

# PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Indah Wahyuni <sup>1)</sup>  
Lamidi <sup>2)</sup>  
Sutarno <sup>3)</sup>

<sup>1, 2, 3)</sup> Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta  
e-mail: <sup>1)</sup> aprilwahyuni95@gmail.com

## ABSTRACT

*The purpose of this research is to analyze the effect of compensation, work environment and motivation on employee performance, also to analyze the effect of compensation and work environment on employee performance with work motivation are moderated variable. This research is included in the scope of human resource management. The population are employees at PT Waskita Karya (Persero) Tbk totaling 78 people so that the whole is used as a sample with total sampling technique. Methods of data collection used questionnaires and observations. Data analysis techniques used multiple linear regression and absolute difference test. The results showed that compensation has a significant effect on employee performance. Work environment has an effect on employee performance. Work motivation has an effect on employee performance. Motivation moderates the effect of compensation on employee performance and motivation does not moderate the influence of the work environment on performance of employee.*

**Keywords:** *teamwork, loyalty, leadership, performance*

## PENDAHULUAN

Era globalisasi yang terjadi saat ini membuat berbagai perusahaan diharuskan memiliki sistem manajemen yang baik. Penggunaan manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Efektivitas perusahaan yang dapat dicapai membuat perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Sistem manajemen perusahaan yang baik dipengaruhi oleh adanya keberadaan sumber daya manusia yang handal, sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting dan berperan besar bagi kemajuan perusahaan (Rahmanti, Swasto dan Prasetya, 2014: 1).

Manajemen menjadi motor penggerak dari mekanisme organisasi, di mana manajemen adalah kegiatan menggerakkan orang-orang dan fasilitas kerja yang ada untuk mencapai tujuan organisasi (Pristiningsih, 2015: 261). Sumber daya manusia menjadi faktor terpenting dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Karyawan berperan penting bagi perusahaan karena keberadaannya dapat

menentukan perusahaan untuk bisa mempertahankan eksistensinya di masa yang akan datang, dan dengan mempunyai karyawan yang berkualitas maka perusahaan telah mempunyai aset penting yang sulit dinilai dengan uang.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh pada motivasi kerja dan juga prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka perusahaan perlu menaruh perhatian di dalam mengatur kebijakan kompensasi yang rasional dan adil bagi karyawannya. Apabila pemberian kompensasi dari perusahaan tidak sesuai prestasi kerja karyawannya dapat menyebabkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan cenderung mengalami penurunan (Sadili, 2006: 187).

Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini karena lingkungan yang nyaman, aman dan menyenangkan menjadi salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Mangkune-gara (2004: 64) berpendapat tentang pengertian kinerja yaitu hasil pekerjaan yang dihasilkan karyawan dalam melakukan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengaruh lingkungan kerja dapat memberikan pemeliharaan lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja dalam upaya untuk meningkatkan kinerja dari karyawan. Perusahaan juga perlu memperhatikan faktor motivasi kerja karyawan. Dengan adanya dorongan motivasi kerja, maka karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal dan tepat waktu dalam rangka mencapai tujuan berdasarkan visi dan misi perusahaan.

Faktor motivasi kerja memiliki peran penting dalam organisasi karena motivasi adalah dorongan seorang agar dapat memotivasi dirinya untuk lebih berkembang lagi. Menciptakan kondisi lingkungan yang harmonis membuat karyawan menjadi maksimal dalam bekerja. Perusahaan pastilah mempunyai masalah dengan kompensasi atau balas jasa dalam upayanya untuk berupaya meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Dengan adanya motivasi yang kuat, maka kinerja karyawan di PT Waskita Karya diharapkan dapat membuat hasil yang baik, berkualitas dari pekerjaan yang dikerjakan. Diharapkan dengan pemberian kompensasi mampu memotivasi karyawan untuk berkerja lebih optimal. Dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk bekerja lebih baik dan untuk memenuhi kebutuhannya setiap hari-hari. Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain adalah kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Adanya motivasi kerja yang tinggi membuat karyawan bekerja dengan lebih giat. Terciptanya lingkungan kerja yang bersih, nyaman, aman,

dan menyenangkan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mendorong terciptanya motivasi kerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan didukung lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan PT Waskita Karya.

