

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AEM

Masydzulhak Djamil Mz¹, Dadan Zaenudin²

¹Magister Manajemen, Universitas Mercu Buana, Jakarta, Indonesia, email : masydk@gmail.com

²Magister Manajemen, Universitas Mercu Buana, Jakarta, Indonesia, email : dadanz@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Adidaya Energy Mandiri (PT. AEM), pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. AEM, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. AEM dan pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. AEM. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif dengan hubungan kausalitas dengan menggunakan 51 responden sebagai sampel sekaligus populasi atau disebut dengan sampel jenuh. Untuk analisis data digunakan uji model dengan menggunakan aplikasi Smart PLS versi 3.0 yang terdiri dari uji *outer* dan *inner* model. Berdasarkan smart PLS uji validitas dilakukan dengan ambang batas *outer loading* > 0,5 dan *AVE* > 0,5, sedangkan uji realibilitas dilakukan dengan ambang batas nilai *Composite Reliability* sebesar 0,7. Selanjutnya untuk menguji hipotesis 1, hipotesis 2 dan hipotesis 3 dilakukan berdasarkan output dari *Path Coefficient* dengan memperhatikan nilai *Original Sampel*, *T-statistics* dan *P Values*, sedangkan untuk menguji hipotesis 4 digunakan nilai R^2 . Dari hasil pengolahan dan analisa data diperoleh hasil bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 34,9%, motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 34,2% dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 30,4%. Sedangkan kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja sebesar 90,6%.

Kata kunci: kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Banyak cara yang ditempuh oleh perusahaan untuk membuat karyawannya memiliki kinerja yang tinggi, diantaranya adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai, menyediakan lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja dan memberikan motivasi kepada karyawan agar mereka bisa bekerja dengan sebaik-baiknya. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai maka kinerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan turun. Kompensasi meliputi kompensasi finansial langsung, tidak langsung dan non finansial. Motivasi adalah dorongan baik dari diri oranglain maupun diri sendiri untuk mengerjakan suatu

pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja, menurut Wursanto (2009) lingkungan kerja dibedakan menjadi dua macam, yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja, sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, seperti warna, bau, suara, dan rasa. Lingkungan kerja non fisik disebut juga sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai “sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja.

Penelitian ini dilakukan di PT. Adidaya Energy Mandiri (PT.AEM), sebuah kontraktor yang bergerak dibidang jasa perawatan, perbaikan dan pembuatan fasilitas produksi lepas panantai berupa *Single Point Mooring* (SPM) dan peralatan pendukung nya, seperti *floating hose*, *subsea hose*, *anchor*, *mooring chain* dan sebagainya. Hasil pra-penelitian menunjukan ada beberapa masalah diantaranya:

- 1) Rendahnya uang tunjangan lapangan dan uang transport yang tidak mengalami penyesuaian dalam dua tahun terakhir,
- 2) Rendahnya gaji dan tingkat kenaikan gaji berkala sangat kecil dan tidak sesuai harapan karyawan meskipun besaran gaji sudah diatas ketentuan yang telah ditetapkan pemerintah, sehingga berakibat langsung terhadap kinerja karyawan,
- 3) Hasil pra-penelitian menunjukan karyawan merasa tidak terjamin hari tuanya dengan bekerja diperusahaan ini,
- 4) Perusahaan belum memberikan fasilitas yang lengkap dan memadai untuk bisa bekerja secara optimal.
- 5) Hasil evaluasi kinerja karyawan tahun 2016, telah terjadi penurunan kinerja jika dibandingkan tahun sebelumnya, terjadinya keterlambatan penyelesaian proyek *technical assessment and mooring analysis* dari jadwal yang telah ditentukan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjawab beberapa pertanyaan sebagai berikut:

- 1) Menganalisa dan mengetahui tingkat pengaruh kompensasi yang diterima karyawan terhadap kinerja karyawan PT. AEM.
- 2) Menganalisa dan mengetahui tingkat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT.AEM?
- 3) Menganalisa dan mengetahui tingkat pengaruh kondisi

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. AEM.

- 4) Menganalisa dan mengetahui tingkat pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.AEM.

2. KAJIAN TEORI

A. Kompensasi

Kompensasi menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan sumberdaya manusianya. Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, sudah pasti perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya ini akan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan supaya perusahaan tersebut memperoleh keuntungan dari kegiatan usahanya. Pemberian kompensasi yang tepat sudah pasti akan memberikan pengaruh yang positif terhadap karyawan, karena memang tidak dapat dipungkiri lagi bahwa besaran kompensasi yang diterima menjadi tujuan utama bagi sebagian besar karyawan. Pengalaman menunjukan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai, bahkan bisa menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan, sebaliknya sistem kompensasi yang memadai dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, mempertahankan karyawan yang potensial dan akan menjadi faktor yang dapat membuat calon karyawan yang berkualitas tertarik untuk bergabung di perusahaan.

Menurut Marwansyah (2010:269) 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. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung

yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan 2012:118). Mulyadi (2015:11) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.

