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

Muhamad Rifky Efendi, Dahli Suhaeli*, Diesyana Ajeng Pramesti

Manajemen / Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Magelang,
Indonesia

*email: dahlisuhaeli@gmail.com

DOI: [10.31603/bmar.v3i2.7670](https://doi.org/10.31603/bmar.v3i2.7670)

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of work environment, work motivation and work compensation on employee performance. The population in this study were all employees of CV. Sido Dadi Kaliabu Salaman, Magelang Regency. The sample used in this study were 70 respondents. The sampling technique used in this study was non-probability sampling with purposive sampling. The analytical tools used in this study are multiple linear regression, instrument testing, coefficient of determination, and hypothesis testing with the help of the IBM SPSS 22 for windows program. The results of this study indicate that the work environment variable has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.045 (<0.05). The variable of work motivation has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.045 (<0.05). Work compensation variable has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.047 (<0.05). This shows that the work environment, work motivation and work compensation together affect the performance of CV employees. Sido Dadi Kaliabu Salaman, Magelang Regency.

Keywords: *Work Environment; Work Motivation; Work Compensation and Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. populasi dalam penelitian ini yaitu



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

seluruh karyawan CV. Sido Dadi Kaliabu Salaman Kabupaten Magelang. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 70 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan non probability sampling dengan purposiv sampling. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu regresi linier berganda, pengujian instrumen, koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan berbantu program IBM SPSS 22 for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,045 ($< 0,05$). Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,045 ($< 0,05$). Variabel kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,047 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan CV. Sido Dadi Kaliabu Salaman Kabupaten Magelang.

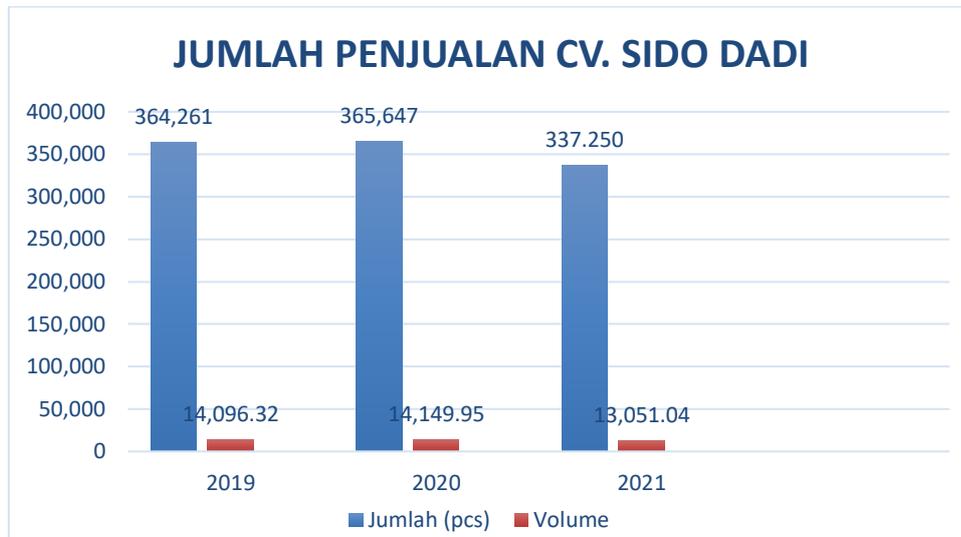
Kata Kunci: *Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Kompensasi Kerja dan Kinerja Karyawan*

1. Pendahuluan

Kinerja karyawan ialah bagian yang diperlukan masing-masing industri untuk menunjang segala proses operasi di perusahaan. Adanya kinerja karyawan tentu perusahaan dapat mencapai tujuannya secara optimal. Kinerja merupakan sebuah fungsi yang didapatkan melalui motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas maupun pekerjaan ([Siregar, 2019](#)). Selain itu kinerja karyawan akan menentukan kinerja perusahaan, baik buruknya kinerja perusahaan bergantung pada kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Pelaksanaan tugas secara menyeluruh menyangkut dukungan organisasional, usaha, dan lingkungan kerja merupakan faktor yang dinilai dalam kinerja kecuali komponen fisik, yang nantinya mampu meningkatkan produktivitas pada perusahaan.