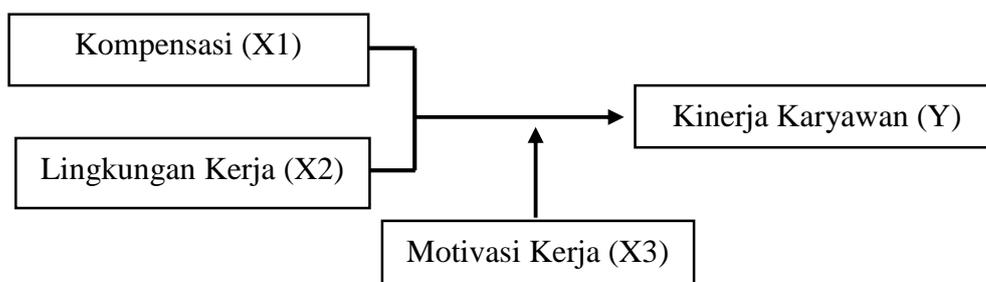
Penelitian terdahulu yang dilakukan Sidanti (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi bekerja sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Firmandari (2014) menunjukkan variabel gaji dan tunjangan berpengaruh terhadap kinerja dan variabel motivasi memoderasi pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Aditya dan Wirakusuma (2015) menunjukkan bahwa komitmen profesional tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja serta motivasi kerja auditor tidak memoderasi pengaruh komitmen profesional pada kepuasan kerja. Namun penelitian ini beranggapan bahwa faktor motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja dan motivasi kerja memoderasi variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Waskita Karya (Persero) Tbk.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini berupaya untuk menganalisis signifikansi pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh variabel motivasi.

### Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran digambarkan pada gambar 1.



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Keterangan:

Kerangka pemikiran tersebut menunjukkan bahwa variabel bebasnya adalah kompensasi dan lingkungan kerja, variabel terikatnya adalah kinerja karyawan sedangkan motivasi menjadi variabel moderasi.

### Perumusan Hipotesis

- H1 = Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 = Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 = Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4 = Motivasi kerja memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
- H5 = Motivasi kerja memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia, Populasi penelitian ini karyawan PT Waskita Karya (Persero) Tbk yang berjumlah 78 orang sehingga keseluruhan populasi digunakan sebagai sampel dengan teknik *total sampling*. Pengukuran variabel kompensasi menggunakan indikator dari Simamora (2004: 445)

yang terdiri dari upah atau gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Pengukuran variabel lingkungan kerja berdasarkan pernyataan Sedarmayanti (2001: 146) yang terdiri dari penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, keamanan kerja, dan hubungan karyawan. Pengukuran variabel motivasi kerja berdasarkan pernyataan Hasibuan (2008: 148) dengan indikator yang terdiri dari kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan perwujudan diri. Pengukuran variabel kinerja berdasarkan pernyataan dari Mangkunegara (2005: 67) yang terdiri dari kualitas, kuantitas, ketetapan waktu dan kemandirian. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala *Likert 5* dengan penilaian Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), Sangat Tidak Setuju (1). Uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dengan korelasi *Product Moment Pearson* dan uji reliabilitas menggunakan *Cronbch Alpha*. Uji asumsi klasik menggunakan uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas dan uji normalitas. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dan uji selisih mutlak.

