

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI PEGAWAI BANK INDONESIA (KOEPI)

Tine Yuliantini¹; Tiffany Veronika Bakara²

¹) tine.yuliantini@mercubuana.ac.id, Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana

²) *Korespondensi:* tiffanyveronicabakara@gmail.com, Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana

Article Info:

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

Article History:
Received : 2020-10-14
Revised : 2020-10-14
Accepted : 2020-10-14

Article Doi:
<http://dx.doi.org/10.22441/jfm.2020.v13i1.001>

Abstract

This research aims to know the influence of Compensation of Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance. The object of this research is employees who work at Koperasi Pegawai Bank Indonesia (KOEPI) located in Central Jakarta. The study was conducted on 65 respondents using quantitative descriptive. The sampling method uses the saturated sample technique. Data collection methods using survey methods, with research instruments is a questionnaire. Data analysis method uses Partial Least Square. The results of this study indicate that the Work Motivation, and Work Environment Compensation variables show a positive and significant impact on Employee Performance at Bank Indonesia Employee Cooperatives (KOEPI).

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Objek penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Koperasi Pegawai Bank Indonesia (KOEPI) yang berlokasi di Jakarta Pusat. Penelitian dilakukan terhadap 65 responden dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Metode penarikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan metode survey, dengan instrument penelitian adalah kuesioner. Metode analisis data menggunakan Partial Least Square. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Pegawai Bank Indonesia (KOEPI).

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi, sebab keberhasilan suatu organisasi dapat berjalan apabila kualitas dan kinerja sumber daya manusia bisa berjalan dengan baik. Pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan, maka setiap perusahaan tentu akan berusaha untuk mendapatkan manajemen sumber daya manusia yang baik sehingga mampu memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan, baik itu berupa disiplin waktu, kinerja yang baik atau pun mendukung efektivitas dalam mencapai tujuan perusahaan (Santoso, 2018).

Organisasi merupakan sebuah wadah yang dapat dijadikan sebagai alat untuk mencapai tujuan bersama. Perkembangan organisasi perusahaan sangat bergantung pada peran manajemen sumber daya yang sangat penting dalam fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan memiliki keterampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi dengan optimal sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh (Rukmini, 2016).

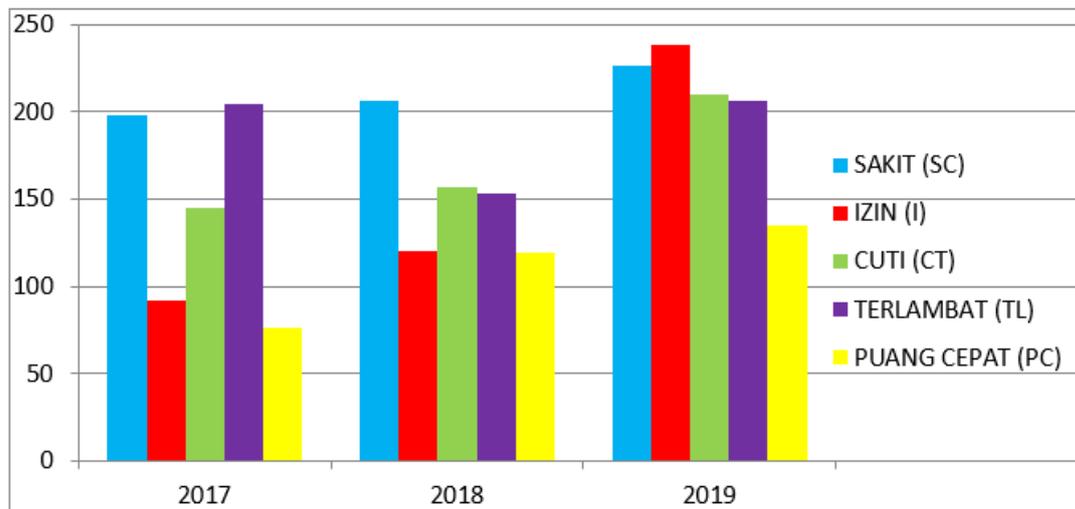
Menurut Gibson (2013), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individu (kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang), faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja) dan faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan).

