

# **SOLUSI** *Jurnal*

*Kajian Ekonomi dan Bisnis*

- Th. A. Radito* **Pengaruh Peran Nilai Pelanggan dan Citra Merek Terhadap Kepercayaan atas Merek Produk Obat Herbal Tolak Angin di Yogyakarta**
- Eni Dwi Susliyanti* **Persepsi Mengenai Etika atas Penggelapan Pajak (Tax Evasion) (Studi pada Mahasiswa Program S1 Akuntansi yang ada di Yogyakarta)**
- Bianka Andriyani* **Pengaruh Reputasi Trainer dan Motivasi Pra Training terhadap Pemahaman Materi Training dengan Pengalaman Berorganisasi sebagai Variabel Pemoderasi**
- Yohannes Vemberi,  
Lucia Ika Fitriastuti* **Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening**
- Junaidi Affan* **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi (Studi pada Kelompok Tani Madurejo Prambanan)**
- Surawan Setyo Budi* **Persepsi Kepuasan Pegawai, Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Pegawai di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi SBI Yogyakarta**

# Jurnal Solusi

---

Volume 10, Nomor 2, Tahun 2015

ISSN 1907-2376

## DAFTAR ISI

- Th. A. Radito* Pengaruh Peran Nilai Pelanggan dan Citra Merek Terhadap Kepercayaan atas Merek Produk Obat Herbal Tolak Angin di Yogyakarta ~ 1
- Eni Dwi Susliyanti* Persepsi Mengenai Etika atas Penggelapan Pajak (*Tax Evasion*) (Studi pada Mahasiswa Program S1 Akuntansi yang ada di Yogyakarta) ~ 23
- Bianka Andriyani* Pengaruh Reputasi Trainer dan Motivasi Pra Training terhadap Pemahaman Materi Training dengan Pengalaman Berorganisasi sebagai Variabel Pemoderasi ~ 39
- Yohannes Vemberi,  
Lucia Ika Fitriastuti* Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening ~ 53
- Junaidi Affan* Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi (Studi pada Kelompok Tani Madurejo Prambanan) ~ 69
- Surawan Setyo Budi* Persepsi Kepuasan Pegawai, Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Pegawai di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi SBI Yogyakarta ~ 87

# PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

**Yohannes Vemberi**

**Lucia Ika Fitriastuti**

STIE SBI Yogyakarta

Email: vembery\_leverty212@yahoo.com

## **Abstract**

*The purpose of this research is to examine the effect of compensation (direct and indirect compensation), work environment, and motivation on job satisfaction. Then examine the effect of job satisfaction on employee performance.*

*The researchers used questionnaires to obtaining the data in this study. The questionnaire measures the five variables, compensation, work environment, motivation, job satisfaction and employee performance. Respondents are already working in a company. This research using 65 samples. The data analysis used regression analysis.*

*These results indicate that the compensation (direct and indirect) influence employee satisfaction. Work environment does not affect employee satisfaction. Motivation affects employee satisfaction. Job satisfaction affects employee performance.*

**Keywords:** *Compensation, Work Environment, Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, bahkan kalau lebih besar dibandingkan dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik bisa mempengaruhi motivasi dan produktivitas dari seseorang. Kompensasi juga bisa berdampak dalam perencanaan, pengawasan, dan pengembangan karyawan perusahaan. Perusahaan berhadapan dengan tantangan untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, sehingga perusahaan memandang kompensasi sebagai kunci penting dalam

mengelola sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan karyawannya.

Perusahaan perlu memikirkan mengenai kebijakan-kebijakan kompensasi karena selain bisa memotivasi bagi karyawan, mempertahankan karyawan, menjadi daya tarik bagi karyawan perusahaan lain yang potensial, tetapi juga mempertinggi daya saing dan kelangsungan hidup perusahaan. Selain faktor kompensasi, hal lain yang mungkin bisa mempengaruhi baik tidaknya karyawan itu bekerja adalah lingkungan kerja ataupun bagaimana perusahaan tersebut bisa memotivasi karyawannya. Dengan lingkungan kerja yang baik dilengkapi sarana prasarana yang lengkap diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan lebih baik pula.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah variabel kompensasi (kompensasi langsung dan tidak langsung), lingkungan kerja, motivasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah variabel kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan?