### HASIL PENELITIAN

**Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian**

Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	47	60,3
Perempuan	31	39,7
Jumlah	78	100
Lama Kerja		
< 5 tahun	7	9,0
5-10 tahun	33	42,3
> 10 tahun	38	48,7
Jumlah	78	100
Tingkat Pendidikan		
SMA/SMK	10	12,8
DIII	28	35,9
S1	40	51,3
Jumlah	78	100

Sumber: data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil tabel 1 menunjukkan bahwa responden laki-laki 47 orang (60,3%) dan perempuan 31 orang (39,7%). Responden dengan lama kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 7 orang (9,0%), responden dengan lama kerja 5-10 tahun sebesar 33 orang (42,3%) dan masa kerja lebih dari 10 tahun adalah 38 orang (48,7%). Tingkat pendidikan responden SMA/SMK sebanyak 10 orang (12,8%), responden dengan pendidikan DIII sebanyak 28 orang (35,9%) dan responden dengan pendidikan S1 sebanyak 40 orang (51,3%).

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Hasil uji validitas melalui uji korelasi *Product Moment Pearson* menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk instrumen

kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja serta kinerja karyawan semuanya valid karena  $p\text{ value} < 0,05$ . Hasil olah data dengan SPSS diketahui hasil uji validitas untuk instrumen kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja serta kinerja karyawan seperti tabel 2.

Tabel 2 menunjukkan hasil uji reliabilitas instrumen diperoleh hasil bahwa instrumen untuk variabel kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja dinyatakan reliabel karena masing-masing variabel menghasilkan *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ .

Berdasarkan pengolahan data dengan program SPSS berikut ini disajikan hasil uji reliabilitas untuk instrumen kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada tabel 3.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

	<i>p value</i>					Kesimpulan
	Kompensasi (X <sub>1</sub> )	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	Kinerja (Y)		
1	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
2	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
3	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
4	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
5	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
6	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2017

**Tabel 3. Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria uji	Kesimpulan
Kompensasi	0,745	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,732	0,60	Reliabel
Motivasi kerja	0,738	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,736	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2017

**Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolinearitas	<i>Tolerance</i> (0,716; 0,870; 0,800) $> 0,1$ <i>VIF</i> (1,397; 1,150; 1,250) $< 10$	Tidak ada multikolinearitas
Uji autokorelasi	$p$ (0,820) $> 0,05$	Tidak ada autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	(0,611; 0,096; 0,265) $> 0,05$	Tidak ada heteroskedastisitas
Uji normalitas	$p$ (0,891) $> 0,05$	Residual normal

Sumber: Data primer diolah, 2017

**Tabel 5. Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	p value (sig)
(Constant)	4,054	1,535	0,129
Kompensasi	0,355	3,764	0,000
lingkungan kerja	0,247	3,040	0,003
motivasi kerja	0,288	3,028	0,003
F: 23,163			0,000
Adjusted R <sup>2</sup> : 0,463			

Sumber: Data primer diolah, 2017

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik yang berupa uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan uji normalitas dilihat pada tabel 4 di atas.

Hasil tabel 4 tersebut menunjukkan model regresi linear berganda tidak mengalami masalah multikolinearitas, tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, tidak mengalami masalah autokorelasi, dan data terdistribusi normal.

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Rumus persamaan regresi adalah:

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

Hasil analisis pada tabel 5 di atas.

#### 1. Hasil Regresi Linear Berganda

Persamaan hasil regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,054 + 0,355X_1 + 0,247X_2 + 0,288X_3$$

Interpretasi persamaannya sebagai berikut:

- Konstanta (a): 4,054 bertanda positif, berarti apabila variabel kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja sama dengan nol (0) maka kinerja adalah positif.
- $b_1 = 0,355$  bertanda positif, berarti apabila variabel kompensasi ditingkatkan maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan dengan asumsi variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja dianggap tetap.

- $b_2 = 0,247$  bertanda positif, berarti apabila variabel lingkungan kerja semakin baik maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan dengan asumsi variabel kompensasi dan motivasi kerja dianggap tetap.
- $b_3 = 0,288$  bertanda positif, berarti apabila variabel motivasi kerja semakin meningkat maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan dengan asumsi variabel kompensasi dan lingkungan kerja dianggap tetap.

