

## **PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR POS CABANG UTAMA SURABAYA 60000**

**Mega Putri Yuni Rahmawati**

*Mgputri9@gmail.com*

**Prijati**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya**

### **ABSTRACT**

*This research aimed to observe and test the effect of compensation, motivation, and work environment on the employees' performance at Post Office Main branch Surabaya 6000. This research used a quantitative method and used primary data supported by questionnaires from the respondents. Furthermore, the research sample collection used a saturated sample technique with sixty-four sample of employees' respondents at Post Office Main branch Surabaya 6000. Moreover, this research used multiple linear regressions analysis with SPSS program 26 versions. Based on the test result used data analysis showed that simultaneously the variable of compensation had a positive and significant effect on the employees' performance at Post Office Main branch Surabaya 6000, furthermore, work environment variable had a positive but insignificant effect on the employees' performance at Post Office Main branch Surabaya 6000. Moreover, the correlation between compensation, motivation, and work environment were shows strong. By the appropriate existence of compensation, motivation and also a good work environment were a very important things to improved the employees' performance in achieving the company goals.*

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

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui dan menguji seberapa besar pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan data primer yang didukung data dari setiap responden (kuesioner). Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik sampel jenuh dengan jumlah sampel enam puluh empat responden karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. Teknik pengujian data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 26. Berdasarkan hasil pengujian yang menggunakan analisis data menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000, sedangkan variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000, kemudian variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. Hubungan antara Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sangat kuat. Adanya Kompensasi yang sesuai, serta Motivasi dan Lingkungan Kerja yang baik merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

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

### **PENDAHULUAN**

Seiring berkembangnya ilmu pengetahuan dan masuknya era globalisasi ke seluruh dunia, memberikan dampak terhadap perekonomian termasuk persaingan bisnis. Perubahan kondisi ekonomi menuntut pengusaha untuk sigap dalam menghadapi tantangan yang dapat menjadi ancaman keberlangsungan hidup perusahaannya. Suparyadi (2015:2) mengemukakan adanya tantangan dalam bentuk yang semakin mendatar. Saat ini ekonomi global sedang berada pada puncak perubahan besar yang sebanding dengan munculnya revolusi industri 4.0.

Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 merupakan salah satu dari perusahaan layanan jasa yang bergerak dibidang jasa pengiriman meliputi pengiriman surat dan paket, serta memiliki layanan pembayaran untuk asuransi dan kredit. Saat ini sudah banyak perusahaan yang sama dalam bidang layanan jasa pengiriman yang membuat Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 harus mempertahankan kemampuan bersaing, dengan tetap mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan diperoleh informasi dari Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000, peneliti menemukan permasalahan bahwa terdapat penurunan dalam pengantaran yang bisa dilihat pada tabel satu berikut ini

**Tabel 1**  
**Data Kinerja Antar Mail Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 Bulan Juli-September 2021**

Keterangan	Juli	Agustus	September
Berhasil Antar	96,44%	95,56%	96,21%

Sumber : Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000, diolah 2021.

Tabel 1 menerangkan bahwa kinerja antaran mengalami penurunan pada bulan Agustus, dengan presentase keberhasilan antar sebesar 95,56% yang mana mengalami penurunan dari bulan Juli yaitu sebesar 96,44%. Kenaikan kinerja antaran terjadi kembali pada bulan September, dengan presentase berhasil antar sebesar 96,21%. Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa presentase antaran pada Bulan Juli-Agustus tidak stabil karena mengalami kenaikan dan penurunan. Adanya ketidakstabilan ini jika tidak segera ditangani dan diperbaiki oleh perusahaan akan memberikan akibat yang tidak baik bagi perkembangan perusahaan seperti menurunnya jumlah berhasil antar, menurunnya produktivitas kerja, hingga dapat menyebabkan kebangkrutan.

Melihat keberhasilan pengantaran mengalami penurunan yang secara terus menerus perusahaan perlu mengantisipasi dalam arti mencari solusi tepat untuk meningkatkan keberhasilan pengantaran; bila dibiarkan begitu saja bisa menghambat operasional perusahaan, lebih bila dibiarkan dalam jangka panjang perusahaan mengalami kebangkrutan. Penurunan ini juga ditengarai perusahaan, adanya penurunan kinerja karyawan, dengan adanya kondisi itu semua maka diperlukan penelitian agar diperoleh solusi yang tepat untuk keberlangsungan hidup usaha agar kinerja bisa meningkat maka peneliti mengambil faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan menggunakan variabel kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja.

