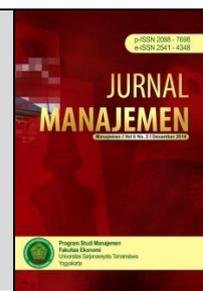




# JURNAL MANAJEMEN

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



## ANALISIS DAMPAK MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV MANDALA MULIA ABADI

Amalia Ekasari Dewi Chandra<sup>1</sup>

Beta Asteria<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>STIE Widya Wiwaha Yogyakarta

E-mail : <sup>1</sup>amalia.ekasari24@gmail.com, <sup>2</sup>beta\_asteria@stieww.ac.id

---

### Informasi Naskah

**Diterima:**

27 Juli 2023

**Revisi:**

07 Agustus 2023

**Terbit:**

30 Desember 2023

---

### Kata Kunci:

Work Motivation,  
Compensation, Work  
Environment,  
Employee Performance

---

### Abstrak

*This study intends to examine how the work environment, pay, and motivation of CV Mandala Mulia Abadi workers affect their performance. The population in this study were 50 employees of CV Mandala Mulia Abadi with information collection techniques using questionnaires and Likert scale measurements.*

*The analytical method of this research uses quantitative methods, multiple linear regression equations, t test, f test and the coefficient of determination (R<sup>2</sup>). The classical assumption test requirements that must be met are the normality test, linearity test, heteroscedasticity test, and multicollinearity test.*

*The results of the study show (1) work motivation has no significant effect on employee performance, this can be seen from the results of the t-count test of 1.584 which is smaller than t-table 2.009 and the significance value is 0.120 > 0.05. (2) Compensation has a positive effect on employee performance, with a t-value of 4,563 > 2,009 and a sig value of 0,000 <0.05. (3) The work environment has no significant effect on employee performance, with a t-value of -0.675 <2.009 and a significance value of 0.503, which means greater than 0.05. (4) Work motivation, compensation, and work environment have a positive and simultaneous effect on employee performance with an F calculated value of 69.040 with a significance of 0.000.*

---

### PENDAHULUAN

Semua tingkatan manajemen dalam organisasi perlu menyadari nilai sumber daya manusia untuk menjaga eksistensi perusahaannya. Di era globalisasi, persaingan semakin hari semakin ketat.

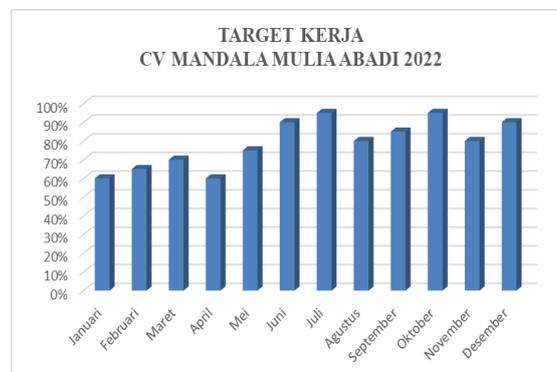
Seperti halnya persaingan pada central pembuatan gula batu yang semakin ke sini semakin banyak pesaing dan banyak muncul perusahaan-perusahaan baru. Maka dari itu sebuah perusahaan membutuhkan orang-orang yang sesuai dengan persyaratan, sehingga dapat melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan agar tidak ketinggalan atau kalah saing dengan perusahaan-perusahaan baru.

Motivasi pekerja, kompensasi, dan lingkungan kerja hanyalah beberapa dari banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja mereka di perusahaan mana pun. Tujuan peningkatan produktivitas karyawan akan menjadikan situasi ini menguntungkan bagi tim kepemimpinan perusahaan mana pun untuk menjaga sikap profesional saat meluncurkan operasi (Cahyani, Kamase, and Aminuddin 2021). Terlepas dari betapa canggihnya teknologi saat ini, faktor manusia terus menjadi faktor penting dalam kesuksesan organisasi. Saat diluncurkan secara operasional, perusahaan kurang berfokus pada produktivitas dan lebih pada proses pencapaian tujuan organisasi. Karena itu, bisnis perlu rajin memilih karyawan dengan motivasi kerja yang kuat sehingga mereka dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih bersemangat (Suhardi 2019).

