**The Effect of Motivation, Compensation and Work Environment on the Performance of Production Employees at Sehat Komodo Ban Sidoarjo, PT.**

Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi di PT. Sehat Komodo Ban Sidoarjo

Fitriana Ningsih1), Misti Hariasih \*2)

1)Proram Studi Ilmu Hukum, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi : mistihariasih@umsida.ac.id

*ABSTRACT* *This study aims to analyze the effect of motivation, compensation and work environment on the performance of production employees at PT. Sehat Komodo Ban Sidoarjo. This research is based on the presence of production employee absenteeism which is still high.The approach used in this research is quantitative research. The population in this study were all production employees totaling 108 people. The analysis in this study uses the SPSS version 18.0 program.* *The results show that partially motivation affects employee performance, partially compensation affects employee performance, partially works environment affects employee performance and simultaneously motivation, compensation and work environment affect employee performance. Among the three variables that have the most influence on the performance of employees of PT. Sehat Komodo Ban Sidoarjo is a work environment.*

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

***ABSTRAK*** *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi pada PT. Sehat Komodo Ban Sidoarjo. Penelitian ini didasarkan adanya tingkat absensi karyawan produksi yang masih tinggi.**Pendekatan yang digunakan daam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan produksi sejumlah 108 orang. Analisis pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 18.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan secara simultan motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Diantara ketiga variabel yang paling berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Sehat Komodo Ban Sidoarjo adalah lingkungan kerja.*

***Kata kunci :*** *Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.*

# PENDAHULUAN

Di zaman *modern* seperti saat ini sumber daya manusia dianggap sebagai bagian penting dari suatu perusahaan atau organisasi dalam menjalankan aktivitas untuk mengatur, mengelola, dan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan memotivasi pegawai, juga berguna untuk mengelola hubungan pegawai, keselamatan, kesehatan, serta keadilan [1]. Sumber daya manusia menjadi bagian komponen dari organisasi yang berperan penting terhadap aktivitas yang berlangsung didalamnya.

Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. kinerja adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang kinerja untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi [2]. Dengan adanya kinerja kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai [3]. Kinerja tenaga kerja juga dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan [4]. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan Motivasi seseorang yaitu karakteristik kepribadian [5]. Motivasi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut [6]. Motivasi seorang pegawai merupakan salah satu faktor yang dituntut agar profesional dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi juga sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan [7]. Kinerja tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, dan etika kerja, Kompensasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan prestasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk langsung maupun tidak langsung [8] Kompensasi sendiri diartikan sebagai imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja atas pekerjaannya. Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya [9].

Perusahaan PT. Sehat Komodo Ban Sidoarjo merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang Ban. Pada perusahaan ini karyawan menginginkan motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja yang sesuai. Dalam hal motivasi pimpinan PT. Sehat Komodo Ban sudah memberikan motivasi kepada seluruh karyawannya, motivasi dilakukan dengan menghargai dan mendengarkan ide-ide yang diberikan oleh karyawan, membuat suasana kerja yang positif dan menyenangkan serta mengapresiasi sekecil apapun kinerja yang dihasilkan. Terkait dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan PT. Sehat Komodo Ban juga sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan, Terkait lingkungan kerja di perusahaan PT. Sehat Komodo Ban dapat dikatakan bahwa kenyamanan yang ada di lingkungan kerja perusahaan sudah sesuai dengan standart pada umumnya, seperti yang ada di lingkungan kerja lainnya, dimana lingkungan pada perusahaan ini memiliki halaman dan ruang gerak yang cukup dan bersih sehingga mencukupi pergerakan yang di lakukan karyawan, begitu juga dengan fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah sesuai dengan sebagaimana kebutuhan karyawan salah satunya dengan adanya toilet, tempat ibadah, dan tata ruang yang nyaman. Dengan demikian secara tidak langsung kinerja karyawan dapat meningkat.