Beberapa kajian teoritis telah dilakukan oleh para ahli bahwa berbagai cara pendekatan dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Flippo (2008:14) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Kemudian menurut Handoko (2001:193) suatu kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor Motivasi, Kepuasan kerja, Tingkat Stres, Kondisi pekerjaan, sistem Kompensasi, Desain Pekerjaan. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Umam (2010:189) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, motivasi, sikap mental, kualitas kerja, kuantitas kerja.

Selain adanya penelitian menggunakan kajian teoritis, peneliti juga menyediakan kajian empiris yang dilakukan oleh peneliti terdahulu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi Dhermawan *et al.*, (2012). Selain itu kinerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan kompensasi Max dan Supandi, (2015). Berdasarkan landasan dari kajian teoritis dan kajian empiris diatas, peneliti menemukan 13 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun peneliti hanya akan memilih beberapa faktor untuk dibahas lebih lanjut yaitu, Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan kerja. Sebagai pertimbangan bagi peneliti dalam memilih variabel yang pertama yaitu kompensasi dikarenakan belum adanya kejelasan antara pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kinerja. Pada penelitian Dwianto *et al.*, (2019), menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian Katidjan *et al.*, (2017) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian pertimbangan peneliti dalam memilih variabel kedua yaitu motivasi dikarenakan belum adanya kejelasan antara pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja. Pada penelitian Goldwin *et al.*, (2019) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian Lestary *et al.*, (2018), tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan terakhir pertimbangan peneliti dalam memilih variabel ketiga yaitu lingkungan kerja dikarenakan belum adanya kejelasan antara pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja. Pada penelitian Heruwanto *et al.*,

(2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian Setiani (2014) menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sinambela (2018:7) adalah pendayagunaan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu/anggota organisasi atau kelompok kerja. Manajemen Sumber Daya Manusia juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi dan penempatan, pengelolaan pegawai, pengembangan karir, kompensasi, evaluasi, sampai dengan pensiun. Menurut Hasibuan (2009:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur keseimbangan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk mengatur terwujudnya tujuan pegawai. Yani dalam Mulyadi (2015:2) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur ubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan.

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah imbalan 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 (Sastrohadiwiryo dalam Sinambela (2018:218). Kompensasi menurut Sinambela (2018:217) merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai bekerja. pegawai menggunakan pengetahuan, ketrampilan, tenaga, waktu, serta komitmennya, bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada organisasi, melainkan tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu mengharapakan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkannya. Handoko dalam Sutrisno (2009:183) menyatakan bahwa “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2018: 235-236) kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu : (1) Penawaran dan permintaan, (2) Kemampuan dan kesediaan organisasi, (3) Serikat buruh, (4) Produktivitas Kerja Pegawai, (5) Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres, (6) Biaya hidup, (7) Posisi jabatan pegawai, (8) Pendidikan dan pengalaman kerja, (9) Kondisi perekonomian nasional, (9) Jenis dan sifat pekerjaan.

### **Motivasi**

Motivasi menurut Mathis (2006:114), adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Sutrisno (2013:109) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Teori lainnya, menurut Hasibuan (2011:141) motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2009:28) lingkungan adalah lembaga atau kekuatankekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi. Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Menurut Nitisemito (2008) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menurut Sofyan (2013: 20) lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu : (1) Fasilitas kerja, (2) Gaji dan tunjangan, (3) Hubungan kerja.

## Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2011:7) mengemukakan bahwa : “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut”. Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2013). Lalu Hasibuan (2013) menambahkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Kasmir (2016) lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu : (1) Kemampuan dan keahlian, (2) Pengetahuan, (3) Rancangan kerja, (4) Kepribadian, (5) Motivasi kerja, (6) Kepemimpinan, (7) Gaya kepemimpinan, (8) Budaya organisasi, (9) Kompensasi kerja.

## Penelitian Terdahulu

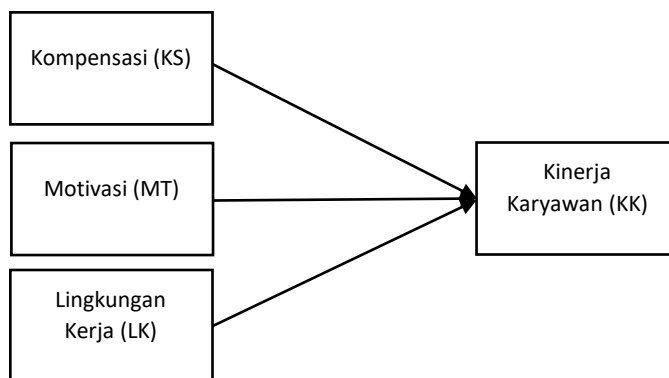
Pertama, Dwianto *et al.* (2019) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian Katidjan *et al.* (2017) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedua, Goldwin *et al.* (2019) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian Lestary *et al.*, (2018) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ketiga, Heruwanto *et al.*, (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian Setyani (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual penelitian disajikan dalam gambar 1 sebagai berikut :