Dari beberapa definisi diatas, maka dapat penulis simpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai balas jasa atas segala aktifitas dan kinerja yang telah dilakukan karyawan untuk kepentingan perusahaan. Kompensasi yang diberikan bisa berbentuk uang maupun bentuk lain seperti fasilitas lain yang bersifat non tunai.

Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran yang diterima oleh seseorang dalam bentuk upah, gaji, bonus dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung atau benefits meliputi semua bentuk balas jasa finansial yang tidak terasuk ke dalam komponen finansial langsung seperti tunjangan-tunjangan, asuransi, bantuan social karyawan dan sebagainya. Kompensasi non- finansial mencakup berbagai bentuk kepuasan yang diterima oleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau yang berupa lingkungan psikologis atau lingkungan fisik tempat seseorang bekerja. Kepuasan yang berasal dari pekerjaan antara lain berupa tugas-tugas yang menarik, tantangan dan peluang mengembangkan diri, rekan kerja yang menyenangkan dan atasan yang kompeten. (Marwansyah, 2010:276) Dengan diberikannya kompensasi yang memadai baik langsung maupun tidak langsung tentu perusahaan berharap dapat meningkatkan motivasi, komitmen, loyalitas, semangat, meningkatkan kehadiran, mengurangi jumlah turnover dan karyawan tidak akan bekerja sampingan diluar.

1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Ivancevich (2010:295) Kompensasi dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal organisasi. Sebagai

faktor eksternal adalah *the labour market, the economy, the government* dan *unions*, sedangkan faktor internal adalah *the labour budget* dan *who makes compensation decision*

- 1) *The labour market*, pasar tenaga kerja. Pada umumnya timbul pendapat bahwa tenaga kerja sebaiknya tidak diatur oleh kekuatan permintaan dan penawaran. Pada kenyataannya, apabila terdapat kesempatan kerja penuh, upah dan gaji mungkin lebih tinggi untuk menarik dan menjaga kecukupan pekerja yang berkualitas.
- 2) *The Economy*, kondisi ekonomi. Kondisi perekonomian terutama tingkat daya saing, mempengaruhi kemampuan organisasi membayar upah tinggi.
- 3) *The Government*, Pemerintah. Pemerintah secara langsung mempengaruhi kompensasi melalui pengendalian upah.
- 4) *Unions*, perserikatan. Serikat pekerja mempunyai pengaruh pada bayaran, tunjangan dan perbaikan kondisi kerja.
- 5) *The labour budget*, anggaran tenaga kerja. Anggaran tenaga kerja pada umumnya mengidentifikasi jumlah uang tersedia untuk kompensasi tahunan pekerja
- 6) *Who make compensation decision*, pembuat keputusan kompensasi. Keputusan tentang berapa banyak membayar, sistem apa yang dipergunakan, tunjangan apa yang ditawarkan, dipengaruhi dari atas sampai ke bawah organisasi.

2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Sedarmayanti (2010:239) tujuan dari sistem kompensasi adalah untuk:

- 1) Menghargai Kinerja
- 2) Menjamin keadilan
- 3) Mempertahankan karyawan
- 4) Memperoleh karyawan yang bermutu
- 5) Mengendalikan biaya
- 6) Memenuhi peraturan

Selain itu Sedarmayanti juga menyatakan bahwa tujuan dilakukannya pengelolaan kompensasi secara umum adalah untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis dan menjamin secara adil hak internal dan eksternal pegawai. Yang dimaksud keadilan internal adalah bahwa posisi yang lebih tinggi dan lebih baik akan memiliki lebih banyak persyaratan, orang yang mampu dan berkualitas akan diberikan kompensasi yang lebih tinggi dan begitupun sebaliknya. Keadilan eksternal berarti ada jaminan dari pengusaha dalam memberikan kompensasinya diberikan secara wajar dan sebanding dengan pekerjaan sejenis yang ada di pasar kerja.

NM Nurcahyani dan I.G.A Dewi Adnyani (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, menemukan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebagai sampel penelitian ia mengambil sampel seluruh karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali yang berjumlah 116 karyawan, metode penelitian dengan menggunakan analisa jalur path. Banyaknya responden yang merasa bahwa kompensasi yang diberikan belum dirasa adil membuat ia memberikan rekomendasi berupa saran kepada manajemen perusahaan untuk memberikan kompensasi secara adil dan memotivasi karyawan dengan promosi jabatan.

B. Motivasi

Motivasi adalah dorongan baik dari diri orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. (Mulyadi, 2015:87) Ada beberapa tujuan dari pemberian motivasi, menurut Sunyoto Danang (2013:198) tujuan motivasi adalah:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- 5) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 6) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

1. Teknik dan Metode Memotivasi

Dalam memberikan motivasi kepada bawahan, ada beberapa langkah yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin, menurut Mangkunegara (2012:76) teknik memotivasi karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Teknik pemenuhan kebutuhan karyawan
- 2) Pemenuhan kebutuhan merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja, kita tidak mungkin memotivasi kerja karyawan tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkan.
- 3) Teknik komunikasi persuasi
- 4) Teknik komunikasi persuasi merupakan salah satu teknik motivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan secara ekstralogis.

