



JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS

Halaman Jurnal: <https://journal.amikveteran.ac.id/index.php/jaemb>
Halaman UTAMA Jurnal : <https://journal.amikveteran.ac.id/index.php>



TELISIK KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA : BERPENGARUHKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Aprih Santoso^a, Sari Wulandari^b

^a Fakultas Ekonomi / Jurusan Manajemen, aprihsantoso@usm.ac.id. Universitas Semarang

^b Fakultas Ekonomi / Jurusan Manajemen, sari_wulandari@gmail.com. Universitas Semarang

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation, motivation, and work environment on the performance of employees of PT. Cahaya Agung Cemerlang (CAC) Godong Kab. Grobogan this study uses employee performance as the dependent variable and as an independent variable is compensation, motivation work environment. The population in this study were employees of sales at PT. Cahaya Agung Cemerlang (CAC) Godong Kab. Grobogan, the population in this study was 43 people. The sampling technique in this study uses saturated sampling (census) in which all members of the population are sampled. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The results of this research show that Compensation, Motivation, and Work Environment affect the performance of employees of (CAC) Godong Kab. Grobogan.

Keywords: performance, compensation, motivation, environment

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Agung Cemerlang (CAC) Godong Kab. Grobogan. Penelitian ini menggunakan kinerja karyawan sebagai variable dependen dan sebagai variable independen adalah kompensasi, motivasi, lingkungan kerja. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan bagian penjualan PT. Cahaya Agung Cemerlang (CAC) Godong Kab. Grobogan. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 43 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh (sensus) yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Agung Cemerlang (CAC) Godong Kab. Grobogan.

Kata kunci: kinerja, kompensasi, motivasi, lingkungan

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah prestasi baik kualitas maupun kuantitas karyawan atau perilaku riil karyawan sesuai tanggung jawabnya (Murty & Hudiwinarsih, 2012). Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dalam proses manajemen organisasi secara total dimana hasil kerja tersebut sebagai bukti secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan secara standar yang telah ditentukan) sesuai peranannya di dalam perusahaan (Krisnanda, 2014). Sumbangan yang terbesar bagi perusahaan demi tercapainya kinerja perusahaan yang optimal serta fungsi-fungsi perusahaan dapat dilihat berdasarkan kinerja karyawan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang maksimal. Kinerja karyawan dapat didorong antara lain melalui peningkatan kompensasi, motivasi kerja serta hubungan mereka dengan organisasi yang dapat memicu para karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai dengan tugas/pekerjaannya.

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2011). Terdapat dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi. Pertama, kompensasi yang diberikan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Apabila dua hal ini dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas, kepuasan akan memicu karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya (Damayanti, dkk, 2013). Meningkatnya kompensasi yang diberikan maka semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus dan disiplin (Damayanti, dkk, 2013). Faktor kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Rukmini, 2016).

Putri & Ardana (2016) menyatakan motivasi karyawan merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif, keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain (Putra & Indrawati, 2015). Pemberiaan dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh perusahaan. Hasil penelitian dari Prahawan & Simbolon (2014) dan Prabu (2016) menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, karyawan merasa malas untuk bekerja. Hal ini sama seperti apa yang dikatakan oleh Nitisemito (2016) yakni lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjelaskan tugas-tugas yang dijalani. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar perusahaan baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan. Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Hasil penelitian dari Suharyanto et al. (2014) dan Prahawan & Simbolon (2014) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Cahaya Agung Cemerlang Godong Kab.Grobogan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pendistribusian es krimwalls yang berada dibawah naungan Unilever, PT. Cahaya Agung Cemerlang (CAC) Godong Kab. Grobogan berada di jalan Semarang Purwodadi km.43 no.189 Kecamatan Godong Kabupaten Grobogan. PT. CAC Godong selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada, agar mampu bekerja secara efektif, efisien, dan optimal. Dengan semakin ketatnya persaingan membuat PT. CAC Godong Kab. Grobogan mengharapkan kinerja karyawannya agar terus bekerja dengan maksimal. Namun berjalannya waktuterdapat permasalahan kinerja karyawan PT. CAC Godong Kab. Grobogan, dimana karyawan tidak bisa mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Berikut adalah data pencapaian penjualan PT.CAC Godong Kab.Grobogan.