Dengan demikian tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel kompensasi (kompensasi langsung dan tidak langsung), lingkungan kerja, motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan, dan menguji pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **RERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Bila sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan atau organisasi dikelola dengan baik, maka akan menghasilkan kualitas dan kinerja yang baik. Oleh karena itu setiap manajer atau pimpinan dalam suatu perusahaan atau organisasi haruslah mengerti dan menghayati dalam menangani semua masalah yang ada didalam manajemen sumber daya manusia (Widodo, 2015:1).

Menurut Sutrisno (2009:1) persaingan antar perusahaan di jaman era globalisasi pada saat ini menuntut sumber daya manusia di semua perusahaan untuk dapat dan sanggup menguasai teknologi dengan cepat, kreatif, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi.

Keputusan yang menentukan apakah organisasi atau perusahaan dapat menentukan dan mengembangkan sumber daya manusia sebaiknya dilakukan secara terstruktur dalam suatu sistem yang baik sehingga proses penentuannya dapat cepat dilakukan dan mengurangi kesalahan-kesalahan yang mungkin telah terjadi sebelumnya. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan semua karyawan bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional

ini haruslah dimulai sedini mungkin, dimulai dengan perekrutan karyawan baru, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, keahlian, keterampilan, dan pengembangan kariernya.

Ada beberapa pendapat ahli tentang pengertian kompensasi yang dapat diberikan. Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan (Saydam, 1996). Sedangkan menurut Hasibuan (2000:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Sedangkan menurut Dessler (1998:85) kompensasi adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen.

Menurut Sutrisno (2009:184) menjelaskan pada dasarnya kompensasi tersebut dapat dibagi menjadi dua aspek, yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan langsung berhubungan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan, seperti upah, gaji, komisi dan bonus. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi yang tidak dikaitkan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan, seperti asuransi kesehatan, tunjangan keselamatan sosial, beasiswa bagi keluarga karyawan, pemberian pelatihan dan training, tunjangan pembayaran waktu tidak hadir seperti cuti, liburan, sakit, istirahat, dan lain sebagainya.

Menurut Notoadmojo (1998), ada beberapa tujuan pemberian kompensasi yang harus diperhatikan, yaitu menghargai prestasi kerja, menjamin keadilan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu dan pengendalian biaya.

Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja tanpa adanya antisipasi perkembangan keadaan yang mengelilingi gerak perusahaan termasuk perkembangan serta kemajuan teknologi. Lebih lanjut Sutrisno (2009:191) menjelaskan bahwa kompensasi dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain, tingkat biaya hidup, tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain, tingkat kemampuan perusahaan, jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab, peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan peranan serikat buruh.

Masalah lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu mendapatkan perhatian yang serius oleh setiap perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi para karyawan dapat memberikan pengaruh positif kepada perusahaan. Dimana dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman tersebut, produktivitas kerja karyawan dapat terpelihara, adanya komitmen dan persatuan dalam organisasi, dan juga tingkat turnover karyawan dapat ditekan. Lebih lanjut Lewa dan Subowo (2005) mengemukakan bahwa lingkungan kerja di desain sedemikian rupa agar dapat tercipta

hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Menurut Sedarmayati (2009:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Mangkunegara (2005:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Lebih lanjut P. Schultz & E. Schultz (dalam Mangkunegara 2005) menjelaskan lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Dari sejumlah pengertian mengenai lingkungan kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja kondusif, maka karyawan bisa aman akan keselamatan dan kesehatannya terjamin, serta terhindar dari kecelakaan kerja yang berakibat fatal.

Menurut Sedarmayanti (2009) bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori, yakni lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti pusat kerja, kursi, meja dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Sedarmayanti (2009) juga mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah penerangan/cahaya di tempat kerja, temperatur/suhu udara di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau-bauan di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja, dan keamanan di tempat kerja.

Sedangkan untuk meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang dapat menciptakan keselamatan dan kesehatan kerja yang lebih baik, menurut Widodo (2015:252), perusahaan perlu mengambil langkah-langkah yaitu yakinkan adanya komitmen manajemen terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, tinjau kebijakan dan tujuan program keselamatan serta kesehatan kerja yang ada, laksanakan evaluasi dan inspeksi keadaan lingkungan kerja secara periodik, indentifikasi adanya potensi bahaya terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, identifikasi karyawan yang kerja dalam bahaya, buatlah perbaikan yang diperlukan di lingkungan kerja, siapkan dan laksanakan program pencegahan, serta monitor laporan-laporan dan evaluasi biaya akibat masalah keselamatan dan kesehatan kerja.

Menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki oleh organisasi atau perusahaan, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi atau perusahaan tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja (Sutrisno, 2009:109). Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Hasibuan (1999) juga mengemukakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Dengan demikian motivasi timbul karena seseorang merasakan kebutuhan tertentu yang akan dipenuhi dan dicapai dengan segala usaha dan perbuatan tertentu, dan bila tercapai, seseorang akan merasakan kepuasan sehingga menjadi lebih percaya diri dan kuat.

Menurut Sutrisno (2009:116) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang, yaitu faktor intern dan faktor eksternal. Faktor-faktor intern yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang yaitu keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa. Faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang terdiri dari kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel.

Menurut Sutrisno (2009:121) terdapat teori-teori motivasi yang membantu menjelaskan dan memecahkan permasalahan dalam organisasi atau perusahaan, yaitu teori kepuasan dan teori proses. Teori kepuasan mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan perilaku dengan cara tertentu. Sedangkan teori proses memusatkan pada perhatian pada bagaimana motivasi terjadi.

Kepuasan kerja merupakan masalah yang penting karena mempunyai manfaat yang baik bagi kepentingan individu, perusahaan, dan masyarakat. Widodo (2015:169) menjelaskan bahwa ketidakpuasan kerja yang disebabkan karena masalah pembayaran atau masalah lingkungan kerja atau masalah lainnya, akan mengakibatkan menurunnya kinerja seperti melakukan mogok atau penyampaian keluhan secara terbuka.

Menurut Siagian (dalam Widodo, 2009:170), mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Lebih lanjut Handoko (2002) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandangi pekerjaan mereka.

Menurut Blum (dalam As'ad, 1999) terdapat faktor-faktor yang memberikan kepuasan, yaitu, faktor individual, faktor sosial, dan faktor utama dalam pekerjaan seperti upah, pengawasan, ketenteraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju.

Caugemi dan Claypool (dalam Sutrisno, 2009) menjelaskan bahwa terdapat faktor yang menyebabkan rasa puas dan faktor yang menyebabkan rasa tidak puas. Faktor-faktor yang menyebabkan rasa puas yaitu prestasi, penghargaan, kenaikan jabatan, dan pujian. Sedangkan faktor-faktor yang menyebabkan rasa tidak puas terhadap pekerjaan yaitu kebijakan perusahaan, supervisor, kondisi atau lingkungan kerja, dan gaji atau upah.

Permasalahan yang juga penting yang harus diperhatikan adalah mengenai kinerja karyawan, baik kinerja karyawan yang masih baru atau kinerja karyawan yang sudah lama bekerja. Penilaian kinerja tersebut dilakukan oleh pejabat yang berwenang yang ada di organisasi atau perusahaan, dalam hal ini pemilik perusahaan, manajer atau atasan, dan devisi sumber daya manusia.

Penilaian kinerja mempunyai arti suatu evaluasi terhadap tingkat kinerja seseorang dibandingkan dengan standar kinerja yang sudah ditentukan, guna bahan pertimbangan dalam menentukan promosi, kompensasi, perlunya pelatihan atau pengembangan, maupun untuk pemberhentian seseorang (Widodo, 2015:130). Lebih lanjut Nawawi (dalam Widodo, 2004) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan baik bersifat fisik atau material maupun bersifat fisik atau non material. Simanjuntak (dalam Widodo, 2015) menjelaskan kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Menurut Simanjuntak (dalam Widodo, 2015), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu kualitas dan kemampuan pegawai, sarana pendukung, dan supra sarana.

Lebih lanjut Sedarmayanti (dalam Widodo, 2015:133) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain sikap dan mental, pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi, dan kesempatan berprestasi. Penilaian kinerja merupakan suatu alat yang manfaatnya tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja seseorang karyawan, akan tetapi juga untuk mengembangkan serta mengevaluasi karyawan (Widodo, 2015:138). Lebih lanjut Rivai (2006) mengatakan bahwa penilaian kinerja mempunyai manfaat bagi organisasi atau perusahaan, yaitu posisi tawar, perbaikan kinerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, serta pelatihan dan pengembangan.

