



JURNAL MANAJEMEN

Terbit online : <http://jurnalfe.ustjogja.ac.id>



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di Yogya Chicken Daerah Istimewa Yogyakarta)

Inayat Hanum Indriati

Universitas PGRI Yogyakarta
Korespondensi : inayathanum10@gmail.com

Informasi Naskah	Abstrak
Diterima: 29 September	<i>Human resources are central figures in organizations and companies. Therefore, the existence of human resources within the company must be considered by the leadership or management. The purpose of this study to determine the effect of work environment and compensation on work motivation and its impact on employee performance</i>
Revisi: 11 Oktober	
Terbit: 16 Desember	
Kata Kunci: <i>Work Environment, Compensation, Work Motivation, Employee Performance</i>	<i>This study uses a sample of employees Restaurant "Yogya Chicken" which amounted to 76 people. The analysis technique used multiple linear regression analysis</i> <i>The results showed that: (1) simultaneously work environment, and compensation have positive effect on work motivation of "Yogya Chicken" employee in DIY; (2) Partially work environment and compensation have positive effect on work motivation of "Yogya Chicken" employee in DIY; (3) Simultaneously work environment and compensation have positive effect on employee performance "Yogya Chicken" in DIY; (4) Partially, the working environment does not affect the performance of the employees of "Yogya Chicken" in DIY, while the compensation has a positive effect on the performance of the "Yogya Chicken" employee in DIY; (5) Work motivation has a positive effect on employee performance "Yogya Chicken" in DIY and (6) Work environment and compensation have positive effect to work motivation and employee performance "Yogya Chicken" in DIY.</i>

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang diembannya. Lingkungan kerja perusahaan terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non

fisik (Nitisemito dalam Nurani, 2013: 97). Lingkungan kerja yang kondusif membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, sehingga mampu bekerja dengan baik. Dengan lingkungan kerja yang nyaman, maka target yang ditetapkan perusahaan akan tercapai, sehingga keuntungan perusahaan akan meningkat.

Kompensasi adalah semua hal yang diterima seorang pekerja sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Kompensasi sendiri merupakan salah satu hal yang penting dalam menjaga stabilitas kerja karyawan. Kompensasi menurut Mondy & Noe (1990) adalah setiap bentuk imbalan yang diterima oleh seseorang sebagai balasan atas kontribusinya terhadap organisasi. Menurut Werther & Davis (1996) kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh seorang karyawan sebagai balasan dari karya yang diberikannya kepada organisasi. Kompensasi sendiri menurut Werther & Davis (1996) di kelompokkan ke dalam dua bentuk umum, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari : a) gaji pokok dan upah b) insentif. Kompensasi tidak langsung meliputi asuransi kesehatan/jiwa, cuti berbayar dan dana pensiun. Lingkungan kerja yang nyaman dan kompensasi yang layak dapat mendorong motivasi kerja karyawan.

Motivasi menurut Robert Heller (1998:6) merupakan keinginan untuk bertindak. Sedangkan menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2001:205) motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed-behavior, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sebuah dorongan untuk melakukan atau tidak melakukan sebuah tindakan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja menurut Mangkunegara (2011) adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *airconditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut (Simanjuntak, 2003:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (Nitisemito 2013:97) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non – fisik.

Faktor Lingkungan Kerja Fisik

Faktor lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerjaan itu sendiri, seperti:

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja
- b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
- c. Suara/kebisingan di tempat kerja
- d. Mutu Kualitas Udara
- e. Tata letak ruang kerja

Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja. Lingkungan kerja non fisik terdiri atas:

- a. Hubungan kerja antara bawahan dengan atasan
- b. Hubungan kerja antar karyawan
- c. Tata kerja dan kemampuan menyesuaikan diri yang baik
- d. Peningkatan Kualitas diri

Kompensasi

Mosley et all (1996:311) menyatakan bahwa “*Compensation is providing employees with a financial payment as a reward for work performed and as motivator for future performance*”. **Noe (2002:313)** menyatakan bahwa “*Compensation is the total of all rewards provided employees in return for their services*”. **William B. Werther dan Keith Davis dalam (Hasibuan 2005:119)** adalah apa saja yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya baik upah per jam atau gaji *periodic* didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Kompensasi Langsung
 - a. Berdasarkan pekerjaan dan kinerja yaitu Gaji Pokok dan Upah
 - b. Kompensasi berupa Penghasilan Tidak tetap seperti Bonus, Insentif dan Opsi Saham
2. Kompensasi Tidak Langsung
Berupa kondisi yang berhubungan dengan kinerja seperti : Asuransi kesehatan/jiwa, Cuti berbayar dan Dana pension.