Data penjualan CV. SIDO DADI tahun 2019- 2021 dapat dilihat pada [Gambar 1](#) yang menjelaskan bahwa jumlah dan volume penjualan produk relatif berubah – ubah setiap tahunnya. Hal ini bermakna ketika jumlah penjualan mengalami peningkatan maka secara bersamaan akan membuat kinerja karyawan dalam perusahaan juga akan mengalami kenaikan dan bertambah, namun ketika jumlah penjualan mengalami penurunan maka akan mengakibatkan proses produksi yang

akan semakin berkurang hingga kompensasi kerja akan menurun dibandingkan ketika proses produksi mengalami kenaikan dan berdampak pada menurunnya kinerja.



Gambar 1. Jumlah Penjualan CV Sido Dadi

Kinerja mempunyai andil yang tinggi dalam sebuah perusahaan karena kinerja dapat menggerakkan roda organisasi dalam sebuah perusahaan, sehingga kinerja karyawan perlu diperhatikan karena komponen tersebut berhubungan dengan manusia ataupun pekerja. Seperti lingkungan tempat bekerja yakni bagian yang berdampak langsung pada kinerja karyawan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Banyak karyawan yang sulit berkonsentrasi, tidak produktif, dan stress, dikarenakan tidak ada kondusifitas dalam Lingkungan kerja. lingkungan tempat bekerja yang baik serta memberikan keperluan karyawan yang optimal dapat memicu karyawan untuk bekerja secara optimal. Selain itu karyawan melaksanakan tugas dengan tanggung jawab dan melakukan pekerjaan dengan suka rela karena terdapat dorongan positif dalam diri karyawan yang menyebabkan bertindak positif, hal ini dikenal dengan istilah motivasi kerja ([Kencana, 2018](#)).

Pemberian motivasi kerja akan berdampak pada loyalitas kerja karyawan dalam proses produktifitas selain itu mengalami peningkatan dan proses operasional juga dapat berjalan dengan baik. Pada saat ini terdapat banyak

perusahaan yang kurang memperhatikan sumber daya manusianya, mereka hanya memperhatikan proses operasi perusahaan tanpa memperhatikan kondisi sumber daya manusianya. Dorongan dalam diri karyawan merupakan energi yang dihasilkan oleh motivasi kerja untuk menggerakkan karyawan agar mencapai tujuan perusahaan. Selain itu untuk membentuk energi motivasi dalam diri, karyawan membutuhkan perhatian dari perusahaan berupa kebutuhan finansial maupun non finansial, hal ini dikenal dengan istilah kompensasi.

Kompensasi kerja yakni stimulus maupun reward yang dibagikan pada pekerja oleh perusahaan karena kinerja yang dilakukannya, berupa finansial atau non finansial yang diberikan secara adil pada karyawan ([Harahap & Khair, 2020](#)). Kompensasi kerja sebagai salah satu stimulus atau bentuk perusahaan memberikan kesejahteraan kepada sumber daya manusia yang dimilikinya. Pemberian kompensasi, loyalitas dan kinerja karyawan akan stabil bahkan meningkat. Orientasi utama seorang karyawan menjalankan tugas yang diberikan adalah untuk mendapatkan imbalan untuk memenuhi kebutuhannya. Ketika perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi dengan adil dan rasional kepada karyawan. Maka perusahaan juga tidak akan mendapatkan kualitas kerja dan loyalitas yang optimal dari tenaga kerja.

Analisis yang dilaksanakan [Ardianti dkk., \(2018\)](#) mengemukakan variabel motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja berdampak positif serta simultan pada kepuasan kerja karyawan. Kemudian analisis dari [Tamali dkk, \(2019\)](#) menghasilkan variabel kompensasi dan kepemimpinan berdampak positif serta signifikan, namun variabel lingkungan kerja berdampak negatif serta signifikan. Kemudian penelitian oleh [Yuningsih dkk, \(2020\)](#) mengemukakan jika motivasi kerja berdampak positif pada kinerja. Berbeda dengan analisis dari [Pasaribu \(2019\)](#) mengemukakan jika motivasi berdampak negatif pada kinerja pekerja. Analisis dari [Siregar \(2019\)](#) mengemukakan variabel kompensasi kerja berdampak positif pada kinerja. Lain dari analisis yang dikerjakan oleh [Lengkong \(2019\)](#) menghasilkan variabel kompensasi kerja memiliki pengaruh negatif pada kinerja karyawan, dari penjelasan penelitian-

penelitian tersebut masih terdapat inkonsistensi yang terdapat pada variabel disetiap penelitian.