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya seperti, Rahmawati (2009) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota”. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi langsung dan kompensasi tak langsung mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan. Kompensasi langsung berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan.

Kurniadi (2012), dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Apotik Berkah”. Tanggapan responden mengenai pemberian kompensasi yang diberikan bernilai baik. Tanggapan responden mengenai motivasi dinilai tinggi. Tanggapan responden mengenai kinerja dinilai baik. Variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan pengaruh kompensasi dan motivasi di sana sangat kuat.

Setiawan dan Dewi (2013), dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah”. Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan CV. Berkat Anugrah.

Humaeroh, Susilo, dan Prasetya (2013), dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Motivasi Kerja, Studi pada Karyawan PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk”. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis jalur. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk.

Vury (2015) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Bantul Yogyakarta”. Hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Bantul Yogyakarta.

Berdasarkan uraian kajian teori maupun penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

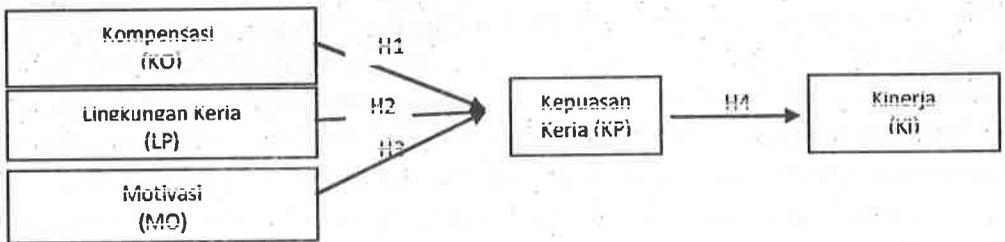
H1 : Variabel Kompensasi (kompensasi langsung dan tidak langsung mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan

H2 : Variabel Lingkungan Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan

H3 : Variabel Motivasi mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan

H4 : Variabel Kepuasan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dengan demikian model penelitian ini adalah:



## **METODA PENELITIAN**

Metoda pengumpulan data adalah dengan menggunakan kuisisioner, karena data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data primer. Jumlah data kuisisioner yang dapat digunakan adalah 65 kuisisioner. Syarat responden penelitian ini adalah karyawan yang sudah bekerja pada sebuah perusahaan. Instrumen / kuisisioner ini menggunakan 5 Skala Likert.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Variabel kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.
- b. Variabel lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.
- c. Variabel motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu.
- d. Variabel Kepuasan Kerja adalah suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.
- e. Variabel kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Tahapan teknik analisis data dengan SPSS yang dilaksanakan adalah sebagai berikut: Statistik Deskriptif, Uji Validitas Kuisioner, Uji Reliabilitas Kuisioner, Uji asumsi klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heteroskedastisitas, dan Pengujian Hipotesis dengan menggunakan Uji t.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Statistik Deskriptif

Tabel 1

Descriptive Statistics

|                    | N  | Minimum | Maximum | Mean   | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|--------|----------------|
| KO                 | 65 | 2,17    | 5,00    | 3,7978 | ,68983         |
| LK                 | 65 | 1,75    | 5,00    | 3,8269 | ,63726         |
| MO                 | 65 | 1,88    | 4,88    | 3,7158 | ,58963         |
| KK                 | 65 | 2,17    | 4,33    | 3,4589 | ,54462         |
| KI                 | 65 | 3,00    | 5,00    | 3,9446 | ,48154         |
| Valid N (listwise) | 65 |         |         |        |                |

Deskripsi mengenai jawaban dari ke 65 responden mengenai variabel kompensasi adalah nilai minimum 2,17 dan maksimum 5,00 dengan rata-rata 3,7978 dan standar deviasinya 0,68983. Deskripsi mengenai jawaban dari ke 65 responden mengenai variabel lingkungan kerja adalah nilai minimum 1,75 dan maksimum 5,00 dengan rata-rata 3,8269 dan standar deviasinya 0,63726. Deskripsi mengenai jawaban dari ke 65 responden mengenai variabel motivasi adalah nilai minimum 1,88 dan maksimum 4,88 dengan rata-rata 3,7158 dan standar deviasinya 0,58963. Deskripsi mengenai jawaban dari ke 65 responden mengenai variabel kepuasan kerja adalah nilai minimum 2,17 dan maksimum 4,33 dengan rata-rata 3,4589 dan standar deviasinya 0,54462. Deskripsi mengenai jawaban dari ke 65 responden mengenai variabel kinerja adalah nilai minimum 3,00 dan maksimum 5,00 dengan rata-rata 3,9446 dan standar deviasinya 0,48154.

