

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOSPRING TBK GRESIK

Bagus Priambodo¹, Waras²

¹Universitas Wijaya Putra

e-mail: ¹bagonggurang@gmail.com

***Abstract:** The study aims to examine and analyze the effect of work environment, compensation and work motivation on employee performance at PT. Indospring Tbk Gresik. The unit analysis in study was 67 PT. Indospring TBK shearing devition employee. Sampling technique using the sensus sample. Data analysis was performed using statistic with SPSS tools. Based on the results of data analysis using the t test it is known that partially work environment not have a significant effect. And simultaneous work environment, compensation and work motivation have a significant effect.*

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

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indospring Tbk Gresik. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan PT Indospring Tbk Gresik divisi shearing sebanyak 67. Sampel diambil dengan menggunakan sampel jenuh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistic dengan alat bantu SPSS versi 26. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t dan uji F diketahui bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam suatu perusahaan karena merupakan bagian dari keberhasilan para pimpinan dalam mengatur, mengelola, dan melaksanakan serta mengawasi para pegawai dalam bekerja sesuai tujuan dan sasaran yang diinginkan oleh suatu organisasi sehingga produktivitas dan kinerjanya dapat lebih meningkat. Menurut (Hasmin & Nurung, 2021) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan orang atau pegawai, yang meliputi menerima, menggunakan, mengembangkan dan memelihara SDM yang ada agar dapat mendukung organisasi atau kegiatan organisasi.

Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dari teknologi melainkan dari sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Berhasil tidaknya suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Jika kinerja yang diberikan oleh karyawan baik, maka secara otomatis perusahaan akan mampu untuk bersaing dan akan terus melakukan peningkatan demi mendapatkan citra perusahaan yang baik.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja. Ketiganya mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Dessler dalam (Hartadi, 2021) kinerja

karyawan adalah pencapaian tugas dimana pegawai dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang berperan dalam peningkatan kinerja adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti dalam (Setiawan & Indahingwati, 2018) lingkungan kerja internal merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan membuat para pegawai bekerja secara optimal.

Faktor lain yang berperan dalam peningkatan kinerja adalah kompensasi. Menurut Dessler dalam (Sari & Pancasasti, 2022) menjelaskan bahwa kompensasi langsung adalah pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Dan pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan, seperti asuransi dan uang liburan yang diberikan perusahaan.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi. Menurut Hasibuan dalam (Abdullah & Prijambodo, 2017) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

PT. Indospring Tbk beralamat di Jl. Mayjend Sungkono No.10, Segoromadu, Gending, Kec. Gresik, Kabupaten Gresik, Jawa Timur. PT. Indospring Tbk merupakan bagian dari Indoprima Group Company yang menjadi produsen pegas otomotif terbesar di Asia. PT. Indospring Tbk berbentuk perseroan yang memproduksi pegas untuk kendaraan, baik pegas daun (leaf spring) maupun pegas keong (coil spring) yang diproduksi dengan proses dingin dan panas, dengan lisensi dari Mitsubishi Steel Manufacturing, Jepang.

Berdasarkan observasi permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja adalah suara bising yang disebabkan mesin produksi. Pada kompensasi hanya diterima oleh karyawan kontrak saja sehingga dinilai bahwa penerimaan kompensasi belum merata. Pada motivasi kerja yakni karyawan kurang termotivasi untuk lebih cepat menyelesaikan pekerjaannya. Kurangnya komunikasi antar karyawan sehingga menyebabkan hubungan sosial yang kurang baik. Pimpinan perusahaan kurang memberikan apresiasi terhadap pekerjaan karyawan dan jarang pemberian penghargaan bagi prestasi kerja karyawan seperti kurangnya promosi jabatan.

Beberapa kajian empiris yang dilakukan oleh (Nabawi, 2019) menjelaskan bahwa variabel Lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan hasil signifikansi sebesar $0.186 > 0.05$. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Andriani et al., 2021) menjelaskan bahwa variabel Lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan hasil signifikansi sebesar $0.00 < 0.05$.