Produk mentah hingga membuat produk setengah jadi ataupun produk jadi merupakan hasil olahan atau produksi dari perusahaan manufaktur. Perusahaan jenis ini terdapat disetiap provinsi, kabupaten dan kota. Seperti industri yang terdapat pada Kabupaten Magelang yaitu CV. Sido Dadi. Perusahaan ini mengelola kayu lapis menjadi barang setengah jadi. Menurut data keuangan CV. Sido Dadi, diperoleh omset perusahaan setiap bulanya sebesar Rp 2,5 Milyar. Selain itu menurut data sumber daya manusia, kinerja karyawan mengalami penurunan diakibatkan kurangnya bahan baku dan jumlah pesanan produk, kemudian perusahaan memiliki prosentase keluar masuk karyawan sebanyak 1% perbulan dalam kurun waktu satu tahun. Menurut penjelasan tersebut.

Berdasarkan latar belakang permasalahan maka penelitian ini penting diteliti sebagai sarana pengujian dan analisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Tinjauan Literatur

Teori Atribusi

Penelitian ini menggunakan teori atribusi yang dijelaskan pertama kali oleh Harold Kelley (1972-1973) dalam teori ini dijelaskan mengenai cara seseorang menarik kesimpulan atau mendapatkan hasil penelitian mengenai “segala sesuatu yang menjadi sebab” dan segala sesuatu tersebut terdapat dasar untuk seseorang melakukannya serta memutuskan sesuai cara yang diinginkan. Teori atribusi ini menjabarkan tentang komunikasi yang dilakukan seseorang, sehingga orang tersebut mampu menarik kesimpulan dengan cara menelaah dan menilai berdasarkan persepsi setiap individu atau masing-masing orang. Pada teori ini perilaku dan pemikiran seorang individu dapat menarik kesimpulan tentang berbagai kejadian. Setiap perilaku seseorang terdiri dari dua cara, yaitu internal, yang

merupakan perilaku yang dilakukan berdasarkan dorongan diri sendiri. Kedua secara eksternal yaitu perilaku yang dilakukan berdasarkan pengaruh ataupun stimulus dari luar. Artinya seseorang dapat berperilaku berdasarkan sumber dorongannya yaitu internal ataupun eksternal. Adapun tiga faktornya yaitu kohususan, konsensus dan konsistensi ([Kencana, 2018](#)).

Lingkungan Kerja

Dalam dunia kerja terdapat aspek-aspek penunjang jalannya proses suatu perusahaan terutama dalam hal produksi, yaitu karyawan, peralatan-peralatan dan lain-lain. Baik buruknya kualitas kinerja suatu perusahaan disebabkan salah satunya yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja perlu diperhatikan untuk memberikan kenyamanan untuk karyawan mengerjakan pekerjaannya. Lingkungan kerja merupakan variabel berupa fisik (mampu dilihat langsung) maupun non-fisik (tidak dapat dilihat langsung) selain manusia dalam organisasi. Kenyamanan dalam lingkungan kerja dapat memberikan standar keperluan yang dibutuhkan karyawan sehingga karyawan merasa aman dan nyaman menjalankan pekerjaannya. [Mahmudah \(2019:58\)](#) lingkungan kerja yakni zona dimana pekerja mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan yang terdapat usur serta situasi karyawan tersebut. Adapun faktor-faktor yang berdampak pada lingkungan kerja yaitu individu, kepemimpinan, tim, sistem dan situasional.

Motivasi Kerja

Motivasi yakni aktivitas yang melahirkan, menjabatani, serta mengusahakan tingkah laku individu ([Handoko, 2015:249](#)). Maslow mengemukakan bahwa seseorang akan jauh lebih mengutamakan dan memenuhi kebutuhan dasarnya terlebih dahulu kemudian setelah terpenuhi selanjutnya akan memenuhi kebutuhan selanjutnya yang lebih tinggi. Pada saat keperluan individu terwujud serta individu terasa gembira sehingga akan timbul dorongan motivasi dalam diri seseorang. Teori yang dikemukakan Maslow menjelaskan bahwa kebutuhan, adapun lima macam tingkatan keinginan menurut Maslow yaitu fisiologi, tentram, kordial, penghargaan, dan manifestasi.