**Gambar 1**  
**Rerangka Konseptual**

## Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban atas rumusan masalah yang dijabarkan, oleh sebab itu perlu diadakannya pembuktian atas kebenaran melalui data empiris yang terkumpul. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H<sub>1</sub> : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H<sub>2</sub> : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja signifikan positif terhadap kinerja karyawan

## Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi menurut Sinambela (2018:217) merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai bekerja. pegawai menggunakan pengetahuan, ketrampilan, tenaga, waktu, serta komitmennya, bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada

organisasi, melainkan tujuan lain yang ingin diraihnya, yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkannya. Adapun hasil penelitian dari Dwianto *et al.*, (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian dari Katidjan *et al.*, (2017) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H1** : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi menurut Sutrisno (2013:109) adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Teori lainnya, menurut Hasibuan (2011:141) motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal. Adapun hasil penelitian dari Goldwin *et al.*, (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Lestari *et al.*, (2018) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H2** : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti (2009:28) lingkungan adalah lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi. Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Menurut Nitisemito (2008) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Adapun hasil penelitian dari Heruwanto *et al.*, (2018) menyatakan bahwa lingkungan bekerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian dari Setyani (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**H3** : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini menjelaskan mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. Jenis penelitian yang digunakan yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana dengan menitik beratkan pada uji hipotesis guna untuk menghasilkan kesimpulan.

Jenis penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018:23).

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di sebuah Perusahaan milik negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa kurir, logistik, dan transaksi keuangan yaitu PT POS INDONESIA (Persero) tepatnya di Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 yang berlokasi di Jalan Kebon Rojo No, 10, Krembangan Sel., Kec. Krembangan Kota Surabaya Jawa Timur. Lokasi ini dipilih dikarenakan perusahaan ini bersedia memberi data dan informasi yang dibutuhkan untuk diteliti.

### **Gambaran dari Populasi Penelitian**

Populasi merupakan suatu wilayah generasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari

kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:136). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 yang berjumlah 64 orang.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Penelitian ini menggunakan karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 sebagai populasi, yang pada tahun 2021 berjumlah 64 orang karyawan sebagai sampel. Teknik yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Roscoe dalam Sugiyono (2015:12) menyatakan bahwa ukuran sampel yang layak digunakan dalam penelitian adalah 30-500. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian adalah 30-500. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yang dijadikan sampel dengan jumlah 64 orang.

### **Teknik Pengambilan Data**

#### **Jenis Data dan Sumber Data**

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan oleh peneliti dibedakan menjadi 2, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh melalui wawancara langsung terhadap karyawan dan pihak manajemen Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000, baik secara terstruktur (Kuisisioner) maupun tidak terstruktur mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh melalui sumber-sumber berupa buku, jurnal, website dan sumber lain yang terkait dengan penelitian ini.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Sugiyono (2018:137) sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 sebagai populasi, yang pada tahun 2021 berjumlah 64 orang karyawan sebagai sampel. Teknik yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Roscoe dalam Sugiyono (2015:12) menyatakan bahwa ukuran sampel yang layak digunakan dalam penelitian adalah 30-500. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian adalah 30-500. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yang dijadikan sampel dengan jumlah 64 orang.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2018:225) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Untuk melihat hasil jawaban dari kuesioner dibuat dengan skala likert. Menurut Sugiyono (2018:158) skala likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena social.

### **Definisi Operasional Variabel**

#### **Kompensasi**

Kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. Adapun indikator kompensasi menurut Umar (2016), yaitu : (1) Gaji, (2) Upah, (3) Bonus, (4) Insentif, (5) Premi, (6) Pengobatan, (7) Asuransi.

#### **Motivasi**

Motivasi keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan berupa bonus, penghargaan, pujian dari atasan juga ada dorongan dari Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 untuk mencapai tujuan. Menurut Maslow dan Tampubolon (2012:90) indikator Motivasi yaitu : (1) Kebutuhan fisiologis, (2)

Kebutuhan keselamatan dan keamanan, (3) Kebutuhan rasa cinta, (4) Kebutuhan akan penghargaan, (5) Kebutuhan akan realisasi diri.

