

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI YANG BERDAMPAK PADA KINERJA KARYAWAN DIVISI *THE FACTORY SHOP* PT. ELODA MITRA DI SIDOARJO**

**MOCHAMMAD FIRMANSYAH**

**14211381**

**PRODI MANAJEMEN  
STIE MAHARDHIKA SURABAYA  
2017**

**Abstrak**

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Divisi *The Factory Shop* PT. Eloda Mitra Di Sidoarjo” dengan sampel sebanyak 57 responden yang dipilih secara acak. Dimana variabel dalam penelitian ini adalah X1 adalah variabel lingkungan kerja, X2 adalah variabel kompensasi, Z adalah motivasi dan variabel Y adalah kinerja karyawan. Setelah melalui pengujian Uji Validitas hasilnya valid, Uji Reliabilitas hasilnya reliabel, Uji Normalitas hasilnya data berdistribusi normal, dan data terbebas dari unsur Asumsi Klasik. Diperoleh persamaan Sub Struktur 1 yaitu  $Z = 0,270 X1 + 0,688 X2 + 0,3464 \epsilon_1$  dan Sub Struktur 2 yaitu  $Y = 0,468 X1 + 0,280 X2 + 0,254 Z + 0,241 \epsilon_2$ . Kesimpulan dalam penelitiann ini adalah sebagai berikut 1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan Divisi *The Factory Shop* PT. Eloda Mitra di Sidoarjo. 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi *The Factory Shop* PT. Eloda Mitra di Sidoarjo. 3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi *The Factory Shop* PT. Eloda Mitra di Sidoarjo melalui motivasi. 4. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan Divisi *The Factory Shop* PT. Eloda Mitra di Sidoarjo. 5. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi *The Factory Shop* PT. Eloda Mitra di Sidoarjo. 6. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi *The Factory Shop* PT. Eloda Mitra di Sidoarjo melalui motivasi. 7. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi *The Factory Shop* PT. Eloda Mitra di Sidoarjo.

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

### **Abstract**

This study entitled "The Effect of Work Environment and Compensation on Motivation that Impacts the Performance of The Factory Shop Division Employees of PT. ElodaMitraInSidoarjo "with a sample of 57 respondents chosen at random. Where the variables in this study are X1 is the work environment variable, X2 is the compensation variable, Z is motivation and the Y variable is employee performance. After going through the validity test the results are valid, the reliability test results are reliable, the normality test results are non-formal distribution data, and the data is free from classical assumption elements. Obtained Sub Structure 1 is  $Z = 0,270 X1 + 0,688 X2 + 0,3464 \epsilon_1$  and Sub Structure 2 is  $Y = 0,468 X1 + 0,280 X2 + 0,254 Z + 0,241 \epsilon_2$ . The conclusions in this research are as follows: 1. The work environment has a significant effect on the motivation of employees at The Factory Shop Division of PT. ElodaMitra in Sidoarjo. 2. The work environment has a significant effect on the performance of the employees of The Factory Shop Division of PT. ElodaMitra in Sidoarjo. 3. The work environment has no significant effect on the performance of the employees of The Factory Shop Division of PT. ElodaMitra in Sidoarjo through motivation. 4. Compensation has a significant effect on employee motivation at The Factory Shop Division of PT. ElodaMitra in Sidoarjo. 5. Compensation has a significant effect on the performance of employees of The Factory Shop Division of PT. ElodaMitra in Sidoarjo. 6. Compensation has a significant effect on the performance of employees of The Factory Shop Division of PT. ElodaMitra in Sidoarjo through motivation. 7. Motivation has a significant effect on the performance of employees of The Factory Shop Division of PT. ElodaMitra in Sidoarjo.

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

## Pendahuluan

Dalam dunia ketenagakerjaan dewasa ini, arus globalisasi telah menafikan batasan negara ataupun teritorial. Bukan hanya tenaga kerja yang menghadapi persaingan yang semakin ketat, tetapi dunia usahapun juga mengalami hal yang sama. Perusahaan terus berusaha meningkatkan kualitas karyawannya agar mampu meningkatkan daya saing perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan bekerja, lingkungan kerja dapat berdampak positif maupun berdampak negatif. Lingkungan kerja yang suasananya mendukung karyawan dalam bekerja maka akan bisa dipastikan menimbulkan motivasi yang tinggi dalam bekerja, sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak mendukung karyawan dalam bekerja maka justru akan menghambat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu faktor pendorong perilaku karyawan adalah kebutuhan serta keinginan dari karyawan itu sendiri. Apabila karyawan membutuhkan serta menginginkan sesuatu maka karyawan tersebut terdorong untuk melakukan suatu aktivitas untuk mendapatkan sesuatu apa yang dibutuhkan serta diinginkannya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang baik, karena dengan memiliki karyawan yang berkinerja baik tentu akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Berbagai cara yang ditempuh oleh perusahaan untuk mendapatkan kinerja karyawannya berkinerja sebaik mungkin, misalnya dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman serta memadai dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Salah satu perusahaan yang ingin agar kinerja karyawannya terus meningkat adalah The Factory Shop PT. Eloda Mitra di Sidoarjo, dimana perusahaan ini bergerak dibidang pengolahan makanan instan. Dengan adanya kinerja yang semakin meningkat maka diharapkan keuntungan juga semakin meningkat pula, namun untuk meningkatkan

kinerja karyawan bukanlah hal yang mudah sehingga perusahaan melakukan berbagai cara antara lain mendesain sedemikian rupa lingkungan kerja sehingga diharapkan meningkatkan motivasi kerja karyawan yang kemudian diharapkan akan meningkatkan pula kinerja karyawan.

Dari penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Divisi *The Factory Shop* PT. Eloda Mitra Di Sidoarjo”** dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih ke perusahaan PT. Eloda Mitra di Sidoarjo.

## Rumusan Masalah

Dari pemaparan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi karyawan Divisi *The Factory Shop* PT. Eloda Mitra di Sidoarjo ?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Divisi *The Factory Shop* PT. Eloda Mitra di Sidoarjo ?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Divisi *The Factory Shop* PT. Eloda Mitra di Sidoarjo melalui motivasi ?
- 4) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi karyawan Divisi *The Factory Shop* PT. Eloda Mitra di Sidoarjo ?
- 5) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Divisi *The Factory Shop* PT. Eloda Mitra di Sidoarjo ?
- 6) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Divisi *The Factory Shop* PT. Eloda Mitra di Sidoarjo melalui motivasi ?

- 7) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Divisi *The Factory Shop* PT. Eloda Mitra di Sidoarjo ?

### Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari fungsi manajemen, hal ini menarik untuk diperhatikan karena manusia adalah makhluk yang mempunyai keinginan yang berbeda-beda antara satu manusia yang satu dengan manusia yang lain. Disamping manusia mempunyai keinginan pribadi atau keinginan berkelompok – kelompok atau kelompok yang lebih besar yaitu perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut pendapat Abdullah (2014:2) adalah keseluruhan aktivitas yang berkenaan dengan melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi.

Menurut Simamora (2014:4) manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi kelompok karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sunyoto (2015:1) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara terpadu. Penerapan manajemen sumber daya manusia menurut pendapat Sunyoto (2015:7) akan memberikan berbagai

manfaat bagi kegiatan organisasi, diantaranya adalah:

- a. Organisasi atau perusahaan akan memiliki sistem informasi sumber daya manusia yang akurat.
- b. Organisasi atau perusahaan akan memiliki hasil analisis pekerjaan atau jabatan berupa deskripsi dan atau spesifikasi pekerjaan atau jabatan yang terkini.
- c. Organisasi atau perusahaan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan sumber daya manusia yang mendukung kegiatan bisnis.
- d. Organisasi atau perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja.
- e. Dapat melakukan kegiatan orientasi sosialisasi secara terarah.
- f. Dapat melaksanakan pelatihan secara efisiensi dan efektif.
- g. Dapat melaksanakan penilaian karya secara efektif dan efisien.
- h. Dapat melaksanakan program pembinaan dan pengembangan karir sesuai kondisi dan kebutuhan.
- i. Dapat melakukan kegiatan penelitian.
- j. Dapat menyusun skala upah atau gaji dan mewujudkan sistem balas jasa bagi para pekerja.

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu yang membuat motivasi kerja karyawan semakin tinggi sehingga diharapkan dengan motivasi kerja semakin tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai peranan yang cukup penting bagi para karyawan terutama dalam menciptakan kondisi kerja yang baik.

Menurut Sutrisno (2016:118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di

sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Sedarmayanti (2016 ; 33) menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi atas :

- a) Lingkungan kerja fisik  
Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- b) Lingkungan kerja non fisik  
Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

## Kompensasi

Kompensasi sebagai motivasi kerja atas keberhasilan seseorang yang menunjukkan kinerja dari seorang karyawan dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan potensi yang bersangkutan dalam menduduki posisi yang lebih tinggi di suatu organisasi.

Pemerintah melalui musyawarah antara pengusaha dengan buruh (karyawan) harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan lebih efisien. Kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan. Sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan adil

terhadap mereka dalam hal kompensasi dan memberikan

Menurut Husein Umar (2012 ;33) bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung perusahaan.

Menurut Ishak Arep dan Henri Tanjung (2012 ; 121) menyatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas upaya-upaya yang telah diberikan kepada perusahaan.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2002) yang dikutip oleh Sedarmayanti (2016 ; 239) ada dua tipe kompensasi, yaitu :

### 1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi langsung terdiri dari :

- a. Pembayaran Dasar (*Base Pay*)  
Merupakan kompensasi dasar yang diterima seorang karyawan, biasanya sebagai upah atau gaji. Banyak organisasi menggunakan dua kategori dasar dalam membayar, yaitu upah dan gaji perjam, yang diidentifikasi sesuai dengan cara pendistribusian pembayaran dan sifat pekerjaan.
- b. Pembayaran Variabel  
Merupakan jenis kompensasi yang terkait dengan individu, tim, atau kinerja organisasi. Jenis pembayaran variabel yang paling umum untuk membayar sebagian besar karyawan adalah dengan bentuk pembayaran bonus dan program insentif, sedangkan tingkat eksekutif sering menerima imbalan jangka panjang seperti opsi saham.

## 2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk pelayanan karyawan, karena diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Banyak organisasi memberikan banyak imbalan ekstrinsik secara tidak langsung. Dengan kompensasi tidak langsung, karyawan menerima nilai nyata dari penghargaan tanpa menerima uang yang sebenarnya. Benefit yang diberikan terdiri dari medis atau asuransi jiwa, cuti, pension, kompensasi pekerja dan lain – lainnya.

### Motivasi

Motivasi adalah kondisi yang sangat dibutuhkan oleh semua orang, serta diperlukan setiap hari untuk menjalankan kehidupan, membantu orang lain, memimpin sekelompok orang dan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Pengertian motivasi kerja menurut Berelson dan Steiner yang dikutip oleh Sunyoto (2015:10) adalah suatu usaha untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi.

Hasibuan (2012:143) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi perlu dilakukan karena motivasi adalah hal yang menyebabkan,

menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan agar bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting karyawan mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat.

Sedangkan cara untuk memotivasi atau meningkatkan gairah kerja karyawan menurut Alma (2012 :202) dapat dilakukan antara lain :

- a. Memberikan imbalan yang memadai
- b. Memberikan santapan rohani secara periodik
- c. Menciptakan suasana informal, suasana santai, rekreasi, malam bersama dengan anggota keluarga
- d. Memberikan perhatian individual kepada karyawan, tanya keluarganya dan sebagainya
- e. Menggunakan “manajemen tepuk” artinya karyawan itu didekati, menganggap mereka sahabat, bukan kuli, menepuk-nepuk bahunya, dan menghargai mereka
- f. Memberikan kesempatan untuk maju dan merencanakan masa depannya
- g. Meningkatkan loyalitas
- h. Meminta pendapat dan saran-saran karyawan dalam hal tertentu.

Diberikan motivasi kepada karyawan tentu saja mempunyai tujuan, menurut Sunyoto (2015:16) tujuan pemberian motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a) Mendorong gairah dan semangat karyawan

- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan

Hasibuan (2012;163) menyatakan bahwa dalam teori yang dikemukakan oleh Cloude S Geroqe menyatakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan tempatnya kerja. Indikator – indikator menurut teori motivasi Cloude S Geroqe antara lain sebagai berikut:

- a) Upah yang adil dan layak
- b) Kesempatan untuk maju atau promosi
- c) Lingkungan kerja yang baik
- d) Pengakuan atas prestasi

### Kinerja Karyawan

Faktor kompensasi dan lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan akan berdampak pada produktivitas sebuah perusahaan, dimana kata Kinerja itu sendiri berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja.

Menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2013:223), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat di nilai dari hasil kerjanya.

Dalam bukunya yang berjudul "Manajemen Kinerja", Wibowo(2012 ; 7) menjelaskan Manajemen Kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang dilakukan oleh organisasi (perusahaan), manajer dan pekerja untuk berhasil mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen

kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola dengan menggunakan metode tertentu untuk memperoleh hasil yang diinginkan oleh perusahaan.

Menurut pendapat Simanjuntak (2012 ; 221) menjelaskan bahwa kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu :

1. Kompetensi individu
2. Dukungan organisasi
3. Dukungan Manajemen
4. Menurut Robert L. Mathis dan

John H. Jackson (2012 ; 65), kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut :

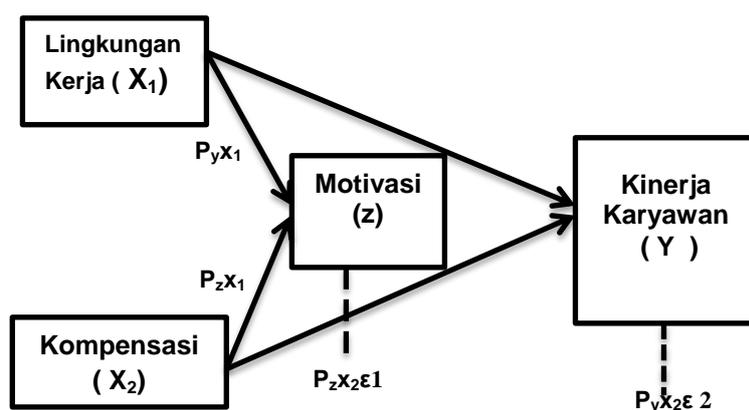
- a. Kuantitas dari hasil
- b. Kualitas dari hasil
- c. Ketepatan waktu dan hasil
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan bekerja sama

Sedangkan menurut Hasibuan (2012 : 105) setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda – beda dalam menilai kinerja karyawan. Indikator yang berkaitan dengan kinerja yaitu :

- 1) Hasil kerja yang di hasilkan.
- 2) Kehadiran.
- 3) Peraturan perusahaan.  
Kecepatan waktu kerja

### Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini secara sederhana dapat digambarkan sebagai berikut :



## Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah oleh penulis(2018)

### METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2012 :8) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik / kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis.

#### Populasi dan Sampel

Menurut Simbolon (2014 ; 4) populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif dari pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan obyek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya.

Populasi merupakan sekumpulan orang atau objek yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal dan yang membentuk masalah pokok dalam suatu penelitian khusus. Populasi yang akan diteliti harus di definisikan dengan jelas sebelum melakukan suatu penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan Divisi *The Factory Shop* PT. Eloda Mitra di Sidoarjo sebanyak 67 orang.

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi (Sugiyono, 2012 ; 61). Dalam menentukan sampel diperlukan suatu metode pengambilan sampel yang tepat agar diperoleh sampel yang representatif dan dapat menggambarkan keadaan

populasi secara maksimal. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2012 ; 68 ) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

#### Definisi Operasional Variabel

##### Variabel bebas

1. Lingkungan Kerja (X1)
2. Kompensasi (X2)

##### Variabel *Intervening* (penghubung)

1. Motivasi (X3)

##### Variabel terikat

1. Kinerja Karyawan (Y)

#### Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian adalah :

1. Wawancara
2. Observasi
3. Kuesioner

### ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Uji Analisis Jalur / *Path Analysis*

##### a) Persamaan *Path Analysis* /

##### Analisis Jalur Sub Struktur 1

Dalam penelitian ini persamaan *path analysis* / analisis jalur adalah sebagai berikut :

$$Z = \rho_{zx}.X1 + \rho_{zx}.X2 + \rho_z.\epsilon_1$$

Dari hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.24

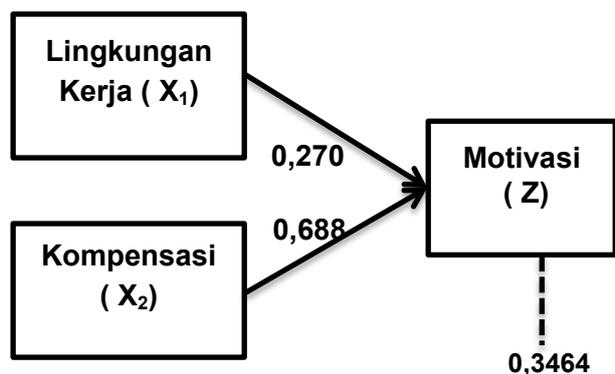
#### Koefisien Analisis Jalur dan Uji t Sub Struktur 1

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,826	,560		1,475	,146
LINGKUNGAN KERJA	,265	,107	,270	2,475	,016
KOMPENSASI	,694	,110	,688	6,300	,000

a. Dependent Variable: MOTIVASI

Sumber :HasilolahanSPSS

Pada bagian ini menguraikan signifikansi masing-masing jalur dalam penelitian dengan menggunakan analisis jalur. Tiap-tiap jalur yang diuji menunjukkan adanya pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung antara variabel bebas dan terikat. Dari tabel hasil oleh SPSS maka dapat digambarkan nilai parsial dari jalur dari analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun hasil dari nilai jalur bisa dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.3

Hubungan Antar Variabel Pada Sub Struktur 1

Sumber : Hasil olahan peneliti (2018)

#### Uji t / Uji Parsial / Uji Individual Sub Struktur 1

Hipotesis Uji t / Uji Parsial yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi

H0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan  $\alpha$  sebesar 5 %.

Dari tabel 4.24 diketahui lingkungan kerjamempunyai nilai *sig* sebesar 0,016 (lebih kecil dari 0,05) sehingga tolak H0 dan terima H1 artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

##### Pengaruh kompensasi terhadap motivasi

H0 : Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

H1 : Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan  $\alpha$  sebesar 5 %.

Dari tabel 4.24 diketahui bahwa kompensasi mempunyai nilai *sig* sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) sehingga keputusannya adalah tolak H0 dan terima H1 artinya kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

##### Besarnya Pengaruh Variabel Pada Sub Struktur 1

Dari tabel 4.24 diperoleh besarnya pengaruh variabel dalam sub struktur 1 adalah sebagai berikut :

- Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi yaitu  $0,270 \times 0,270 \times 100 \% = 7,29 \%$ .
- Besarnya pengaruh kompensasi terhadap motivasi yaitu  $0,688 \times 0,688 \times 100 \% = 47,33 \%$ .

##### Koefisien Determinasi / *adjusted R*<sup>2</sup> Sub Struktur 1

Dari tabel 4.25 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi / *adjusted R*<sup>2</sup> sebesar 0,880 artinya variabel lingkungan kerja dan kompensasi mempunyai sumbangsih / kontribusi terhadap motivasi sebesar 88 % sedangkan sisanya sebesar 12 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut dalam penelitian ini misalnya pelatihan kerja, budaya organisasi, dan sebagainya.

**Persamaan Path Analysis / Analisis Jalur Sub Struktur 2**

Dalam penelitian ini persamaan *path analysis* / analisis jalur adalah sebagai berikut :

$$Y = \rho_{yx}.X + \rho_{yz}.Z + \rho_y.\epsilon_2$$

Dari hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.26**

**Koefisien Analisis Jalur dan Uji t Sub Struktur 2**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,681	,402		1,693	,096
	LINGKUNGAN KERJA	,465	,080	,468	5,840	,000
	KOMPENSASI	,286	,102	,280	2,797	,007
	MOTIVASI	,258	,096	,254	2,689	,010

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil olahan SPSS

**Tabel 4.27**

**Koefisien Determinasi Sub Struktur 2**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,972 <sup>a</sup>	,945	,942	,96054	1,826

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil olahan SPSS

Berdasarkan tabel 4.26 dan 4.27 maka diperoleh persamaan *path analysis* / analisis jalur pada sub struktur 2 adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,468 X_1 + 0,280 X_2 + 0,254Z +$$

$$\sqrt{1 - R Square} \epsilon_2$$

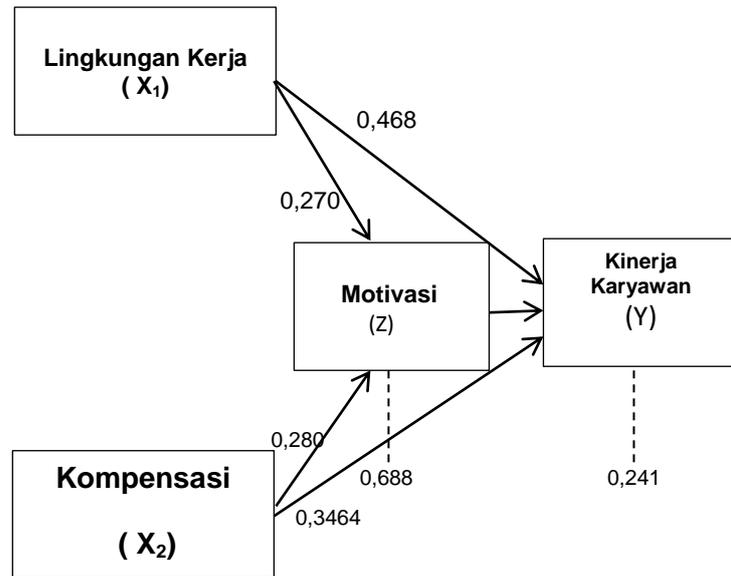
$$Y = 0,468 X_1 + 0,280 X_2 + 0,254 Z +$$

$$\sqrt{1 - 0,942} \epsilon_2$$

$$Y = 0,468 X_1 + 0,280 X_2 + 0,254 Z + 0,241$$

$$\epsilon_2$$

Sehingga hubungan antar variabel dalam sub struktur 2 dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 4.4**

**Hubungan Antar Variabel Sub Struktur 2**

Sumber : Hasil olahan peneliti (2018)

**Uji t / Uji Parsial Sub Struktur 2**

Uji Parsial / Uji t yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

Hipotesis Uji t / Uji Parsial yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H0 : Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan  $\alpha$  sebesar 5 %.

Dari tabel 4.26 diketahui variabel lingkungan kerja mempunyai nilai sig sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) sehingga tolak H0 dan terima H1 artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Variabel Kompensasi (X2)

Hipotesis Uji t / Uji Parsial yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H0 : Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5 %.

Dari tabel 4.26 diketahui variabel mempunyai nilai *sig* sebesar 0,007 (lebih kecil dari 0,05) sehingga tolak H0 dan terima H1 artinya kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Variabel Motivasi (Z)

Hipotesis Uji t / Uji Parsial yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H0 : Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5 %.

Dari tabel 4.26 diketahui variabel motivasi mempunyai nilai *sig* sebesar 0,010 (lebih kecil dari 0,05) sehingga tolak H0 dan terima H1 artinya motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Besarnya Pengaruh Masing – Masing Variabel Pada Sub Struktur 2

Berdasarkan tabel 4.24 dan 4.26 dapat diperoleh besarnya pengaruh masing – masing variabel, yaitu :

#### Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Secara langsung sebesar 0,468 X 0,468 X 100 % = 21,90 %
- 2) Secara tidak langsung sebesar 0,270 X 0,254 X 100 % = 6,86 %

kemudian dilakukan pengujian Uji Sobel yaitu

$$Z \text{ hitung} = \frac{a \cdot b}{S_{ab}}$$

$$\text{Dimana } S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Diketahui nilai :

$$a = 0,270$$

$$S_a = 0,107$$

$$b = 0,254$$

$$S_b = 0,096$$

diperoleh nilai Z hitung = 0,0686 / 0,03894 = 1,762 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 1,96 (merupakan nilai Z tabel dan dalam penelitian ini menggunakan level signifikan sebesar 5 %), sehingga dapat dikatakan hasil Uji Sobel tersebut tidak signifikan artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

Maka total pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 21,90 % + 0 % = 21,90 %.

#### Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Secara langsung sebesar 0,280 X 0,280 X 100 % = 7,84 %
- 2) Secara tidak langsung sebesar 0,688 X 0,254 X 100 % = 17,47 % kemudian dilakukan pengujian Uji Sobel yaitu

$$Z \text{ hitung} = \frac{a \cdot b}{S_{ab}}$$

$$\text{Dimana } S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Diketahui nilai :

$$a = 0,688$$

$$S_a = 0,110$$

$$b = 0,254$$

$$S_b = 0,096$$

diperoleh nilai Z hitung = 0,1748 / 0,07247

= 2,412 dimana nilai tersebut lebih besar dari 1,96 (merupakan nilai Z tabel dan dalam penelitian ini menggunakan level signifikan sebesar 5 %), sehingga dapat dikatakan hasil Uji Sobel tersebut signifikan.

Total pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan yaitu  $7,84 \% + 17,47 \% = 25,31 \%$ .

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

Dari tabel 4.26 diketahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,254 \times 0,254 \times 100 \% = 6,451 \%$ .

### **Koefisien Determinasi / Adjusted R<sup>2</sup> Sub Struktur 2**

Dari tabel 4.23 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi / *adjusted* R<sup>2</sup> sebesar 0,942 artinya variabel lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi secara simultan berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,942 atau 94,2 % sedangkan sisanya sebesar 5,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut dalam penelitian ini misalnya pelatihan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan sebagainya.

### **PEMBAHASAN**

Setelah melakukan analisis data, maka pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Penelitian ini diperkuat oleh hasil kuisioner dengan nilai sig 0,016 lebih kecil dari 0,05 sehingga tolak H<sub>0</sub> dan terima H<sub>1</sub> artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Sutrisno (2016 ; 118), faktor – faktor *ekstern* yang mempengaruhi motivasi adalah lingkungan kerja misalnya tempat bekerja, fasilitas alat bantu, kebersihan, pencahayaan, ketenangan,

hubungan antara orang – orang yang bekerja dalam lingkungan tersebut, dan sebagainya.

- b) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Penelitian ini diperkuat oleh hasil kuisioner dengan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga tolak H<sub>0</sub> dan terima H<sub>1</sub> artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Cascio F. Wayne dalam Mangkuprawira (2014;81) menyatakan kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas dan kinerja yang semakin tinggi.

- c) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diperkuat oleh hasil kuisioner dengan nilai sig 0,010 lebih kecil dari 0,05 sehingga tolak H<sub>0</sub> dan terima H<sub>1</sub> artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Menurut Cascio F. Wayne dalam Mangkuprawira (2014;81) menyatakan kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas dan kinerja yang semakin tinggi.

- d). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diperkuat oleh hasil kuisioner dengan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga tolak H<sub>0</sub> dan terima H<sub>1</sub> artinya lingkungan kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Silalahi (2013:118) mengartikan lingkungan kerja sebagai suatu keseluruhan elemen-elemen baik di dalam maupun di luar batas organisasi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

e). Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini di perkuat oleh hasil kuisisioner dengan nilai sig 0,007 lebih kecil dari 0,05 sehingga tolak H<sub>0</sub> dan terima H<sub>1</sub> artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Cascio F. Wayne dalam Mangkuprawira (2014:81) menyatakan kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas dan kinerja yang semakin tinggi.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Sesuai dengan hasil analisis data serta pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan Divisi *The Factory Shop* PT. Eloda Mitra di Sidoarjo.
- 2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi *The Factory Shop* PT. Eloda Mitra di Sidoarjo.
- 3) Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi *The*

*Factory Shop* PT. Eloda Mitra di Sidoarjo melalui motivasi.

- 4) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan Divisi *The Factory Shop* PT. Eloda Mitra di Sidoarjo.
- 5) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi *The Factory Shop* PT. Eloda Mitra di Sidoarjo.
- 6) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi *The Factory Shop* PT. Eloda Mitra di Sidoarjo melalui motivasi.
- 7) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi *The Factory Shop* PT. Eloda Mitra di Sidoarjo.

### Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini maka saran yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

- a) Untuk Divisi *The Factory Shop* PT. Eloda Mitra di Sidoarjo hendaknya meningkatkan suasana lingkungan kerja (misalnya dengan menata atau melengkapi alat – alat yang mampu lebih mempermudah karyawan dalam melakukan pekerjaan), memperhatikan kompensasi yang diterima karyawan (misalnya selalu mentaati aturan pengupahan yang telah ditetapkan oleh pemerintah), meningkatkan motivasi (dengan memasang baliho yang berisi tentang peningkatan motivasi kerja) agar dapat meningkatkan kinerja karyawan karena hal ini sudah terbukti dengan hasil penelitian ini.
- b) Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama dengan penelitian ini

diharapkan menambah / mengganti variabel – variabel agar diperoleh hasil yang bervariasi, misalnya variabel pelatihan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf, 2014, *Manajemen Kinerja dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta, Aswaja Pressindo.
- Afiffudin, Mohamad, dkk, 2017, *Statistik Inferensial*, Semarang, Universitas Negeri Semarang.
- Alma, Buchori, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Penerbit Bina Aksara.
- Ambar T. Sulistiyani, Rosidah, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia: konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi public*, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, 2015, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Penerbit BPFE – UGM.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. 2012. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro, 2014, *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis*, Bandung, Alfa Beta.
- Robert L Mathis John H Jackson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit Salemba Empat.
- Sedarmayanti, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung, Refika Aditama.
- Silalahi, Ulber, 2013, *Pemahaman Prektis Asas – Asas Manajemen*, Bandung, Mandar Maju.
- Simamora, Hendry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, STIE YKPN.
- Simanjuntak, J Payaman, 2012, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta, Lembaga Penerbit FEUI.