Kompensasi Kerja

Kompensasi kerja ialah reward yang dibagikan pada pekerja oleh perusahaan karena kinerja yang dilakukannya, berupa finansial atau non finansial yang diberikan secara adil pada karyawan ([Harahap & Khair, 2020](#)). Kompensasi yang dibagikan pada pekerja disepadankan dengan tugas yang dikerjakan setiap pekerja, agar pekerja mampu bekerja semangat dan loyal dalam melaksanakan tugasnya. Kompensasi merupakan komponen yang sangat vital dalam hubungan karyawan dengan perusahaan. Pemberian kompensasi sesuai beban kerja akan membuat peningkatan kinerja karyawan, meskipun pemberian kompensasi yang bertolak pada tugas kerja mampu merubah kinerja karyawan dalam perusahaan. Adapun tujuan pemberian kompensasi yang efektif yaitu [Mahmudah \(2019:37\)](#): memperoleh SDM yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan dan mengendalikan biaya.

Kinerja Karyawan

Job Performance merupakan istilah dasar dari kinerja maupun manifestasi yang diraih karyawan dalam perusahaan. Kinerja ialah suatu pencapaian yang diraih oleh karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan pada kurun waktu tertentu yang nantinya dapat menciptakan prestasi kerja ([Silen dkk, 2021:30](#)). Kinerja merupakan hasil yang didapatkan dari suatu industri, dari industri yang berkiplat pada profit maupun industri yang tidak berkiplat pada profit ([Fahmi, 2012](#)). Adapun tujuan peningkatan kinerja adalah untuk merealisasikan segala perencanaan dalam sebuah industri akibatnya kemauan industri mampu diraih melalui langkah ataupun cara yang telah ditentukan oleh perusahaan. Terdapat faktor yang berdampak pada perolehan kinerja adalah motivasi dan daya (*ability*).

3. Metode

Populasi adalah seluruh karyawan CV. Sido Dadi sejumlah 230 karyawan. Kemudian sampel ialah unit dari jumlah keseluruhan dari populasi perusahaan. Sampel dihitung menggunakan rumus slovin $n = 230 / (1 + (230 \times 0,01^2))$ sehingga

dibutuhkan sebanyak 70 responden Menggunakan *Non-probability sampling* dengan *purposive sampling* sebagai cara untuk menentukan sampel dan memiliki kriteria karyawan minimal bekerja selama 1 tahun.

Data kuantitatif diaplikasikan untuk penelitian ini karena data yang didapatkan mampu berbentuk data kuantitatif yakni jenis data yang dapat dinilai secara langsung. Data yang digunakan data primer dan didapatkan Melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan. Analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, dan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan *software* SPSS.

4. Hasil dan pembahasan

Data pada penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada responden secara langsung ke lokasi pengambilan sampel, yaitu pada CV. Sido Dadi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Non-probability sampling* dengan *purposive sampling*. Jumlah kuesioner yang dibagikan kepada karyawan CV. Sido Dadi sebanyak 70 kuesioner. Setelah melakukan pengecekan, kuesioner yang dapat diolah sebanyak 70. Gambaran umum responden ditampilkan pada [Tabel 1](#).

Tabel 1. Gambaran Umum Responden

Keterangan	Kriteria	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	59	84,30%
	Perempuan	11	15,70%
	Jumlah	70	100%
Usia	15 - 19 Tahun	5	7,14%
	20 - 24 Tahun	21	30%
	25 - 29 Tahun	20	28,57%
	30 - 34 Tahun	15	21,42%
	35 - 39 Tahun	9	12,85%
	Jumlah	70	100%
Lama Bekerja	1 Tahun	5	7,10%
	2 Tahun	5	7,10%
	3 Tahun	15	21,40%
	> 3 Tahun	45	64,20%
	Jumlah	70	100%

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan [Tabel 1](#) Hasil perhitungan responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa mayoritas responden dengan jenis kelamin laki-laki dengan presentase sebesar 84,3%, Sedangkan perhitungan berdasarkan usia menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 21 – 25 tahun dengan jumlah 30%, kemudian responden dengan lama bekerja > 3 tahun berjumlah 64,2%.

