

# ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA

Ronny Hardiansyah Wicaksana <sup>1)</sup>

Alwi Suddin <sup>2)</sup>

Marjam Desma Rahadhini <sup>3)</sup>

<sup>1, 2, 3)</sup> Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta  
e-mail: <sup>1)</sup> ronnywicaksana@yahoo.com

## ABSTRACT

*The purpose of this study is to: 1) Analyze the effect of work environment on employee performance. 2) Analyze the effect of work motivation on employee performance. 3) Analyze the effect of compensation on employee performance and 4) Analyze the independent variables that dominant effect on employee performance. This type of research is a survey on employees CV Panca Putra in Karanganyar. This type of data uses qualitative data and quantitative data. Data sources use primary data sources and secondary data. The population of the research is the employee of CV production department. Panca Putra in Karanganyar totaling 534 employees. The sample is 80 employees with proportional cluster random sampling technique. Data collection techniques used questionnaire and literature study. Data analysis techniques used multiple linear regression. The results showed that the work environment has a significant effect on employee performance. Motivation has a significant effect on employee performance. Compensation has a significant effect on employee performance. Compensation is dominant variable the effect of employee performance.*

**Keywords:** work environment, motivation, compensation, employee performance

## PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia diperlukan dalam pengelolaan organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia berfungsi untuk pengelolaan unsur manusia guna mengawasi kinerja karyawan di perusahaan, hal ini karena sumber daya manusia menjadi penentu dari keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak dan penentu tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan dengan cara perusahaan harus dapat memberikan arahan yang positif sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

Keberhasilan organisasi atau perusahaan erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Hal tersebut karena karyawan adalah orang yang mengemban fungsi serta kewajiban dalam organisasi atau perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan maka dapat berdampak positif terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Karyawan merupakan bagian penting bagi perusahaan dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Perusahaan harus dapat menjaga kinerja karyawannya, hal tersebut karena peningkatan kinerja karyawan dapat menyebabkan kinerja perusahaan juga ikut meningkat. Meningkatnya kinerja perusahaan merupakan indikator dari keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja dapat bermakna lebih luas, di mana bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. "Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi" (Wibowo, 2007: 2). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan antara lain adalah lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Sasaran kinerja yang timbul dari dalam diri karyawan akan

membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Lingkungan kerja yang baik dapat menjadikan semangat kerja bagi karyawan meningkat sehingga kinerjanya pun juga dapat meningkat, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan (Moekijat, 2007: 135). Instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya (Mangkunegara, 2012: 68). Murdiyanto (2012) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja perusahaan dapat dinilai dari motivasi kerja karyawannya. Karyawan dapat melaksanakan tugas secara maksimal karena adanya motivasi yang mendorong karyawan tersebut untuk bekerja dengan tekun serta disiplin, sehingga dengan motivasi kerja yang tinggi maka kinerja karyawan juga meningkat. Motivasi kerja sebagai sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja (Martoyo, 2007:3 2). Motif seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motif tersebut merupakan suatu kekuatan yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu. Motivasi sebagai suatu bentuk dorongan baik yang bersifat internal maupun eksternal dalam melakukan suatu tindakan tertentu. Setyani (2014), Wijaya dan Andreani (2014) serta Nurcahyani dan Adnyani (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Masalah kompensasi sangat penting untuk diperhatikan perusahaan karena besar kecilnya kompensasi yang diberikan pada karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi merupakan pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, kompensasi dapat berupa uang atau barang. Terpenuhinya kompensasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kebijakan pemberian kompensasi dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi dalam meningkatkan

kinerja karyawan. Karyawan biasanya berusaha untuk datang atau pergi ke perusahaan tepat waktu agar bisa memperoleh tambahan kompensasi yang dijanjikan. “Karyawan yang diliputi oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya maka dampaknya bagi organisasi akan sangat bersifat negatif artinya apabila permasalahan kompensasi tidak dapat terselesaikan dengan baik maka dapat menurunkan kinerja karyawan” (Siagian, 2007: 253).