Beberapa kajian empiris yang dilakukan oleh (Sari & Pancasasti, 2022) menjelaskan bahwa variabel kompensasi (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi sebesar $0.327 > 0.05$. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Dwianto et al., 2019) menjelaskan bahwa variabel kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi sebesar $0.00 < 0.05$.

Beberapa kajian empiris yang dilakukan oleh (Kirono & Andriyani, 2020) menjelaskan bahwa variabel motivasi (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi sebesar $0.173 > 0.05$. Sedangkan penelitian yang

dilakukan oleh (Farisi et al., 2021) menjelaskan bahwa variabel motivasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi $0.038 < 0.005$.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan tersebut, maka penulis akan melakukan penelitian yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. indospring tbk gresik.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam (Sari & Pancasasti, 2022) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Amstrong dan Baron dalam (Mz & Zaenudin, 2018) menyatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Wirawan dalam (Setiawan & Indahingwati, 2018) menyatakan bahwa kinerja adalah output yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Simanjuntak dalam (Robiah, 2019) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dari pengertian kinerja yang telah disebutkan oleh para ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seorang pegawai atas kemampuan usaha, kesempatan, dan kecakapan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan tujuan untuk memberikan kontribusi ekonomi.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam (Adha et al., 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sunyoto dalam (Andriani et al., 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberi motivasi akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Menurut Ghozali dalam (Setiawan & Indahingwati, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Menurut Sutrisno dalam (Trisna & Guridno, 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja ialah sesuatu yang berada di sekitar karyawan dapat dikatakan sebagai lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik. Dari pengertian lingkungan kerja yang telah disebutkan oleh para ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi ataupun suasana disekitar karyawan, selama waktu karyawan melakukan kegiatan kerja dalam rangka menjalankan operasional perusahaan.

Kompensasi

Menurut Sastrohadiwiryo dalam (Dwianto et al., 2019) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada

para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Marwansyah dalam (Mz & Zaenudin, 2018) menyatakan bahwa kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Sunyoto dalam (Trisna & Guridno, 2021) menyatakan bahwa kompensasi finansial merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji, upah, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayarkan oleh perusahaan.

Menurut Rivai dalam (Trisna & Guridno, 2021) menyatakan bahwa kompensasi non finansial merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas. Kompensasi non finansial terdiri atas jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru dan prestasi istimewa.

Dari pengertian kompensasi yang telah disebutkan oleh para ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk timbal balik perusahaan atas kinerja yang sudah dilakukan oleh karyawan. Dan Kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena itu merupakan sebagai sebuah tanda bahwa perusahaan menghargai sebuah kerja keras dan loyalitas yang sudah karyawan berikan ke perusahaan.

Motivasi Kerja

Menurut Robbins dalam (Setianingsih, 2018) menyatakan bahwa motivasi kerja yaitu sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu. Menurut (Mz & Zaenudin, 2018) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan baik dari diri orang lain maupun diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Menurut Suwatno dalam (Trisna & Guridno, 2021) menyatakan bahwa motivasi adalah motif-motif yang menjadi aktif atau fungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri individu terdapat dorongan untuk melakukan sesuatu. Menurut (Robiah, 2019) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Dari pengertian motivasi kerja yang telah disebutkan oleh para ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah suatu kekuatan yang dapat menggerakkan semangat dan gairah kerja seseorang agar dapat bekerja dengan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, maka seorang pegawai harus mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi untuk mencapai suatu kepuasan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Indospring Tbk beralamat di Jl. Mayjend Sungkono No.10, Segoromadu, Gending, Kec. Gresik, Kabupaten Gresik, Jawa Timur. PT. Indospring Tbk merupakan bagian dari Indoprima Group Company yang menjadi produsen pegas otomotif terbesar di Asia. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi sebanyak 67 responden