### Uji Validitas Kuisioner

Penelitian ini menggunakan sampel 65, dengan demikian nilai df adalah 63 (65-2). Dengan alpha 0,05 diperoleh r tabel = 0,2058. Menurut Ghazali (2013) untuk menilai apakah indikator tersebut valid atau tidak adalah dengan membandingkan nilai r tabel dengan *Corrected Item-Total Correlation*. Dari hasil pengolahan data menunjukkan semua semua nilai *Corrected Item-Total Correlation* semua variabel diatas 0,2058. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan untuk mengukur kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja dinyatakan valid.

**Tabel 2**  
**Hasil uji Validitas Kuisiонер**

**Item-Total Statistics**

|     | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| KO1 | 18,9077                    | 12,304                         | ,611                             | ,562                         | ,722                             |
| KO2 | 18,9077                    | 11,429                         | ,674                             | ,596                         | ,702                             |
| KO3 | 19,1385                    | 11,309                         | ,682                             | ,603                         | ,700                             |
| KO4 | 18,5077                    | 14,473                         | ,346                             | ,169                         | ,780                             |
| KO5 | 19,3692                    | 13,455                         | ,377                             | ,303                         | ,777                             |
| KO6 | 19,0923                    | 11,648                         | ,478                             | ,271                         | ,761                             |

**Item-Total Statistics**

|     | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| LK1 | 11,5692                    | 3,499                          | ,601                             | ,518                         | ,620                             |
| LK2 | 11,5846                    | 3,590                          | ,624                             | ,479                         | ,607                             |
| LK3 | 11,6154                    | 4,053                          | ,403                             | ,228                         | ,748                             |
| LK4 | 11,1538                    | 4,788                          | ,524                             | ,321                         | ,690                             |

**Item-Total Statistics**

|     | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| MO1 | 24,9385                    | 21,027                         | ,273                             | ,212                         | ,845                             |
| MO2 | 26,2462                    | 17,688                         | ,483                             | ,436                         | ,829                             |
| MO3 | 26,0923                    | 16,460                         | ,769                             | ,698                         | ,791                             |
| MO4 | 25,9692                    | 16,718                         | ,756                             | ,774                         | ,794                             |
| MO5 | 25,9538                    | 16,607                         | ,736                             | ,769                         | ,795                             |
| MO6 | 26,0154                    | 17,828                         | ,615                             | ,594                         | ,813                             |
| MO7 | 26,1846                    | 16,309                         | ,724                             | ,619                         | ,796                             |
| MO8 | 26,5538                    | 16,970                         | ,355                             | ,175                         | ,866                             |

**Item-Total Statistics**

|     | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| KK1 | 17,0000                    | 8,188                          | ,472                             | ,358                         | ,707                             |
| KK2 | 17,3538                    | 7,388                          | ,495                             | ,336                         | ,700                             |
| KK3 | 17,5385                    | 7,784                          | ,488                             | ,401                         | ,701                             |
| KK4 | 17,4769                    | 7,191                          | ,601                             | ,421                         | ,667                             |
| KK5 | 17,1846                    | 7,747                          | ,455                             | ,486                         | ,711                             |
| KK6 | 17,2154                    | 8,547                          | ,359                             | ,434                         | ,734                             |

Item-Total Statistics

|     | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| KI1 | 15,9385                    | 3,715                          | ,596                             | ,546                         | ,694                             |
| KI2 | 15,8462                    | 3,351                          | ,701                             | ,680                         | ,650                             |
| KI3 | 15,7846                    | 3,890                          | ,601                             | ,451                         | ,695                             |
| KI4 | 15,7077                    | 4,054                          | ,505                             | ,287                         | ,727                             |
| KI5 | 15,6154                    | 4,647                          | ,268                             | ,174                         | ,801                             |

### Uji Reliabilitas Kuisiонер

Indikator kompensasi, lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja menunjukkan semua nilai Cronbach's Alpha diatas 0,70. Dengan demikian tidak ada koefisien yang kurang dari batas minimal menurut Nunnally (1994) dalam Ghozali (2013) adalah 0,70. Dapat di simpulkan bahwa semua variabelnya reliabel.