Menurut Hasibuan (2012:150) ada dua jenis motivasi, yaitu:

- 1) Motivasi positif, maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan memotivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang yang baik – baik saja.
- 2) Motivasi negative, maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negative ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi

untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Tingkat motivasi antara individu yang satu dengan yang lain beraneka ragam maupun dalam diri seorang individu pada waktu yang berlainan. Mungkin dapat dikatakan teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow. Maslow mengidentifikasi lima tingkat dalam hierarki kebutuhan, yaitu: (Hasibuan, 2012:154)

- 1) Kebutuhan fisiologis
Kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.
- 2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan
Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) Kebutuhan sosial
Kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.
- 4) Kebutuhan penghargaan
Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
- 5) Aktualisasi diri
Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa.

Frederick Herzberg dalam Wibowo (2016:323) mengembangkan *two factor theory* berdasarkan pada *motivators* dan *hygiene factors*. *Hygiene factors* merupakan kebutuhan dasar manusia, tidak

bersifat memotivasi tetapi kegagalan mendapatkannya menyebabkan ketidakpuasan. Sebagai *hygiene factors* adalah :

- 1) Gaji dan tunjangan.
- 2) Kondisi kerja.
- 3) Kebijakan organisasi.
- 4) Kedudukan.
- 5) Keamanan kerja.
- 6) Pengawasan dan otonomi.
- 7) Kehidupan di tempat kerja.
- 8) Kehidupan pribadi.

Sedangkan *motivators* adalah yang sebenarnya mendorong orang untuk mendapatkan kebutuhannya, inilah yang harus dilakukan manajer untuk memelihara tenaga kerja yang puas. Seberapa banyak orang menikmati prestasi tergantung pada pengakuannya. Pada gilirannya, kemampuan untuk mencapai terletak pada mempunyai pekerjaan yang menyenangkan, semakin banyak individual dapat merasakan kepuasan kerja atas kemajuan. Sebagai *motivators* adalah:

- 1) Prestasi.
- 2) Pengakuan.
- 3) Minat pada pekerjaan.
- 4) Tanggung jawab.
- 5) Kemajuan.

Jadi secara garis besar motivasi terdiri atas motivasi yang berasal dari dalam/motivasi Intrinsik dan motivasi yang berasal dari luar/ekstrinsik. Menurut Hasibuan (2012:149) metode motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Motivasi langsung (*direct motivation*), adalah motivasi (materil dan non materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, piagam penghargaan, bonus dan lain sebagainya.
- 2) Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*) adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah

kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat berupa ruangan kerja nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, penempatan yang tepat, serta fasilitas pekerjaan yang memadai.

Hidayat Raharjo Utomo (2015) dalam penelitiannya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan mengambil studi kasus di PT. Mestika Farma, menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil penelitian ini menunjukkan betapa pentingnya peran motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen perusahaan harus memastikan bahwa setiap karyawannya selalu termotivasi dengan baik dalam melakukan setiap tugasnya

2. *Lingkungan Kerja*

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja bisa mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja bisa dipergunakan secara optimal.

Hermino (2013:15) membagi lingkungan kerja menjadi lingkungan kerja fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung, yang secara langsung misalnya kursi, meja dan pusat

kerja sedangkan yang secara tidak langsung misalnya rumah, sistem jalan raya dan kendaraan. Selain lingkungan fisik ada juga lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia yang disebut dengan lingkungan perantara misalnya suhu ruangan, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tak sedap, warna dan sebagainya, kondisi lingkungan dimana seseorang melakukan segala aktifitasnya akan mempengaruhi produktivitasnya.

Lingkungan kerja meliputi gaya manajemen atau kepemimpinan, partisipasi dalam pengambilan keputusan, pemberian pekerjaan yang menantang untuk karyawan, pengurangan kebosanan dan frustrasi, ketentuan bagi keuntungan, kebijakan personnel, penyediaan kondisi kerja yang baik dan penciptaan tahapan karir yang cocok (Adenike 2011:152)

Mangkunegara (2010:105) menyebut ada beberapa jenis lingkungan kerja yaitu:

- 1) Kondisi Lingkungan kerja fisik, faktor ini meliputi:
 - a) Faktor lingkungan tata ruang kerja. Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan, karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan efektifitas kinerja karyawan.
 - b) Faktor kebersihan dan kerapihan ruang kerja. Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja, tentu hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektifitas kinerja karyawan

- 2) Lingkungan kerja non fisik, meliputi:
 - a) Kondisi lingkungan sosial, lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga seperti status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.
 - b) Faktor status sosial, semakin tinggi jabatan seseorang, semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.
 - c) Faktor hubungan kerja, hubungan kerja dalam perusahaan meliputi hubungan kerja karyawan dengan karyawan dan hubungan kerja dengan atasan.
 - d) Faktor sistem informasi, hubungan kerja dapat berjalan baik apabila ada komunikasi yang baik antar anggota organisasi, mereka akan saling berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dan dapat menghilangkan perselisihan dan salah paham.
- 3) Faktor psikologis dari lingkungan kerja
 - a) Rasa bosan, kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah
 - b) Keletihan dalam bekerja, keletihan kerja terdiri atas dua macam yaitu keletihan kerja psikis dan keletihan kerja psikologis yang dapat menyebabkan meningkatnya absensi dan turn over.