Koperasi Pegawai Bank Indonesia (KOPEBI) merupakan salah satu jenis koperasi yang ada di Indonesia. KOPEBI adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang berlokasi di Komplek Perkantoran Bank Indonesia, Jl. Kebon Sirih No. 82-84 Jakarta Pusat. Berdiri sejak 2 November 1984, mulai beroperasi pada bulan Februari 1984 dan berdasarkan keputusan kantor wilayah departemen Koperasi Provinsi Daerah khusus Ibukota Jakarta, tentang pengesahan koperasi sebagai badan hukum kantor wilayah jakarta pada tanggal 8 Agustus 1985 dengan No.1938/B.H./I. Koperasi ini beranggotakan para pegawai Bank Indonesia. Berdirinya KOPEBI untuk melayani keperluan pegawai Bank Indonesia yang bekerja di kompleks Perkantoran Bank Indonesia Jakarta dan kantor perwakilan provinsi.

Dalam memenuhi pelayanan kepada anggota, KOPEBI membentuk unit-unit usaha seperti Simpan Pinjam (pinjaman jangka panjang dan pendek), Minimarket, Foodcourt (paket rapat dan harian) dan Usaha lainnya (rental mobil, properti, travel lounge, outsourcing SDM, listrik dan pengadaan barang). Seiring berjalannya waktu, KOPEBI mengalami perkembangan usaha yang cukup pesat sehingga membutuhkan sumber daya manusia yang handal untuk menjalankan usahanya.

Namun, pendapatan dari KOPEBI mengalami penurunan yang sangat drastis di tahun 2019 dikarenakan adanya kebijakan mengenai pembatasan transaksi sejak akhir tahun 2018. Dari tidak tercapainya target pendapatan tersebut berdampak terhadap kebijakan perusahaan dalam pemberian insentif, bonus dan fasilitas kepada karyawan KOPEBI, dimana pemberian insentif, bonus dan fasilitas tahun 2019 tidak sebanding dengan insentif, bonus dan fasilitas dengan tahun sebelumnya dan berpengaruh terhadap penerimaan lainnya. Dengan adanya kebijakan tersebut, berdampak pada motivasi kerja dan tingkat kinerja karyawan menjadi tidak optimal dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan yang tidak optimal tersebut dapat ditunjukkan dari data absensi karyawan yang cenderung meningkat. Kualitas kinerja yang baik sangat berhubungan erat dengan kehadiran karyawan. Berikut merupakan data rekapitulasi absensi karyawan KOPEBI.

Gambar 1. Rekapitulasi Absensi Karyawan KOPEBI Tahun 2017 – 2019



Sumber : Data Internal SDM Koperasi Pegawai Bank Indonesia Tahun 2019

Berdasarkan gambar 1, dapat terlihat bahwa di tahun 2019 karyawan yang sakit (S), Izin (I), Cuti (CT), terlambat (TL) dan Pulang Cepat (PC) mengalami kenaikan yang cukup signifikan dibandingkan tahun sebelumnya. Keadaan seperti ini menunjukkan bahwa karyawan kurang memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga berdampak kepada tingkat efisiensi penyelesaian pekerjaan menjadi tidak maksimal.