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Terdapat lingkungan fisik yang meliputi suhu udara, kebisingan, tata warna, ruang gerak, keamanan, dan penerangan; dan lingkungan non fisik yang meliputi hubungan antar karyawan baik sesama karyawan maupun atasan dengan bawahan. Menurut Sedarmayanti (2011:46) indikator lingkungan kerja yaitu : (1) Hubungan antar karyawan di tempat kerja, (2) Kebisingan di tempat kerja, (3) Tata warna di tempat kerja, (4) Ruang gerak di tempat kerja, (5) Keamanan di tempat kerja, (6) Suhu udara di tempat kerja, (7) Penerangan di tempat kerja.

### Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 agar tercapai tujuan dan yang telah ditetapkan oleh Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 dan meminimalisir kerugian. Menurut Husein dalam Mangkunegara (2017:18) indikator kinerja yaitu : (1) Tanggung jawab, (2) Pengetahuan pekerjaan, (3) Pemanfaatan waktu kerja, (4) Kehadiran, (5) Kerjasama.

### Uji Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

Validitas Menurut Sugiyono (2017:125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Valid tidaknya alat ukur tergantung pada kemampuan alat ukur tersebut untuk mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki. Alat ukur yang valid juga memiliki potensi kesalahan yang rendah sehingga diharapkan alat tersebut dapat dipercaya bahwa angka yang dihasilkan merupakan angka yang sebenarnya. Dasar untuk pengambilan keputusan pada uji validitas ini sebagai berikut: (1) Jika  $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$  maka hal ini berarti butir pertanyaan atau indikator tersebut bisa dikatakan valid, (2) Jika sebaliknya  $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$  maka hal ini berarti butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:47). Jawaban responden dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0,6$ , namun jika *Cronbach Alpha*  $\leq 0,6$  maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2018:305) menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda mempunyai makna untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu :

$$KK = \alpha + \beta_1 KP1 + \beta_2 SK2 + \beta_3 LK3 + e$$

Keterangan:

KK = Kinerja Karyawan (Variabel Dependen/ Terikat)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien Regresi

KS	= Kompensasi
MT	= Motivasi
LK	= Lingkungan Kerja
e	= Nilai residu

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika nilai residual tidak mengikuti distribusi normal uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil menurut Ghozali (2016:154). Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan *Normal Probability Plot* dan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* untuk menguji kenormalitasannya. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik data pada sumbu diagonal dari bentuk grafik normal. Standar kriteria pengambilan keputusan: (1) Apabila titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonalnya, maka model regresi tersebut memenuhi tingkat normalitas, (2) Apabila titik data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis, maka model tersebut diasumsikan tidak memenuhi tingkat normalitas.

#### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk menguji dan mengetahui model regresi jika ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak (Ghozali, 2016:103). Jika variabel independen saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nilai 0. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF), dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut: (1) Besarnya nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi masalah multikolinearitas, (2) Besarnya nilai *Tolerance* tidak mendekati angka 1 dan nilai VIF di atas 10, maka telah terjadi masalah multikolinearitas, serta dapat dikatakan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model dapat dipercaya dan objektif (tidak ada multikolinearitas).

#### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik ialah model regresi yang tidak terjadi Heteroskedastisitas atau dengan kata lain hasilnya homokedastisitas yang mana *variance residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *chart* atau diagram scatterplot. Dasar penggunaan analisis ini dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel (ZPRED) dengan residual (SRESID). Menurut Ghozali (2016:134) Dasar menentukan dalam pengambilan keputusan ada dua yaitu: (1) Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka diindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas, (2) Jika sebaliknya tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka terindikasikan tidak erjadi heteroskedastisitas.

#### Uji Kelayakan Model

##### Uji F

Selanjutnya pengujian pada penelitian ini adalah uji parameter  $\beta$  (uji korelasi) dengan menggunakan uji *F*-statistik. Tujuan pengujian ini untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama (simultan) terhadap variabel terikat digunakan uji *F*. berikut adalah rumus pengujian *F*-test sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:



- $F_h$  = Nilai uji  $F$
- $R^2$  = Koefisien korelasi berganda
- $k$  = Jumlah variabel independen
- $n$  = Jumlah anggota sampel

Distribusi  $F$  ini ditentukan oleh derajat kebebasan pembilang dan penyebut dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Untuk uji  $F$ , kriteria yang dipakai adalah: (1)  $H_0$  diterima bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , (2)  $H_0$  ditolak bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial maka digunakan koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan. Selanjutnya untuk melakukan pengujian koefisien determinasi (*adjusted*  $R^2$ ) digunakan untuk mengukur proporsi atau presentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Hal ini berarti bila  $R^2 = 0$  menunjukkan tidak adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, bila *adjusted*  $R^2$  semakin besar mendekati 1 maka menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan bila *adjusted*  $R^2$  semakin kecil bahkan mendekati nol, maka dikatakan pengaruh variabel independen terhadap dependen semakin kecil. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

