Arzani *et al.*, (2018), serta Setiawan dan Indahingwati (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2014:115). Pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi bertujuan untuk membantu karyawan memenuhi kebutuhannya. Kompensasi merupakan faktor yang penting dalam penelitian, karena dengan pemberian kompensasi yang adil dan layak maka karyawan akan merasa senang dan hasil yang diperoleh sesuai dengan jerih payah yang telah mereka keluarkan. Jika kompensasi yang diberikan sebanding dengan beban yang diberikan pada karyawan, maka kinerja karyawan dapat meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mulyadi (2016), Arzani *et al.*, (2018), serta Setiawan dan Indahingwati (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal komparatif. Kausal komparatif (causal comparative research) adalah penelitian dengan karakteristik masalah yang berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih yang dikumpulkan setelah terjadi fakta dan peristiwa (Sugiyono, 2017:54). Pada penelitian ini peneliti ingin menguji hubungan antara lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dengan penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Data yang diambil dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh langsung dari para karyawan PT. Sumber Berkah Tehnik serta data sekunder yang diperoleh dari PT. Sumber Berkah Tehnik.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan harus bersifat representative (Sugiyono, 2017:81). Teknik pengambilan sampel yang

digunakan adalah teknik pengambilan dengan sampling jenuh. sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang seluruh anggota populasinya digunakan sebagai sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 60 responden

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data penelitian berkaitan dengan sumber data dan pemilihan metode yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data penelitian. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data subjek (*self-report* data). Data subjek (*self-report* data) merupakan data yang diteliti berkaitan dengan subjek yaitu berupa opini, sikap, pengalaman dan karakteristik dari responden. Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti langsung dilapangan yang bersumber dari para responden (Sugiyono, 2017:137). Data primer yang dimaksud pada penelitian ini adalah karakteristik dan opini yang diperoleh secara langsung dari karyawan PT. Sumber Berkah Tehnik. Data sekunder adalah umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan yang diberikan PT. Sumber Berkah Tehnik. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah melalui kegiatan penelitian di lapangan dengan menggunakan kuesioner yang di dalamnya berisi pernyataan yang ditujukan terhadap responden.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan. Definisi operasional variabel adalah sesuatu yang akan dilakukan untuk mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian. Adapun yang menjadi variabel operasional dalam penelitian ini adalah:

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan PT. Sumber Berkah Tehnik dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya Adapun indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan Setiawan dan Kartika (2014) adalah: a) Ketepatan penyelesaian tugas; b) Kesesuaian jam kerja; c) Tingkat kehadiran; d) Kerjasama antar karyawan; e) Kepuasan kerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan PT. Sumber Berkah Tehnik melakukan aktivitas bekerja. Adapun indikator-indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja (Siagian, 2014:59) adalah: a) Bangunan tempat kerja; b) Peralatan kerja yang memadai; c) Fasilitas; d) Tersedianya sarana angkutan; e) Hubungan rekan kerja setingkat; f) Hubungan atasan dengan karyawan; g) Kerjasama antar karyawan.

Motivasi

Motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri karyawan PT. Sumber Berkah Tehnik, baik berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi Adapun indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi kerja Hasibuan (2016:152) adalah: a) Kebutuhan fisiologis; b) Kebutuhan rasa aman; c) Kebutuhan social; d) Kebutuhan penghargaan; e) Kebutuhan aktualisasi diri.

Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan PT. Sumber Berkah Tehnik sebagai balas jasa dari hasil kerja yang mereka lakukan. Adapun indikator-indikator yang