karyawan PT. Indospring Tbk Gresik pada divisi shearing.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan uji statistik deskriptif, menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, responden adalah laki-laki sebanyak 67 orang dan tidak ada responden berjenis kelamin perempuan. Karakteristik responden berdasarkan usia, bahwa responden usia 21-25 tahun sebanyak 19 orang, usia 26-30 tahun sebanyak 22 orang dan usia >30 tahun sebanyak 26 orang. Berdasarkan data tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden adalah usia >30 tahun karena kriteria yang di butuhkan untuk bekerja di PT. Indospring Tbk Gresik berkisar antara umur >30 tahun yang sudah memiliki pengalaman kerja. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 65 orang dan D3 sebanyak 2 orang. Berdasarkan data tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden adalah tingkat pendidikan SMA. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, bahwa responden yang bekerja selama 1 tahun sebanyak 13 orang, 2 tahun sebanyak 23 orang, 3 tahun sebanyak 15 orang, dan yang bekerja >4 tahun sebanyak 16 orang. Berdasarkan data tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden adalah yang bekerja 2 tahun karena pada PT. Indospring Tbk jarang membuka lowongan pekerjaan dan mempertahankan karyawan lama.

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas semua item variabel kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) valid dengan nilai signifikansi < 0.05 .

Berdasarkan hasil uji validitas mayoritas item variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, dan satu item memiliki nilai signifikansi sebesar $0.011 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X1) valid dengan nilai signifikansi < 0.05 .

Berdasarkan hasil uji validitas semua item variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X2) valid dengan nilai signifikansi < 0.05 .

Berdasarkan hasil uji validitas variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X3) valid dengan nilai signifikansi < 0.05 .

Uji Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keputusan
Kinerja Karyawan	0,929	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,962	Reliabel
Kompensasi	0,956	Reliabel
Motivasi Kerja	0,948	Reliabel

Sumber : Data primer diolah (2023)

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha dengan kriteria pengambilan keputusan suatu instrument dinyatakan reliabel jika koefisien Cronbach Alpha $> 0,6$. Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai Cronbach s Alpha $> 0,6$ maka variabel – variabel dalam penelitian ini dianggap reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

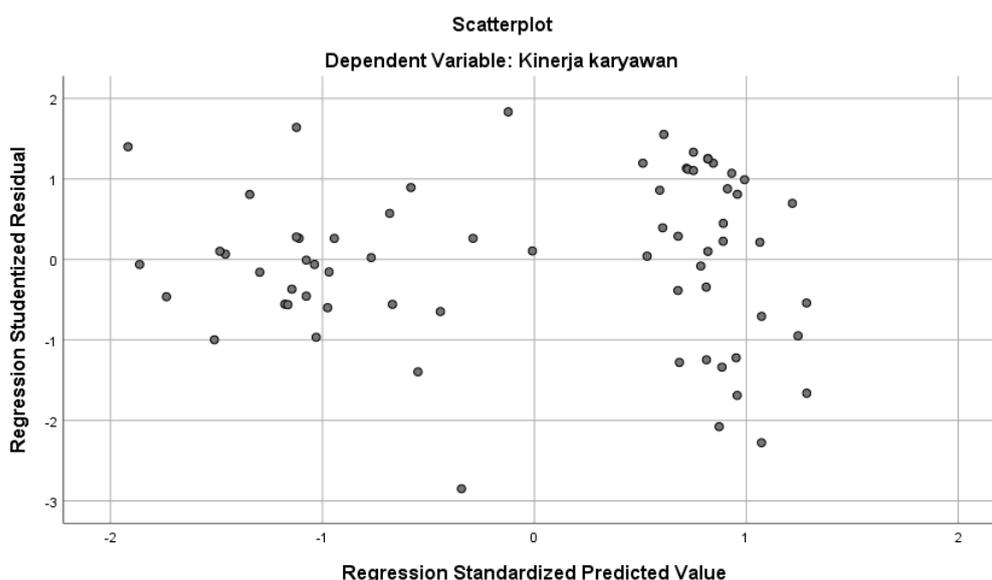
Berdasarkan hasil uji dengan menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov didapat informasi bahwa nilai Asymp.Sig (2-tailed) bernilai 0.200 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari standart signifikansi sebesar 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan kerja memiliki nilai tolerance $0.218 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $4.582 < 10$. Variabel Kompensasi memiliki nilai tolerance $0.306 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $3.270 < 10$. Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai tolerance $1.173 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $5.775 < 10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam menguji gejala Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan cara dengan melihat grafik scatterplot dengan melihat adanya pola tertentu. Jika tidak ada pola titik-titik data pada grafik scatterplot yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas, di bawah atau di sekitar angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut gambar dari uji Heteroskedastisitas.