Penurunan tingkat kinerja karyawan juga dapat dilihat dari beberapa laporan atas tingkat efisiensi penyelesaian pekerjaan yang tidak optimal di unit kerja sehingga berdampak pada kerugian perusahaan dan pimpinan perusahaan terhambat dalam pengambilan keputusan strategis dalam pengembangan usaha. Berikut merupakan data tingkat efisiensi karyawan dalam penyelesaian pekerjaan yang tidak optimal sebagai berikut :

Tabel 1. Rekapitulasi Tingkat ketidakefisiensi pekerjaan Tahun 2019

No	Unit Kerja	Keterangan
1.	Minimarket	Penemuan barang expired
	Gudang	Tidak melakukan return barang ke supplier
	Bisnis Foodcourt	Proses penyelesaian tagihan paket rapat tidak sesuai target
	Usaha Lainnya	Tidak maksimal dalam melakukan pelayanan
2	Akunting	Penyampaian laporan keuangan per 3 bulan terlambat
3	Keuangan	Adanya angsuran pelunasan dari anggota yang tidak dibayarkan kepada bank sumber dana

Sumber : Data Internal SDM Koperasi Pegawai Bank Indonesia Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 1 diatas, terlihat adanya beberapa ketidakefisiensi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan optimal. Ketidakefisiensi tersebut sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usaha. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sehingga jika kinerja karyawan perusahaan baik, maka kinerja perusahaan juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk mengetahui fenomena yang ada di Koperasi Pegawai Bank Indonesia (KOPEBI) dilakukan pra-survey terhadap 15 orang karyawan perwakilan setiap unit untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pra-survey diatas, terlihat adanya beberapa masalah yang diduga dapat menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan KOPEBI. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi menyatakan bahwa gaji yang diberikan setiap bulan kepada karyawan cukup layak. Selain kompensasi, motivasi kerja juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, dimana menyatakan tidak setuju bahwa penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan secara berkala mempengaruhi motivasi karyawan. Begitu juga dengan lingkungan kerja, menyatakan tidak setuju bahwa merasa nyaman dalam bekerja dengan penyediaan ruangan kerja dan tata letak di tempat saya bekerja.

Berdasarkan paparan diatas, maka tujuan dan kegunaan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Bank Indonesia (KOPEBI); 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Bank Indonesia (KOPEBI); dan 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Bank Indonesia (KOPEBI).

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan saran atau masukan guna mengambil langkah yang tepat dalam rangka meningkatkan kualitas kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terutama karyawan di Koperasi Pegawai Bank Indonesia (KOPEBI).

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2016), manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Gibson (2013), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut: 1) Faktor individu; 2) Faktor psikologis; dan 3) Faktor organisasi.

Kompensasi

Menurut Marwansyah (2014), kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan jasa atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Nawawi (2011), kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar yaitu: kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, adalah: a) penawaran dan permintaan tenaga kerja; b) kemampuan dan kesediaan perusahaan; c) serikat buruh/organisasi karyawan; d) produktivitas kerja karyawan; e) pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres; f) biaya

hidup/*cost of living*; g) posisi atau jabatan karyawan; f) pendidikan dan pengalaman kerja; i) kondisi perekonomian nasional; dan j) jenis dan sifat pekerjaan.

Motivasi Kerja

Menurut Rivai dalam Kadarisman (2012), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Menurut Hamzah (2014) yang motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja (Sutrisno, 2016) dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari pegawai.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja (Mangkunegara, 2012) semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Sedangkan (Sedarmayanti, 2011), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua: 1) lingkungan kerja fisik, terdiri dari dua kategori, yaitu: a) lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya; b) lingkungan prantara atau lingkungan umum atau juga dapat disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap warna dan lain-lain; 2) lingkungan kerja non fisik, semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja (Sofyandi, 2013), menyebutkan secara garis besar lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor fasilitas kerja, gaji dan tunjangan, hubungan kerja.

Hubungan Antar Variabel

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah semua imbalan yang diterima oleh seseorang sebagai balasan atas kontribusinya terhadap organisasi. Kompensasi yang meliputi pembayaran uang tunai secara langsung, imbalan tidak langsung dalam bentuk maslahat tambahan (benefit) dan pelayanan dan insentif untuk memotivasi pekerja agar mencapai produktivitas yang lebih tinggi adalah komponen yang sangat menentukan dalam hubungan kerja.