mempengaruhi kompensasi Simamora (2014:442) adalah: a) Upah dan Gaji; b) Insentif; c) Tunjangan; d) Fasilitas.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Validitas merupakan ukuran ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017:12). Tujuan dari dilakukannya uji validitas adalah apakah variabel atau pernyataan yang diajukan kepada responden telah mewakili segala informasi yang harus diukur. Pengujian validitas yang digunakan adalah Korelasi Pearson. Signifikansi Korelasi Pearson yang dipakai dalam penelitian ini adalah 0,05. Dasar pengambilan keputusan uji validitas Ghozali (2016:53) yaitu: a) Jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut valid. b) Jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan apakah instrumen yang digunakan dalam hal penelitian ini dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak dengan responden yang sama yang menunjukkan hasil yang konsisten. Dengan kata lain, uji reliabilitas ini adalah untuk mengukur apakah kuesioner yang diajukan kepada responden dalam penelitian ini menunjukkan ketepatan, kesamaan, dan konsistensi meskipun kuesioner ini digunakan untuk dua kali atau lebih pada lain waktu. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan dalam kuesioner yang telah dinyatakan kevalidannya. Metode tersebut melakukan pengukuran reliabilitas berpedoman dengan *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,7 bisa dikatakan penelitian reliabel (Ghozali, 2016:43).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan analisis grafik. Analisis grafik yang andal untuk menguji normalitas data adalah dengan melihat histogram dan normal probability plot. Jika titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka pola distribusi dikatakan normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2016: 156).

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Indikator independen (Ghozali, 2016:105). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel – variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar semua variabel independen sama dengan nol. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Jika nilai tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak ada multikolinieritas di antara variabel independent (Ghozali, 2016: 104).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain sama maka disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tidak sama maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi heteroskedastisitas, yaitu dengan melihat ada

tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara *ZPRED* dan *SRESID* dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah distudentized. Homoskedastisitas terjadi jika pada *scatterplot* titik - titik hasil pengolahan data antara *ZPRED* dan *SRESID* menyebar dibawah maupun diatas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur. (Ghozali, 2016:134).

Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh yang diberikan variable bebas (*independent*) yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap variable terikat (*dependent*) yaitu kinerja karyawan. Penggunaan analisis ini dikarenakan variable independenya dua atau lebih sehingga digunakan lah analisis linier berganda. Berikut persamaan analisis linier berganda dalam penelitian ini :

$$KK = \alpha + \beta_1 LK + \beta_2 MK + \beta_3 KP + e$$

Keterangan :

- α : Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien Regresi
- KK : Kinerja Karyawan
- LK : Lingkungan Kerja
- MK : Motivasi Kerja
- KP : Kompensasi
- e : *Standart error*

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan uji kelayakan model pada tingkat α sebesar 5 %. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: a) Jika nilai F signifikansinya $\leq 0,05$ menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian. b) Jika nilai F signifikansinya $> 0,05$ menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan pada penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menrangkan kemampuan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2016:95). Uji koefisien determinasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi yang dapat menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel independen lainnya konstan Ghozali (2015:98). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat bantu *software* SPSS versi 23. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Kriteria pengujian dalam uji statistik t adalah sebagai berikut: a) Jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi

terhadap kinerja karyawan. b) Jika nilai signifikansinya $\leq 0,05$ maka ada pengaruh secara parsial antara variable lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Validitas merupakan ukuran ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,557	0,000	Valid
	KK2	0,450	0,000	Valid
	KK3	0,737	0,000	Valid
	KK4	0,581	0,000	Valid
	KK5	0,589	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK1	0,662	0,000	Valid
	LK2	0,660	0,000	Valid
	LK3	0,676	0,000	Valid
	LK4	0,656	0,000	Valid
	LK5	0,426	0,001	Valid
	LK6	0,436	0,001	Valid
	LK7	0,536	0,000	Valid
Motivasi (MK)	MK1	0,707	0,000	Valid
	MK2	0,571	0,000	Valid
	MK3	0,602	0,000	Valid
	MK4	0,563	0,000	Valid
	MK5	0,514	0,001	Valid
Kompensasi (KP)	KP1	0,624	0,000	Valid
	KP2	0,591	0,000	Valid
	KP3	0,507	0,001	Valid
	KP4	0,529	0,000	Valid

Sumber: Data kuesioner diolah, 2021

Tabel 2 bahwa semua item pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa seluruh item pernyataan yang ada pada penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan. Hasil uji realibitas dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3
Uji Realibilitas