Sihombing dalam Naibaho (2010:22) menyatakan bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) Fasilitas kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk,

seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.

- 2) Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang menjamin pencapaian harapan kerja
- 3) Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja yang lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan organisasi

Ratri Nur Rohmah (2017) dalam penelitiannya mengenai pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di pusdiklat Lembaga Sandi Negara menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 40.6%, semua variable penelitiannya yakni beban kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai

3. Kinerja

Kinerja karyawan adalah diartikan sebagai apa yang karyawan kerjakan dan apa yang tidak. Kinerja karyawan termasuk kualitas dan kuantitas dari hasil, kehadiran di tempat kerja, akomodatif dan sikap menolong serta waktu untuk menyelesaikan suatu hasil pekerjaan. (shahzadi, *et al* 2014:161) Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2016:2) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) 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 Mulyadi (2015:63) kinerja (prestasi kerja) dapat didefinisikan sebagai hasil yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. kinerja adalah tingkat

pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu, kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, Menurut Wirawan (2009:7) kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor – faktor tersebut yaitu:

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu faktor – faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika berkembang. Faktor -faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik. Faktor – faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja dan motivasi kerja.
- 2) Faktor – faktor lingkungan internal organisasi, yaitu pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat bekerja. Misalnya, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, sistem manajemen dan kompensasi.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Robbins indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator yaitu:

- 1) Kualitas; kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas; merupakan jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

- 3) Ketepatan waktu; merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
- 4) Efektifitas; merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.
- 5) Kemandirian; merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap kantornya.

Berdasarkan dari uraian diatas, maka pokok-pokok penilaian variable kinerja yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah variable yang berdampak pada perbaikan kerja seperti kualitas dan kuantitas kerja, waktu penyelesaian pekerjaan, kemandirian dan keterampilan dalam berkomunikasi yang akan diuraikan dalam kuisisioner sehingga nantinya dapat menggambarkan kondisi yang ada pada PT. AEM.

3. METODE PENELITIAN

Desain penelitian merupakan rencana menyeluruh dari penelitian, mencakup hal-hal yang akan dilakukan peneliti mulai dari membuat hipotesis dan implikasinya secara operasional sampai pada analisa akhir data yang kemudian disimpulkan dan diberikan saran. Jenis pendekatan yang penulis pakai adalah kuantitatif sebagai metode ilmiah karena data-data yang digunakan bersifat konkrit, objektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini disebut kuantitatif karena data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Desain penelitian yang penulis pakai adalah metode survey dengan alat bantu kuisisioner

yang didasarkan pada persepsi responden menurut skala Likert. Skala ini biasa digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini fenomena sosial yang diangkat penulis adalah fenomena yang terjadi pada PT. AEM. Kuisisioner disebarluaskan keseluruh karyawan PT. AEM serta dilakukan pengolahan data dengan menggunakan software Smart PLS 3.0.

Sampel yang digunakan harus representative yaitu menggambarkan karakter populasi sebenarnya, Pada penelitian ini semua anggota populasi dijadikan sampel atau disebut dengan sampling jenuh. Sesuai dengan judul penelitian, dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan dua variabel yaitu:

- 1) Variable Independen: variabel ini sering disebut variabel stimulus, *predictor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas, karena variabel ini merupakan variabel yang menjadi sebab perubahan yang mempengaruhi atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3)
- 2) Variabel Dependen, sering disebut variabel output, kriteria atau konsekuen, dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Definisi Konsep dari variabel bebas kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dimensi kompensasi (K) dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial langsung (KFL), kompensasi finansial tidak langsung (KFTL) dan kompensasi non finansial (KNF).

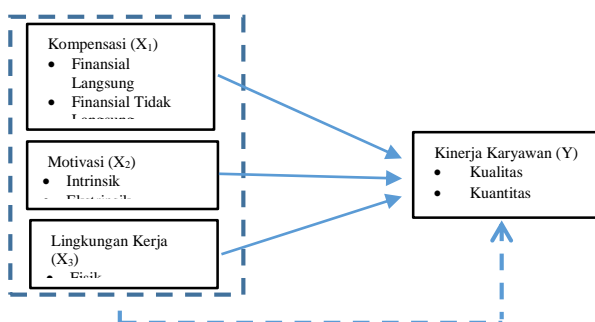
Kompensasi finansial langsung (KFL) dalam penelitian ini terdiri dari beberapa indikator yaitu: gaji, ketepatan pembayaran gaji, tunjangan transportasi, bonus, kenaikan gaji, tunjangan lapangan dan insentif. Kompensasi Tidak Langsung (KFTL) terdiri atas: asuransi, pelayanan asuransi, cuti, fasilitas mess dan manfaat pensiun. Sedangkan untuk Kompensasi Non Finansial (KNF) terdiri atas peluang promosi, pengakuan dan penghargaan.