Penelitian yang dilakukan Rukmini (2016) mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Uwizeye dan Muryungi (2017), mengungkapkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi merupakan dorongan kepada karyawan baik dalam internal maupun eksternal yang membuat karyawan merasa lebih semangat dalam bekerja, motivasi merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Aisha et al. (2013), menyatakan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan lebih lanjut hasil penelitian dari Murty dan Hudiwinarsih (2012) mendapatkan

hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Sedarmayanti (2016), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik yaitu pewarna, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan sedangkan lingkungan non fisik yaitu struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

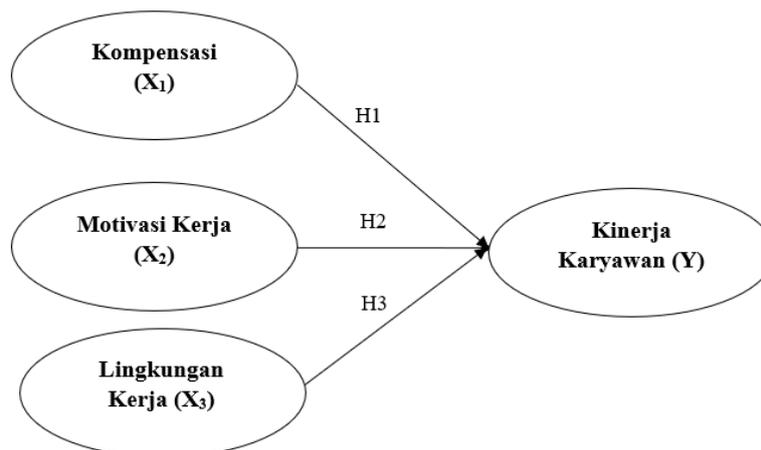
Dari hasil Penelitian yang dilakukan Rafie et al. (2018) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Rerangka Konseptual

Berdasarkan pada kajian teori dan hasil riset terdahulu, maka peneliti dapat menguraikan kerangka pemikiran secara logis, mengalir dari masalah penelitian, teori yang dipakai dan hubungan antara variabel yang merupakan cerminan data/fenomena yang diteliti, secara sistematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini.