Namun berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan dan data yang diperoleh peneliti pada perusahaan PT. Sehat Komodo Ban Sidoarjo, terdapat permasalahan, dimana motivasi sudah dilakukan, kompensasi sudah diberikan dan lingkungan kerja sudah mendukung. Namun terdapat indikasi bahwa kinerja karyawan belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari rekapitulasi absensi ketidakhadiran karyawan bulan Juli – September 2021 pada tabel 1.1 yang menunjukkan tingkat kinerja karyawan belum maksimal yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1** Data Absensi Kehadiran Karyawan Produksi PT. Sehat Komodo Ban Sidoarjo Periode April – September 2021

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Bulan  (2021) | Jumlah Karyawan | Jumlah Abesensi | Hari Kerja | Tingkat Ketidakhadiran (%) |
| April | 108 | 24 | 25 | 0,89% |
| Mei | 108 | 23 | 22 | 0,97% |
| Juni | 108 | 27 | 25 | 0,96% |
| Juli | 108 | 29 | 26 | 1,00% |
| Agustus | 108 | 31 | 24 | 1,20% |
| September | 108 | 48 | 26 | 1,71% |

Sumber : Bag. SDM PT. Sehat Komodo Ban Sidoarjo

Perhitungan tingkat absensi karyawan diperoleh dengan menggunakan rumus:

Jumlah Absensi

Tingkat Absensi = x 100%

Hari Kerja x Jumlah Karyawan

**Tabel 2** Data Hasil Produksi PT. Sehat Komodo Ban Sidoarjo

Periode April – September 2021

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Bulan  (2021) | Hari Kerja | Jumlah Pekerja | Target | Hasil Produksi |
| April | 25 | 84 | 7.500 | 7.350 |
| Mei | 22 | 85 | 6.600 | 6.402 |
| Juni | 25 | 81 | 7.500 | 7.249 |
| Juli | 26 | 79 | 7.800 | 7.544 |
| Agustus | 24 | 77 | 7.200 | 6.912 |
| September | 26 | 60 | 7.800 | 7.505 |

Sumber : Bag. Produksi PT. Sehat Komodo Ban Sidoarjo

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa masih adanya masalah yang sering di hadapi yaitu karyawan sering absen. Tingkat absensi karyawan PT. Sehat Komodo Ban Sidoarjo selama 6 bulan terakhir yaitu April sampai dengan September tahun 2021 menunjukkan bahwa setiap bulannya terjadi peningkatan, dengan tingkat presentase absensi tertinggi terjadi pada bulan September sebanyak 48 abensi dengan persentase sebesar 1,71% dan hasil produksi juga mengalami penurunan setiap bulan nya dari target yang telah ditetapkan. Hal ini mengindikasi bahwa masih adanya masalah mengenai kinerja karyawan yang kurang optimal.

Berdasarkan pernyataan diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian pada PT. Sehat Komodo Ban Sidoarjo dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi di PT. Sehat Komodo Ban Sidoarjo”.**

# METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Karakteristik masalah dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory research* karena bertujuan melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya [10]. Inti dari penelitian ini adalah mencari hubungan antara variabel bebas yang terdiri dari motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja yang diduga berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Subjek penelitian ini berfokus pada karyawan produksi PT. Sehat Komodo Ban Sidoarjo yang berjumlah 108 orang. Teknik pengambilan sample pada penelitian ini yaitu teknik *Non* *Probability Sampling,* Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh*,* dimana pengambilan anggota sampel dari seluruh populasi yaitu dilakukan kepada 108 karyawan produksi. data primer dalam penelitian ini didapat dari penyebaran kuisioner. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi uji regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji R2.

# HASIL DAN PEMBAHASAN

1. **Teknik analisis data**
2. **Uji Validitas**

Hasil uji validitas instrument dari Variabel Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 3** Hasil Uji Validitas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Item** | **Pearson Correlation’s** | **R tabel** |
| **Motivasi (X1)** | X1.1 | 0.520 | 0.1891 |
|  | X1.2 | 0.596 | 0.1891 |
|  | X1.3 | 0.587 | 0.1891 |
|  | X1.4 | 0.329 | 0.1891 |
|  | X1.5 | 0.234 | 0.1891 |
|  | X1.6 | 1 | 0.1891 |
|  | X1.7 | 0.329 | 0.1891 |
|  | X1.8 | 0.220 | 0.1891 |
|  | X1.9 | 0.265 | 0.1891 |
|  | X1 | 0.622 | 0.1891 |
| **Kompensasi (X2)** | **X2.1** | 0.220 | 0.1891 |
|  | X2.2 | 0.265 | 0.1891 |
|  | X2.3 | 0.354 | 0.1891 |
|  | X2.4 | 0.472 | 0.1891 |
|  | X2 | 0.320 | 0.1891 |
| **Lingkungan Keja (X3)** | X3.1 | 0.659 | 0.1891 |
|  | X3.2 | 1 | 0.1891 |
|  | X3.3 | 1 | 0.1891 |
|  | X3.4 | 0.596 | 0.1891 |
|  | X3.5 | 0.587 | 0.1891 |
|  | X3.6 | 0.329 | 0.1891 |
|  | X3.7 | 0.329 | 0.1891 |
|  | X3.8 | 0.220 | 0.1891 |
|  | X3.9 | 0.265 | 0.1891 |
|  | X3.10 | 0.354 | 0.1891 |
|  | X3.11 | 0.472 | 0.1891 |
|  | X3 | 0.615 | 0.1891 |
| **Kinerja Karyawan (Y)** | Y.1 | 0.596 | 0.1891 |
|  | Y.2 | 0.234 | 0.1891 |
|  | Y.3 | 0.329 | 0.1891 |
|  | Y.4 | 0.234 | 0.1891 |
|  | Y.5 | 1 | 0.1891 |
|  | Y.6 | 1 | 0.1891 |
|  | Y | 0.755 | 0.1891 |