Kompensasi sangat penting bagi karyawan dan perusahaan. Penting bagi karyawan karena merupakan ukuran dari hasil kerja yang diperoleh karyawan dan penting bagi perusahaan karena merupakan cermin dari pada organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yaitu karyawan agar mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi bagi perusahaan. Penelitian tentang kompensasi terhadap kinerja yang dilakukan oleh Wijaya dan Andreani (2015), Nurcahyani dan Adnyani (2016) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

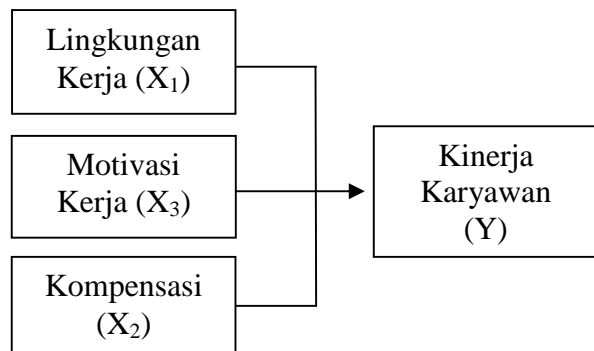
Permasalahan yang dihadapi CV Panca Putra Karanganyar adalah berkaitan dengan motivasi kerja, sebagai manusia maka karyawan perusahaan juga pernah mengalami pasang surutnya motivasi kerja. Rutinitas sama yang dilakukan karyawan setiap hari dapat menyebabkan turunnya motivasi kerja, yang ditunjukkan diantaranya dengan rasa malas karyawan melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini tentu akan berimbas pada penurunan kinerja karyawan yang bersangkutan. Pihak perusahaan perlu terus berupaya meningkatkan motivasi kerja para karyawan guna mencapai kinerja yang optimal. Hasil observasi lain yang dilakukan mengenai beberapa faktor yang menurunkan kinerja karyawan diketahui bahwa sumber penyebab lemahnya kinerja karyawan juga disebabkan tentang kompensasi yang diberikan, di mana terkadang beberapa karyawan datang terlambat untuk masuk kerja, tetapi tidak ada teguran dari manajemen perusahaan. Faktor lainnya adalah lingkungan kerja adalah bahwa antar karyawan ada yang tidak mengenal sehingga hal tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan apabila bekerjasama secara tim.

## Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk: 1) menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. 2) menganalisis signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. 3) menganalisis signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan 4) menganalisis variabel (lingkungan kerja, motivasi kerja atau kompensasi) yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

## Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran digambarkan seperti pada gambar berikut:



Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

## Perumusan Hipotesis

- H1: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Panca Putra di Karanganyar.
- H2: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Panca Putra di Karanganyar.
- H3: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Panca Putra di Karanganyar.
- H4: Kompensasi merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Panca Putra di Karanganyar.

## METODE PENELITIAN

Ruang lingkup penelitian ini adalah penelitian survai pada karyawan bagian produk-

si CV Panca Putra di Karanganyar. Populasi adalah karyawan bagian produksi CV Panca Putra di Karanganyar yang berjumlah 534 karyawan. Sampel sebanyak 80 orang dengan teknik *proportional cluster random sampling*.

Definisi operasional variabel ini terdiri dari:

1. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan CV Panca Putra Karanganyar yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan perusahaan tersebut. Indikator lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, yaitu: (Sedarmayanti, 2007: 51-53) yaitu: penerangan kerja, temperatur atau suhu udara, kebersihan lingkungan, ruang gerak karyawan, pewarnaan, kebisingan, keamanan kerja, hubungan dengan sesama rekan kerja dan hubungan kerja dengan atasan.
2. Motivasi Kerja  
Motivasi kerja adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri karyawan karyawan CV Panca Putra Karanganyar maupun dari luar yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk bekerja dengan lebih baik guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator motivasi kerja antara lain: motif bekerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, keterlibatan, pengembangan dan kesempatan (Sastrohadiwiryo, 2013: 15).
3. Kompensasi  
Kompensasi adalah pemberian dari institusi kepada karyawan karyawan CV Panca Putra Karanganyar atas hasil kerja yang telah dilakukan karyawan tersebut, kesejahteraan tersebut dapat berupa materi ataupun non materi. Indikator kompensasi antara lain adalah kompensasi insentif, kompensasi tunjangan dan jasa, kompensasi pelengkap dan kompensasi keamanan dan kesehatan (Samsudin, 2006: 204).
4. Kinerja Karyawan  
Kinerja adalah tingkat keberhasilan karyawan CV Panca Putra Karanganyar dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara individu maupun kelompok. Indikator kinerja terdiri dari kualitas kerja,

kuantitas kerja, tanggung jawab, inisiatif, kerja sama dan ketaatan (Mangkunegara, 2012: 67).

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan penilaian menggunakan skala Likert dengan alternatif Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, Setuju (S) diberi skor 4, Netral (N) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1 yang diuji dengan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data regresi linear berganda.