Model	Cronbach's Alpha	N of Items
KK	.716	5
LK	.751	7
MK	.706	5
KP	.725	4

Sumber: Data kuesioner diolah, 2021

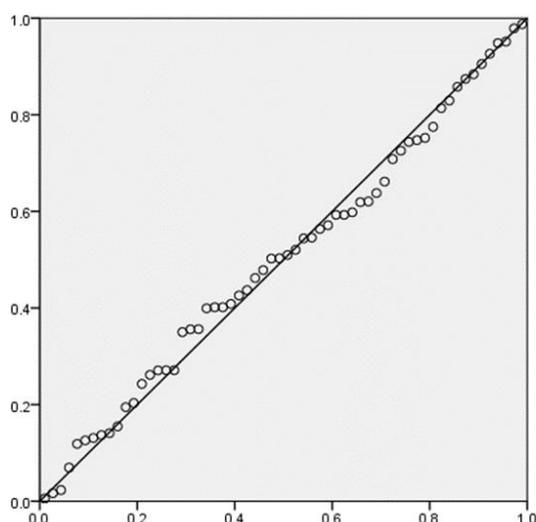
Tabel 3 menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena seluruh

variabel yang terdiri dari kinerja karyawan, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah didalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan analisis grafik. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Gambar 2 berikut:



Gambar 2
Hasil Uji Normalitas
Sumber: Data kuesioner diolah, 2021

Gambar 2 dapat diketahui bahwa titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau garis histogramnya maka pola distribusi dikatakan normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
LK	.867	1.153
MK	.860	1.163
KP	.946	1.057

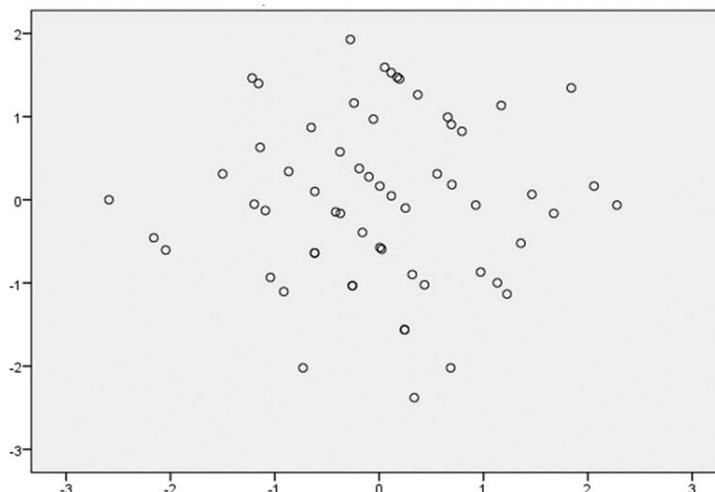
Sumber: Data kuesioner diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4 terlihat bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10.

Artinya, dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 3 sebagai berikut:



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data kuesioner diolah, 2021

Berdasarkan Gambar 3 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0, penyebaran titik-titik tidak membentuk suatu pola yang jelas. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan melalui variabel independen lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan regresi linier berganda antara lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan dibantu program SPSS 23 dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5
Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	-.238	.682		-.348	.729
	LK	.444	.105	.440	4.208	.000
	MK	.356	.113	.331	3.152	.003
	KP	.287	.109	.263	2.628	.011

Sumber: Data kuesioner diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:
 $KK = -0,238 + 0,444 LK + 0,356 MK + 0,287 KP + e$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa: (1) Nilai konstanta (α) adalah sebesar -0,238 artinya jika variabel lingkungan kerja (LK), motivasi (MK), dan kompensasi (KP) tetap atau sama dengan nol (=0), maka besarnya nilai

kinerja karyawan (KK) adalah sebesar -0,238. (2) Koefisien regresi (β_1) sebesar 0,444 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa apabila tingkat lingkungan kerja naik maka nilai kinerja karyawan juga akan naik. Semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan (3) Koefisien regresi (β_2) sebesar 0,356 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara motivasi dengan kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan apabila tingkat motivasi naik maka kinerja karyawan juga akan naik. Semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. (4) Koefisien regresi (β_3) sebesar 0,287 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa apabila tingkat kompensasi naik maka kinerja karyawan juga akan naik. Semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah model penelitian motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan layak digunakan sebagai model penelitian. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	4.325	3	1.442	16.461	.000 ^b
	<i>Residual</i>	4.904	56	.088		
	<i>Total</i>	9.229	59			