Secara operasional motivasi juga didefinisikan sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Herzberg dalam Siagian (2006), bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu: Faktor Intrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing – masing karyawan dan faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Dalam penelitian ini variabel Motivasi (M) terdiri dari dua dimensi yaitu Motivasi Intrinsik (MI) dan Motivasi Ekstrinsik (ME). Motivasi Intrinsik (MI) terdiri atas beberapa indikator yaitu: tekun menghadapi tugas, telaten menghadapi kesulitan, selalu berusaha berprestasi sebaik mungkin, menunjukkan minat positif, merasa terikat dengan pekerjaan dan tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi sedangkan Motivasi Ekstrinsik (ME) indikatornya adalah: pengakuan, hubungan baik, Prestasi, tanggung jawab, promosi, perilaku, gaji, jaminan hidup dan keamanan.

Variabel Lingkungan Kerja (LK) terdiri atas dua dimensi yaitu Lingkungan Kerja Fisik (LKF) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (LKNF), indikator lingkungan kerja fisik terdiri dari tata ruang yang baik, kebersihan dan kerapian ruangan, faktor perantara berupa kelembaban, temperatur dan sirkulasi udara, indikator lainnya yaitu tingkat pencahayaan, ketersediaan alat kerja dan tingkat kebisingan. Untuk Lingkungan kerja Non fisik indikatornya adalah

lingkungan sosial bawaan individu, faktor sistem informasi dan hubungan kerja antar karyawan.

Definisi operasional untuk kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegaran, 2012:9). Untuk dimensi dari kinerja akan memakai beberapa dimensi yaitu dimensi kualitas kerja dengan menggunakan beberapa indikator yaitu : keahlian, kecermatan, kebersihan tempat kerja, kerjasama, tanggung jawab, ide-ide perbaikan, meminimalisir kesalahan dan prosedur kerja. Untuk dimensi kuantitas kerja beberapa indikator nya adalah hasil kerja, jumlah waktu yang digunakan, target kerja, menyelesaikan tugas tanpa ada keraguan dan pemanfaatan waktu kerja. Untuk dimensi ketepatan waktu indikator yang dipakai diantaranya kerja efektif dan efisien dan tepat waktu. Dalam melakukan analisa antar variable tersebut penulis menggunakan analisa jalur (*Path Analysis*) untuk mencari, mengetahui dan menganalisa serta menjelaskan pengaruh korelasi antara variable-variable independen tersebut terhadap variable dependen baik secara parsial maupun secara simultan seperti yang tergambar pada kerangka pemikiran berikut:



Gambar 1. Alur Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- = Pengaruh variable independen terhadap dependen secara parsial
- - - - -→ = Pengaruh variable independen terhadap dependen secara simultan

A. Jenis dan Sumber Data

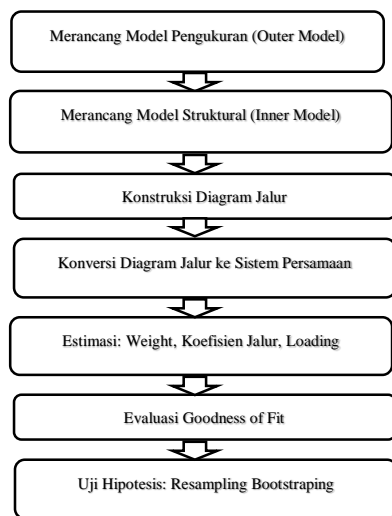
Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh melalui responden, dimana responden akan memberikan respon tertulis sebagai tanggapan atas pernyataan yang diberikan. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang langsung diambil peneliti melalui pengumpulan data dilapangan dan tidak didapatkan dari orang lain (Sutawijaya, et al 2015:37), data primer ini diperoleh dari hasil kuisisioner, wawancara serta observasi yang dilakukan penulis ditempat penelitian. Dalam penilitian ini adalah data mengenai pendapat responden tentang kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, data yang didapat oleh peneliti melalui hasil pengumpulan yang dilakukan orang lain. Data sekunder yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa buku, laporan atau dokumen lain yang terkait dengan penelitian

Metode pengumpulan data dengan angket ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuisisioner atau daftar pertanyaan kepada responden. Untuk mengukur variabel dilakukan dengan menganalisa instrumen variabel dengan cara menganalisa hasil data-data yang disebarkan pada responden. Pengukuran variabel menggunakan teknik pernyataan yang diajukan dan hasil jawabannya dinilai dengan menggunakan skor, setiap variabel dibagi kedalam lima kelompok dengan melakukan katagorisasi dalam skala likert yakni Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Cukup Setuju, Setuju dan Sangat Setuju dengan nilai skor mulai 1 sampai dengan 5.