Tabel 3  
Hasil Uji Reliabilitas

| INDIKATOR             | CRONBACH'S ALPHA |
|-----------------------|------------------|
| Kompensasi (KO)       | 0,776            |
| Lingkungan Kerja (LK) | 0,731            |
| Motivasi (MO)         | 0,836            |
| Kepuasan Kerja (KK)   | 0,741            |
| Kinerja (KI)          | 0,762            |

### Uji normalitas data

Hasil pengolahan normalitas data dengan menggunakan tes *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan angka signifikansinya untuk data variabel kompensasi adalah 0,695, data variabel lingkungan kerja adalah 0,065, data variabel motivasi adalah 0,165, data variabel kepuasan kerja adalah 0,139 dan data variabel kinerja adalah 0,068. Semua variabel menunjukkan nilai bahwa signifikansinya semua diatas 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel datanya berdistribusi normal.

Tabel 4  
Hasil Uji Normalitas Data

|                                  |                | KO     | LK     | MO     | KK     | KI     |
|----------------------------------|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| N                                |                | 65     | 65     | 65     | 65     | 65     |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 3,7978 | 3,8269 | 3,7158 | 3,4589 | 3,9446 |
|                                  | Std. Deviation | ,68993 | ,63726 | ,58963 | ,54462 | ,48154 |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | ,088   | ,162   | ,138   | ,143   | ,161   |
|                                  | Positive       | ,062   | ,162   | ,084   | ,068   | ,086   |
|                                  | Negative       | -,088  | -,113  | -,138  | -,143  | -,161  |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | ,710   | 1,308  | 1,116  | 1,154  | 1,299  |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | ,695   | ,065   | ,165   | ,139   | ,068   |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### Uji autokorelasi

Hasil uji autokorelasi model 1 terlihat Nilai Durbin-Watson (DW) adalah sebesar 2,011. Dengan menggunakan jumlah sampel 65 dan jumlah variabel independen 3, maka didalam tabel Durbin Watson diperoleh nilai DU sebesar 1,696. Nilai DW lebih besar daripada DU dan kurang dari 2,304 (4-DU), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terdapat masalah autokorelasi.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji autokorelasi Model 1**

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | ,587 <sup>a</sup> | ,345     | ,312              | ,45161                     | 2,011         |

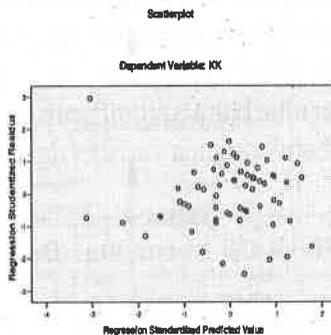
a. Predictors: (Constant), MO, LK, KO

b. Dependent Variable: KK

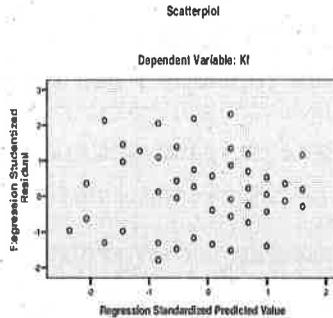
### Uji heteroskedastisitas

Model regresi yang 1 dan 2 yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal tersebut ditunjukkan bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah secara tidak beraturan.

**Gambar 1**  
**Gambar uji Heteroskedastisitas model 1**



**Gambar 2**  
**Gambar uji Heteroskedastisitas model 2**



**Uji Multikolinieritas**

Hasil uji Multikolinieritas dilihat pada kolom VIF, tidak ada satupun variabel yang nilainya diatas 10. Angka Tolerancinya, tidak ada yang nilainya lebih dari 1.