#### 2. Uji t

- Hasil nilai t hitung 3,764 dan *p value* (0,000) < 0,05 sehingga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Waskita Karya (Persero) Tbk.
- Hasil nilai t hitung 3,040 dan *p value* (0,003) < 0,05 maka lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Waskita Karya (Persero) Tbk.
- Hasil nilai t hitung 3,028 dan *p value* (0,003) < 0,05 berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Waskita Karya (Persero) Tbk.

#### 3. Uji Ketepatan Model

Hasil uji ketepatan model diperoleh nilai F sebesar 23,163 dan *p value* 0,000 < 0,05, sehingga  $H_0$  ditolak, berarti model regresi tepat untuk memprediksi pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 4. Koefisien Determinasi

Nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* adalah 0,463 artinya besarnya sumbangan pengaruh varia-

bel kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 46,3%, dan sebesar 53,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian, misalnya adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

5. Regresi dengan Variabel Moderating (Uji Nilai Selisih Mutlak)

Uji nilai selisih mutlak dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi. Hasil uji nilai selisih mutlak 1 pada tabel 6.

Hasil persamaan uji selisih mutlak 1 diperoleh hasil:

$$Y = 26,086 + 1,162ZX_1 + 0,674ZX_3 - 0,679 ZX_1-ZX_3$$

Hasil tabel 6 menunjukkan nilai t hitung -2,384 dengan *p value* sebesar 0,020 < 0,05 maka variabel motivasi memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Waskita Karya (Persero) Tbk.

Hasil persamaan uji selisih mutlak 2 diperoleh hasil:

$$Y = 25,114 + 0,875ZX_1 + 1,094ZX_3 + 0,422 ZX_2-ZX_3$$

Hasil tabel 7 menunjukkan nilai absX2\_X3 diperoleh nilai t hitung 1,473 dengan *p value* = 0,145 > 0,05 maka variabel motivasi tidak memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Waskita Karya (Persero) Tbk.

**PEMBAHASAN**

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Nilai koefisien regresi kompensasi bertanda positif berarti bahwa pemberian kompensasi dari perusahaan yang semakin meningkat maka kinerja karyawan juga dapat meningkat. Hasil ini mendukung penelitian Firmandari (2014) di mana gaji mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi dari penelitian ini yang perlu dilakukan oleh manajemen PT Waskita Karya (Persero), Tbk yaitu dengan dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan sehingga membuat karyawan menjadi loyal, perusahaan juga hendaknya mengikuti perkembangan peraturan-peraturan pemerintah tentang ketenagakerjaan, agar dapat dengan bijak memberikan

**Tabel 6. Uji Selisih Mutlak 1**

Variabel	Koefisien	t hitung	<i>p value (sig)</i>
(Constant)	26,086	87,978	0,000
Zscore: kompensasi	1,162	5,545	0,000
Zscore: lingkungan kerja	0,674	3,204	0,002
absZX1_ZX3	-0,679	-2,384	0,020

Sumber: Data primer diolah, 2017

**Tabel 7: Uji Selisih Mutlak 2**

Variabel	Koefisien	Nilai t	Signifikansi
(Constant)	25,114	69,751	0,000
Zscore: lingkungan kerja	0,875	4,196	0,000
Zscore: motivasi kerja	1,094	4,943	0,000
absZX2_ZX3	0,422	1,473	0,145

Sumber: Data primer diolah, 2017

kompensasi yang layak bagi karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja bertanda positif berarti semakin baiknya lingkungan kerja dari perusahaan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Hal ini memperkuat penelitian Sidanti (2015) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Implikasi dari penelitian ini yang perlu dilakukan oleh manajemen PT Waskita Karya (Persero) Tbk yaitu dengan menciptakan kenyamanan lingkungan dimana akan membuat karyawan merasakan lebih aman, nyaman di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga  $H_3$  terbukti kebenarannya. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi adalah positif artinya semakin baik motivasi kerja dari karyawan maka kinerjanya juga dapat meningkat.