Gambar 2. Rerangka Konseptual



METODE

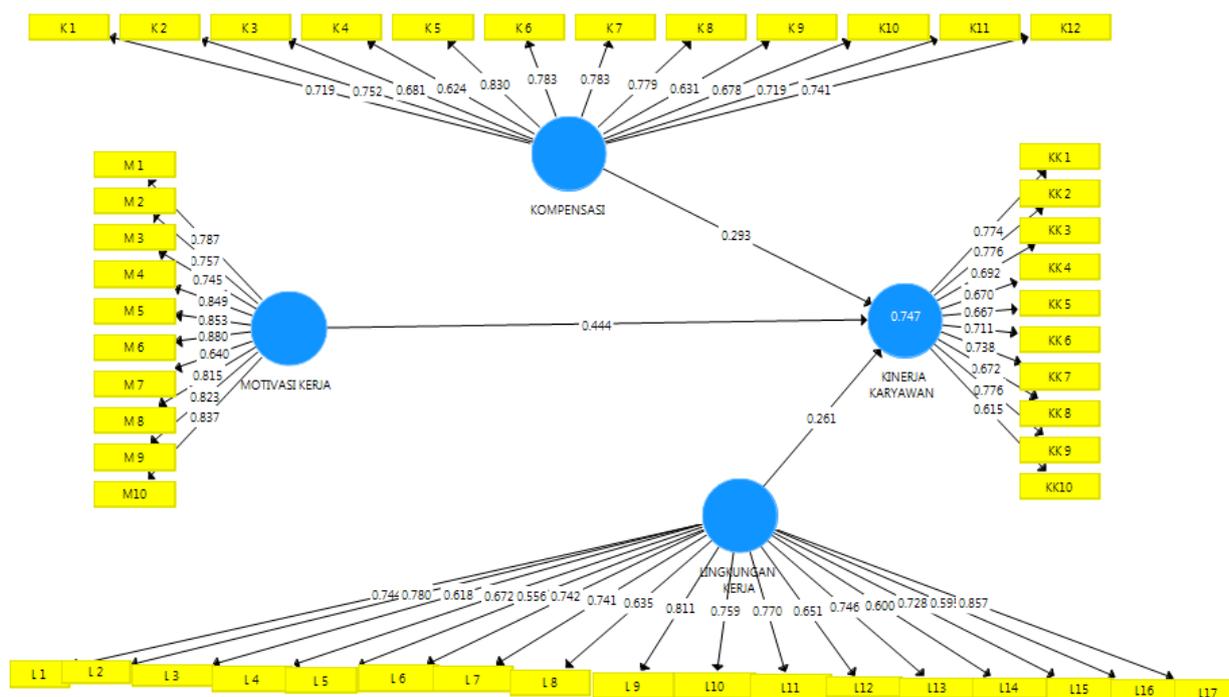
Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Pegawai Bank Indonesia (KOPEBI), sedangkan yang menjadi objek penelitian ini adalah dibatasi hanya terhadap variabel kompensasi motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja. Sugiyono (2012), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai Koperasi Pegawai Bank Indonesia (KOPEBI) yang berjumlah 95 orang. sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sample jenuh, yang merupakan teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiono, 2017). Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus. Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 65 orang. Sedangkan untuk uji instrumen sebanyak 30 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Convergent Validity. Pengujian convergent validity dari masing-masing indikator konstruk ini. Menurut Chin dalam Ghozali (2014), suatu indikator dikatakan mempunyai nilai yang baik jika nilainya lebih besar dari 0,70, sedangkan loading faktor 0,50 sampai 0,60 dapat dianggap cukup. Berdasarkan kriteria ini bila ada loading factor dibawah 0,50 maka akan di drop dari model. Dengan melihat hasil output korelasi antara indikator dengan konstraknya seperti pada gambar dan tabel struktural dibawah ini.

Gambar 3. Hasil Uji *Convergent Validity*



Sumber : *Output PLS 3.0, 2020*

Discriminant Validity. Pengujian discriminant validity di lakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai loading factor tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan loading factor kepada konstruk lain.

Tabel 2. Hasil Uji *Discriminant Validity (Cross loadings)*

	Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Lingkungan Kerja (X3)
KK1	0.774	0.541	0.609	0.465
KK2	0.776	0.726	0.608	0.491
KK3	0.692	0.534	0.674	0.503
KK4	0.670	0.469	0.392	0.391
KK5	0.667	0.527	0.533	0.519
KK6	0.711	0.493	0.599	0.468
KK7	0.738	0.466	0.540	0.600
KK8	0.672	0.424	0.544	0.417
KK9	0.776	0.522	0.590	0.604
KK10	0.615	0.391	0.529	0.444