Motivasi Kerja

Menurut Robbin (2008) motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Banyak penulis kontemporer juga telah menetapkan konsep motivasi. Menurut Maslow (1996) motivasi adalah kekuatan *energy* seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi *intrinsic*) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Hodges dan Luthans dalam Handoko, Hani dkk (2005) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan, yang diarahkan dan didorong ke pencapaian tujuan insentif. Menurut Luthans dalam Handoko dkk (2005) motivasi kerja merupakan proses dasar yang dimulai dengan adanya suatu kebutuhan (*needs*). Motivasi dapat diukur dengan menggunakan dasar teori motivasi dari Mc Clelland yaitu:

- 1) Kebutuhan prestasi (*need for achievement*): dorongan untuk melebihi, mencapai standar – standar, berusaha keras untuk berhasil.
- 2) Kebutuhan kekuatan (*need for power*): kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- 3) Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*): keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

Kinerja Karyawan

Handoko (2001) mendefinisikan kinerja sebagai proses melalui mana sebuah organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan. Kamus bahasa Indonesia mengatakan bahwa kinerja mempunyai arti hasil yang telah di capai yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Menurut penelitian Bernadin (1993) dalam Crimson (2005), kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja nyata karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Beberapa indikator untuk mengukur sejauh mana pegawai mencapai suatu kinerja secara individual adalah sebagai berikut : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, dan komitmen organisasi.

1. Kualitas: tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
2. Kuantitas: jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu: tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
4. Efektifitas: tingkat penggunaan sumberdaya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.
5. Kemandirian: tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen organisasi: tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

Hipotesis

- Hipotesis 1** : Lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan “Yogya Chicken” di Daerah Istimewa Yogyakarta.
- Hipotesis 2** : Lingkungan kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan “Yogya Chicken” di Daerah Istimewa Yogyakarta.
- Hipotesis 3** : Lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan “Yogya Chicken” di Daerah Istimewa Yogyakarta.
- Hipotesis 4** : Lingkungan kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan “Yogya Chicken” di Daerah Istimewa Yogyakarta.
- Hipotesis 5** : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan “Yogya Chicken” di Daerah Istimewa Yogyakarta.
- Hipotesis 6** : Lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan “Yogya Chicken” di Daerah Istimewa Yogyakarta

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Makan “Yogya Chicken”. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *proporsional stratified random sampling* yaitu merupakan pemilihan sampel secara acak dimana dapat dilakukan dengan terlebih dahulu mengklasifikasikan suatu populasi ke dalam sub-sub populasi. Sampel kemudian dipilih dari setiap subpopulasi dengan metode undian. Menurut Hasan (2005) metode undian adalah metode sampling random sederhana yang prosesnya dilakukan dengan menggunakan pola pengundian. Untuk menentukan besarnya jumlah sampel dihitung dengan rumus Slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$n = 93 / ((1 + 93(0,05)^2) = 75,456$ dibulatkan menjadi 76.

Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 76 orang karyawan.

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan tiga persamaan yaitu:

Persamaan 1:

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

Persamaan 2:

$$Z = \beta_0 + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + e$$

Persamaan 3:

$$Z = \beta_0 + \beta_5 X_1 + \beta_6 X_2 + \beta_7 Y + e$$

Dimana:

Y = motivasi kerja

Z = kinerja karyawan

β_0 = konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5, \beta_6, \beta_7$ = koefisien regresi setiap variabel independent

X1 = lingkungan kerja

X2 = kompensasi

e = kesalahan (*error*)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Model I

Model regresi persamaan I menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja. Hasil uji F pada model regresi persamaan I dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1
Uji F Persamaan I

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4754.534	2	2377.267	52.233	.000 ^a
	Residual	3322.413	73	45.513		
	Total	8076.947	75			

Sumber: data primer diolah, 2017

Tabel di atas menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 52,232. Dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 73$ serta $\alpha = 5\%$, diperoleh F_{tabel} sebesar 3,13. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($52,23 > 3,13$). Hasil uji t pada model regresi persamaan I dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2
Uji t Persamaan I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.722	6.515		.418	.677
lingkungan kerja	.770	.104	.589	7.383	.000
kompensasi	.672	.161	.332	4.168	.000

Sumber: data primer diolah, 2017

Tabel di atas menunjukkan nilai t_{tabel} variabel lingkungan kerja sebesar 7,383 dan kompensasi sebesar 4,168. Dengan $df = 73$ dan $\alpha = 5\%$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,99. Berikut ini analisis dari masing-masing variabel independen:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 7,383 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} (7,383) > t_{tabel} (1,99)$ dan atau $p\text{ value } 0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

2. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 4,168 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} (4,168) > t_{tabel} (1,99)$ dan atau $p\text{ value } 0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan kedua analisis di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan “Yogya Chicken” di Daerah Istimewa Yogyakarta, sehingga H_2 diterima. Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan “Yogya Chicken” di Daerah Istimewa Yogyakarta dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.589	.577	6.746

Sumber: data primer diolah

Tabel di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,589. Artinya pengaruh variabel lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 58,9% sedangkan 41,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

2. Analisis Regresi Model II

Model regresi persamaan II menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja. Hasil uji F pada model regresi persamaan II dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4
Uji F Persamaan II

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	219.145	2	109.573	5.254	.007 ^a
	Residual	1522.539	73	20.857		
	Total	1741.684	75			

Sumber: data primer diolah, 2017

Tabel di atas menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 5,254. Dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 73$ serta $\alpha = 5\%$, diperoleh F_{tabel} sebesar 3,13. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ (5,25 > 3,13). Dengan demikian H_3 diterima. Hasil uji t pada model regresi persamaan II dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5
Uji t Persamaan II

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.775	4.410		7.432	.000
	lingkungan kerja	.116	.071	.191	1.642	.105
	kompensasi	.227	.109	.242	2.079	.041

Sumber: data primer diolah, 2017

Tabel di atas menunjukkan nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 1,642 dan kompensasi sebesar 2,079. Dengan $df = 73$ dan $\alpha = 5\%$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,99. Berikut ini analisis dari masing-masing variabel independen:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja
Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 1,642 dan nilai signifikansi sebesar 0,105. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (1,642) < t_{tabel} (1,99) dan atau p value 0,105 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,079 dan nilai signifikansi sebesar 0,041. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (2,079) > t_{tabel} (1,99) dan atau p value 0,041 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kedua analisis di atas dapat disimpulkan bahwa hanya kompensasi yang berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan “Yogya Chicken” di Daerah Istimewa Yogyakarta secara parsial.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan “Yogya Chicken” di Daerah Istimewa Yogyakarta dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,355	0,126	0,102	4,567

Sumber: data primer diolah

Tabel di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,126. Artinya pengaruh variabel lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 12,6% sedangkan 87,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

3. Analisis Regresi Model III

Model regresi persamaan III menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja. Hasil uji F pada model regresi persamaan III dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7
Uji F Persamaan III

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	404,452	3	134,817	7,259	0,000
Residual	1337,232	72	18,573		
Total	1741,684	75			

Sumber: data primer diolah, 2017

Tabel di atas menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 7,259. Dengan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 72$ serta $\alpha = 5\%$, diperoleh F_{tabel} sebesar 2,74. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,259 > 2,74$). Hasil uji t pada model regresi persamaan III dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 8
Uji t Persamaan III

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32,132	4,167		7,712	0,000
lingkungan kerja	0,066	0,088	0,109	0,749	0,456
kompensasi	0,068	0,115	0,073	0,595	0,554
motivasi	0,236	0,075	0,509	3,159	0,002

Sumber: data primer diolah, 2017

Tabel di atas menunjukkan nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 0,749, kompensasi sebesar 0,595 dan motivasi kerja sebesar 3,159. Dengan $df = 72$ dan $\alpha = 5\%$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,99. Berikut ini analisis dari masing-masing variabel independen:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 0,749 dan nilai signifikansi sebesar 0,456. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} ($0,749$) $< t_{tabel}$ ($1,99$) dan atau p

value 0,456 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 0,595 dan nilai signifikansi sebesar 0,554. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (0,595) < t_{tabel} (1,99) dan atau *p value* 0,554 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 3,159 dan nilai signifikansi sebesar 0,002. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (3,159) > t_{tabel} (1,99) dan atau *p value* 0,002 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan ketiga analisis di atas dapat disimpulkan bahwa hanya motivasi kerja yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan “Yogya Chicken” di Daerah Istimewa Yogyakarta secara parsial. Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan “Yogya Chicken” di Daerah Istimewa Yogyakarta dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,482	0,232	0,200	4,310

Sumber: data primer diolah

Tabel di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,232. Artinya pengaruh variabel lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 23,2% sedangkan 76,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Rumah Makan “Yogya Chicken”

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai F_{hitung} > F_{tabel} (52,23 > 3,13), yang berarti secara simultan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan non fisik yang terkelola dengan baik akan mampu membuat suasana kerja menjadi nyaman sehingga mampu membuat para karyawan menjadi lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

2. Pengaruh Secara Parsial antara Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh t_{hitung} > t_{tabel} (7,383 > 1,99), yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Artinya semakin nyaman lingkungan kerja perusahaan maka akan semakin tinggi juga motivasi kerja karyawan, sebaliknya semakin tidak nyaman lingkungan kerja maka motivasi kerja karyawan juga akan turun.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh t_{hitung} > t_{tabel} (4,168 > 1,99), yang berarti kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka akan semakin tinggi juga

motivasi kerja karyawan, sebaliknya semakin rendah kompensasi yang diterima karyawan maka motivasi kerja karyawan juga akan rendah.