Data-data yang diperoleh dianalisa dengan smart PLS 3.0, adapun langkah-langkah analisis dengan menggunakan PLS

secara umum dapat di gambarkan dalam diagram dibawah ini:



Gambar 2. Langkah-Langkah Analisis Dalam PLS
Sumber: Pengolahan Penulis berdasarkan Ghazali (2014)

Dalam Smart PLS model struktural dievaluasi untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variable bebas dengan variable terikat dapat diketahui berdasarkan keluaran hasil *Path analysis* dengan memperhatikan nilai *Original Sample*, *T-Statistic* dan *P-value*, sementara itu untuk mengetahui signifikansi dapat digunakan T-statistik dengan ambang batas >1,96. Sedangkan besarnya pengaruh variable bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui berdasarkan nilai η (nilai *original sample*) pada path coefficient.

Model Struktural dievaluasi dengan menggunakan *R square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk predictive relevance dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural (Ghazali 2014:41). Nilai R^2 dalam pengujian inner model digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variable bebas terhadap variable terikat, semakin tinggi nilai R^2 menunjukkan semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Untuk pengujian inner model dengan melihat nilai Q^2 (predictive relevance), untuk menghitung Q^2 dapat digunakan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1-R_1^2)(1-R_2^2)\dots(1-R_p^2) \quad (1)$$

Dimana R_1 : R square pada variable terikat 1
 R_p merupakan R square pada variabel dependen p

Untuk mengetahui fit tidaknya model yang telah dibuat, maka perlu dilakukan pengecekan dengan berdasarkan nilai dari Good of Fitnes (GoF) yang dihitung dengan menggunakan rumus dari Tenenhaus dalam Hussien (2015) sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{\overline{\Sigma AVE} \times \overline{R^2}} \quad (2)$$

Adapun ketentuan penetapan kriteria fit atau tidaknya model menurut Tanenhaus adalah Nilai GoF kecil=0.10, GoF Menengah =0.25 dan GoF besar =0.38

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisa Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui nilai tertinggi, terendah, dan rata-rata kuisioner. Berikut hasil analisis deskriptif variabel kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja.

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean
Kompensasi	51	1	5	3.00
Motivasi	51	1	5	2.64
Lingkungan Kerja	51	1	5	2.95
Kinerja	51	1	5	2.75

Sumber: Data Penelitian (2017)

Adapun hasil analisa untuk tiap dimensi adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk variabel kompensasi dengan dimensi kompensasi finansial langsung nilai rata-rata hasil questioner responden adalah 2.83, kompensasi finansial tidak langsung nilai rata-rata 3.17 dan kompensasi non finansial 3.13.
- 2) Variabel Motivasi dengan dimensi motivasi intrinsik memperoleh nilai rata-rata hasil questioner responden sebesar 2.62 sedangkan motivasi ekstrinsik memperoleh nilai rata-rata sebesar 2.66.

- 3) Variabel lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, persepsi responden terhadap lingkungan kerja fisik memperoleh nilai rata-rata 2.76 dan lingkungan kerja non fisik memperoleh nilai rata-rata 3.37.
- 4) Variabel kinerja terdiri dari 3 dimensi yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu. Persepsi responden terhadap kinerja di perusahaan untuk kualitas kerja memperoleh nilai rata-rata 2.81, kuantitas kerja 2.72 dan ketepatan waktu memperoleh nilai rata-rata 2.57

B. Analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan Smart PLS 3.0

Metode analisis data dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) adalah model persamaan struktural yang berbasis varians. Evaluasi terhadap model PLS didasari oleh dua evaluasi mendasar yaitu :

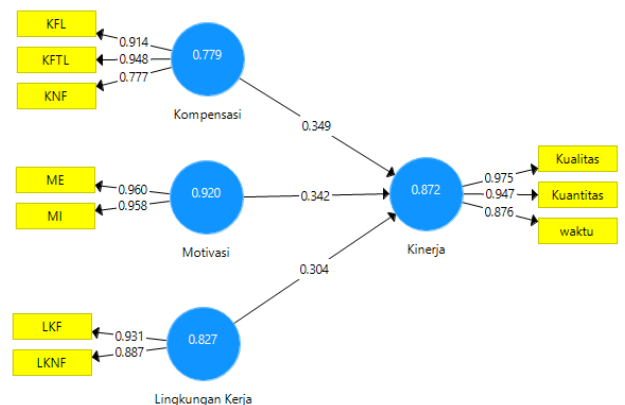
- 1) *Model Pengukuran (Outer Model)*
Evaluasi pengukuran (*outer model*) *Partial Least Square* digunakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas indikator-indikator yang mengukur variabel laten. Validitas konstruk dari pengukuran model dengan indikator reflektif dapat diuji dengan *outer loading* dan menggunakan parameter *Average Variance Extracted* (AVE). *Outer loading* digunakan untuk menguji *convergent validity* dan AVE digunakan untuk menguji *Discriminant Validity*. Suatu indikator dikatakan valid jika nilai *outer loading* > 0,7 atau masih dapat ditolerir bila diatas 0,5 dan bila dibawah 0,5 dapat dikeluarkan dari analisis, selain itu dapat diukur dengan melihat nilai AVE > 0,5 (Ghozali, 2014:39). Sedangkan untuk menguji reliabilitas dapat dilihat berdasarkan nilai *Composite Reliability* maupun *Cronbach Alpha* dari indikator yang mengukur

konstruk. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach alpha* > 0.7 (Ghozali, 2014:65)

- 2) *Model Struktural (Inner Model)*

Inner Model atau model Struktural bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten atau menguji hipotesis, hasil uji hipotesis dilihat dari nilai *R-Squares*, perubahan nilai *R-Squares* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen. Selanjutnya dilakukan uji signifikansi untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Nilai signifikansi yang digunakan T-table pada alpha 0.05 (5 %) = 1.96, kemudian T-table dibandingkan dengan T-hitung (T-statistik).