Deskriptif Jawaban Responden

Tanggapan responden atas kuesioner yang diberikan, direkap untuk tujuan analisis data. Kuesioner terdiri atas 4 variabel yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi kerja dan kinerja karyawan. Setiap variabel terdiri atas 5 (lima) pernyataan. Ringkasan hasil dari statistik deskriptif dapat dilihat pada [Tabel 2](#).

Tabel 2. Deskriptif Jawaban Variabel

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error
Lingkungan Kerja	70	14,00	25,00	20,5143	,26118
Motivasi Kerja	70	17,00	25,00	21,7286	,25572
Kompensasi Kerja	70	10,00	25,00	19,7000	,34912
Kinerja Karyawan	70	18,00	25,00	21,8714	,22003
Valid N (listwise)	70				

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan [Tabel 2](#), deskriptif data dari masing-masing variabel penelitian sebagai berikut :

- a. Pada variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa responden sedikitnya menjawab **tidak setuju** dan kebanyakan menjawab **sangat setuju** dengan rata-rata menjawab **setuju** terhadap 5 item pernyataan yang diberikan, dengan sebaran data nilai rata-rata pada 70 responden sebesar 2,185.

- b. Pada variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa responden sedikitnya menjawab **kurang setuju** dan kebanyakan menjawab **sangat setuju** dengan rata-rata menjawab **setuju** terhadap 5 item pernyataan yang diberikan, dengan sebaran data nilai rata-rata pada 70 responden sebesar 2,139.
- c. Pada variabel kompensasi kerja menunjukkan bahwa responden sedikitnya menjawab **tidak setuju** dan kebanyakan menjawab **sangat setuju** dengan rata-rata menjawab **kurang setuju** terhadap 5 item pernyataan yang diberikan, dengan sebaran data nilai rata-rata pada 70 responden sebesar 2,920.
- d. Pada variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa responden sedikitnya menjawab **kurang setuju** dan kebanyakan menjawab **sangat setuju** dengan rata-rata menjawab **setuju** terhadap 5 item pernyataan yang diberikan, dengan sebaran data nilai rata-rata pada 70 responden sebesar 1,840.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan	Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	
	B	Sig.
(Costanta)	9,251	0,000
Lingkungan Kerja	0,222	0,045
Mootivasi Kerja	0,214	0,045
Kompensasi Kerja	0,172	0,047

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan **Tabel 3** hasil analisis regresi linier berganda didapatkan nilai konstanta (a) sebesar 9,251 dan untuk nilai lingkungan kerja (b1) 0,222, sedangkan nilai motivasi kerja (b2) 0,214, dan nilai kompensasi kerja (b3) 0,172. Didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 9,251 + 0,222X_1 + 0,214X_2 + 0,172X_3$$

Yang berarti :

- a. Pada persamaan diatas nilai konstanta (a) sejumlah 9,251. Hal ini berarti jika variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan sudah ada.
- b. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sejumlah 0,222 dan bernilai positif atau searah, maka menunjukkan apabila terdapat lingkungan kerja yang baik maka kinerja karyawan dalam perusahaan dapat meningkat.
- c. Nilai koefisien regresi motivasi kerja sejumlah 0,214 dan bernilai positif atau searah, maka menunjukkan apabila motivasi kerja yang tinggi dari dalam diri karyawan dalam perusahaan , maka akan meningkatkan kinerjanya.
- d. Nilai koefisien regresi kompensasi kerja sejumlah 0,172 dan bernilai positif atau searah, maka menunjukkan apabila pemberian kompensasi kerja yang baik maka kinerjanya juga akan meningkat.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

Persamaan	R Square	Adj. R Square
Kinerja Karyawan	0,342	0,312

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan [Tabel 4](#) diketahui nilai adjusted R^2 atau koefisien determinasi pada model penelitian ini sebesar 0,312 atau 31,2%. Hal ini menunjukkan jika variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi kerja dapat menguraikan variabel kinerja yaitu sebesar 31,2%. Sedangkan sisanya 68,8% diuraikan oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian ini.

Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F

Persamaan	F hitung	F Tabel	Sig.
Lingkungan Kerja			
Motivasi Kerja			
Kompensasi Kerja	11,445	2,742	0,000
Terhadap Kinerja			

Karyawan

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan [Tabel 5](#) menunjukkan bahwa nilai *F hitung* sebesar 11,445 dengan tingkat signifikansi 0,000 pada $df_1 = (4-1 = 3)$, $df_2 = (70-3 = 67)$ diperoleh nilai *F tabel* sebesar 2,742. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai *F hitung* (11,445) > *F tabel* (2,742). Dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa model regresi penelitian layak digunakan dan dapat dilanjutkan untuk pengujian berikutnya.

Uji t

Tabel 6. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig
Lingkungan kerja	2,042	1,997	0,045
Motivasi Kerja	2,041	1,997	0,045

Berdasarkan [Tabel 6](#) Uji t didapatkan hasil sebagai berikut :

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui bahwa nilai *t hitung* (2,042) > *t tabel* (1,997) dengan nilai signifikansi sebesar 0,045, yang artinya bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui bahwa nilai *t hitung* (2,041) > *t tabel* (1,997) dengan nilai signifikansi sebesar 0,045, yang artinya bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui bahwa nilai *t hitung* (2,027) > *t tabel* (1,997) dengan nilai signifikansi sebesar 0,047, yang artinya bahwa variabel kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F yang dilakukan menghasilkan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kebutuhan karyawan seperti penerangan dalam lingkungan kerja, lingkungan yang bersih, ruang gerak yang cukup dan hubungan dalam perusahaan yang baik, selain itu bagaimana perusahaan memberikan gaji, insentif maupun fasilitas dengan adil dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, mampu membuat motivasi dalam diri sehingga timbul dorongan untuk mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan kuantitas dan kualitas yang optimal serta penuh perhatian dan kehati-hatian untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh ketelitian.

Hasil ini sejalan dengan teori atribusi bahwa teori ini merupakan inti dari proses persepsi manusia, selain itu bagaimana seseorang menilai terhadap suatu peristiwa dan dapat memberikan arahan yang tepat pada perilaku seseorang. Ketika karyawan diberikan lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi dengan tepat maka persepsi dan penilaian karyawan akan terbentuk dengan baik sehingga akan tercipta kualitas kerja yang baik.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dikerjakan oleh [Ardianti dkk, \(2018\)](#) yang mengemukakan jika lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi kerja secara simultan berdampak positif serta signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Selain itu penelitian yang dikerjakan oleh [Islamiah dkk, \(2019\)](#) yang mengemukakan jika lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dikerjakan oleh [Sri dkk, \(2020\)](#) yang mengemukakan jika variabel lingkungan kerja, motivasi kerja serta kompensasi kerja berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian uji t pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis dua (H2) diterima. Penerangan ruang kerja yang cukup, kebersihan, kebisingan dan ruang gerak dalam perusahaan untuk mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan serta hubungan kerja, yang karyawan lakukan seperti komunikasi, kerja sama antar kelompok, dan hubungan dengan atasan atau bawahan dalam lingkup perusahaan dapat mempengaruhi kinerja dalam perusahaan.

Hasil ini sesuai dengan teori atribusi, dimana teori ini mempelajari tentang perilaku yang berhubungan dengan sikap dan juga karakteristik pada seseorang dari segi internal ataupun eksternal. Dalam hal ini lingkungan kerja berhubungan dengan seluruh aspek yang terdapat disekitar pekerja dan mampu mempengaruhi sikap dan karakteristik seseorang dalam melaksanakan tugasnya ketika karyawan diberikan lingkungan yang layak dan sesuai kebutuhan maka karyawan dalam mengerjakan tugasnya dapat lebih maksimal sehingga tujuan perusahaan akan lebih cepat tercapai.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dikerjakan oleh [Asriani dkk, \(2018\)](#) yang mengemukakan jika lingkungan kerja berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dikerjakan oleh [Islamiah dkk, \(2019\)](#) yang mengemukakan jika lingkungan kerja berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dikerjakan oleh [Adha dkk, \(2019\)](#) yang mengemukakan lingkungan kerja berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian uji t pada variabel motivasi kerja pada kinerja karyawan membuktikan jika variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis tiga (H3) diterima. Dorongan atau motivasi dalam diri untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang dimiliki karyawan berpengaruh pada kinerja dalam perusahaan, yang nantinya

mampu membuat karyawan bekerja dengan penuh perhatian dan kehati-hatian dan memiliki inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dalam perusahaan.

Hasil ini sejalan dengan teori atribusi, dimana teori ini mengemukakan jika tingkah laku seseorang atau suatu teori yang membahas upaya-upaya dan bagaimana cara manusia menilai perilaku seseorang, dalam hal tersebut suatu motivasi dalam diri seorang individu tentunya dapat dilihat dari bagaimana mereka berperilaku dan bagaimana mereka menjalankan tugasnya. Dengan demikian motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dikerjakan oleh [Yuningsih dkk, \(2020\)](#) yang mengemukakan jika motivasi kerja berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dikerjakan oleh [Harahap & Khair, \(2020\)](#) yang mengemukakan jika motivasi kerja berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dikerjakan oleh [Adha dkk, \(2019\)](#) mengemukakan jika motivasi kerja berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian uji t pada variabel kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis tiga (H4) diterima. Gaji maupun insentif yang dibagikan sesuai dengan tugas yang dikerjakan mampu menambah serta menumbuhkan kinerja karyawan, selain itu fasilitas perusahaan yang memadai juga berdampak pada semangat kerja karyawan dalam perusahaan kemudian adanya hal tersebut kinerja dapat meningkat sesuai apa yang perusahaan inginkan serta tujuan perusahaan.

Hasil ini sesuai teori atribusi, dimana dalam teori ini mempelajari tentang bagaimana komunikasi yang dilakukan individu yang berusaha untuk mengukur, mengulas, dan memahami suatu kejadian berdasarkan pemikiran dan pandangan setiap individu. Seperti halnya dasar teori tersebut dapat kita kaitkan bahwa dengan

kompensasi karyawan yang adil dan tepat mampu membuat penilaian karyawan terhadap perusahaan akan jauh lebih optimal serta berdampak pada kinerjanya.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dikerjakan [Siregar \(2019\)](#) mengemukakan jika kompensasi kerja berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dikerjakan oleh [Harahap & Khair, \(2020\)](#) mengemukakan jika kompensasi kerja berdampak positif pada kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dikerjakan oleh [Yulandri, \(2021\)](#) yang mengemukakan jika kompensasi kerja berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan

5. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sido Dadi Kaliabu Salaman Kabupaten Magelang. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Referensi

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 13–31. <https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1764>

- Asriani, D., Bl, M., & Abdullah, I. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar*. 2(2), 58–69.
- Fahmi, I. (2012). *Manajemen Teori, kasus,dan solusi* (D. Handi (ed.); Agustus 20). Alfabeta, Bandung.
- Handoko, H. T. (2015). *Manajemen Edisi 2* (ke-2). BPFE-Yogyakarta.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Islamiah, D., Sugianto, S., & Deden, D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Maybank Balikpapan Tahun 2019. *Jurnal Edueco*, 2(2), 29–35. <https://doi.org/10.36277/edueco.v2i2.42>
- Kencana, I. (2018). *Ilmu Manajemen* (2nd ed.). Pustaka Reka Cipta.
- Lengkong, T. N. A. C. K. V. P. K. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Menado*. 7(1).
- Mahmudah, E. W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. M. Dr. Muslichah Erma W., SE. (ed.); Juli 2019). UBHARA Manajemen Press.
- Pasaribu, B. S. E. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*. 2(1), 89–103.
- Silen, R. N., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, R. M., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyurroh, A., Satriawan, gede D., Lestari, S. A., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan* (A. M. Usman Taufik, Aji Abdullatif R (ed.); Mei, 2021). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Siregar, D. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perseron Terbatas Digitdata Terminal Evolusi Effect of Motivation and Compensation on Employee Performance at Perseron Limited Digitdata Terminal Evolution*. 2(1), 74–81. <https://doi.org/10.34007/jehss.v2i1.55>
- Sri Langgeng Ratnasari¹, Martinus Buulolo², H. W. N. (2020). *Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(0411).
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55–68. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3403>

- Yulandri, O. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Economics and Digital Business Review*, 2(2), 214–221. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>
- Yuningsih, E., Harini, S., & Rifky, M. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi Pt. Kusuma Kaisan Sentul-Bogor. *Jurnal Visionida*, 6(1), 47. <https://doi.org/10.30997/jvs.v6i1.2746>