

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT. Bumi Karya Utama Jember)

Dicky Slamet Rubiyanto, Trias Setyowati, Wenny Murtalining Tyas

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember

dicky@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of compensation, work environment and work motivation, on job performance at PT. Bumi Karya Utama Jember. The population in this research are all employees of PT. Bumi Karya Utama Jember, amounted to 110 employees. The samples used were 54 respondents, using the technique of non-probability sampling with purposive sampling approach. Results of multiple linear regression analysis showed that compensation, work environment and work motivation have a positive impact on job performance. It showed that the higher compensation, work environment and work motivation, it will cause an increase in job performance. The result of hypothesis test proves that compensation, work environment and work motivation partially or simultaneously have a significant influence on work performance. The results of multiple linear regression analysis Coefficient determination analysis shows that 68,4% of job performance influenced by compensation, work environment and work motivation. While the remaining 31,6% is influenced by other variables outside the model or equation, like discipline, training, leadership and others.

Key words: compensation, work environment, work motivation, job performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bumi Karya Utama Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bumi Karya Utama Jember, yakni berjumlah 110 karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 54 responden, menggunakan teknik *non probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling*. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki nilai koefisien positif, artinya semakin baik kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja maka akan menyebabkan prestasi kerja semakin meningkat. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa 68,4% prestasi kerja dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 31,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, pelatihan, kepemimpinan dan lain-lain.

Kata kunci: kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, prestasi kerja

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi ini, Indonesia sebagai salah satu negara yang sedang berkembang akan menghadapi tantangan yang berat. Hal ini terjadi

karena dalam era ini negara-negara berkembang berhadapan secara langsung dengan negara-negara maju yang memiliki keunggulan hampir di segala aspek. Mulai dari teknologi, modal dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam

menjalankan kegiatan organisasi (perusahaan), pada dasarnya sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi, sebab sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan (Sutrisno, 2011). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Kegiatan atau aktivitas manajemen sumber daya manusia adalah segala tindakan yang dilakukan guna menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, produktif serta efektif bagi kelangsungan organisasi atau perusahaan. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari: Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan dan Pengadaan, Pengendalian, Pengembangan, Kompensasi, Pengintegrasian, Pemeliharaan, Kedisiplinan, dan Pemberhentian (Sutrisno, 2011). Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat di tempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Suatu cara meningkatkan prestasi kerja, motivasi dengan memberikan kompensasi dan lingkungan kerja yang menunjang (Handoko, 1994).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai atau para pekerja berupa gaji, upah, insentif, bonus, asuransi dan lain-lain (Husein umar, 2007). Dengan kata lain sebagai balas jasa kepada para pekerja yang telah bekerja dengan baik. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri. Kemudian program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai prestasi kerja dan motivasi yang tinggi pada perusahaan

(Handoko, 1994). Kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan. Sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan. Memastikan perlakuan adil terhadap mereka dalam hal kompensasi telah mampu menciptakan kondisi seperti memuaskan kebutuhan karyawan maka karyawan akan dengan senang hati memenuhi permintaan pihak manajemen untuk bekerja secara optimal (Simamora, 2004). Sehingga bila kompensasi bila diberikan dengan adil sesuai berat pekerjaannya maka seluruh sumber daya manusia dengan senang hati melakukan pekerjaannya sesuai dengan permintaan perusahaan yang berpengaruh terhadap timbulnya prestasi kerja.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di jalankan (Nitisemito, 2000). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan prestasi kerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan prestasi kerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Sehingga lingkungan kerja sangat berpengaruh besar terhadap keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan oleh perusahaan. Maka lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

Motivasi kerja yaitu dorongan kepada karyawan untuk bersedia bekerja sama demi tercapainya tujuan bersama atau tujuan perusahaan (Gitosudarmo, 1986). Adanya dorongan dari perusahaan agar karyawan di dalam perusahaan dapat semangat serta bekerjasama demi tujuan perusahaan. Menurut (Samsudin 2006) Motivasi kerja adalah sesuatu

yang menimbulkan dorongan yang mempengaruhi oleh beberapa faktor di antara lain atasan, sarana fisik kebijaksanaan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang. Motivasi kerja yang disebabkan oleh pemberian kompensasi yang sesuai dapat terlihat dari prestasi kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Jika kompensasi dan lingkungan kerja diperhatikan oleh perusahaan maka dapat diharapkan keahlian dan motivasi kerja yang dimiliki karyawan dapat meningkat, sehingga prestasi karyawan diharapkan dapat meningkat juga.