Sumber: *Output PLS 3.0, 2020*

Tabel 2. Hasil Uji Discriminant Validity (Cross loadings) Lanjutan

	Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Lingkungan Kerja (X3)
K1	0.449	0.719	0.434	0.292
K2	0.513	0.752	0.507	0.456
K3	0.484	0.681	0.393	0.496
K4	0.468	0.624	0.290	0.380
K5	0.661	0.830	0.667	0.504
K6	0.514	0.783	0.458	0.360
K7	0.594	0.783	0.553	0.310
K8	0.578	0.779	0.485	0.347
K9	0.470	0.631	0.538	0.369
K10	0.518	0.678	0.292	0.386
K11	0.506	0.719	0.516	0.380
K12	0.530	0.741	0.529	0.433
M1	0.575	0.622	0.787	0.488
M2	0.662	0.476	0.757	0.562
M3	0.582	0.532	0.745	0.421
M4	0.682	0.548	0.849	0.531
M5	0.599	0.575	0.853	0.440
M6	0.697	0.511	0.880	0.572
M7	0.551	0.452	0.640	0.371
M8	0.617	0.472	0.815	0.468
M9	0.716	0.531	0.823	0.574
M10	0.668	0.532	0.837	0.500
L1	0.513	0.371	0.462	0.744
L2	0.640	0.479	0.612	0.780
L3	0.354	0.259	0.365	0.618
L4	0.475	0.377	0.508	0.672
L5	0.304	0.169	0.325	0.556
L6	0.598	0.461	0.517	0.742
L7	0.507	0.410	0.447	0.741
L8	0.580	0.451	0.488	0.635
L9	0.461	0.366	0.307	0.811
L10	0.503	0.455	0.375	0.759
L11	0.549	0.410	0.494	0.770
L12	0.411	0.310	0.472	0.651
L13	0.441	0.464	0.467	0.746
L14	0.380	0.355	0.388	0.600
L15	0.501	0.284	0.383	0.728
L16	0.406	0.291	0.373	0.595
L17	0.559	0.444	0.408	0.857

Sumber: *Output PLS 3.0, 2020*

Berdasarkan Tabel 2, terlihat bahwa korelasi konstruk kinerja karyawan dengan indikator KK1, KK2, KK3, KK4, KK5, KK6, KK7, KK8, KK9 dan KK10 lebih tinggi dibandingkan korelasi dengan konstrul lainnya (Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja). Kemudian korelasi konstruk Kompensasi dengan indikator K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9, K10, K11 dan K12 lebih tinggi dibandingkan korelasi dengan konstruk lainnya (Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja). Lalu korelasi konstruk Motivasi Kerja dengan indikator M1, M2, M3, M4, M5, M6, M7, M8, M9 dan M10 lebih tinggi dibandingkan korelasi dengan konstruk lainnya (Kinerja Karyawan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja). Begitupun dengan korelasi konstruk Lingkungan Kerja dengan indikator L1, L2, L3, L4, L5, L6, L7, L8, L9, L10, L11, L12, L13, L14, L15, L16 dan L17 lebih tinggi dibandingkan korelasi dengan konstruk lainnya (Kinerja Karyawan, Kompensasi dan Motivasi Kerja).

Metode lain untuk melihat discriminant validity adalah dengan melihat nilai *square root of Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dapat dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik.

Tabel 3. Hasil Uji Discriminant Validity (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Karyawan	0.505
Kompensasi	0.532
Motivasi Kerja	0.642
Lingkungan Kerja	0.505

Sumber: *Output PLS 3.0, 2020*

Berdasarkan Tabel 3, dapat dilihat bahwa hasil output AVE untuk konstruk Kinerja Karyawan, Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,50. Yaitu untuk Kinerja Karyawan memiliki AVE $0,505 > 0,50$. Deskripsi Kompensasi memiliki nilai AVE $0,532 > 0,50$, Deskripsi Motivasi Kerja memiliki nilai AVE $0,642 > 0,50$, serta Lingkungan Kerja memiliki nilai AVE $0,506 > 0,50$. Maka seluruh konstruk telah memenuhi kriteria discriminant validity yang baik.

Composite Reliability. Pengujian *composite reliability* bertujuan untuk menguji reliabilitas instrument dalam suatu model penelitian. Menurut Ghazali (2014), apabila seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *composite reliability* maupun *Cronbach's alpha* $\geq 0,70$ hal itu berarti bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah andal atau konsisten. Berikut merupakan hasil pengujian *composite reliability* maupun *Cronbach's alpha*.

Tabel 4. Hasil Pengujian Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Kinerja Karyawan	0.910	0.890
Kompensasi	0.931	0.919
Motivasi Kerja	0.947	0.937
Lingkungan Kerja	0.945	0.938

Sumber: *Output PLS 3.0, 2020*

Berdasarkan Tabel 4, diatas dapat dilihat bahwa hasil pengujian *composite reliability* dan *cronbach's alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan, karena seluruh variabel laten memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* $\geq 0,70$. Hal ini berarti bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah andal atau konsisten.