- $Kd$  = Besar atau jumlah koefisien determinasi
- $R^2$  = Nilai koefisien korelasi

Berikut peneliti tampilkan kriteria dalam melakukan analisis koefisien determinasi sebagai berikut: (1) Jika  $Kd$  mendekati nol (0), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah, (2) Jika  $Kd$  mendekati satu (1), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

### Uji Hipotesis

Pengujian yang dilakukan ini adalah uji parameter (uji korelasi) dengan menggunakan uji  $t$ -statistik. Hal ini membuktikan apakah terdapat pengaruh antara masing-masing variabel independen ( $X$ ) dan variabel ( $Y$ ). Menurut Sugiyono (2013:250) yang menggambarkan rumus:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

- $t$  = Nilai uji  $t$
- $r$  = Koefisien korelasi
- $r^2$  = Koefisien determinasi
- $n$  = Jumlah sampel

Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 uji dua pihak dan  $dk = n - 2$ , kriteria sebagai berikut: (1)  $H_0$  diterima bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > -t_{tabel}$ , (2)  $H_0$  ditolak bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$ . Jika hasil pengujian statistik menunjukkan  $H_0$  ditolak, maka berarti variabel-variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi apabila  $H_0$  diterima, maka berarti variabel-variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam pengujian hipotesis ini, peneliti menggunakan uji

signifikan atau uji parameter  $r$ , maksudnya untuk menguji tingkat signifikansi maka harus dilakukan pengujian parameter  $r$ .

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Sebuah kuesioner dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkap data-data dari variabel yang diteliti secara tepat. Adapun penjelasan hasil uji validitas pada variabel Kompensasi (KS), Motivasi (MT), Lingkungan Kerja (LK), dan Kinerja Karyawan (KK).

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	R Tabel	Keterangan
<b>Kompensasi (KS)</b>	KS <sub>1</sub>	0,726	0.3198	Valid
	KS <sub>2</sub>	0,757	0.3198	Valid
	KS <sub>3</sub>	0,715	0.3198	Valid
	KS <sub>4</sub>	0,705	0.3198	Valid
	KS <sub>5</sub>	0,835	0.3198	Valid
	KS <sub>6</sub>	0,862	0.3198	Valid
	KS <sub>7</sub>	0,863	0.3198	Valid
<b>Motivasi (MT)</b>	MT <sub>1</sub>	0,670	0.3198	Valid
	MT <sub>2</sub>	0,790	0.3198	Valid
	MT <sub>3</sub>	0,842	0.3198	Valid
	MT <sub>4</sub>	0,810	0.3198	Valid
	MT <sub>5</sub>	0,815	0.3198	Valid
<b>Lingkungan Kerja (LK)</b>	LK <sub>1</sub>	0,763	0.3198	Valid
	LK <sub>2</sub>	0,695	0.3198	Valid
	LK <sub>3</sub>	0,770	0.3198	Valid
	LK <sub>4</sub>	0,788	0.3198	Valid
	LK <sub>5</sub>	0,839	0.3198	Valid
	LK <sub>6</sub>	0,861	0.3198	Valid
	LK <sub>7</sub>	0,890	0.3198	Valid
<b>Kinerja Karyawan (KK)</b>	KK <sub>1</sub>	0,751	0.3198	Valid
	KK <sub>2</sub>	0,789	0.3198	Valid
	KK <sub>3</sub>	0,717	0.3198	Valid
	KK <sub>4</sub>	0,898	0.3198	Valid
	KK <sub>5</sub>	0,807	0.3198	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2021.

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan yang mengukur variabel Kompensasi (KS), Motivasi (MT), Lingkungan Kerja (LK), Kinerja Karyawan (KK), dan keseluruhan item indikator dinyatakan valid. Hasil ini karena nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Maka dapat dikatakan bahwa seluruh item indikator yang telah disusun dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui dan menilai tingkat konsistensi jawaban responden apakah dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas untuk menilai jawaban lebih dari dua uji *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$  artinya instrument penelitian dapat dikatakan reliabel, namun jika nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0,6$  maka instrument penelitian dikatakan tidak reliabel (Gozhali, 2016:47). Berikut hasil uji reliabilitas dari setiap variabel adalah :

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Keterangan
Kompensasi (KS)	0,886	7	Reliabel
Motivasi (MT)	0,836	5	Reliabel
Lingkungan Kerja (LK)	0,901	7	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,840	5	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah 2021.