Seperti halnya dalam CV Mandala Mulia Abadi central pembuatan gula batu di Bantul tepatnya di Desa Kalisoka Kecamatan Pajangan yang sangat membutuhkan Sumber Daya Manusia yang bagus karena sebagian produksinya masih manual akibat masih minimnya alat canggih yang bisa digunakan untuk membuat gula batu. Menurut Hadari Nawawi (2000), motivasi intrinsik dan ekstrinsik adalah dua kategori motivasi. Kekuatan pendorong utama di balik pekerjaan ini adalah keinginan untuk belajar lebih banyak tentang sifat pekerjaan yang sedang dilakukan. Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, seseorang harus melakukan motivasi luar, dalam bentuk suatu kondisi yang menuntut dilakukannya kerja semaksimal mungkin.

Kompensasi adalah elemen lain yang mendorong peningkatan kinerja karyawan. T. Hani Handoko (2001) mendefinisikan kompensasi sebagai jumlah total uang yang diperoleh karyawan sebagai imbalan atas upaya mereka dikenal sebagai kompensasi. Dengan membuat karyawan merasa dihargai oleh pemimpin mereka dan meningkatkan kompensasi, pemberi kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan dan kesenangan karyawan di tempat kerja (Sinaga and Hidayat 2020). Memberikan uang kepada karyawan berdasarkan kinerjanya akan memotivasi mereka untuk bekerja keras dan lebih bertanggung jawab atas tindakan mereka (Yulhalsari Febrina Dewi 2012).

Karakteristik tempat kerja, selain motivasi dan kompensasi, berdampak pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Ni Ketut Sariyathi (2007) adalah segala sesuatu di sekitar yang memengaruhi karyawan seberapa sukses orang tersebut melakukan pekerjaannya. Keadaan fisik tempat kerja yang meliputi pencahayaan, kualitas udara, dan elemen lainnya dapat meningkatkan lingkungan kerja yang positif dan semangat kerja karyawan sekaligus memengaruhi produktivitas (Sedarmayanti, 2011).



**Gambar 1. Diagram Penilaian Target Kerja CV Mandala Mulia Abadi Tahun 2022**

Pada gambar tersebut dapat kita lihat target kerja CV Mandala Mulia Abadi 1 tahun terakhir mengalami peningkatan dan penurunan yang kurang stabil. Tidak diragukan lagi ada sejumlah

penyebab di balik initerutamapada SDMnya. Kinerja dari karyawan baik dari bagian produksi hingga bagian pemasaran sangat berpengaruh terhadap target kerja ini.

## **LANDASAN TEORI**

### **Motivasi Kerja**

Motivasi adalah salah satu proses psikologis paling andal yang dapat menjelaskan pikiran dan perasaan terdalam seseorang. Menurut Hasibuan (2003), Motivator adalah sumber energi yang memantik keinginan seseorang untuk mencapai tujuan sehingga dapat bekerjasama, beroperasi secara efisien, dan kohesif dengan segala upayanya. Menurut J.M. George and Gareth R. Jones (2002) Tingkah laku seseorang dalam suatu organisasi, besarnya usaha mereka, dan seberapa gigih mereka dalam mengatasi hambatan semuanya dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja mereka, yang merupakan faktor psikologis. Tiga komponen penting, yaitu kebutuhan, dorongan, dan insentif, membentuk proses motivasi kerja. (T Hani Handoko 2001).

### **Kompensasi**

Kompensasi sering disebut sebagai balas imbalan atas waktu, tenaga, pengorbanan, dan pemikiran yang telah dimasukkan karyawan ke dalam bisnis, perusahaan menawarkan layanan kepada karyawannya. Semua pendapatan yang diterima oleh karyawan secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas layanan mereka kepada organisasi, apakah itu berupa uang tunai atau barang dan jasa lainnya, disebut sebagai kompensasi. (Hasibuan 2013).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006), gaji karyawan memiliki pengaruh besar pada seberapa termotivasi mereka di tempat kerja, seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka, dan seberapa baik mereka dapat menyelesaikan pekerjaan yang berkualitas. Harapan karyawan untuk gaji akan menghasilkan kepuasan yang dapat berupa seperti: menyumbangkan uang, memasok peralatan dan bahan, dan menawarkan kesempatan kerja adalah beberapa contohnya.

#### **Jenis-Jenis Kompensasi**

##### **a. Kompensi langsung :**

- 1) Gaji pokok
- 2) Penghasilan tidak tetap, seperti: bonus, komisi, opsi saham, insentif, dan pembagian keuntungan.