Berdasarkan tabel uji validitas di atas menunjukan bahwa seluruh item pernyataan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka butir atau item pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

1. **Uji Reliabilitas**

Hasil pengujian terhadap variabel Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

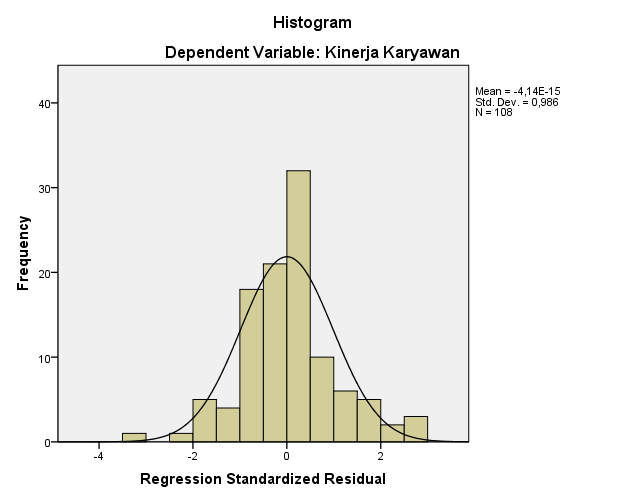
**Tabel 4** Hasil Uji Reliabilitas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Cronbach’s Alpha** | **Criteria** | **Keterangan** |
| Motivasi (X1) | 0,704 | 0.60 | Reliabel |
| Kompensasi (X2) | 0,744 | 0.60 | Reliabel |
| Lingkungan Keja (X3) | 0,706 | 0.60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,724 | 0.60 | Reliabel |

Berdasarkan tabel uji reabilitas di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai nilai cronbach’s alpha > 0,60 [11] maka dapat disimpulkan bahwa hasil kuesioner ini adalah reliabel.

1. **Uji Normalitas**

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



**Gambar 1** Uji Normalitas

Dari gambar tersebut diketahui bahwa pada kurva histrogam menunjukkan bentuk kurva yang simetris atau tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi secara normal.

1. **Uji Multikolinieritas**

Hasil pengujian terhadap variabel Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

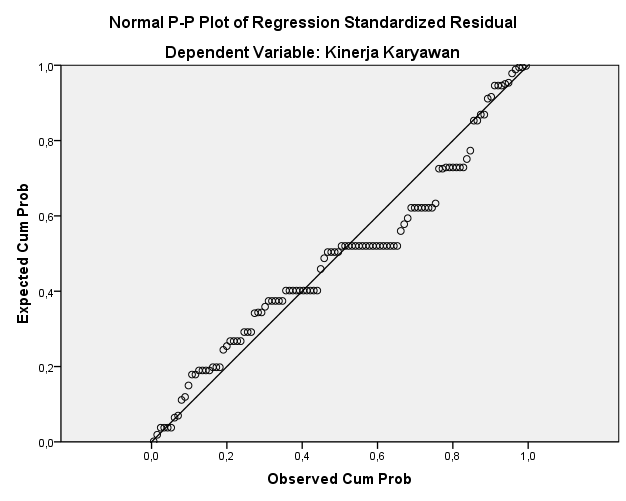
**Tabel 5** Hasil Uji Multikolinieritas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Model |  | Collinearity Statistics | |
| Tolerance | VIF |
| 1 | Motivasi | 0.91 | 1.099 |
|  | Kompensasi | 0.464 | 2.155 |
|  | Lingkungan Kerja | 0.436 | 2.296 |
| Dependent Variable : Kinerja Karyawan | | | |

Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai *Tolerance* dari variabel X1,X2, dan X3 lebih besar dari > 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas. Dan nilai VIF dari semua variabel lebih kecil dari < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

1. **Uji Heteroskedastisitas**

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari gambar di bawah ini :



**Gambar 2** Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar *scatter plot* dengan variabel tergantung yaitu Kinerja Karyawan (Y) terlihat semua titik tidak mempunyai pola tertentu. Hal ini menunjukan tidak adanya heteroskedastisitas

1. **Uji Autikorelasi**

**Tabel 6** Hasil Uji Autikorelasi

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R Square Change | F Change | dfl | df2 | Sig. F Change | Durbin Watson |
|  | ,968 | 1052,370 | 3 | 104 | ,000 | 1,979 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan |  |  |

Hasil dari perhitungan yang didapatkan nilai Durbin Waston sebesar 1,979. peneliti mencari nilai terdekat yaitu 2,46 dimana termasuk didaerah yang tidak ada autokorelasi.

1. **Ananlisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 7** Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 1,234 | ,605 |  | 2,041 | ,044 |
| Motivasi | 0,396 | ,045 | ,504 | 8,814 | ,000 |
| Kompensasi | 0,772 | ,037 | ,594 | 21,104 | ,000 |
| Lingkungan Kerja | 0,524 | ,044 | ,799 | 11,827 | ,000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | |

* Konstanta sebesar 1,234 berarti menunjukkan jika Motivasi (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) adalah 0 (nol), maka kinerja karyawan sebesar 1,234.
* Koefesien regresi variabel Motivasi (X1) sebesar 0,396 atau 39,6% artinya jika Motivasi(X1) meningkat satu persen, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,396 satuan dengan jawaban variabel yang lain konstan.
* Koefesien regresi variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,772 atau 77,2%, artinya jika Kompensasi (X2) meningkat satu persen, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,772 satuan dengan anggapan variabel yang lain konstan.
* Koefesien regresi variabel Lingkunga Kerja(X3) sebesar 0,524 atau 52,4%, artinya jika Lingkungan Kerja (X3)meningkat satu persen, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,524 satuan

1. **Uji t**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tabel 8** Hasil Uji t  **Uji t** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 1,234 | ,605 |  | 2,041 | ,044 |
| Motivasi | ,396 | ,045 | ,504 | 8,814 | ,000 |
| Kompensasi | ,772 | ,037 | ,594 | 21,104 | ,000 |
| Lingkungan Kerja | ,524 | ,044 | ,799 | 11,827 | ,000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | |

* Nilai t tabel ditentukan dengan menggunakan uji dua arah dan derajat kebebasan dengan tingkat signifikasi a 5% yaitu n - k (108 - 4 = 104) . Maka diperoleh t tabel sebesar 1.98304.
* Variabel motivasi memiliki nilai t hitung sebesar 8.814. Karena nilai t hitung > t tabel (8.814 > 1.98304) dan nilai probabilitas signifikansi (0,00 < 0,05) maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. Sehat Komodo Ban Sidoarjo.
* Variabel Kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 21.104 Sehingga t hitung>t table (21.104 >1.98304) dan nilai probabilitas signifikansi (0,00< 0,05) maka H0 ditolak dan H2 diterima. Artinya Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja KaryawanProduksi PT. Sehat Komodo Ban Sidoarjo.
* Variabel Lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 11.827. Sehingga thitung> t tabel (11.827 > 1.98304) dan nilai probabilitas signifikansi (0,00 < 0,05) maka H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja KaryawanPT. Sehat Komodo Ban Sidoarjo.

1. **Uji F**

**Tabel 9** Hasil Uji F

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | |  | |  |
| **ANOVAb** | | | | | | | | | | |
| Model | | | Sum of Squares | | Df | | | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | | 223,633 | | 3 | | | 74,544 | 1052,370 | .000a |
| Residual | | 7,367 | | 104 | | | ,071 |  |  |
| Total | | 231,000 | | 107 | | |  |  |  |
| a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi | | | | | | | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | | | | | |

Tabel tersebut, menunjukkan f hitung sebesar 1052.370 dengan tingkat signifikan 0,00a sedangkan f tabel dengan rumus :

Df (n1) = k – 1 = 4-1 = 3

Df (n2) = n – k = 108-3 = 105

Jadi, f table sebesar 2.69. karena nilai f hitung > f table (1052.370>2.69) maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya. Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja KaryawanProduksi PT. Sehat Komodo Ban Sidoarjo.