Implikasi manajerial yang dapat dilakukan PT Waskita Karya (Persero) Tbk untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan perusahaan maka perusahaan perlu memotivasi karyawannya agar bekerja lebih keras dalam melakukan pekerjaannya melalui berbagai pendekatan yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, misalnya dengan kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan, memberikan insentif bagi karyawan yang masuknya tidak terlambat, serta memberikan perhatian dengan pendekatan personal yang dilakukan pimpinan kepada bawahannya sehingga karyawan merasa diperhatikan oleh pimpinan.

4. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi

Hasil riset menunjukkan motivasi kerja memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sehingga  $H_4$  terbukti. Hasil ini mendukung penelitian dari Firmandari (2014) bahwa gaji berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh motivasi, sehingga dapat diartikan motivasi memperkuat pengaruh kompensasi terhadap kinerja.

Implikasi manajerial yang dapat dilakukan PT Waskita Karya (Persero) Tbk untuk meningkatkan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan adalah pimpinan memberikan apresiasi bagi karyawan yang berprestasi kerja baik dengan cara pemberian promosi jabatan atau bonus bagi karyawannya.

5. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga  $H_5$  tidak terbukti. Hasil ini bertentangan dengan hasil penelitian dari Setyawan (2016) yang menyatakan bahwa motivasi memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Hasil ini berarti bahwa motivasi kerja tidak dapat memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

Implikasi manajerial yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan adalah dengan meningkatkan kualitas hubungan antar karyawan ataupun dengan pimpinan melalui kegiatan *outbond* ataupun rekreasi antar karyawan dan manajemen perusahaan sehingga tercipta hubungan antar karyawan yang lebih baik dan motivasi kerja karyawan dapat menjadi lebih meningkat.

## KESIMPULAN

Kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi kompensasi bertanda positif berarti semakin tinggi kompensasi dari perusahaan maka kinerja karyawan semakin me-

tingkat, maka manajemen perusahaan perlu memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja bertanda positif, sehingga dengan lingkungan kerja perusahaan yang semakin baik maka kinerja karyawan juga diharapkan lebih meningkat, sehingga perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, karena dengan bekerja di tempat yang nyaman maka karyawan merasa lebih mampu berkonsentrasi dengan optimal sehingga kinerjanya pun membaik.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi adalah positif artinya semakin baik motivasi kerja

dari karyawan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat sehingga perusahaan perlu memotivasi karyawannya melalui pemberian pelatihan dan pengembangan karyawan.

Motivasi memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sehingga pimpinan dapat memberikan apresiasi bagi karyawan yang berprestasi kerja baik dengan cara pemberian promosi jabatan atau bonus bagi karyawannya. Motivasi tidak memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan perlu menjaga hubungan antar karyawan ataupun dengan pimpinan melalui kegiatan *outbond* ataupun rekreasi antar karyawan dan manajemen perusahaan sehingga tercipta hubungan antar karyawan yang lebih baik dan motivasi kerja karyawan dapat menjadi lebih meningkat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aditya A dan Wirakusuma. 2014. “Pengaruh Komitmen Profesional Pada Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi”. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol 6, No. 2, 210 – 222.
- Firmandari, Nuraini. 2014. “Pengaruh Kompensasi terhadap Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi, Studi pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta”. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol. IX, No. 1, Desember: 25 - 34.
- Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-11. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, A P. 2004. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Pristiningsih, Siska. 2015. “Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi”. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol 15, No. 2, Juni: 261 - 266.
- Rahmawati Pima Nela, Swasto Bambang, dan Prasetya Arik. 2014. “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara”. *JAB*. Vol 8, No. 2, Maret: 1 – 9.
- Sadili Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Setyawan. 2016. “Motivasi Kerja Memoderasi Pengaruh Manajemen Perubahan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai”. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol 05, No 4, April: 1 – 20.
- Sidanti, Heny. 2015. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Displin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun”. *Jurnal JIBEKA*, Vol 9, No. 9, Febuari: 44 – 53.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN. Yogyakarta.