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 3 dapat menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada seluruh variable yang meliputi Kompensasi (KS), Motivasi (MT), Lingkungan Kerja (LK), dan variable Kinerja Karyawan (KK) mempunyai nilai diatas 0,6 yang berarti dapat dikatakan reliabel.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui atau menganalisis pengaruh Kompensasi (KS), Motivasi (MT), Lingkungan Kerja (LK) sebagai variable independent (bebas) dan Kinerja Karyawan (KK) sebagai variable dependen (terikat). Regresi linear berganda dapat mengelola data dengan menggunakan SPSS sebagai berikut :

**Tabel 4**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standart Coefficients		t	Signifikan
	B	Standart Error	Beta			
(Contstant)	3,315	1,411			2,349	0,022
KS	0,342	0,088	0,536		3,899	0,00
MT	0,315	0,120	0,318		2,638	0,011
LK	0,027	0,097	0,043		0,275	0,785

Sumber : Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4 persamaan regresi linear berganda yang dapat dibentuk sebagai berikut :

$$KK = 3,315 + 0,342 KS + 0,315 MT + 0,027 LK$$

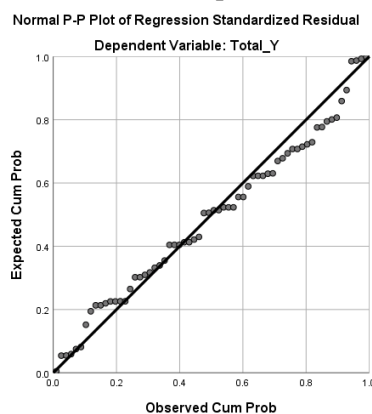
Dari persamaan regresi linear berganda dapat dinyatakan bahwa : (1) Nilai kostanta sebesar 3,315 dengan nilai yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja bersifat konstan, maka nilai dari variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan sebesar 3,315, (2) Koefisien regresi Kompensasi sebesar 0,342 yang bernilai positif. Koefisien ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi semakin baik maka akan meningkatkan Kinerja karyawan dan begitu sebaliknya jika Kompensasi menurun maka semakin buruk juga kinerja karyawan, (3) Koefisien regresi Motivasi sebesar 0,315 yang bernilai positif. Koefisien ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal inimenunjukkan bahwa Motivasi semakin baik maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan dan begitu sebaliknya jika Motivasi menurun maka semakin buruk juga kinerja karyawan, (4) Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,027 yang bernilai positif. Koefisien ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja semakin baik maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan dan begitu sebaliknya jika Lingkungan Kerja menurun maka semakin buruk juga kinerja karyawan.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variable berdistribusi normal atau tidak dalam model regresi, variable pengganggu atau residual yang memiliki distribusi normal. Dalam menguji data menggunakan pendekatan grafik, yaitu *Normal P - P Plot*

*Regression Standardized Residual* dengan adanya pengujian ini diisyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. berikut hasil grafik normalitas yang telah diolah dalam SPSS dapat dilihat sebagai berikut :



**Gambar 2**  
**Grafik Normalitas**

Sumber : Data Primer, 2021 (diolah)

Gambar 2 menunjukkan bahwa semua data berdistribusi normal, karena semua menyebar dan membentuk garis diagonal. Maka dapat dikatakan data tersebut telah memenuhi asumsi normalitas atau telah mengikuti garis normalitas. Selain menggunakan grafik *Normal P –P Plot Regression Standardized Residual*. Pengujian normalitas juga dapat menggunakan analisis statistik uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Data residual dapat dikatakan normal apabila nilai signifikan > 0,05. Berikut ini hasil tabel dari *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* :

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized Residual		
N		47
<b>Normal Parameters</b>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1,20543227
<b>Most Extreme Differences</b>	Absolute	0,094
	Positif	0,094
	Negatif	-0,083
Test statistic		0,094
Asymp. Sig. (2tailed)		0,200

Sumber : Data Primer, diolah 2021.

Dari tabel 5 dapat diketahui bahwa hasil besarnya nilai asymp sig sebesar 0,200 > 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen) dan terikat (dependen). Adapun cara untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai *Tolerance value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*: (1) Jika nilai *Tolerance* > 1 dan *VIF* > 10 maka terjadi multikolinearitas, (2) Jika nilai *Tolerance* mendekati 1 dan *VIF* < 10 maka bebas multikolinearitas.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	Variance Influence Factor (VIF)	Keterangan
KS	0,260	3,849	Bebas Multikolinearitas
MT	0,337	2,968	Bebas Multikolinearitas

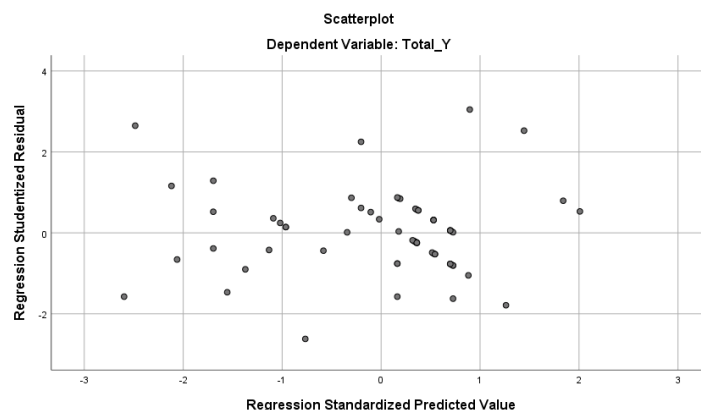
LK	0,204	4,892	Bebas Multikolinearitas
----	-------	-------	-------------------------

Sumber : Data Primer, diolah 2021.

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa variabel bebas (independen) yang terdiri dari Kompensasi (KS), Motivasi (MT), dan Lingkungan Kerja (LK) memiliki nilai *Tolerance* mendekati 1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel dapat dinyatakan bebas multikolinearitas.

**Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastitas bertujuan untuk mengetahui apakah model dalam regresi ini terjadi ketidak varian dari residual satu pengamatan terhadap pengamat yang lainnya. Pengujian heteroskedastitas dilakukan melalui pengamatan pada pola *scatter plot* melalui output yang dihasilkan SPSS. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu dan teratur maka, diindikasikan terjadi heteroskedastisitas. Jika pola yang jelas tidak ada serta titik-titik menyebar tidak beraturan di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka, tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:137). Berikut hasil uji heteroskedastisitas dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
 Sumber : Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan Gambar 3 dapat diketahui bahwa tidak adanya pola yang jelas seperti titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu X dan Y. Hal ini mengindikasikan bahwa pada persamaan regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Kelayakan Model**

**Uji F**

Menurut Ghozali (2018:98) uji F dilakukan dengan tujuan untuk menunjukan semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat (dependen). Adapun kriteria yang dimiliki yaitu : (1) Jika nilai signifikan < 0.05 pada uji F maka dapat dikatakan layak digunakan penelitian, (2) Jika nilai signifikan > 0,05 pada uji F maka dapat dikatakan tidak layak untuk diteliti.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	219,457	3	73,152	47,946	0
	Residual	91,543	60	1,526		
	Total	311,000	63			

Sumber : Data Primer, Tabel 2021.

Tabel 7 menyatakan bahwa hasil uji F memiliki nilai sebesar 47,946 dan nilai signifikan sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini layak digunakan.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja apakah memberikan pengaruh pada Kinerja Karyawan sebagai berikut:

**Tabel 8**  
**Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dan Korelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,840 <sup>a</sup>	0,706	0,691	1,235

Sumber : Data Primer, diolah 2021.

Tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai R sebesar squee (R<sup>2</sup>) sebesar 0,706 yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 mempunyai pengaruh sebesar 70,6%. Sedangkan sisanya (100% - 70,6% = 29,4%) dipengaruhi oleh faktor lainnya. Koefisien regresi berganda dimanfaatkan untuk mengukur hubungan secara simultan antara variabel Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. Koefisien regresi berganda dengan (R) sebesar 0,840 yang menyatakan bahwa korelasi atau adanya hubungan variabel bebas secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan erat sebesar 84%.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis atau yang dapat dikatakan sebagai uji t merupakan pengujian yang dilakukan terhadap variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) guna untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) tersebut dapat berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Pada penelitian ini tingkat yang digunakan ( $\alpha=5\%$ ) pada taraf signifikan. Berikut hasil pengolahan data yang telah didapat:

**Tabel 9**  
**Uji Hipotesis (Uji t)**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Standart Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,315	1,411		2,349	0,022
	KS	0,342	0,088	0,536	3,899	0,000
	MT	0,315	0,120	0,318	2,638	0,011
	LK	0,027	0,097	0,043	0,275	0,765

Sumber : Data Primer, 2021 (diolah)

Tabel 9 dapat dijelaskan masing-masing pengaruh dari model regresi yang digunakan pada penelitian sebagai berikut: (1) Hasil uji t pada variabel Kompensasi sebesar  $0,000 \leq 0,05$  yang berarti nilai variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Hasil uji t pada variabel Motivasi sebesar  $0,011 \leq 0,05$  yang berarti nilai variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) Hasil uji t pada variabel Lingkungan Kerja sebesar  $0,765 \geq 0,05$  yang berarti nilai variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000