##### **b. Kompensasi tidak langsung :**

- 1) Tunjangan karyawan  
Manfaat tambahan, seperti cuti berbayar untuk pelatihan, cuti sakit, liburan, dan waktu istirahat, asuransi kesehatan, dan rencana pensiun, selain remunerasi moneter.
- 2) Tunjangan Jabatan  
Keuntungan lain selain membayar gaji dan tunjangan kepada karyawan. Tunjangan kerja umum termasuk parkir gratis, mobil perusahaan, keanggotaan klub, kartu kredit, telepon, dan rekening pengeluaran.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Basuki dan Indah Susilowati (2005), istilah "lingkungan kerja" mengacu pada semua yang ada di sekitar, baik secara langsung maupun secara tidak langsung yang mempengaruhi orang atau sekelompok karyawan dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Pekerjaan diharapkan dapat dilakukan lebih cepat dan lebih efektif bila ada lingkungan kerja yang positif (Nitisemito Alex S 1992).

#### **Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito Alex S (1992), faktor intern dan faktor ekstern merupakan faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja:

##### **1. Faktor Intern meliputi :**

- a. Penawaran
- b. Bersihnya lingkungan kerja

- c. Cukupnya penerangan
  - d. Bagusnya sirkulasi udara
  - e. Musik yang memberikan kegembiraan saat bekerja
2. Faktor Ekstern meliputi :
- a. Keamanan
  - b. Kebisingan
  - c. Kebebasan dari gangguan masyarakat sekitar

### Kinerja Karyawan

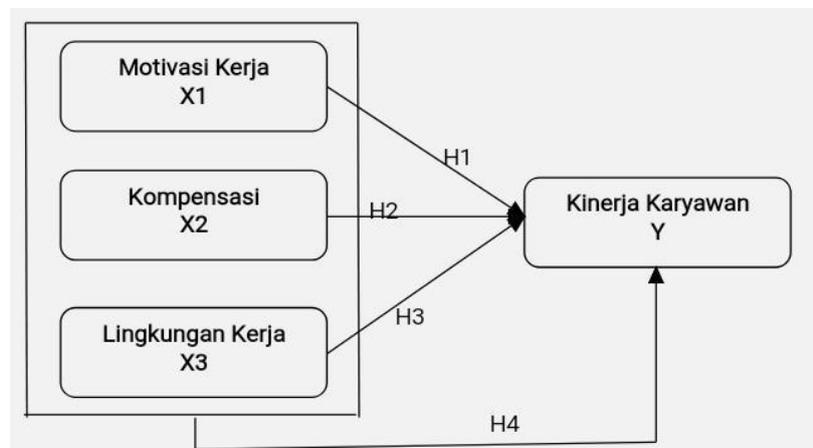
Unsur terpenting dalam menggapai kinerja yang setinggi-tingginya adalah manajemen sumber daya manusia karena selain menangani kesalahan-kesalahan yang berkaitan tentang keterampilan dan pengetahuan, juga memiliki tanggung jawab untuk menumbuhkan perilaku karyawan yang akan menghasilkan kinerja terbaik (Anwar Prabu Mangkunegara 2006). Hasil kerja selama periode tertentu disebut sebagai kinerja dan diukur terhadap banyak pilihan, seperti standar, tujuan, atau standar yang disepakati bersama (Damanik 2017). Pentingnya tinjauan kinerja dalam meningkatkan motivasi kerja tidak bisa dilebih-lebihkan. Tinjauan atau evaluasi kinerja ini pada dasarnya merupakan elemen penting dalam pengembangan perusahaan yang sukses dan efisien.

Menurut Robbert Mathis and John Jackson (2002), Kinerja karyawan, yang mencakup jumlah output, kualitas, dan durasi, serta kehadiran di tempat kerja, hanyalah tindakan atau kelambanan pekerja yang menentukan besarnya kontribusi mereka terhadap perusahaan. Loyalitas, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerja tim, kepemimpinan, kepribadian, dan tanggung jawab merupakan komponen kinerja menurut (M. Hasibuan 2003).

Kinerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut (James L Gibson 1997) beberapa faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja yaitu:

1. Faktor individu  
Bakat, keterampilan, riwayat keluarga, status sosial, pengalaman profesional, dan demografi seseorang adalah contoh variabel pribadi.
2. Faktor psikologis  
Persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja adalah semua aspek psikologis.
3. Faktor organisasi  
Struktur organisasi, desain organisasi, kepemimpinan, dan kompensasi.

### KERANGKA TEORITIS



Gambar 2. Kerangka Berfikir

### Hipotesis

H1 : Motivasi kerja (X1) memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

- H2 : Kompensasi (X2) memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).  
H3 : Lingkungan kerja (X3) memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).  
H4 : Motivasi kerja (X1), kompensasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Model penelitian ini yaitu hipotesis yang menguji keabsahan data, menjelaskan interaksi dua variabel atau lebih yang menjadi subjek penelitian, dan menentukan apakah suatu variabel tertentu mempengaruhi variabel lainnya (Ii et al. 2019; Suhardi 2019). Alat analisis pada penelitian ini menggunakan SPSS 23. Pengambilan sampel dilakukan bulan Oktober-Desember 2022 yang berlokasi di CV Mandala Mulia Abadi Bantul Yogyakarta.

### **Sampel Penelitian**

Sampling jenuh digunakan dalam penelitian ini, yang melibatkan 50 pekerja di CV Mandala Mulia Abadi Bantul Yogyakarta. Motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja dijadikan sebagai faktor independen, sedangkan kinerja karyawan dijadikan sebagai variabel dependen.

### **Skala Likert yang dipakai**

Skor untuk masing-masing kategori jawaban responden:

STS (Sangat tidak setuju)	: 1
TS (Tidak setuju)	: 2
KS (Kurang setuju)	: 3
S (Setuju)	: 4
SS (Sangat setuju)	: 5

### **Definisi Operasional**

#### **Motivasi Kerja (X1)**

Berbeda dengan kebutuhan pribadi, kebutuhan tubuh, serta faktor sosial dan lingkungan yang kekuatannya tergantung pada proses integrasi, Motivasi kerja adalah kemauan internal yang tumbuh untuk bekerja dari diri individu sebagai konsekuensi dari integrasi menyeluruh.

Indikator yang dapat mempengaruhi motivasi menurut Maslow dalam Donni Juni Priansa (2018) yaitu kebutuhan-kebutuhan sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan harga diri
5. Kebutuhan aktualisasi diri

#### **Kompensasi (X2)**

Kompensasi adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan setiap pendapatan yang diperoleh karyawan dalam bentuk uang atau barang fisik, baik yang diperoleh secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas layanan yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan 2013).

Menurut (Simamora Henry 2004) indikator kompensasi dikelompokkan menjadi 4 yaitu:

1. Membayar karyawan secara adil dan sesuai dengan pekerjaannya
2. Menawarkan imbalan sesuai dengan pengorbanan karyawan
3. Kompensasi yang mencerminkan aspirasi karyawan
4. Perusahaan menyediakan fasilitas yang cukup

#### **Lingkungan kerja (X3)**

Lingkungan kerja adalah lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun secara tidak langsung individu atau kelompok karyawan saat mereka melakukan tugasnya disebut sebagai lingkungan kerja (Basuki and Indah Susilowati 2005). Di dalam penelitian ini digunakan

indikator untuk mengukur karakteristik lingkungan kerja menurut (Nitisemito Alex S 1992), dan indikator menurut (Sedarmayanti 2011):

1. Suasana kerja,
2. Hubungan antar rekan kerja
3. Fasilitas yang memadai
4. Penerangan cahaya
5. Keamanan dan kebersihan di tempat kerja

#### **Kinerja karyawan (Y)**

Kinerja adalah hasil pencapaian seorang pegawai baik kualitas maupun kuantitas pekerjaannya selama melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya. (Anwar Prabu Mangkunegara 2006).

Indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas dan kuantitas pekerjaan,
2. Kemandirian,
3. Inisiatif,
4. Kerjasama,
5. Komitmen kerja.

Tes validitas dan reliabilitas digunakan sebagai instrumen tes dalam penelitian. Asumsi konvensional, seperti yang berkaitan dengan normalitas, linieritas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas, kemudian diuji. Uji t digunakan untuk menilai dampak setiap variabel independen terhadap variabel dependen, dan uji F digunakan untuk menentukan dampak simultan dari semua faktor independen terhadap variabel dependen selama analisis regresi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

Berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja, responden yang digunakan dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 1. Ringkasan Uji Responden**

No	Keterangan	Sebanyak	%
1.	Jenis Kelamin: Laki-laki	33	66%
	Perempuan	17	34%
2.	Umur: < 20 tahun	2	4%
	21 – 30 tahun	28	56%
	31 – 40 tahun	12	24%
	41 – 50 tahun	5	10%
	50 tahun >	3	6%
3.	Pendidikan Terakhir: SMP Sederajat	18	36%
	SMA Sederajat	26	52%
	D3 & S1	6	12%
4.	Lama Bekerja < 1 Tahun	8	16%
	1 - 2 Tahun	20	40%
	2 - 3 Tahun	9	18%
	3 - 4 Tahun	7	14%
	4 Tahun >	6	12%

Sumber: Data Primer Olahan (2023)

### Uji Instrumen

Uji dilakukan melalui Uji Validitas dan Uji Reabilitas. Berdasarkan olah data dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil:

**Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Variabel	Indikator/ pertanyaan	Sig	r hitung	Cronbach's Alpha
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,000	0,814	0.877
	X1.2	0,000	0,826	
	X1.3	0,000	0,731	
	X1.4	0,000	0,726	

	X1.5	0,000	0,812	
	X1.6	0,000	0,696	
	X1.7	0,000	0,481	
	X1.8	0,000	0,763	
Kompensasi (X2)	X2.1	0.000	0,801	0.845
	X2.2	0,000	0,818	
	X2.3	0,000	0,676	
	X2.4	0,000	0,776	
	X2.5	0,000	0,680	
	X2.6	0,000	0,622	
	X2.7	0,000	0,617	
	X2.8	0,000	0,540	
Lingkungan kerja (X3)	X3.1	0.000	0,653	0.868
	X3.2	0,000	0,770	
	X3.3	0,000	0,645	
	X3.4	0,000	0,702	
	X3.5	0,000	0,820	
	X3.6	0,000	0,710	
	X3.7	0,000	0,791	
	X3.8	0,000	0,682	
Kinerja (Y)	Y1	0.000	0,794	0.893
	Y2	0,000	0,632	
	Y3	0,000	0,775	
	Y4	0,000	0,703	
	Y5	0,000	0,811	
	Y6	0,000	0,751	
	Y7	0,000	0,764	
	Y8	0,000	0,819	

Sumber: Data Primer Olahan (2023)

Berdasarkan ringkasan hasil uji validitas dan uji reabilitas diatas setiap variabel memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel (0,279) dan nilai signifikansinya di bawah 0,05 maka data valid. Hasil uji reliabilitas setiap variabel memiliki nilai Cronbach,s Alpha > 0,60. Sehingga dapat dikatakan lulus uji reliabilitas atau data dikatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

**Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik	Keterangan
Uji Normalitas	Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi dari Kolmogorov-Smirnov dengan nilai 0,200. Yang berarti lebih besar dari 0,05 pada ( $\text{sig} > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.
Uji Linieritas	Hasil Uji Linieritas
	menggunakan scatterplot dari masing-masing variabel memiliki titik-titik plot yang membentuk pola garis lurus dari kiri bawah ke kanan atas semuanya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang linier terhadap kinerja karyawan.
Uji Heteroskedastisitas	Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser, nilai absolut residual diregresikan pada tiap-tiap variabel independen, diperoleh nilai signifikansi masing-masing variabel sebagai berikut: 1. Motivasi Kerja 0.260 2. Kompensasi 0.142 3. Lingkungan Kerja 0.689 Dikarenakan nilai $\text{sig} > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa model lolos uji heteroskedastisitas
Uji Multikolinieritas	Berdasarkan hasil Uji Multikolinieritas diperoleh nilai VIF pada masing-masing variabel memiliki nilai $< 10$ . Sehingga model bebas dari multikolinieritas. Adapun nilai VIF: 1. Nilai VIF Motivasi Kerja: 7.845 2. Nilai VIF Kompensasi : 6.660 3. Nilai VIF Lingkungan Kerja: 6.347

Sumber: Data Primer Olahan (2023)

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.068	2.585		-.026	.979
1 Motivasi Kerja	.295	.186	.279	1.584	.120
1 Kompensasi	.821	.180	.740	4.563	.000
1 Lingkungan Kerja	-.113	.168	-.107	-.675	.503

Sumber: Data Primer Olahan (2023)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai konstanta (nilai  $\alpha$ ) sebesar -0,068, untuk variabel motivasi (nilai  $\beta$ ) sebesar 0.295, untuk variabel kompensasi (nilai  $\beta$ ) sebesar 0,821, dan untuk variable lingkungan kerja (nilai  $\beta$ ) sebesar -0.113, sehingga dapat diperumuskan persamaan sebagai berikut:

$$Y = -0.068 + 0.295 X_1 + 0.821 X_2 - 0.113 X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar -0.068 dapat diartikan apabila variabel motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja dianggap konstan atau bernilai 0, maka variabel kinerja karyawan adalah sebesar -0.068.
- 2) Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X1) bernilai positif sebesar 0.295 yang artinya setiap kenaikan nilai motivasi kerja sebesar 1 satuan atau 1% dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstan), maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.295 satuan.
- 3) Koefisien regresi variabel kompensasi (X2) adalah positif 0.821 yang artinya setiap kenaikan nilai nilai kompesasi sebesar 1 satuan atau 1% dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstan), maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.821 satuan.
- 4) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X3) bernilai negatif yaitu -0.113 yang artinya setiap kenaikan nilai lingkungan kerja sebesar 1 satuan atau 1% dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstan), maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0.113 satuan.

### Uji Hipotesis

#### Uji T (Uji Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji T

Variabel Bebas	T	Sig.
X1	1.584	0.120
X2	4.563	0.000
X3	-0.675	0.503
Dependent Variabel : Y		

Sumber: Data Primer Olahan (2023)

Berdasarkan Table 5. di atas maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji t antara motivasi kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y) menunjukkan t hitung sebesar 1.584 sedangkan t tabel 2.009 sehingga menunjukkan t hitung  $1.584 < t$  tabel 2.009 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Nilai signifikansinya sebesar 0.120, yang berarti lebih besar dari 0.05. Maka berkesimpulan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- Berdasarkan uji t antara variabel kompensasi (X2) dengan kinerja karyawan (Y) menunjukkan t hitung sebesar 4.563 ( $4.563 > 2.009$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai signifikansinya sebesar 0.000, yang berarti lebih kecil dari 0.05. Maka berkesimpulan variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Berdasarkan uji t antara variabel lingkungan kerja (X3) dengan kinerja karyawan (Y) menunjukkan t hitung sebesar -0.675 sedangkan t tabel 2.009 sehingga menunjukkan t hitung  $-0.675 < t$  tabel 2.009 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Nilai signifikansinya sebesar 0.503, yang berarti lebih besar dari 0.05. Maka berkesimpulan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Uji F (Uji Simultan)**

**Tabel 6. Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	366.993	3	122.331	69.040	.000 <sup>b</sup>
	Residual	81.507	46	1.772		
	Total	448.500	49			

Sumber: Data Primer Olahan (2023)

Nilai F sebesar 69,040 dengan tingkat signifikansi 0,000 dihitung berdasarkan hasil pengujian. Nilai signifikan kurang dari 0,05 ( $0,000 > 0,05$ ) menunjukkan bahwa penelitian berpotensi untuk menunjukkan pengaruh gabungan motivasi kerja (X1), remunerasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) CV Mandala Mulia Abadi.

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

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 <sup>a</sup>	.818	.806	1.33113

Sumber: Data Primer Olahan (2023)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi tersebut diperoleh nilai koreksi R Square sebesar 0,806. Hal ini menunjukkan bahwa 80,6% variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai terkait dengan motivasi kerja, remunerasi, dan lingkungan kerja, sedangkan 19,4% lainnya terkait dengan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.**

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pada variabel motivasi diperoleh nilai t hitung sebesar 1.584 sedangkan t tabel 2.009 sehingga menunjukkan t hitung  $1.584 < t$  tabel 2.009 maka  $H_0$

diterima dan  $H_a$  ditolak. Nilai signifikansinya sebesar  $0.120 > 0.05$ . Maka hipotesis pertama ditolak sebab nilai signifikansinya  $> 0,05$ . Sehingga variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Dalam rangka melaksanakan berbagai tugas yang merupakan tugas dan pemenuhan tanggung jawabnya guna mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan sebelumnya. Daya penggerak yang menggugah anggota tim untuk mau dan mau mengarahkan bakat berupa pengetahuan atau keterampilan, tenaga, dan waktu disebut motivasi. (Sondang P Siagian 2004). Namun temuan Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di CV Mandala Mulia Abadi tidak dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Trifena Setiawaty Sinaga dan Rahmat Hidayat dari Sekolah Tinggi Manajemen Sukma Medan Indonesia yang diterbitkan dalam jurnal tahun 2020 dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia". Temuan mereka menunjukkan bahwa sementara motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadapnya.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 4.563 dan nilai signifikansinya sebesar  $0.000 < 0.05$ . Maka berkesimpulan variabel kompensasi sangat mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel, maka hipotesis kedua diterima. Jelas bahwa gaji memengaruhi kinerja karyawan dengan cara yang baik dan bermakna. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja seorang pegawai akan meningkat dengan gaji yang lebih tinggi, begitu pula sebaliknya dengan gaji yang lebih rendah maka kinerja pegawai akan turun.