Sumber: Data kuesioner diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Berdasarkan tingkat signifikansinya, maka disimpulkan model penelitian layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien determinasi berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi yang mampu untuk menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 7:

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)
Model Summary^b

Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.685 ^a	.469	.440	.29594

Sumber: Data kuesioner diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,469 atau 46,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dijelaskan melalui variabel lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi adalah sebesar 46,9% sedangkan sisanya 53,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis

lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Hasil pengujian hipotesis (uji t) dapat dilihat pada Tabel 8 berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	t	Sig	Keterangan
LK	4.208	.000	Signifikan
MK	3.152	.003	Signifikan
KP	2.628	.011	Signifikan

Sumber: Data kuesioner diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa: (1) Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t sebesar 4,208 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$. Hal ini menandakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_1 diterima. (2) Variabel motivasi memiliki nilai t sebesar 3,152 dengan nilai signifikan sebesar $0,003 \leq 0,05$. Hal ini menandakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_2 diterima. (3) Variabel kompensasi memiliki nilai t sebesar 2.628 dengan nilai signifikan sebesar $0,011 \leq 0,05$. Hal ini menandakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_3 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Berkah Teknik. Hasil ini membuktikan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja yang ada pada PT. Sumber Berkah Teknik. maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan PT. Sumber Berkah Teknik terhadap lingkungan fisiknya berjalan baik. Karyawan merasa bangunan tempat kerja yang ada di PT. Sumber Berkah Teknik nyaman serta aman saat digunakan untuk melaksanakan pekerjaan. Selain itu PT. Sumber Berkah Teknik juga telah menyediakan peralatan kerja yang memadai sehingga karyawannya merasa puas dan juga mempermudah pekerjaan. Fasilitas perusahaan yang telah disediakan oleh PT. Sumber Berkah Teknik juga mendukung karyawan sehingga menunjang kinerja karyawan. Adapun dalam lingkungan kerja non fisik hubungan dengan sesama rekan kerja yang telah terjadi di PT. Sumber Berkah Teknik berjalan dengan harmonis, begitupun juga terhadap atasan, serta terjalinnya kerjasama yang baik antar karyawan, maka hal ini tentunya dapat menghasilkan pelaksanaan kegiatan kerja secara optimal, sehat, dan nyaman. Seorang karyawan yang bekerja dalam lingkungan kerja yang memadai akan menghasilkan kinerja yang baik, begitupun sebaliknya apabila seorang karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang tidak memadai untuk bekerja dengan maksimal akan membuat karyawan menjadi cepat lelah atau merasa malas. Begitupun dalam lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik harus seimbang, karena baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik sama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk dapat menyeimbangkan keduanya maka diperlukan kesadaran dari pihak manajemen perusahaan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerjanya maka karyawan akan merasa betah sehingga waktu kerja dapat digunakan secara efektif dan efisien. Hasil ini juga didukung oleh teori Sunyoto (2015:38) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Jika perusahaan mampu memperhatikan lingkungan kerja yang baik maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Semakin baik lingkungan kerja yang ada pada perusahaan maka semakin baik kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mulyadi (2016), Arzani *et al.*, (2018), serta Setiawan dan Indahingwati (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Ahmad (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Berkah Teknik. Hasil ini membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi yang ada pada karyawan PT. Sumber Berkah Teknik. maka semakin tinggi kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam dan luar diri para karyawan agar mereka dapat bekerja produktif dan disertai rasa tanggung jawab yang tinggi demi tercapainya tujuan pribadi dan perusahaan. Dengan memenuhi kebutuhan fisiologis pada setiap karyawan dapat menjadi motif dasar bagi seseorang untuk mau bekerja, maka dari itu karyawan mendapatkan kebutuhan pokok yang sesuai dari perusahaan. Kemudian PT. Sumber Berkah Teknik juga telah memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja kepada para karyawan agar para karyawan merasa aman saat melakukan pekerjaan. Selain itu dengan adanya dukungan dari rekan kerja dan atasan akan meningkatkan semangat seseorang sehingga dia dapat bekerja dengan maksimal. Kemudian pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi serta karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri maka karyawan akan bekerja dengan maksimal. Pada dasarnya seorang karyawan yang termotivasi akan terlihat dari perilaku dan usahanya yang menunjukkan hasil kerja yang baik bahkan meningkat, sebaliknya apabila seorang karyawan yang tidak memiliki motivasi akan terlihat dari hasil kerja yang minimum dan tidak ada peningkatan kerja. Hasil ini juga didukung oleh teori Mulyadi (2016:87) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang diberikan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sadar dan memiliki semangat untuk mencapai pencapaian tingkat dalam bekerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mulyadi (2016), Arzani *et al.