## HASIL PENELITIAN

### Karakteristik Responden

Hasil identifikasi responden penelitian dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin pria sebanyak 58 orang (72,4%) dan responden wanita sebanyak 22 orang (27,5%). Hasil karakteristik usia responden menunjukkan bahwa responden dengan usia kurang dari 30 tahun sebanyak 24 orang (30,0%), responden

dengan usia 31-40 tahun sebanyak 26 orang (32,5%) dan responden dengan usia lebih dari 40 tahun sebanyak 30 orang (37,5%). Tingkat pendidikan terakhir responden menunjukkan bahwa diketahui bahwa tidak ada responden dengan pendidikan SD dan SMP, responden dengan pendidikan SMA sebanyak 62 orang (77,5%) dan responden dengan pendidikan perguruan tinggi sebanyak 18 orang (22,5%). Hasil karakteristik responden menurut masa kerja diperoleh hasil bahwa responden dengan masa kerja kurang dari 10 tahun sebanyak 12 orang (15,0%), responden dengan masa kerja 10-20 tahun sebanyak 49 orang (61,3%) dan responden dengan masa kerja lebih dari 20 tahun sebanyak 19 orang (23,8%).

### Uji Instrumen Penelitian dan Uji Asumsi Klasik

Uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dengan korelasi *product moment pearson* dengan hasil bahwa keseluruhan butir pernyataan variabel lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi serta kinerja karyawan dinyatakan valid karena  $p \text{ value} < 0,05$ . Uji

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Karakteristik Responden	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin</b>		
Pria	58	72,5
Wanita	22	27,5
Total	80	100
<b>Usia</b>		
< 30 tahun	24	30,0
31 – 40 tahun	26	32,5
> 40 tahun	30	37,5
Total	100	100
<b>Pendidikan</b>		
SD	0	0,0
SMP	0	0,0
SMA	62	77,5
PT	18	22,5
Total	100	100
<b>Masa Kerja</b>		
< 10 tahun	12	15,0
10 – 20 tahun	49	61,3
> 20 tahun	19	23,7
Total	80	100

Sumber: Data primer diolah, 2017

reliabilitas menggunakan *cronbach alpha* dengan hasil bahwa nilai *cronbach alpha* variabel lingkungan kerja (0,858), motivasi (0,898), kompensasi (0,888) dan kinerja karyawan (0,897) > 0,60 sehingga dinyatakan reliabel.

Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda sehingga sebelumnya di-lakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu sebagai prasyarat penelitian. Hasil uji asumsi klasik terdiri dari uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas dapat dilihat pada tabel 2.

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik tersebut diketahui bahwa data bebas multikolinearitas, tidak terjadi autokorelasi, bebas heteroskedastisitas dan data terdistribusi normal sehingga dapat digunakan untuk penggunaan analisis regresi linear berganda.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Panca Putra di Karanganyar. Rumus persamaan regresi linear berganda dinyatakan berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

#### 1. Hasil Regresi Linear Berganda

Hasil regresi linear berganda tersebut dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -4,154 + 0,261X_1 + 0,393X_2 + 0,473X_3$$

Hasil persamaan regresi beserta interpretasinya adalah sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) bertanda negatif, yaitu -4,154, berarti apabila lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi sama dengan nol maka kinerja karyawan mengalami penurunan.
- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) yaitu sebesar 0,261, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga semakin meningkat dengan asumsi variabel motivasi dan kompensasi dianggap tetap.

**Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolinearitas	<i>Tolerance</i> (0,887; 0,801; 0,741) > 0,10 dan nilai VIF (1,127;1,249;1,349) < 10	Bebas multikolinearitas
Uji autokorelasi	p (0,500) > 0,05	Bebas autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	p (0,695; 0,604;0,912) > 0,05	Bebas heteroskedastisitas
Uji normalitas	p (0,185) > 0,05	Terdistribusi normal

Sumber: Data primer diolah, 2017

**Tabel 3. Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	t	Sig.
(Constant)	-4,154	-1,184	0,240
Lingkungan kerja	0,251	4,005	0,000
Motivasi	0,393	6,079	0,000
Kompensasi	0,473	7,630	0,000
F: 69,849			0,000
Adjusted R <sup>2</sup> = 0,723			

Sumber: Data primer diolah, 2017

- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi ( $X_2$ ) yaitu sebesar 0,393, artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga bahwa apabila motivasi kerja karyawan ditingkatkan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat dengan asumsi variabel lingkungan kerja dan kompensasi dianggap tetap.
- d. Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi ( $X_3$ ) yaitu sebesar 0,473, artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi kompensasi maka kinerja karyawan juga semakin meningkat dengan asumsi variabel lingkungan kerja dan motivasi dianggap tetap.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar (0,261), variabel motivasi (0,393) dan variabel kompensasi sebesar (0,473) sehingga kompensasi merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

## 2. Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hasil uji t sebagai berikut:

- a. Hasil perhitungan uji t variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t sebesar 4,006 dengan *p value*  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Panca Putra di Karanganyar.
- b. Hasil perhitungan uji t variabel motivasi diperoleh nilai t sebesar 6,079 dengan *p value*  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Panca Putra di Karanganyar.
- c. Hasil perhitungan uji t variabel kompensasi diperoleh nilai t sebesar 7,630 dengan *p value*  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, artinya kompensasi berpenga-

ruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Panca Putra di Karanganyar.