Tabel 1. Target dan Realisasi Penjualan PT.Cahaya Agung Cemerlang (CAC) Godong

Tahun	Target	Realisasi	Ketercapaian
2017	Rp 35.106.232.386	Rp 34.619.874.391	98,6%
2018	Rp 35.106.232.386	Rp 31.016.511.717	90%
2019	Rp 35.106.232.386	Rp 27.653.709.112	73,1%

Dari data di atas, terdapat penurunan jumlah realisasi dan tidak tercapainya target. Dari kondisi tersebut apabila perusahaan tidak segera mencari solusi untuk meningkatkan kinerja karyawan maka PT. CAC Godong Kab.Grobogan akan mengalami kerugian, sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Agung Cemerlang (CAC) Godong Kab. Grobogan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kompensasi

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2011). Menurut Sutrisno (2016), pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat mempengaruhi kondisi materi para karyawan,

tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif. Kompensasi merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif. Menurut Nurcahyo (2011), menyatakan pemberian kompensasi seperti : gaji, insentif, tunjangan, bonus, lembur juga perlu ditingkatkan karena akan membantu meningkatkan pendapatan karyawan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Berdasarkan pengertian kompensasi dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan atas hasil pencapaian kerjanya dan sebagai balas jasa dari perusahaan atas kerja karyawan. Faktor kompensasi ternyata dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Rukmini, 2016).

2.2. Motivasi Kerja

Wibowo (2017) menyatakan bahwa, motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tertentu. Pemberiaan dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh perusahaan. Sunyoto (2012) berpendapat bahwa motivasi adalah bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian motivasi kerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau keinginan yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu demi tujuan tertentu. Hasil penelitian dari Prahiawan & Simbolon (2014) dan Prabu (2016) menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3. Lingkungan Kerja

Marzani & Dharmawan (2017), lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Menurut Nitisemito (2016) mendefinisikan lingkungan kerja adalah "segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan". Faktor-faktor diri, sosial keorganisasian, fisik pekerjaan secara bersama-sama berinteraksi satu dengan lainnya dalam mempengaruhi keberhasilan kerja. Berdasarkan pengertian lingkungan kerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial psikologis dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya. Suharyanto et al. (2014) dan Prahiawan & Simbolon (2014) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah prestasi baik kualitas maupun kuantitas karyawan atau perilaku riil karyawan sesuai tanggung jawabnya (Murty & Hudiwinarsih, 2012). Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dalam proses manajemen organisasi secara total dimana hasil kerja tersebut sebagai bukti secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan secara standar yang telah ditentukan) sesuai peranannya di dalam perusahaan (Krisnanda & Sudibya, 2014). Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.6. Hipotesis

H1 : kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Definisi Operasional Variabel

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

NAMA VARIABEL	DEFINISI VARIABEL	INDIKATOR
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Tingkat inisiatif karyawan. Kemampuan karyawan dalam bekerja sama.
Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima karyawan atas hasil pencapaian kerjanya dan sebagai balas jasa dari perusahaan atas kerja karyawan.	Gaji Upah Insentif Tunjangan
Motivasi (X2)	Motivasi adalah dorongan atau keinginan yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu demi tujuan tertentu.	Keamanan dan keselamatan Penghargaan Perwujudan diri
Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial psikologis dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap karyawan dalam melakukan tugas- tugasnya.	Ruang kerja Tanggungjawab kerja Hubungan antar sesama rekan kerja Hubungan karyawan dengan atasan

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah karyawan bagian penjualan PT. Cahaya Agung Cemerlang Godong Kab.Grobogan yang berjumlah 43 karyawan. Metode pemilihan sampel yang digunakan adalah teknik sensus sehingga sampel sebanyak 43 karyawan.

3.3. Uji Instrumen

Uji validitas dan uji reliabilitas. Instrumen dikatakan valid jika seluruh instrumen dari kuesioner yang diujikan sesuai. Item kuesioner valid, $r_{hitung} > r_{tabel}$. Adapun instrumen dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha $> 0,60$.

3.4. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian uji asumsi klasik mencakup uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas. Untuk uji normalitas menggunakan metode uji Kolmogorov Smirnov yaitu dimana data terdistribusi normal jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Uji multikolinieritas menggunakan kriteria jika VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser, yaitu jika variabel independen signifikan lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian.