3. Pengaruh Secara Simultan Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,25 > 3,13$), yang berarti secara simultan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja dan didukung dengan semakin tingginya kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang kurang baik ditambah dengan kompensasi yang rendah maka dapat menurunkan kinerja karyawan.

4. Pengaruh Secara Parsial Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ditunjukkan oleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,642 < 1,99$). Hal ini berarti lingkungan kerja bukan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tidak signifikannya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RM “Yogya Chicken” disebabkan karena karyawan sudah mampu menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan perusahaan, karena telah lama bekerja di Rumah Makan “Yogya Chicken”. Selain itu, karyawan lebih mengedepankan kenyamanan kepada pelanggan dalam bentuk ruang makan yang luas, daripada ruang kerja untuk karyawan itu sendiri.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,079 > 1,99$), yang berarti kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah kompensasi yang diterima karyawan maka kinerja karyawan juga akan menurun.

5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ditunjukkan oleh bahwa nilai t_{hitung} ($3,159$) $> t_{tabel}$ ($1,99$). Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka akan semakin rendah juga kinerja karyawan.

6. Pengaruh secara Simultan Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,259 > 2,74$), artinya secara simultan lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja dan semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan serta ditunjang oleh motivasi kerja yang tinggi maka kinerja karyawan juga akan tinggi. Sebaliknya, semakin tidak baik lingkungan kerja dan semakin rendah kompensasi yang diterima dan karyawan yang mempunyai motivasi kerja rendah maka kinerja karyawan juga akan turun.

7. Pengaruh secara Parsial Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada model persamaan regresi III diperoleh nilai t_{hitung} ($-0,749$) $< t_{tabel}$ ($1,99$), yang berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis pada model persamaan regresi III juga menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ditunjukkan oleh t_{hitung} ($0,595$) $< t_{tabel}$ ($1,99$). Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi tidak memberikan pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berbeda

dengan hasil pada persamaan regresi model II yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan ini disebabkan karena pada model persamaan regresi III dimasukan variabel motivasi sebagai variabel independen, sedangkan pada persamaan regresi II tidak ada variabel motivasi. Dengan demikian variabel motivasi tidak mampu memoderasi hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan atau motivasi tidak mampu memperkuat hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, kompensasi mampu meningkatkan kinerja karyawan, walaupun tanpa adanya motivasi kerja.

Berdasarkan hasil analisis pada persamaan regresi III diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} (3,159) > t_{tabel} (1,99)$. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara simultan lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan “Yogya Chicken” di Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Secara parsial lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan “Yogya Chicken” di Daerah Istimewa Yogyakarta
3. Secara simultan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan “Yogya Chicken” di Daerah Istimewa Yogyakarta.
4. Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan “Yogya Chicken” di Daerah Istimewa Yogyakarta, sedangkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan “Yogya Chicken” di Daerah Istimewa Yogyakarta.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan “Yogya Chicken” di Daerah Istimewa Yogyakarta.
6. Secara simultan lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan “Yogya Chicken” di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Secara parsial lingkungan kerja dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

REFERENSI

- Crimsom, Sitanggang., 2005, Analisis Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekertariat Kotamadya Jakarta Barat, *Skripsi*, UNDIP, Semarang
- Hasan, Iqbal, 2005, *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif*, Edisi Kedua, Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE Yogyakarta
- Handoko, Hani, 2005, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Kreitner, R, Kinicki, A.,1995, *Organizational Behavior*. Third Edition, Printed in The United State of America: Richard D Irwin Inc

- Mangkunegara, AP., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT RemajaRosdakarya, Bandung.
- Maslow, Abraham., 1996, *Motivasi dan Kepribadian*, Midas Surya Grafindo, Jakarta
- Mondy, R.W dan R.M. Noe 1990, *Human Resource Management*. Pearson Education International, New Jersey
- Mosley, R., 1996, *Employer Branding*, John Wiley & Sons
- Nuraini, T., 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, yayasan Aini Syam, Pekanbaru
- Noe, Raymond A., 2002, *Employee Training & Development*, Mc Graw Hill, New York
- Robbins, S., 2008, *Organizational Behaviour*, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan, Macanan Jaya Cemerlang, Jakarta
- Robert Heller, 1998, *Motivating People*, Dorling Kindersley, London
- Sastrohadiwiryo, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta
- Werther & Davis, K., 1996, *Human Resources And Personnel Management*. Singapore: McGraw-Hill Book, Co