Segala penghasilan yang diterima pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, berupa uang atau produk, dikenal dengan istilah kompensasi (Hasibuan 2013). Kompensasi karyawan bagi karyawan digunakan untuk memenuhi berbagai persyaratan. Sehingga tinggi rendahnya kompensasi pasti akan mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu pada CV Mandala Mulia Abadi ini didominasi oleh laki-laki dengan jumlah sebanyak 33 responden sedangkan responden perempuan sebesar 17 responden, hal ini memicu bahwa laki-laki memiliki tanggung jawab dan kebutuhan yang lebih besar dibanding perempuan, sehingga besar kecilnya kompensasi mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini menguatkan penelitian sebelumnya oleh Yuli Suwati dari tahun 2013, berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Tunas Hijau Samarinda," yang menunjukkan bahwa meskipun kompensasi berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berdampak positif. Hasil yang menguntungkan. Hasil uji  $t$  menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh baik dan besar terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda.

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar -0.675 sedangkan  $t$  tabel 2.009 sehingga menunjukkan  $t$  hitung  $-0.675 < t$  tabel 2.009 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hipotesis ketiga tidak terbukti. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kecil hingga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan karena kebersihan dan suasana di tempat kerja pada CV Mandala Mulia Abadi tidak terlalu diperhatikan. Responden yang didominasi oleh laki-laki juga menjadi salah satu penyebab kinerja karyawan tidak banyak dipengaruhi oleh lingkungan tempat kerja. Berdasarkan penelitian ini, mayoritas responden merasa bahwa lingkungan tempat kerjanya dalam kategori kurang baik namun para karyawan harus tetap semangat bekerja karena hal tersebut sudah termasuk hal yang lumrah untuk semua karyawan tempat pembuatan gula batu.

Penelitian ini memperkuat penelitian Rizal Nabawi tahun 2019, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh” yang menemukan bahwa tempat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang relatif kecil terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja semuanya memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

### **Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai F sebesar 69,040 dengan tingkat signifikansi 0,000. Penelitian ini mampu menunjukkan pengaruh secara simultan Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV Mandala Mulia Abadi karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ).

Nilai adjusted R square sebesar 0,806 sesuai dengan temuan uji koefisien determinasi. Hal ini menunjukkan bahwa 80,6% variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai terkait dengan motivasi kerja, remunerasi, dan lingkungan kerja, sedangkan 19,4% lainnya terkait dengan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di CV Mandala Mulia Abadi, pabrik gula batu di Bantul, Yogyakarta dipengaruhi oleh tiga faktor secara simultan yaitu motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja. Namun dari uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara simultan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian tahun 2012 berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali” yang dilakukan oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, dan I Wayan Mudiarta Utama dari Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. Hasil analisis menunjukkan bahwa meskipun motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh kecil terhadap kepuasan kerja, keterampilan dan pendapatan berpengaruh. Sementara motivasi dan kompetensi memiliki sedikit pengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja, gaji, dan kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Berdasarkan uji t (parsial), motivasi kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan dengan Kinerja Karyawan CV Mandala Mulia Abadi. Hal ini disebabkan oleh karakteristik responden didominasi usia kurang dari 25 tahun dan pendidikan terakhir rata-rata SMA Sederajat, serta didominasi dengan lama bekerja 1-2 tahun. Walaupun demikian karyawan CV Mandala Mulia Abadi sebaiknya tetap memiliki motivasi kerja yang tinggi karena pada uji f ketika faktor-faktor terpisah digabungkan, mereka memiliki dampak yang besar. Sehingga karyawan CV Mandala Mulia Abadi tetap harus meningkatkan motivasi kerja guna mendukung variabel lain untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di CV Mandala Mulia Abadi berdasarkan dari hasil uji t (parsial). Hal ini menunjukkan semakin tinggi kompensasi, maka kinerja karyawannya akan semakin naik, begitupun sebaliknya apabila kompensasinya rendah maka kinerja karyawannya akan turun. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa CV Mandala Mulia Abadi sebaiknya memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban pekerjaan yang ada, agar kinerja karyawan tetap stabil bahkan meningkat.
3. Kinerja Karyawan CV Mandala Mulia Abadi tidak terpengaruh secara signifikan oleh lingkungan tempat kerja. Berdasarkan uji t (parsial). Hal ini ditunjukkan dengan lingkungan kerja yang kurang mendukung namun kinerja karyawan tetap bagus. Selain itu karyawan yang didominasi oleh laki-

laki, yang membuat karyawan kurang memperhatikan lingkungan kerja. Walaupun demikian CV Mandala Mulia Abadi sebaiknya memberikan lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman agar kinerja karyawan meningkat, karena uji f menunjukkan bahwa semua faktor independen secara bersama-sama memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Sehingga CV Mandala Mulia Abadi tetap harus menyediakan lingkungan kerja yang menyenangkan, nyaman, dan aman guna mendukung variabel lain untuk meningkatkan kinerja karyawan.

4. Terdapat pengaruh bersama-sama antara motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Mandala Mulia Abadi central pembuatan gula batu di Bantul Yogyakarta, walaupun pada uji t variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial.

### Saran

1. Berdasarkan temuan penelitian, kinerja karyawan di CV Mandala Mulia Abadi tidak dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja. Oleh karenanya disarankan untuk tetap mempertahankan motivasi kerja para karyawan walaupun kinerja karyawan tidak banyak dipengaruhi oleh motivasi kerja, namun jangan sampai membuat motivasi kendor, karena secara bersama-sama motivasi kerja dan variabel-variabel lainnya memiliki hubungan secara simultan. Selain itu disarankan agar terus selalu berkembang dengan cara meningkatkan prinsip dan program kerja terhadap motivasi kerja karyawan, agar bisa membantu variabel lain untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Berdasarkan temuan penelitian, variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan CV Mandala Mulia Abadi. Oleh karenanya disarankan untuk tetap mempertahankan kompensasi para karyawan, jangan sampai dikurangi dengan alasan apapun. Untuk lebih baik lagi, sebaiknya CV Mandala Mulia Abadi memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi, jaminan hari tua, dan jaminan kecelakaan kerja agar kinerja karyawan semakin meningkat.
3. Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak memiliki dampak yang berarti terhadap kinerja karyawan CV Mandala Mulia Abadi. Meskipun variabel lingkungan kerja ini tidak ada kaitannya dengan naik turunnya kinerja pegawai, namun sebaiknya pimpinan berupaya semaksimal mungkin untuk menyediakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi pegawai. Hal ini juga dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan.
4. Menurut temuan penelitian, lingkungan kerja, gaji, dan motivasi semua berdampak pada seberapa baik kinerja karyawan di CV Mandala Mulia Abadi. Perusahaan diharapkan memperhatikan motivasi, gaji, dan lingkungan kerja karyawan karena memberikan kondisi yang optimal untuk ketiga faktor tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Dan diharapkan para sarjana masa depan akan menggunakannya sebagai sumber data dan titik referensi sehingga lebih banyak studi dapat dilakukan dengan menggunakan fakta-fakta kinerja yang lebih luas.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Basuki, and Indah Susilowati. 2005. "Dampak Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja." *JBRI* 1(1): 31-47.
- Cahyani, Nurul, Jeni Kamase, and Aminuddin Aminuddin. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan." *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi* 4(1).
- Damanik, M H. 2017. 2 *Jurnal Profita Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Power Switch*.
- Donni Juni Priansa. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Hadari Nawawi. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Ii, B A B et al. 2019. 7 Cakrawala - Jurnal Humaniora *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Pada PT. PLN (Persero) UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Bali Timur.*
- J.M. George, and Gareth R. Jones. 2002. *Organizational Behaviour*. Prentice Hall: New Jersey.
- M. Hasibuan. 2003. *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito Alex S. 1992. *Manajemen Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Robbert Mathis, and John Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mondy Wayne.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen. Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.
- Simamora Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. III. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinaga, Trifena Setiawaty, and Rahmat Hidayat. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia." *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen* 8(1): 15–22. <http://journals.synthesispublication.org/index.php/ilman>.
- Sondang P Siagian. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suhardi, Suhardi. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Benefita* 4(2).
- T Hani Handoko. 2001. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. 2nd ed. Yogyakarta: BPFE UGM Anoraga.