3.5. Regresi Linier Berganda

Persamaan regresinya adalah:

$$\text{Kinerja karyawan} = a + \beta_1 \text{Kompensasi} + \beta_2 \text{Motivasi} + \beta_3 \text{Lingkungan kerja} + e$$

3.6. Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk menguji secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya dengan syarat apabila nilai signifikan kurang dari 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.7. Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar presentase variasi-variabel bebas/independen Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) pada model regresi linier berganda dalam menjelaskan variasi-variabel terikat/dependen .

Analisis *Adjust R Square* untuk mengetahui besaran variabel independen Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) dalam menerangkan variasi variabel dependen kinerja karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Uji Instrumen

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan pada penelitian ini untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan memiliki koefisien korelasi (0,813 s/d 0,851) > r tabel 0,300. Sehingga semua indikator yang ada dalam penelitian dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* Kompensasi (X1) = 0,826 > 0,70 , Motivasi (X2) = 0,827 > 0,70 , Lingkungan Kerja (X3) = 0,788 > 0,70 dan Kinerja Karyawan (Y) = 0,806 > 0,70 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel (Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan) dari kuesioner adalah reliabel, selanjutnya item-item pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

4.2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas *kolmogorov smirnov* pada variabel kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja diperoleh hasil nilai signifikansi 0,489 > 0,05, maka dapat disimpulkan data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Adapun hasil uji multikolonieritas, menunjukkan bahwa terdapat hasil dari uji multikolinieritas masing-masing variabel memiliki nilai tolerance variabel Kompensasi = 0,532 > 0,1 dan VIF 1,879 < 10, Motivasi = 0,598 > 0,1 dan VIF 1,673 < 10, Lingkungan Kerja = 0,652 > 0,1 dan VIF 1,533 < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel (Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja) semuanya tidak terjadi multikolonieritas dan model regresi layak untuk digunakan dalam pengujian.

Untuk uji heterokedastisitas menunjukkan nilai signifikansi pada uji glejser masing-masing variabel independent mempunyai nilai signifikan variabel Kompensasi = 0,452 > 0,05 , Motivasi = 0,100 > 0,05 dan Lingkungan Kerja = 0,243 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bila dengan uji glejser penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
(Constant)		,110	,913
KOMPENSASI	,405	3,358	,002
MOTIVASI	,256	2,249	,030
LINGKUNGAN KERJA	,330	3,022	,004

Berdasarkan tabel 3, maka dapat dibuat persamaan, sebagai berikut :

$$Y = 0,405 X_1 + 0,256 X_2 + 0,330 X_3$$

Persamaan regresi linier berganda. dapat diartikan :

1. Koefisien regresi variabel kompensasi bernilai positif sebesar 0,405. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin besar pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.
2. Koefisien regresi variabel motivasi bernilai positif sebesar 0,256. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0,330. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin nyaman lingkungan kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

4.4. Hasil Pengujian Hipotesis

Dari tabel 3 diatas dapat disimpulkan masing - masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas, Diketahui nilai t tabel 2,022 pada signifikansi < 5 %. Dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Kompensasi. Diketahui thitung (3,358) > ttabel (2,022) dan Sig. (0,002) < 0,05. Artinya variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi. Diketahui thitung (2,249) > ttabel (2,022) dan Sig. (0,030) < 0,05. Artinya variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja. Diketahui thitung (3,022) > ttabel (2,022) dan Sig. (0,004) < 0,05. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

4.4.2. Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan bahwa besarnya nilai Adjusted R Square (R²) adalah sebesar 0,674. Hal tersebut berarti 67,4% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas berupa kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 32,6% di jelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti atau diluar model, seperti : Gaya Kepemimpinan, perceived organizational support dan lain sebagainya.

4.5. Pembahasan

4.5.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui t hitung (3,358) > t tabel (2,022) dan Sig. (0,002) < 0,05. Artinya variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Agung Cemerlang Godong Kab Grobogan. Hal ini berarti bahwa semakin besar pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teorinya Rukmini (2016) yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.5.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui t hitung (2,249) > t tabel (2,022) dan Sig. (0,030) < 0,05. Artinya variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Agung Cemerlang Godong Kab Grobogan. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prahawati & Simbolon (2014) dan Prabu (2016) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui t hitung (3,022) > t tabel (2,022) dan Sig. (0,004) < 0,05. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Agung Cemerlang Godong Kab Grobogan. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Sedarmayanti (2011) bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu : a. lingkungan kerja fisik (semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung); b. lingkungan kerja non fisik (lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suharyanto et al. (2014) dan Prahawati & Simbolon (2014) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Agung Cemerlang Godong Kab. Grobogan, artinya semakin besar pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Agung Cemerlang Godong Kab. Grobogan, artinya semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Agung Cemerlang Godong Kab. Grobogan, artinya semakin baik lingkungan kerja yang ada maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