Hasil Penelitian ini untuk mengetahui nilai signifikan dari variabel Kompensasi sebesar  $0,000 \leq 0,05$  dimana hasil dari variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan sumbangan tenaga dan pikiran yang telah diberikan karyawan, akan membantu meningkatkan kinerja karyawan. Jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan sumbangan tenaga dan pikiran yang telah diberikan karyawan, kinerja karyawan akan menurun dan memperlambat perusahaan mencapai tujuannya.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000**

Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikan dari variabel Motivasi sebesar  $0,011 \leq 0,05$  dimana hasil dari variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jika motivasi karyawan tinggi, maka kinerja karyawan juga tinggi, hal ini dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya lebih cepat. Jika motivasi karyawan rendah, maka kinerja karyawan akan menurun dan memperlambat perusahaan dalam mencapai tujuannya.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000**

Hasil penelitian ini untuk mengetahui hasil signifikan dari variabel Lingkungan Kerja sebesar  $0,765 \geq 0,05$  dimana hasil dari variabel Lingkungan Kerja berperan positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 6000. Dimana hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa sebagian dari karyawan merasa kurang adanya kompensasi, hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi menurun. (2) Motivasi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 6000. Dimana hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa motivasi karyawan dapat mempengaruhi percepatan dalam tujuan perusahaan. (3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 6000. Dimana lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja.

### **Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000, telah melakukan sesuai prosedur ilmiah yang ada, tetapi peneliti juga memiliki keterbatasan sebagai berikut : (1) Dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan variabel Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja. Sedangkan banyak faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan, (2) Objek penelitian hanya menggunakan 64 responden yaitu karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000.

Peneliti telah memberikan kuesioner, tetapi kadang jawaban yang diberikan responden tidak menggambarkan dengan keadaan sesungguhnya.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, terdapat saran dari peneliti tentang Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 6000. Sebagai berikut: (1) Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 6000 diharapkan selalu dapat mempertahankan kompensasi yang sangat baik dan lebih

meningkatkan perlakuan karyawan dengan baik, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan, (2) Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 6000 diharapkan untuk lebih mempertahankan motivasi yang sangat baik dan lebih meningkatkan peratiran yang ada serta memperhatikan karyawan agar mencapai tujuan perusahaan. (3) Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 6000 diharapkan untuk lingkungan kerja yang kodusif agar karyawan lebih giat dalam menjalankan pekerjaannya dan juga dapat menunjang tujuan perusahaan. (4) Penelitian ini dilakukan di Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 6000 diharapkan untuk selanjutnya menambahkan variabel bebas maupun variabel terikat. Agar dapat peneliti selanjutnya melakukan perbandingan dengan penelitian ini dan juga mengambil sampel lebih banyak lagi agar dapat hasil lebih luas lagi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alex, S Nitisemito. (2008). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Basuki, & Susilowati. (2005). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, Cetakan Kelima. Bumi Aksara. Jakarta.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, dkk.. (2012). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Jurnal Manajemen, strategi dan kewirausahaan, Vol. 6, no. 2.
- Dwianto, & Purnamasari. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT JAEIL INDONESIA*. Jakarta.
- Flippo, Edwin B. (2008). *Manajemen Personalia jilid 2*. PT Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8), Cetakan Kedelapan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- \_\_\_\_\_. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Goldwin, Rostina, Nazmi, Meilissa & Zebua. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tanimas Soap Industries (Perusahaan Manufaktur dan Eksportir Sabun)*.
- Handoko, T.Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPPE Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Heruwanto, Septian, & Kurniawan. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Linmgkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Taro Paloma Bogor*. Jakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada. Depok.
- Katidjan, Pawirosumarto, & Isnaryadi. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta.
- Lestary, & Harmon. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Bandung.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- \_\_\_\_\_. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Maslow, Abraham, & Tampubolon. (2012). *Teori Hierarki Motivasi*. Hasibuan. Jakarta.
- Mathis, L. Robert, & John Jackson. (2006). *Human Resource Management*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Alfabeta. Bandung.



- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama. Bandung.
- \_\_\_\_\_. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima. Refika Aditama. Bandung.
- Seleleng, Max., & Agus Supandi. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan*. Jurnal EMBA. Vol. 3, Hal. 695-708.
- Setyani, Tri Budi, & Fauzan. (2014). *Analisis Pengaruh kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Strudi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Boyolali)*. Jakarta.
- Sinambela, L. P. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Sofyan, Diana Khairani. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA*".
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta. Bandung.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Andi. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*. Prenada Media. Yogyakarta.
- Umar, Husein. (2016). *Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia. Bandung.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.