*, (2018), serta Setiawan dan Indahingwati (2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Sediarsih (2017) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Berkah Teknik. Hasil ini membuktikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT. Sumber Berkah Teknik. maka semakin tinggi kinerja karyawan. Kompensasi merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan pemberian kompensasi yang adil dan layak maka karyawan akan merasa senang dan dapat bekerja dengan maksimal. PT. Sumber Berkah Teknik telah memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan, dengan pemberian kompensasi yang adil dan layak maka karyawan akan merasa senang dan dapat bekerja dengan maksimal. Selain itu karyawan juga mendapatkan insentif atas prestasi kerja yang diberikan di luar jatah gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan, kemudian pemberian tunjangan berupa tunjangan kesehatan, kendaraan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian, serta fasilitas yang baik dari perusahaan seperti tempat parkir maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan agar semakin meningkat. Hasil ini juga didukung oleh teori Handoko (2014:115) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang telah mereka lakukan. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mulyadi (2016), Arzani *et al.*, (2018), serta Setiawan dan Indahingwati (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. Sebaliknya, Sediarsih (2017) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut: (1) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Berkah Teknik. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada PT. Sumber Berkah Teknik berjalan kondusif karena Kerjasama yang baik dan perlengkapan yang memadai akan membuat kinerja karyawan meningkat. (2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Berkah Teknik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi para karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat karena dorongan motivasi dibutuhkan karyawan untuk lebih berkontribusi terhadap perusahaan. (3) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Berkah Teknik. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan sesuai akan membuat karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan yang dapat menjadi arahan bagi penelitian yang akan datang antara lain: (1) Penelitian ini hanya terbatas pada 3 variabel, yaitu lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi, sedangkan masih ada faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (2) Penelitian ini hanya menggunakan sampel sebanyak 60 responden.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut : (1) Bagi manajemen PT. Sumber Berkah Teknik sebaiknya meningkatkan lagi lingkungan kerja yang ada perusahaan dengan meningkatkan fasilitas yang dibutuhkan para karyawan seperti ruang ibadah agar kinerja karyawan semakin meningkat. (2) Bagi manajemen PT. Sumber Berkah Teknik sebaiknya dapat mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen untuk berkontribusi kepada perusahaan dengan memberikan asuransi keselamatan kerja dan pujian agar karyawan lebih terpacu untuk meningkatkan kinerjanya. (3) Bagi manajemen PT. Sumber Berkah Teknik sebaiknya dapat memberikan gaji tepat waktu serta meningkatkan pemberian bonus agar karyawan lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. (4) Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya dapat mengembangkan penelitian ini dengan memperbanyak jumlah sampel dan menambah variabel-variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, M. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. *Jurnal Benefita* 4(2):337-385.
- Arzani, L.A., S. Poerbo dan D. Setyadi. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Admisi dan Bisnis* 19(2):119-126.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi Kedelapan. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Handoko, T. H. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Edisi Pertama. Cetakan Ketiga. Raja Grafindo Persada. Depok.

- Mulyadi, J. 2016. Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Solusi* 15(3):339-350.
- Priansa, D.J. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Cetakan Pertama. Pustaka Setia. Bandung.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Mandar Maju. Bandung.
- Sediarsih, W. 2017. Analisis Kinerja Berbasis Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Dengan Variabel Intervening. *Upajiw Dewantara* 1(2):107-120.
- Setiawan, F dan D. Kartika. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah. *EJurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5):1471-1490.
- Setiawan, M. Ari dan A. Indahingwati. 2018. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 7(10):1-13.
- Siagian, S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-21. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, H. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sunyoto, D. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. CAPS. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kkualitatif dan R dan D*. Cetakan Ke-25. Alfabeta. Bandung.