Hasil Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Nilai *R-square*. Melihat nilai R-square (R^2) yang merupakan uji *goodness-fit* model (Gof) model. Nilai *R-square* (R^2) adalah nol sampai dengan satu. Apabila nilai *R-square* (R^2) semakin mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi setiap variabel dependen, begitun sebaliknya, semakin kecil nilai *R-square* (R^2) variasi variabel dependen semakin terbatas. Berikut merupakan output dari *R-square*.

Tabel 5. Hasil Uji Nilai R-Square

Variabel Endogen	R-Square
Kinerja Karyawan	0,747

Sumber: *Output PLS 3.0, 2020*

Dari Tabel 5, dapat dilihat nilai R-square sebesar 0.747 berarti model tersebut memiliki tingkat goodness-fit model yang baik, yang berarti variabilitas Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel dalam model yaitu Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja sebesar 74,7% sedangkan 25,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini.

Goodness of Fit Model. Pengujian *Goodness of Fit Model* struktural pada inner model menggunakan nilai *predictive-relevance* (Q^2). Nilai Q^2 lebih besar 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*. Nilai *predictive relevance* diperoleh dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1)(1 - R_2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.747)^2$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.558)$$

$$Q^2 = 1 - (0.442)$$

$$Q^2 = 0.558$$

Hasil perhitungan diatas memperlihatkan nilai *predictive-relevance* sebesar 0.558 lebih besar dari 0 (nol). Hal itu berarti bahwa 74,7% variasi pada Kinerja Karyawan (variabel dependen) dijelaskan oleh variabel-variabel yang digunakan, dengan demikian model dikatakan layak untuk memiliki nilai prediktif yang relevan.

Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur). Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikansi pada hipotesis ini dapat diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T-statistik pada algorithm *bootstrapping* report. Nilai signifikansi T-statistik harus lebih besar dari pada alpha 0.05 (5%) = 1.96, kemudian T-table dibandingkan dengan T-statistik atau dapat juga membandingkan nilai P-value pada alpha 0.05 maka hipotesis diterima.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

	Variabel	Original Sample	T. Statistic	P Values	Signifikansi
H1	Kompensasi → Kinerja Karyawan	0.293	2.383	0.018	Positif Signifikan
H2	Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0.444	2.921	0.004	Positif Signifikan
H3	Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0.261	2.459	0.014	Positif Signifikan

Sumber : *Output PLS 3.0, 2020*

Berdasarkan Tabel 6, di atas dapat disimpulkan hasil pengujian hipotesis model penelitian:

- a) Hipotesis 1 Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan
Kompensasi mempunyai nilai T-Statistik 2.383 >T-table pada alpha 5% (1.96) dan nilai P-value 0.018 <alpha 0,50. Serta nilai original sampel 0.293 maka H1 diterima yang artinya deskripsi kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b) Hipotesis 2 Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi Kerja mempunyai nilai T-Statistic 2.921 >T-table pada alpha 5% (1.96) dan nilai P-value 0.004 <alpha 0,50. Serta nilai original sampel 0.444 maka H2 diterima yang artinya deskripsi motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

c) Hipotesis 3 Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja mempunyai nilai T-Statistic 2.459 >T-table pada alpha 5% (1.96) dan nilai P-value 0.014 <alpha 0,50. Serta nilai original sampel 0.261 maka H3 diterima yang artinya deskripsi lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini mencoba menganalisis variabel-variabel yang berkaitan dengan Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Koperasi Pegawai Bank Indonesia (KOPEBI) yang telah dilakukan maka dapat diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Koperasi Pegawai Bank Indonesia (KOPEBI). Hal ini berarti apabila semakin tinggi tingkat kompensasi yang diterima seorang karyawan, maka akan semakin baik kinerjanya.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Koperasi Pegawai Bank Indonesia (KOPEBI). Hal ini berarti apabila semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan, maka akan semakin baik kinerjanya.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Koperasi Pegawai Bank Indonesia (KOPEBI). Hal ini berarti apabila kualitas lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan baik, maka akan semakin baik kinerjanya.