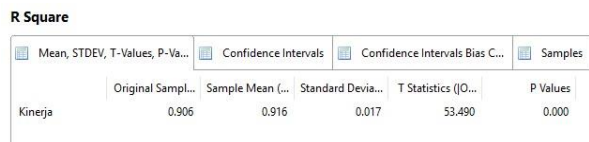
Berikut adalah merupakan gambaran hasil *outer* model yang digunakan dalam penelitian ini, indikator-indikator yang tidak valid untuk masing-masing variabel sudah dihilangkan berdasarkan uji validitas dan reliabilitas yang telah diuraikan sebelumnya, indikator yang ditampilkan dalam setiap variabel telah dikelompokan per dimensi, dalam gambar dibawah *inner model* yang pilih adalah *path coefficients* dengan *outer model* berupa *outer loadings* dan konstruk *Average Variance Extracted* (AVE)



Gambar 3. Hasil *Path Coefficient* antar variabel
Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2017)

C. Hasil Uji R-Squares

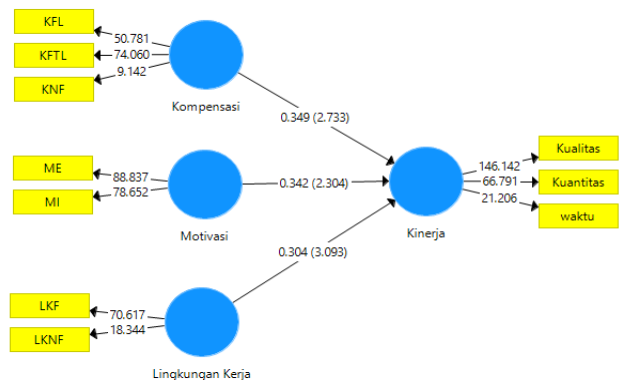
Pengujian *R-Squares* didasarkan pada hasil pengolahan data penelitian dengan menggunakan Smart PLS versi 3.0. Kriteria penilaian *inner model* dapat dilihat dari hasil *R-Square*, semakin besar nilainya berarti semakin besar pula pengaruhnya.



Gambar 4. Nilai *R Square*
Sumber: Hasil Pengolahan Data (2017)

Nilai *R-Square* dari hasil analisis menggunakan software Smart PLS diperoleh nilai sebesar 0,906 kepada variabel terikat kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja sebesar 90,6% sedang sisanya dipengaruhi

oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hasil bootstrapping untuk nilai T dari masing-masing indikator bisa dilihat dalam gambar dibawah ini. Dalam gambar terlihat inner model berupa *path coefficient* dan *T-values* sedangkan outer model berupa T-Values



Gambar 4.3. Hasil bootsraping untuk Nilai T
Sumber: Hasil Pengolahan Data Smart PLS (2017)

Hasil akhir dari proses kalkulasi algoritma dan *bootstrapping* untuk Path Coefficient bisa dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.2. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel Bebas	Pengaruh	Variabel Terikat	Path Coefficient	T Statistics	P Values	Hasil
Kompensasi	→	Kinerja karyawan	0.349	2.733	0.004	Berpengaruh secara positif Signifikan
Motivasi Kerja	→	Kinerja karyawan	0.342	2.304	0.021	Berpengaruh secara positif Signifikan
Lingkungan Kerja	→	Kinerja karyawan	0.304	3.093	0.003	Berpengaruh secara positif Signifikan
Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja	→	Kinerja karyawan	0.906	53.490	0.000	Secara simultan berpengaruh positif dan Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Smart PLS (2017)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SmartPLS versi 3.0 seperti yang terlihat dalam tabel 4.1 diatas diketahui bahwa nilai koefisien jalur kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,349, yang berarti bahwa kompensasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan sebesar 34.9%. Nilai T-Statistik dari kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 2,733. Hal ini berarti hubungan antara kompensasi terhadap Kinerja karyawan memiliki tingkat signifikansi

sebesar 2.733, yang berarti pula pengaruh yang terjadi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan signifikan karena besarnya T-Statistik > 1,96. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. AEM.

Dari tabel 4.1 diatas diketahui bahwa nilai koefisien jalur motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,342, yang berarti bahwa motivasi kerja memiliki

hubungan positif terhadap kinerja karyawan sebesar 34.2%. Nilai T-Statistic dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2,304. Hal ini berarti hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat signifikansi sebesar 2,304, yang berarti pula pengaruh yang terjadi antara Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan signifikan karena besarnya T-Statistic > 1,96. Oleh karena itu dapat dikatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. AEM

Untuk nilai koefisien jalur lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,304, yang berarti bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan sebesar 30.4%. Nilai T-Statistic dari Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 3,093. Hal ini berarti hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat signifikansi sebesar 3,093, yang berarti pula pengaruh yang terjadi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan signifikan karena besarnya T-Statistic > 1,96. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. AEM.