5.2 Saran

1. Penilaian responden pada keempat indikator variabel kompensasi terdapat hasil yang paling rendah yaitu, "perusahaan memberikan tunjangan kesehatan dan hari raya yang cukup selain gaji bulanan". Supaya kinerja karyawan tetap baik, maka langkah yang dapat dilakukan diambil oleh PT. Cahaya Agung Cemerlang Godong Kab Grobogan adalah memberikan tunjangan kepada karyawan pada setiap hari raya dengan tunjangan yang memiliki nominal lebih besar dari pada yang telah lalu dengan tujuan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Penilaian responden pada ketiga indikator variabel motivasi terdapat hasil yang paling rendah yaitu, "penghargaan yang diberikan dapat meningkatkan prestasi karyawan". Agar kinerja karyawan tetap baik maka langkah yang dapat diambil oleh PT. Cahaya Agung Cemerlang Godong Kab Grobogan adalah mengevaluasi seberapa besar penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang memiliki prestasi dengan tujuan karyawan merasa bangga atas pencapaian kerjanya yang maksimal.
3. Penilaian responden pada keempat indikator variabel lingkungan kerja terdapat hasil yang paling rendah yaitu, "karyawan dapat berkomunikasi dengan baik dengan pemimpin perusahaan". Supaya kinerja karyawan tetap baik maka langkah yang dapat diambil oleh PT. Cahaya Agung Cemerlang Godong Kab Grobogan adalah, pimpinan perusahaan seharusnya meningkatkan sosialisasi kepada setiap karyawan. Hal ini dapat mengembangkan keakraban pimpinan kepada karyawannya dengan tujuan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Hasil penelitian ini masih terbatas hanya variabel kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja saja sehingga perlu adanya penambahan variabel dengan harapan kinerja karyawan dapat terpenuhi. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh 0,674 atau 67,4 % yang mengindikasikan bahwa variabel kinerja karyawan belum cukup untuk dijelaskan dari variabel kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 32,6 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti atau diluar penelitian ini, maka penelitian mendatang perlu adanya penambahan variabel.

5.3 Agenda Penelitian Mendatang

Agenda penelitian yang akan dilaksanakan mendatang diharapkan dapat menambahkan variabel yang sekiranya terkait dengan permasalahan yang dihadapi atau menambah variabel gaya kepemimpinan, *perceived organizational support* dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Damayanti, A.P., Susilaningih & Sumaryati, S. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. 2(1). 155- 168
- Krisnanda, N. A & Sudibya, G.A. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Respati Sanur Beach Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 3(7). 2101-2115

- Marzani, N. & Dharmawan, D. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mas Land. Tbk Tangerang. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 5(3). 1-11
- Murty, W.A. & Gunasti, H. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*. 2(2). 215 – 228
- Nawawi, H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, 2016, *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia, Jakarta..
- Nurchahyo, A. 2011. Analisis Variabel-variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Quadra Mitra Perkasa Balikpapan. *Jurnal Eksis Riset*. 7(2). 1972-1982
- Prabu, A.S. 2016. Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). Surabaya : Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*. 5(2). 104-117
- Prahiawan, W. & Simbolon, N. 2014. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara. Banten : Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. *Jurnal Ekonomi*. 5(1). 35-41
- Putra, I.W.A.P. & Indrawati, A.D. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Agung Motor 1 Di Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 4(10). 2982 - 3011
- Putri, A.V. & Ardana, I.K. 2016. Pengaruh Motivasi dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Hd Motor 99 Denpasar. Bali :Universitas Udayana. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 5(11). 7272-7299
- Rukmini. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Roda Jati Karanganyar.Surakarta : STIE AAS Surakarta. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*. 17(02). 49-60
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Suharyanto, Nugraha, E. & Permana, H. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi QIP PT. GSI Cianjur. Cianjur : Universitas Suryakencana. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*. 13(2). 187-200
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E.. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi kelima, Cetakan ke-12, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.