**Tabel 7**  
**Uji Multikolinieritas Model 1**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant) | 1,070                       | ,462       |                           | 2,317 | ,024 |                         |       |
| KO           | ,213                        | ,092       | ,270                      | 2,303 | ,025 | ,784                    | 1,275 |
| LK           | ,075                        | ,093       | ,088                      | ,807  | ,423 | ,910                    | 1,099 |
| MO           | ,348                        | ,111       | ,377                      | 3,127 | ,003 | ,739                    | 1,354 |

a. Dependent Variable: KK

**Tabel 8**  
**Uji Multikolinieritas Model 2**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant) | 2,442                       | ,340       |                           | 7,189 | ,000 |                         |       |
| KK           | ,434                        | ,097       | ,491                      | 4,479 | ,000 | 1,000                   | 1,000 |

a. Dependent Variable: KI

## **Pengujian Hipotesis (Uji regresi- Uji t)**

Hasil regresi dengan uji t menunjukkan:

**Tabel 9**  
**Uji t Untuk Hipotesis 1 dan Hipotesis 2**

**Tabel 10**  
**Uji t Untuk Hipotesis 3**

### **1. Pembahasan Hipotesis 1**

Hasil uji t untuk variabel kompensasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,025. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) dapat diterima karena nilai signifikansinya  $< 0,05$ . Dengan demikian variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Kesimpulannya adalah kompensasi (kompensasi langsung dan tidak langsung) mempengaruhi kepuasan kerja karyawan .

### **2. Pembahasan Hipotesis 2**

Uji t untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,423. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) tidak dapat diterima karena nilai signifikansinya  $> 0,05$ . Variabel lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

### **3. Pembahasan Hipotesis 3**

Hasil uji t untuk variabel motivasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,003. Nilai tersebut menunjukkan hipotesis ketiga (H3) diterima karena nilai signifikansinya  $< 0,05$ . Dengan demikian variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

### **4. Pembahasan Hipotesis 4**

Hasil uji t untuk variabel motivasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan hipotesis keempat (H4) diterima karena nilai signifikansinya  $< 0,05$ . Dengan demikian variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Simpulan penelitian ini adalah:

- a. Kompensasi (kompensasi langsung dan tidak langsung) mempengaruhi kepuasan kerja karyawan
- b. Lingkungan kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan
- c. Motivasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan
- d. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan

Penelitian ini masih mempunyai banyak keterbatasan. Pengembangan lebih lanjut dengan menambah variabel penelitian, baik variabel independennya, variabel moderating, maupun intervening, variabel seperti kepemimpinan, kompetensi SDM dan lainnya. Penelitian juga dapat dikembangkan dengan studi kasus pada sebuah perusahaan, sehingga bermanfaat bagi perusahaan tersebut untuk evaluasi internal tentang peningkatan kinerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Al Fajar, Siti dan Tri Heru, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*, Edisi I, Penerbit: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta.
- As'ad, M. 1999. *Psikologi Industri edisi keempat*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Buraidah, dan Dra. Lieke E. M. W, M.Sc., Eng., Ph. L, Pasca Sarjana Psikologi Universitas Gunadarma, *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Organisasi Pendidikan Islam X*.
- Dessler, Gary, 1979, *Human Bahvior: Improving Performance at Work*. Virginia: Reaston Publishing Company, Inc.
- Hasibuan, Malayu S.P, 1999, *Organisasi dan Motivasi*, Cetakan ke-2, Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Husnan Suad, 2002, *Manajemen Personalialia.*, UGM, Yogyakarta.
- Handoko, T. H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T.H. 2004. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Irianto. J, 2001, *Tema-tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*, Insan Cendikia, Surabaya
- Kurniadi, Fajar, 2012, *Pengaruh Kompensai Dan Motivasi Terhadap Kinerja*

**Karyawan Di Apotek Berkah.**

- Lewa, E. I., & Subowo. (2005). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan kedua. Bandung : PT. Refika Aditama
- Nawawi, Hadari, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, Gadjah Mada.
- Noto Atmodjo, Soekidjo, 1998, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-2, Penerbit Reneka Cipta, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbin, R. Stephen & Timothy A. Jodge, 2013, Organizational Behavior, USA: PEARSON University Press.
- Saydam, Gauzali. 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia., Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit PT Toko Gunung Agung.
- Sedarmayanti. 1996. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya. Bandung : Mandar Maju.
- Sutrisno, Edy, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi I, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Setiawan, Ferry dan Kartika Dewi, 2013, Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah.
- Tri Rahmawati, Kartika, 2009, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota.
- Vury, Annisha, 2015, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Bantul Yogyakarta.
- Widodo, Suparno E. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan I, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.