Prestasi kerja merupakan perwujudan dari hasil kerja seseorang yang pada gilirannya akan menentukan keseluruhan keberhasilan dari faktor-faktor yang berpengaruh dalam menetapkan seseorang akan bekerja lebih baik. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Kualitas (Pemahaman pekerjaan dan ketelitian), kuantitas (Banyaknya hasil kerja sesuai waktu yang ada, hasil dan cepat pekerjaan, pelaksanaan tugas (kewajiban karyawan melakukan kegiatan pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan, tanggung jawab dengan pekerjaan. Prestasi kerja seorang adalah hal yang sangat penting artinya bagi suksesnya sebuah instansi atau organisasi, karena manusia sebagai salah satu faktor produksi yang merupakan basis atau penggerak atas faktor-faktor yang lain harus dapat dirangkum menjadi satu kesatuan di dalam melaksanakan proses produksi pada instansi atau organisasi dengan cara yang paling efektif dan efisien sehingga dapat menghasilkan prestasi (Hasibuan, 2013).

Penelitian ini di lakukan di kantor, pabrik dan kontruksi PT Bumi Karya Utama Jember karena merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang kontraktor pengaspalan jalan yang merupakan salah satu perusahaan kontraktor terbesar di Jember. Perusahaan ini mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain dalam memuaskan hati konsumennya. Dan memiliki tenaga-tenaga teknik profesional, bersertifikasi, mempunyai pengalaman lebih, juga di dukung dengan peralatan yang canggih, berkualitas. Sehingga perusahaan siap

memberikan pelayanan jasa konstruksi yang tepat, nyaman dan aman.

Terdapat fenomena permasalahan dari tempat produksi PT. Bumi Karya Utama Jember yaitu di suatu hasil pengolahan aspal pada tahun 2015, 2016 dan 2017 yang telah di presentasikan setiap tahunnya. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Kualitas (Pemahaman pekerjaan dan ketelitian), kuantitas (Banyaknya hasil kerja sesuai waktu yang ada, hasil dan cepat pekerjaan, pelaksanaan tugas (kewajiban karyawan melakukan kegiatan pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan, tanggung jawab dengan pekerjaan. Dalam penelitian telah mendapatkan hasil kebaikan pengolahan produk aspal dari segi pemahaman pekerjaan yaitu dari jumlah material yang akan di olah, segi kecepatan yaitu lama pengolahan 1 jam dengan menghasilkan 6 ton, segi hasil aspal pada tahun 2015 kebaikan mencapai 87% dikarenakan batu tidak padat atau tidak keras, tahun 2016 kebaikan aspal mencapai 99% hasil yang di bilang sempurna, tahun 2017 kebaikan aspal mencapai 90% dikarenakan waktu pembakaran tidak sempurna (kurang lama).

Kompensasi yang ditetapkan perusahaan PT. Bumi Karya Utama Jember adalah berupa pemberian bonus. Pemberian bonus kepada karyawan ini dimaksudkan untuk meningkatkan prestasi kerja dan semangat kerja karyawan. Menurut (Sarwoto, 1991), pengertian bonus adalah Uang dibayar sebagai balas atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila prestasi kerja melebihi target dan beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus. Di PT. Bumi Karya Utama Jember ini bonus tiga tahun kebelakang ini pada tahun 2015, 2016 dan 2017 yang relatif naik turun, di karenakan hasil kerja karyawan tidak memenuhi target. Dapat di lihat bonus berpengaruh terhadap prestasi kerja, bila bonus semakin besar maka hasil pekerjaan melebihi target, sedangkan bila bonus kecil maka hasil kerja semakin tidak memenuhi target. Di karenakan bonus di ambil dari hasil beberapa persen dari laba. Kompensasi bonus

sangat penting dikarenakan dapat melihat prestasi kerja dalam periode tertentu..

Menurut (Mardiana, 2005) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman untuk meningkatkan prestasi kerja. Lingkungan kerja sangat menunjang untuk keberhasilan suatu perusahaan, di karenakan kenyamanan pekerja sangat penting. Di tempat produksi PT. Bumi karya utama Jember para pekerja yang tidak di lengkapi nyaman dan keselamatan kerja diantaranya helm (berguna untuk melindungi kepala dari benda-benda keras, seperti kejatuhan batu dari atas alat produksi), sarung tangan (melindungi benda-benda tajam di tangan), sepatu safety (berguna dari benda-benda tajam serta tidak terpeleset waktu bekerja). Para pekerja hanya menggunakan pakaian kerja dan masker PT. Bumi karya utama Jember. Dengan demikian fenomena lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada kenyamanan dan keamanan karyawan di PT. Bumi Karya Utama Jember. Jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian prestasi kerja akan lebih mudah (Mangkunegara, 2001). Jadi bila lingkungan kerja sangat mendukung maka melakukan pekerjaan akan lebih mudah tercapai.

Fenomena menurut survei yang di lakukan di PT. Bumi Karya Utama Jember, peneliti melihat tidak sedikit karyawan yang terlambat masuk kerja, adapun karyawan yang tidak masuk kerja tanpa ijin, serta keluar kantor waktu jam kerja. Bahkan dari data absensi tidak sedikit dari karyawan yang tidak masuk kerja yaitu pada tahun 2017. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat serta prestasi kerja tercapai (Gerungan, 1982). Dengan demikian karyawan PT. Bumi Karya Utama Jember masih kurang kuatnya motivasi karyawan terlihat dengan absensi yang relatif naik turun setiap bulannya pada tahun 2017, dengan demikian motivasi kerja dari faktor kehadiran karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan serta semangat dalam melakukan pekerjaan, agar karyawan selalu meningkatkan prestasi kerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut diatas, maka peneliti melakukan

penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan" (Studi Kasus PT Bumi Karya Utama Jember)..

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, pokok permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bumi Karya Utama Jember?
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bumi Karya Utama Jember?
3. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bumi Karya Utama Jember?
4. Apakah kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja Karyawan PT. Bumi Karya Utama Jember?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT Bumi Karya Utama Jember.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Bumi Karya Utama Jember.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bumi Karya Utama Jember.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT Bumi Karya Utama Jember

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai, 2005). Kompensasi di terima karyawan berupa gaji, insentif serta lainnya yang di terima karyawan sebagai ganti rugi perusahaan karena karyawan telah bekerja dengan baik di perusahaan.

Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut serta kompensasi dibagi kompensasi financial dan non financial (Sutrisno, 2009). Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi *finansial* dan kompensasi *non finansial*. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji, upah, bonus dan komisi. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung disebut juga dengan tunjangan, yakni meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diterima baik dari pekerjaan itu sendiri atau (sosial) fisik dimana orang tersebut berada, seperti rekan kerja yang menyenangkan, kebijakan-kebijakan yang sehat, *sharing* pekerjaan, adanya waktu luang.

Kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Dapat menjelaskan adanya prestasi kerja yaitu perusahaan harus membalas jasa tenaga kerja dengan memberikan kompensasi agar tenaga kerja dapat memberikan yang terbaik buat perusahaan (Wibowo, 2007). Tenaga kerja akan mendapatkan kompensasi lebih atau ketentuan perusahaan bila tenaga kerja mendapatkan prestasi kerja yang baik, seperti beban kerja telah selesai sebelum waktu yang telah di tentukan, maka perusahaan akan memberi kompensasi seperti naik jabatan serta intensif.mereka yang kurang peduli dengan lingkungan.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan prestasi kerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan prestasi kerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak

memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien..

3. Motivasi kerja

Pengertian motivasi di tafsirkan secara beragam oleh para ahli, namun mengandung makna yang tidak berbeda. Motivasi adalah kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri individu yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku (Gibson, 1996). Motivasi kerja kondisi yang membuat karyawan mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Setiap individu mempunyai kekuatan dari motivasinya bekerja, apapun akan di jalankan dari untuk memenuhi motivasinya.

Motivasi sebagai dorongan dan kekuatan dalam diri seseorang untuk melakukan tujuan tertentu yang ingin dicapainya. Tujuan adalah sesuatu yang berada diluar diri manusia sehingga kegiatan manusia lebih terarah dan seseorang akan berusaha lebih semangat dan giat dalam berbuat sesuatu (Hamzah, 2006). Menjelaskan pula sebuah definisi lain dimana motivasi sebagai suatu daya dorong (*driving force*) yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini, motivasi menunjuk pada gejala yang melibatkan dorongan perbuatan terhadap tujuan tertentu. Jadi motivasi muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena rangsangan atau dorongan oleh adanya unsur lain, dalam hal ini tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan. Senada dengan pendapat tersebut, motivasi juga dapat diartikan sebagai keinginan untuk mencurahkan segala tenaga untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Hamzah, 2006).

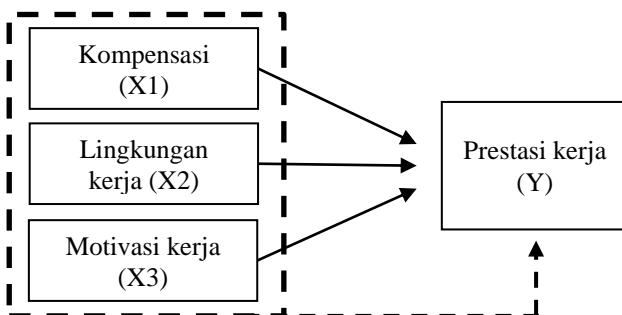
4. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas

yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu kerja (Hasibuan, 2005). Jadi tentang prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu, prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu didalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada didalam pekerjaannya. Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadi serta prestasi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu. Jadi prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Dari batasan tersebut jelaslah bahwa yang dimaksudkan dengan prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Sutrisno, 2007).

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Kualitas (Pemahaman pekerjaan dan ketelitian), kuantitas (Banyaknya hasil kerja sesuai waktu yang ada, hasil dan cepat pekerjaan, pelaksanaan tugas (kewajiban karyawan melakukan kegiatan pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan, tanggung jawab dengan pekerjaan).

2.2. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.3. Hipotesis

- H1: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan
 H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

H3: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

H4: Kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

III. METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian dalam penelitian ini adalah eksplanatori. Penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau mungkin menolak teori atau hipotesis dari hasil penelitian yang sudah ada.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah satu kesatuan individu atau subjek pada suatu wilayah dan waktu dengan kualitas tertentu yang akan diamati atau diteliti. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bumi Karya Utama Jember yaitu 110 karyawan.. Jumlah sampel yang diambil adalah 54 responden. Sampel diambil menggunakan teknik *purposive sampling* karena peneliti memiliki kriteria tertentu teradap calon responden. Kriteria yang pertama adalah karyawan yang telah bekerja di PT Bumi Karya Utama Jember bekerja lebih dari 1 tahun. Kriteria kedua adalah Karyawan yang bekerja berpengalaman di kantor, pabrik dan kontruksi.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi wawancara dan kuisisioner. Kuisisioner yang digunakan menggunakan skala likert. Skala likert adalah serangkaian pernyataan yang dirumuskan sesuai dengan variabel yang sedang diteliti.

3.4. Analisis Data

Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Berikut persamaan yang dibuat berdasarkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

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

Analisis data menggunakan uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), uji

asumsi klasik (uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas), uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Sig (2-tailed)	α	Keterangan
Kompensasi			
x.1.1	0,000	< 0,05	valid
x.1.2	0,000	< 0,05	valid
x.1.3	0,000	< 0,05	valid
x.1.4	0,000	< 0,05	valid
x.1.5	0,000	< 0,05	valid
Lingkungan kerja			
x.2.1	0,000	< 0,05	valid
x.2.2	0,000	< 0,05	valid
x.2.3	0,000	< 0,05	valid
x.2.4	0,000	< 0,05	valid
x.2.5	0,000	< 0,05	valid
Motivasi kerja			
x.3.1	0,000	< 0,05	valid
x.3.2	0,000	< 0,05	valid
x.3.3	0,000	< 0,05	valid
x.3.4	0,000	< 0,05	valid
x.3.5	0,000	< 0,05	valid
Prestasi kerja			
y.1	0,000	< 0,05	valid
y.2	0,000	< 0,05	valid
y.3	0,000	< 0,05	valid
y.4	0,000	< 0,05	valid
y.5	0,000	< 0,05	valid

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa seluruh nilai *sig 2-tailed* lebih kecil daripada 0.05, sehingga kuisisioner yang digunakan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dari masing-masing faktor dengan menggunakan Uji *Cronbach's Alpha*. Kuesioner dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien alpha yang lebih besar dari 0,7. Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cutt off</i>
1	Kompensasi (X1)	0,626	> 0.7
2	Lingkungan kerja (X2)	0,673	> 0.7
3	Motivasi kerja (X3)	0,711	> 0.7
4	Prestasi kerja (Y)	0,679	> 0.7

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *cronbach's alpha* di atas 0.7, sehingga kuesioner dinyatakan handal atau reliabel.

4.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan secara linier antara variabel dependen dengan variabel-variabel independen. Analisis ini digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 4.3. Hasil Analisis Regresi Berganda

No	Variabel	Koefisien
1	Konstanta	2.235
2	Kompensasi (X1)	0.196
3	Lingkungan kerja (X2)	0.361
4	Motivasi kerja (X3)	0.183

Koefisien kompensasi sebesar 0.196 menunjukkan jika nilai dari kompensasi meningkat sebesar satu satuan maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0.196 satuan, dengan asumsi nilai variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan. Hal ini juga menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja, yang berarti semakin baik kompensasi yang diberikan oleh PT. Bumi Karya Utama Jember, maka prestasi kerja juga akan semakin meningkat.

Koefisien lingkungan kerja sebesar 0.361 menunjukkan jika nilai dari variabel lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0.361 satuan, dengan asumsi nilai variabel kompensasi dan motivasi kerja dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan. Hal ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja, yang semakin baik lingkungan kerja maka prestasi kerja akan semakin meningkat.

Koefisien motivasi kerja sebesar 0.222 menunjukkan jika nilai dari motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0.222 satuan, dengan asumsi variabel kompensasi dan lingkungan kerja dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan. Hal ini juga

menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja, yang berarti jika semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka prestasi kerja juga akan mengalami peningkatan.

Lingkungan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap prestasi kerja, karena memiliki nilai koefisien paling tinggi dibandingkan variabel kompensasi dan motivasi kerja.

4.3. Uji Hipotesis

Tabel 4.4. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Uji t		Uji F	
	Sig.	α	Sig.	α
Kompensasi (X1)	0.001	< 0.05		
Lingkungan kerja (X2)	0.000	< 0.05	0.000	< 0.05
Motivasi kerja (X3)	0.003	< 0.05		

Variabel kompensasi mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.001 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis pertama diterima, artinya kompensasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini juga menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan maka akan meningkatkan prestasi kerja dengan signifikan.

Variabel lingkungan kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis kedua diterima, artinya lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini juga menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan berdampak pada semakin meningkatnya prestasi kerja dengan signifikan.

Variabel motivasi kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.003 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis ketiga diterima, artinya motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini juga menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan dalam bekerja akan berdampak pada semakin meningkatnya prestasi kerja.

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka hipotesis keempat diterima. Hasil ini membuktikan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan

motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

4.4. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya.

Tabel 4.5. Hasil Koefisien Determinasi

Kriteria	Koefisien
<i>Adjusted R Square</i>	0.684

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai *adjusted R square* dalam sebesar 0,684. Hasil ini menunjukkan bahwa 68,4% prestasi kerja dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 31,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, pelatihan, kepemimpinan dan lain-lain.

4.5. Pembahasan

1. Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja

Pengujian membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, artinya jika kompensasi yang diberikan oleh PT. Bumi Karya Utama Jember semakin baik, maka prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan. Karyawan yang memiliki prestasi yang baik akan mendapatkan kompensasi yang sesuai. Hasil ini sesuai dengan pernyataan Sutrisno (2009) bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut serta kompensasi dibagi kompensasi *financial* dan *non financial*. Wibowo (2007) juga menjelaskan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Prestasi kerja membuat perusahaan harus membalas jasa tenaga kerja dengan memberikan kompensasi agar tenaga kerja dapat memberikan yang terbaik buat perusahaan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Djati (2003) yang membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi

kerja. Pada objek penelitian yang berbeda Anggraeni (2016) juga membuktikan bahwa, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja

Pengujian membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, artinya jika lingkungan PT. Bumi Karya Utama Jember semakin baik, maka prestasi kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Nitisemito (2004) bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sihombing (2004) juga menjelaskan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan. Lingkungan kerja tidak berupa benda saja, adapun berinteraksi dengan lingkungan kerja non fisik yaitu karyawan di sekitar tempat bekerja seperti bersama atasan, karyawan untuk saling membantu dalam tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurhasanah (2010) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja

Pengujian membuktikan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, artinya jika motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan semakin tinggi, maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil ini sesuai dengan pernyataan Siagann (2004) motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang atau organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan juga waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan

kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Wibowo (2007) kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Perusahaan harus membalas jasa tenaga kerja dengan memberikan kompensasi agar tenaga kerja dapat memberikan yang terbaik buat perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Anggraeni (2016) yang membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Pada objek penelitian yang berbeda Hermawati (2012) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pengujian secara statistik, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan PT. Bumi Karya Utama Jember, maka prestasi kerja akan mengalami peningkatan yang signifikan.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan menyebabkan peningkatan prestasi kerja.
3. Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan dalam bekerja akan berdampak pada semakin meningkatnya prestasi kerja.
4. Kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. PT. Bumi Karya Utama Jember
Saran bagi PT. Bumi Karya Utama Jember adalah sebagai berikut:

a. PT. Bumi Karya Utama Jember perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi karyawannya, karena pada penelitian ini lingkungan kerja terbukti sebagai variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap prestasi kerja, dibandingkan variabel kompensasi dan motivasi kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat diciptakan dari peralatan yang memadai oleh karena itu perlu dilakukan pengecekan secara rutin mengenai umur ekonomis dan kesediaan peralatan demi menunjang pekerjaan karyawan. Selain itu lingkungan kerja juga dapat diciptakan melalui momen berkumpul bersama guna mempererat keakraban antar karyawan.

b. PT. Bumi Karya Utama Jember disarankan melakukan program karyawan berprestasi setiap setahun sekali. Program tersebut dapat memotivasi karyawan untuk memiliki prestasi kerja yang baik. Karyawan yang terpilih sebagai karyawan berprestasi maka akan mendapatkan kompensasi khusus dan tentunya kompensasi tersebut harus se menarik mungkin sesuai dengan kemampuan perusahaan.

2. Peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan menambah variabel independen agar lebih memperkaya dan memperluas pembahasan dalam penelitian. Variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 68,4%, artinya masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi terhadap prestasi kerja karyawan. Variabel yang perlu ditambah oleh peneliti berikutnya seperti disiplin kerja, pelatihan, kepemimpinan dan variabel lain yang di rasa memiliki peran terhadap prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

[1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya. Bandung.

- [2] Anwar Prabu Mangkunegara, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- [3] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung*: PT. Remaja Rosdakarya.
- [4] Alex S, Nitisemito, 2004 *Manajemen Personalia*, Jakart: Ghalia Indonesia
- [5] Alex S. Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya manusia*, Ed. 3. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- [6] Bilson, Simamora, 2004, *Riset Pemasaran*, Jakarta, Gramedia Utama.
- [7] Edy Sutrisno. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- [8] Edy Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Perdana Media Group
- [9] Edy Sutrisno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- [10] Gibson, ivancevich, Donnell. (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Bina Rupa Aksara. Jakarta.
- [11] Gitosudarmo, Indriyo. 1986. *Prinsip Dasar Manajemen*. BPFE. Yogyakarta.
- [12] Hamzah B Uno. (2006). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [13] Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE.
- [14] Hasibuan, S.P Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- [15] Hasibuan, S.P Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [16] Husein Umar. 2007, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- [17] Jurnal, Anggraeni. 2016. *Sumber Daya Manusia Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Pada Perusahaan Bintang Mulia Hotel dan Resto Jember*.
- [18] Jurnal, Djati. 2003. *Sumber Daya Manusia Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja*.
- [19] Jurnal, Hermawati. 2012. *Sumber Daya Manusia Pengaruh Motivasi dan*

Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja
Pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah
Kota Batu

- [20] Jurnal, Nurhasanah. 2010. Sumber Daya Manusia Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada BANK Indonesia Cabang Samarinda
- [21] Mardiana, 2005, *Manajemen Produksi*, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- [22] Ngalim Purwanto. 1989. *Prinsip-Prinsip dan Teknik Pengajaran, Bandung*: Remaja Rosdakarya
- [23] Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya manusia. Bandung*: Pustaka Setia
- [24] Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA.
- [25] Siagan,S.P. 2004. *Manajemen Strategik*. Cetakan kelima. Penerbit PT. Aksara, Jakarta
- [26] Sihombing, Umberto. 2004. Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja. <http://www.dupdiknas.go.id>.
- [27] Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