## 3. Uji Ketepatan Model

Hasil penelitian diperoleh nilai *p value*  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, sehingga model regresi tepat (fit) dalam memprediksi pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap loyalitas kinerja karyawan CV Panca Putra Karanganyar.

## 4. Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,723 hal ini berarti bahwa sumbangan atau pengaruh yang diberikan oleh variabel lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Panca Putra Karanganyar adalah sebesar 72,3% sedangkan sebesar 27,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian, misalnya adalah budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. sehingga  $H_1$  yang menyatakan bahwa "Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Panca Putra di Karanganyar", terbukti kebenarannya. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,261 artinya semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga semakin meningkat dengan asumsi variabel motivasi dan kompensasi dianggap tetap.

Moekijat (2007: 135) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menjadikan semangat kerja bagi karyawan meningkat sehingga kinerjanya pun juga dapat meningkat, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Mangkunegara (2012: 68) juga menyatakan bahwa in-

stansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Murdiyanto (2012) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi penelitian ini adalah perlu meningkatkan lingkungan kerja perusahaan melalui meningkatkan komunikasi antara karyawan dengan pimpinan dengan program-program seperti *outbound* ataupun rekreasi bersama antar karyawan kantor sehingga dapat lebih mempererat hubungan antar karyawan dan juga hubungan karyawan dengan pimpinan.

## 2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. sehingga  $H_2$  yang menyatakan bahwa "Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Panca Putra di Karanganyar", terbukti kebenarannya. Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,393 artinya semakin tinggi upaya perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat dengan asumsi variabel lingkungan kerja dan kompensasi dianggap tetap.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan dari Martoyo (2007: 32) yang menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Motivasi sebagai suatu bentuk dorongan baik yang bersifat internal maupun eksternal dalam melakukan suatu tindakan tertentu. Hasil ini juga mendukung penelitian terdahulu dari Setyani (2014), Wijaya dan Andreani (2014) serta Nurcahyani dan Adnyani (2016) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi penelitian ini adalah perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian insentif bagi karyawan yang berprestasi, memberikan promosi ja-

batan bagi karyawan yang dianggap layak dan mampu mengemban tugas baru sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.

## 3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. sehingga  $H_3$  yang menyatakan bahwa "Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Panca Putra di Karanganyar", terbukti kebenarannya. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,473 artinya semakin tinggi kompensasi maka kinerja karyawan juga semakin meningkat dengan asumsi variabel lingkungan kerja dan motivasi dianggap tetap.

Hasil ini sesuai dengan pernyataan dari Siagian (2007: 253) bahwa karyawan yang diliputi oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya maka dampaknya bagi organisasi akan sangat bersifat negatif artinya apabila permasalahan kompensasi tidak dapat terselesaikan dengan baik maka dapat menurunkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi sangat penting bagi karyawan dan perusahaan. Hasil ini juga mendukung penelitian terdahulu dari Wijaya dan Andreani (2015), Nurcahyani dan Adnyani (2016) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi penelitian ini adalah dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui kompensasi adalah dengan meningkatkan gaji secara berkala ataupun juga memberikan bonus-bonus di tengah semester atau di akhir tahun agar karyawan dapat lebih tenang dalam bekerja.

## KESIMPULAN

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Panca Putra di Karanganyar. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Panca Putra di Karanganyar. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pro-

duksi CV Panca Putra di Karanganyar. Kompensasi merupakan variabel yang dominan pe-ngaruhnya terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Panca Putra di Karanganyar.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Agus. 2010. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. BPF. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF. Yogyakarta.
- Lingga, Dela Elvi. 2014. "Pengaruh Komitmen Karyawan, Budaya Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Keuangan BPR di Tanjungpinang". *Skripsi*. (Tidak Dipublikasikan). Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Murdiyanto, Agus. 2012. "Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Motor Hepy Cabang Jawa Tengah". *Tema*. Vol 9, No 1, h. 12-28.
- Nurchayani, Ni Made dan I.G.A. Dewi Adnyani. 2016. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening". *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5, No.1, h. 500 – 532
- Setyani, Tri Budi. 2014. "Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Boyolali)". *Naskah Publikasi*. Progam Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Siagian. Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Wijaya, Tanto dan Fransisca Andreani. 2015. "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama". *Agora* Vol. 3, No. 2, h. 37-45.
- Yani, Muhammad. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media. Jakarta.