Dari tabel 4.1 diatas diketahui bahwa nilai Nilai *R-Square* dari hasil analisis diperoleh nilai sebesar 0,906 kepada variabel terikat kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 90,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Nilai T-statistic dari kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 53,490 Hal ini berarti hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat signifikansi sebesar 53,490, yang berarti pula pengaruh yang terjadi antara kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan signifikan karena besarnya T-statistik > 1,96. Oleh karena itu dapat

dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. AEM.

Untuk menguji fit tidaknya model yang penulis buat, maka dapat diketahui berdasarkan hasil hitungan dari nilai Q2 dan GoF, nilai GoF small = 0,10, medium= 0,25 dan large = 0.38, dari hasil perhitungan diperoleh nilai GoF dari model penelitian ini adalah sebesar 0,877 dengan demikian model hybrid variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja masuk kedalam katagori large (sangat fit) dengan nilai 0,877>0.38

5. KESIMPULAN

Dari hasil pengujian yang dilakukan terhadap hipotesis penelitian dengan teknik analisa data menggunakan Smart PLS maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. AEM. Besarnya pengaruh kompensasi merupakan yang paling besar dibandingkan dengan pengaruh dari variabel lainnya, dalam penelitian ini dimensi dari kompensasi terdiri dari kompensasi finansial langsung, finansial tidak langsung dan Non finansial. Dari hasil outer loading terlihat bahwa nilai kompensasi finansial tidak langsung sedikit lebih besar dibandingkan kompensasi finansial langsung dan dimensi kompensasi non finansial memberikan nilai outer loading terkecil.
- 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. AEM, variabel motivasi memiliki pengaruh terbesar kedua terhadap kinerja setelah variabel kompensasi. Dari nilai outer loading motivasi ekstrinsik memiliki nilai lebih besar dibandingkan dengan motivasi intrinsik

3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh yang paling kecil terhadap kinerja pegawai jika dibandingkan dengan dua variabel lainnya. Variabel lingkungan kerja terdiri atas dimensi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, hasil analisa menunjukkan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik memiliki nilai outer loading yang lebih besar jika

dibandingkan dengan lingkungan kerja non fisik.

4) Secara simultan kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh ketiga variabel secara simultan terhadap kinerja adalah sebesar 90.6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Adenike, Anthonia. 2011. "Organizational Climate as a predictor of employee job satisfaction evidence from covenant University" London, *Bisnis Intelligence Journal*, Vol 4 No.1
- AH Sutawidjaya, RE Nugroho & Masydzulhak, 2015. *Memahami Penulisan Ilmiah dan Metodologi Penelitian*, LP2S
- Gozali, Imam. 2014. *Structural Equation Modeling, metode alternative dengan PLS*, Badan penerbit Undip, Semarang
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Hermiono Agustinus, 2013. *Asesmen kebutuhan organisasi persekolahan*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama
- Hidayat Raharjo Utomo. 2015. "Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus di PT Mestika Farma)" *Tesis*, Program studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Mercubuana Jakarta.
- Ivancevich, Jhon M. 2010. *Human Resource Management*. McGraw Hill, New York
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Mulyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. In media, Bogor,
- Naibaho, Hastuti. Firmanto Adi, dan Veryco & Sugiarto. 2010. "Pengaruh Lingkungan Kampus terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa (Studi Kasus Universitas Pelita Harapan Surabaya)". *Jurnal Manajemen Pemasaran*, Vol 5, No 1, hal :22-26
- Ni Made Nurchyani dan I.G.A Dew Andayani, 2016. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variabel intervening, *E-Jurnal Manajemen UNUD*, Vol 5. No.1, 2016:500-532.ISSN 23028912
- Ratri Nur Rohmah, 2017. "Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai di Pusdiklat Lembaga Sandi Negara" *Tesis*, Program Studi Magister Manajemen, Program Pasca Sarjana Universitas Mercubuana Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2006. *Essential of Organizational Behavior*, Prentice-Hall Inc, New Jersey
- Sedarmayanti 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia, reformasi & birokrasi Pegawai Negeri Sipil*, Bandung, penerbit Refika Aditama

- Shahzadi, *et al*, 2014, impact of employee motivation on employee performance, *European journal of business and Management* Vol 6 no 23 ISSN 2222-1905
- Siagian, Sondang P. 2008. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta,
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuisisioner dan Analisa Data Sumber Daya Manusia (Praktek dan Penelitian)*, Yogyakarta, CAPS.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke 10, Jakarta, Raja Grafindo Persada
- Wirawan (2009), *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*, Jakarta, salemba empat
- Wursanto, Ignasius. 2009. *Dasar – Dasar Ilmu Organisasi*. Edisi dua. Yogyakarta, Andi Publisher