Gambar 1 Hasil Uji Heterosketastisitas

Berdasarkan grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara

acak baik ke atas maupun ke bawah angka 0 pada sumbu Y. maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada persamaan regresi.

Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil uji pengujian terhadap model regresi menghasilkan Durbin-Watson (DW) statistik sebesar 1.740. Pada penelitian ini menggunakan data sebanyak 67 dan jumlah variabel bebas (k) sebanyak 3 serta $\alpha = 5\%$. Berdasarkan tabel Durbin-Watson nilai $dU = 1.6988$. Nilai dU lebih kecil dari nilai $dW = 1.740$ lebih kecil dari $4 - dU = 4 - 1.6988 = 2.3012$. Jika dimasukkan ke dalam persamaan $dU < d < 4 - dU$ maka $1.6988 < 1.740 < 2.3012$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Nilai Koefisien	Keterangan
(Constant)	0,034	Positif
Lingkungan kerja	0,089	Positif
Kompensasi	0,307	Negatif
Motivasi Kerja	0,288	Positif

Sumber : Data primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 2 hasil uji regresi linear berganda dapat diketahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,034 + 0,089 X1 - 0,307 X2 + 0,288 X3$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut, maka dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Hasil konstanta (a) sebesar 0.034 menyatakan bahwa apabila semua variabel independen Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai 0, maka nilai variabel dependen Kinerja Karyawan adalah sebesar 0.034.
2. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0.089. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya 1% variabel Lingkungan Kerja (X1) maka akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.089.
3. Nilai koefisien regresi Kompensasi (X2) sebesar 0.307. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya 1% variabel Kompensasi (X2) maka akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.307.
4. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X3) sebesar 0.288. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya 1% variabel Motivasi Kerja (X3) maka akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.288.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 3 Hasil Uji t

Model	t	Sig.	Keterangan
Lingkungan kerja	0,823	0,414	Tidak Signifikan
Kompensasi	2,769	0,007	Signifikan
Motivasi Kerja	2,037	0,046	Signifikan

Sumber : Data primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 3 hasil dari uji t (parsial) yaitu sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0.414 > 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak.
2. Variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar $0.007 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.
3. Variabel Motivasi kerja (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar $0.046 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Uji Simultan (Uji f)

Uji simultan bertujuan untuk menguji apakah semua variabel independen yang mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Tabel 4 Hasil Uji F

Model	Nilai	Keterangan
F Hitung	39,300	Signifikan
Sig.	0,000	Signifikan

Sumber : Data primer diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, maka secara simultan variabel lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis keempat dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil uji dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi Adjusted R Square untuk persamaan regresi berganda sebesar 0.813 atau 81.3%. Hal ini

menunjukkan bahwa presentase lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 81.3% sedangkan sisanya sebesar 18.7 % dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik uji parsial (uji t) bahwa lingkungan kerja(X3) memiliki nilai signifikansi $0.414 > 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indospring Tbk Gresik. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak.

Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja bukan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tidak signifikannya lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indospring Tbk Gresik disebabkan karena karyawan sudah mampu menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nabawi, 2019) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sugiarti, 2020) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik uji parsial (uji t) bahwa kompensasi (X2) memiliki nilai signifikansi $0.007 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indospring Tbk Gresik. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja Karyawan yang tinggi dapat ditingkatkan melalui adanya Kompensasi yang tinggi. Dengan melihat hasil ini, maka apabila PT. Indospring Tbk Gresik ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka sangat penting bagi instansi untuk memberikan Kompensasi yang sesuai sehingga akan meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dwianto et al., 2019) menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pratamiaji et al., 2019) menyatakan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik uji parsial (uji t) bahwa Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai signifikansi $0.046 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indospring Tbk Gresik. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang tinggi dapat ditingkatkan melalui adanya motivasi kerja yang tinggi. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Dengan melihat hal ini, maka apabila PT. Indospring Tbk Gresik ingin

meningkatkan kinerja Karyawan, maka penting bagi instansi untuk memberikan motivasi kerja pada setiap karyawan dalam bekerja sehingga akan membentuk sebuah keteraturan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Farisi et al., 2021) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adha et al., (2022) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik uji simultan (Uji F) bahwa lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2), dan motivasi kerja (X3) memiliki nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indospring Tbk Gresik. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indospring Tbk Gresik, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indospring Tbk Gresik.
2. Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indospring Tbk Gresik sehingga hipotesis penelitian yang diajukan dapat dibuktikan kebenarannya.
3. Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indospring Tbk Gresik sehingga hipotesis penelitian yang diajukan dapat dibuktikan kebenarannya.
4. Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indospring Tbk Gresik sehingga hipotesis penelitian yang diajukan dapat dibuktikan kebenarannya.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dan simpulan yang diperoleh, dapat dikembangkan beberapa saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak terkait diharapkan melakukan evaluasi terhadap Sumber Daya Manusia yang bertujuan meningkatkan lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja serta kinerja karyawan PT. Indospring Tbk Gresik.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini menjadi bahan rujukan, dan diharapkan untuk mencari referensi variabel lainnya sehingga hasil penelitian

selanjutnya akan semakin baik serta dapat memperoleh ilmu pengetahuan yang baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R., & Prijambodo, G. (2017). "Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Tbk Cabang HR. Muhammad Surabaya." *Journal Fakultas Ekonomi Universitas Dr. Soetomo*, 25(3), 264–280.
- Adha, R. N., Qomariyah, N., & Hafidzi, A. H. (2022). "Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.
- Andriani, J., Sularmi, L., & Anggraini, N. (2021). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Naga Mas Intipratama Tangerang." *Jurnal Arastirma*, 1(1), 43–54
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2021). "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66.
- Hartadi, A. (2021). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta." *Bisnis Administrasi dan Manajemen (ALBAMA)*, 14(1), 1–9.
- Hasmin & Nurung, J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Cendekia Media.
- Kirono, C. S., & Andriyani, D. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Produksi PT. Bina Kemas Persada). *Jurnal Manajemen Pelita Bangsa*, 5(03), 44-48.
- Mz, M. D., & Zaenudin, D. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Aem." *Indikator*, vol. 2, no. 1, 2018, pp. 26-40, doi:10.22441/indikator.v2i1.2316.
- Nabawi, R. (2019). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Pratamiaji, T., Hidayat, Z., & Darmawan, K. (2019, July). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegaawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. In *Progress Conference (Vol. 2, No. 1, pp. 430-438)*.
- Robiah, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BTN Syariah Kantor Cabang Semarang. Skripsi. IAIN SALATIGA.
- Sari, B. P., & Pancasasti, R. P. (2022). "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Shinko Plantech Banten." *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(01), 1–14. <https://doi.org/10.47080/jmb.v4i01.1875>
- Setianingsih, D. (2018). Pengaruh corporate governance dan ukuran perusahaan terhadap biaya hutang (Doctoral dissertation, Widya Mandala Catholic University Surabaya).
- Setiawan, M. A., & Indahingwati, A. (2018). "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT FIF Surabaya." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA (STIESIA) SURABAYA*, 7(10), 1–13.

- Sugiarti, E. (2020). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet." *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479–486. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.343>.
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan." *Jurnal Manajemen*, 17(2), 127–140