Saran

Saran untuk para pelaku usaha agar dapat mengimplementasikan keputusan strategis di masa mendatang adalah sebagai berikut:

- a. Perusahaan harus lebih memperhatikan sistem penggajian karyawan agar lebih sesuai dengan beban kerja dan lama bekerja para karyawan dengan memberikan kenaikan gaji, jam kerja lembur yang sesuai sehingga karyawan lebih termotivasi melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.
- b. perusahaan harus lebih memperhatikan sistem penggajian karyawan agar lebih sesuai dengan beban kerja dan lama bekerja para karyawan dengan memberikan kenaikan gaji, sehingga karyawan lebih termotivasi melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.
- c. Bagi perusahaan harus lebih lagi memotivasi karyawan dengan cara memberikan training atau pelatihan kerja serta pemberian insentif dalam mengembangkan kreativitas yang ada dalam diri karyawan sehingga karyawan dapat memahami dengan jelas dan melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan benar.
- d. Bagi perusahaan agar memperhatikan lagi suasana-suasana lingkungan kerja secara fisik dan non fisik bagi karyawan. Hubungan lingkungan kerja fisik antara atasan dan bawahan serta antara sesama rekan kerja. Agar dapat tercipta suasana yang nyaman dan aman dalam bekerjasama, dapat di dengan jalin komunikasi yang baik sehingga membuat karyawan semangat dan gigih dalam bekerja. Dapat juga melakukan acara kebersamaan

perusahaan agar tercipta suasana kebersamaan dan keakraban antar karyawan. Suasana lingkungan kerja fisik yang baik bagi karyawan dapat terwujud dengan menyediakan fasilitas kantor dan ruangan kerja yang baik seperti pencahayaan, sirkulasi udara dan lain lain agar tercipta suasana dan kinerja kerja yang baik.

- a. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan dalam penelitian dalam bidang yang sama dapat menggunakan variabel lain sebagai pendukung kinerja kerja seperti variabel pelatihan dan kepuasan kerja

Saran untuk bidang akademisi untuk pengembangan penelitian selanjutnya adalah meneliti variabel-variabel yang telah dipilih peneliti untuk lebih dikaji lebih dalam, yaitu kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan fisik, namun variabel lain dapat diaplikasikan untuk menunjang kinerja kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisha, A. N., & Hardjomidjojo, P. (2013). Effects of working ability, working condition, motivation and incentive on employees multi-dimensional performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, Vol. 4 No. 6.
- Hamzah, B. (2014). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi (New Cover 2018). Jakarta: Bumi Aksara.
- Gibson. (2013). *Penilaian Kinerja*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Murty, W. A. (2012). Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya (Doctoral dissertation, STIE Perbanas Surabaya).
- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- Rafiie, D. S., Azis, N., & Idris, S. (2018). Pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dan dampaknya terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen*, Vol 2 No. 1.
- Rukmini, R. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Roda Jati Karanganyar Tahun 2016. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, Vol. 17 No. 2
- Santoso, Moh. (2018). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor. Skripsi Sarjana Universitas Mercu Buana, Jakarta.

- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan ke-15 (Edisi Revisi). Bandung : PT. Refika Adiatama
- Sofyandi, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Mallikussaleh Industrial Engineering Journal*. Vol. 2 No.1
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Uwizeye, H., & Muryungi, P. (2017). Influence of compensation practices on employee performance of tea companies in Rwanda: A case study of Rwanda Mountain Tea. *European Journal of Business and Social Sciences*, Vol. 6 No. 6