1. **Analisis Koefisien Determinasi (R2)**

**Tabel 10** Analisis Koefisien Determinasi (R2)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .984a | ,968 | ,967 | ,26615 |
| a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi | | | | |

Nilai R2 yang dihasilkan sebesar 0,967 yang artinya variabilitas Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi sebesar 96,7% dan sisanya 3,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Yang artinya variabel X mempengaruhi variabel Y.

1. **Pembahasan**

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil empiris menunjukkan bahwa setiap karyawan PT. Sehat Komodo Ban memiliki motivasi untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. Motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan efektifitas kerja [12]. Dengan adanya motivasi yang tertanam pada setiap karyawan sehingga kinerja mereka meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang mendapat hasil bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan [13].

1. **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil empiris menunjukkan bahwa setiap karyawan PT. Sehat Komodo Ban mendapat kompensasi sesuai dengan ketentuan perusahaan yaitu berdasarkan kinerja mereka. . Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya [14]. Dengan pemberian kompensasi yang adil akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang mendapat hasil bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan[13].

1. **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil empiris menunjukkan bahwa setiap karyawan PT. Sehat Komodo Ban mendapatkan lingkungan kerja yang baik dan aman untuk melakukan pekerjaannya Dengan adanya lingkungan kerja yang baik karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang mendapat hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [15].

1. **Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil empiris menunjukkan bahwa karyawan di PT. Sehat Komodo Ban Sidoarjo mendapatkan motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja yang mendasari mereka untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, Yang artinya jika Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi meningkat secara bersamaan akan mempengaruhi Kinerja KaryawanPT. Sehat Komodo Ban Sidoarjo.

# KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y)
2. Kompensasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y)
3. Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y)
4. Motivasi (X1), Kompensasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y)

# UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Allah SWT, Kedua orang tua penulis, suami dan sahabat yang telah memberikan dukungan terhadap penulis. Penulis juga berterima kasih terhadap responden yang membantu proses penelitian sehungga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.

# REFERENSI

[1] Dessler, Gary. 2015. Manajemen sumber Daya Manusia. Edisi 14. Salemba Empat. Jakarta

[2] Ardiansyah, A., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, *3*(4). <https://doi.org/10.32832/manager.v3i4.3915>

[3] Hidayat, B. (2017). Pengukuran Kinerja Dengan Balanced Scorecard Pada Koperasi Karyawan Tirta Mahakam Di Bukuan. *Published by Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda*, *3*(3), 395–404.

[4] Indriyani, I., Lestari, L., & Rasal, A. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Nongsa. *Jurnal Dimensi*, *8*(1). <https://doi.org/10.33373/dms.v8i1.1856>

[5] Rosalia, D., Dwiharto, J., & Oktafiah, Y. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawanjaya Saktisentosa. *Jurnal EMA*, *3*(2). https://doi.org/10.47335/ema.v3i2.27metode penelitian kuantitatif, kualitatif,dan R&D, Alfabeta, cv. \_\_\_ (2016).

[6] Chandra, D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt.diantri. *Agora*, *6*(1), 287082.

[7] Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*.

[8] Kurniawan Niagawan Vol 9 No 2 Juli 2020 e-ISSN : 2579-8014, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada (Dinas Pehubungan Kota Makassar Tahun 2019-2020)

[9] Hasibuan, N. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Islam, Kompensasi, Dan Pengembangan Produk Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syari’ah Bandar Lampung. *Psyche: Jurnal Psikologi*, *1*(2). <https://doi.org/10.36269/psyche.v1i2.102>

[10] Dewi, A. F. (2019). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Gresik Cipta Sejahtera Cabang Medan. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, *1*(2).

[11] Sugiyono, D. (2018). Metode penelitian kuatintatif , kualitatif dan R & D / Sugiyono. In *Bandung: Alfabeta*.

[12] Kristianti, Lily Setyawati; Sunarsi, D. (2020). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Mobilindo Perkasa di Tangerang. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, *15*(2).

[13] Ni Made Nurcahyani Jurnal Manajemen Unud Vol.5 No.1 2016, Hal 500 – 532, ISSN: 2302-8912. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

[14] Pramono, M. A., & Handini, S. (2020). Pengaruh pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai kesyahbandaran utama tanjung perak …. *Soetomo Business Review*, *1*.

[15] Tomy Sun Siagian Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 1 No. 1 September 2018, Hal 59-70 ISSN 2623-2634. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening