

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
(Studi Kasus Bagian Operasional PT. Jasco Logistics)

Luthfy Adzan Arzani, Suryadi Poerbo, Dody Setyadi<sup>3</sup>

Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang, Semarang, Indonesia

Email:<sup>3</sup> [dody.setyadi@polines.ac.id](mailto:dody.setyadi@polines.ac.id)

**ABSTRACT**

*This research is aimed to know the influence of work motivation, compensation and work environment toward performance of operational employee in PT. Jasco Logistics. The methods of data collection are interview and questionnaire completion. The sample of this research are 73 respondents and analytical method used are the validity test, reliability test, multiple linear regression conducted with the Ordinary Least Square (OLS) test methods and Goodness of Fit Test. The result of regression analysis indicates that work motivation, compensation and work environment have positive influence on performance of employee. Based on t test it is indicated that leadership, motivation, work discipline have positive significant influence on performance of employee. Based on F test, independent variables simultaneously influence the performance of employee significantly, with coefficient of determination (R<sup>2</sup>) of 0,679. This means that 67,9% of performance of employee could be influenced by work motivation, compensation and work environment, while remaining 38,1% is influenced by other variables which are not observed.*

**Keywords:** Leadership work motivation, compensation, work environment and Employee performance

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
(Studi Kasus Bagian Operasional PT. Jasco Logistics)

**ABSTRACT**

*This research is aimed to know the influence of work motivation, compensation and work environment toward performance of operational employee in PT. Jasco Logistics. The methods of data collection are interview and questionnaire completion. The sample of this research are 73 respondents and analytical method used are the validity test, reliability test, multiple linear regression conducted with the Ordinary Least Square (OLS) test methods and Goodness of Fit Test. The result of regression analysis indicates that work motivation, compensation and work environment have positive influence on performance of employee. Based on t test it is indicated that leadership, motivation, work discipline have positive significant influence on performance of employee. Based on F test, independent variables simultaneously influence the performance of employee significantly, with coefficient of determination (R<sup>2</sup>) of 0,679. This means that 67,9% of performance of employee could be influenced by work motivation, compensation and work environment, while remaining 38,1% is influenced by other variables which are not observed.*

**Keywords:** Leadership work motivation, compensation, work environment and Employee performance

## PENDAHULUAN

Semakin tajam persaingan pada era globalisasi sekarang ini menuntut perusahaan untuk selalu menyesuaikan strateginya dengan perubahan yang terjadi agar tetap bisa bertahan hidup. Fenomena tersebut mengimplikasikan bahwa praktik dan kebijakan manajemen sumber daya manusia dapat memainkan peran penting dalam mendorong karyawan untuk meningkatkan kontribusinya bagi peningkatan kinerja perusahaan.

Kinerja merupakan salah satu faktor utama untuk mencapai tujuan perusahaan, jika kinerja karyawan buruk maka produktivitas dalam perusahaan juga akan berkurang dan sebaliknya. Agar tercipta kinerja yang diharapkan, suatu perusahaan yang diwakili dari pihak manajemen harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan peka terhadap kondisi karyawan didalam perusahaan tersebut. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

PT. Jasco Logistics merupakan perusahaan yang sedang berkembang yang sangat membutuhkan sumber daya manusia yang baik dalam jasanya yang bergerak pada bidang *Freight Forwarding*. Dalam Keputusan

Menteri Perhubungan No. 10 Tahun 1988 tanggal 26 Januari 1988, disebutkan bahwa yang dimaksud dengan Jasa Pengurusan Transportasi/ *Freight Forwarding* adalah usaha yang ditujukan untuk mewakili kepentingan pemilik barang untuk mengurus semua kegiatan yang diperlukan bagi terlaksananya pengiriman dan penerimaan barang melalui transportasi darat, laut atau udara, yang dapat mencakup kegiatan penerimaan, penyimpanan, sortasi, pengepakan, penandaan, pengukuran, penimbangan, pengurusan penyelesaian dokumen, penerbitan dokumen angkutan, perhitungan biaya angkutan, klaim, asuransi atas pengiriman barang serta penyelesaian tagihan dan biaya-biaya lainnya berkenaan dengan pengiriman barang-barang tersebut sampai dengan diterimanya barang oleh yang berhak menerimanya. Perusahaan ini bertugas mengurus segala macam proses yang terjadi mulai dari pengiriman barang dari produsen (eksportir), pengiriman barang di pelabuhan sampai kedatangan barang di negara konsumen (*consignee*) dimana setiap proses itu membutuhkan dokumen dan surat yang menjadi tanggung jawab dari perusahaan ini untuk mengurusnya, perusahaan ini juga dapat melayani pengiriman barang dalam negeri (domestik).

Tabel 1  
Tingkat Ketidakhadiran dan  
Keterlambatan Karyawan Operasional  
PT. Jasco Logistics Tahun 2014 - 2016

Tahun	Tingkat Ketidakhadiran	Tingkat Keterlambatan
2014	24,13%	62,07%
2015	29,68%	56,25%
2016	23,29%	43,84%

Sumber : PT. Jasco Logistics 2014 - 2016

Dalam perusahaan *Freight Forwarding* kinerja bagian operasional memiliki peran

yang yang penting dalam menjalankan segala aktifitas. Tugas bagian operasional pada PT.

Jasco Logistics terbagi atas bagian operasional dokumen dan lapangan. Bagian operasional dokumen bertugas untuk menyiapkan dan membuat segala dokumen yang diperlukan untuk kegiatan ekspor dan impor. Sedangkan bagian operasional lapangan bertanggung jawab atas segala permasalahan lapangan seperti pengurusan petikemas, truk, dan pergudangan. Oleh karena itu penelitian ini berfokus untuk menganalisa kinerja pada bagian operasional pada perusahaan. Kinerja karyawan bagian operasional dapat diukur dengan tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan. Pada

Table 1 disajikan tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan bagian operasional pada PT. Jasco Logistics. Sebagai bahan pertimbangan kurangnya kinerja karyawan pada bagian operasional juga dapat dilihat dari pendapatan kargo. Pendapatan kargo didapat melalui kepercayaan konsumen dalam penggunaan jasa pada PT. Jasco Logistics yang terdiri atas jasa *Freight* dan Ekspedisi Muatan Kapal Laut (EMKL). Pada Tabel 2 disajikan presentase pendapatan kargo dan grafik pendapatan kargo pada PT. Jasco Logistics periode tahun 2012 sampai 2016.

**Tabel 2**  
Presentase Pendapatan Kargo PT. Jasco Logistics Periode Tahun 2012 - 2016

Tahun	Total Pendapatan Kargo	Pertumbuhan (%)
2012	7.330	-
2013	9.926	35,41
2014	7.623	-23,2
2015	7.064	-7,33
2016	6.613	-6,81

Sumber : PT. Jasco Logistics 2014-2016

Dalam menentukan variabel untuk menentukan kinerja karyawan pada bagian operasional PT. Jasco Logistics penelitian ini menggunakan *pra-survey* dengan melakukan wawancara dengan manajer operasional. Pertanyaan dalam wawancara tersebut berisi mengenai kinerja bagian operasional dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Dari hasil *pra-survey* tersebut diketahui bahwa imbalan yang diberikan perusahaan dalam mengerjakan tugas, dorongan untuk bekerja dan keadaan lingkungan kerja adalah faktor yang paling menonjol dalam kinerja bagian operasional. Oleh karena itu dalam menentukan faktor yang mempengaruhi kinerja pada bagian operasional penelitian ini menggunakan

faktor motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja.

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Menurut Mangkunegara (2007:93) motivasi adalah kondisi yang dapat menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu.

Disamping motivasi kerja peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara memberikan kompensasi, dikarenakan

pemberian kompensasi yang baik/sesuai akan meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja. Menurut Gary Dessler (2009:82) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Pimpinan perusahaan dalam memberikan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan hendaknya juga memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat berpengaruh bagi pekerja di dalam menjalankan setiap tugasnya. (Nitisemito, 2003:183).

### Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang di rumuskan, maka tujuan dari penelitian:

1. Mengetahui persepsi karyawan mengenai motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja
2. Mengetahui persepsi karyawan mengenai kinerja
3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja

bagian operasional perusahaan PT Jasco Logistics

### METODE PENELITIAN

#### Jenis dan Sumber Data

Jenis dan Sumber Data Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan membagikan kuesioner pada karyawan bagian operasional PT. Jasco Logistics dengan jumlah karyawan 73 orang. Dalam penelitian ini, diambil sampel menggunakan perhitungan penentuan sampel sensus dan didapatkan hasil sampel sebanyak 73 responden.

#### Analisis Data

Alat uji yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda

menggunakan alat bantu IBM SPSS Statistics 20.0

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Linier Berganda. Model Analisis Linier Berganda adalah model persamaan regresi dengan variabel bebas lebih dari satu.

Bentuk persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen atau variabel terikat yang dipengaruhi yaitu kinerja karyawan.

X1 = Variabel independen atau variabel bebas yang mempengaruhi variabel lain, yaitu motivasi kerja.

X2 = Variabel independen atau variabel bebas yang mempengaruhi variabel lain, yaitu kompensasi.

X3 = Variabel independen atau variabel bebas yang mempengaruhi variabel lain, yaitu lingkungan kerja.

a = Nilai Konstanta.

e = Tingkat kesalahan.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini merupakan perhitungan yang menjelaskan hasil analisis menggunakan aplikasi SPSS 20 serta pembahasannya dalam penelitian ini.

#### Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik non parametrik *One Sample Komogorof-Sminov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil analisis data, nilai signifikansi diatas taraf signifikansi (0,05) yaitu 0,631 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal pada model regresi ini.

#### Uji Heterokadastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam

penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan Uji *Glejser* dengan signifikansi 0,05. Dari analisis data, bahwa nilai signifikansi ketiga variabel bebas nilai taraf signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa pada model tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas.

**Uji Multikolinearitas**

Tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Dalam penelitian ini uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* atau *Variance Inflation Factor* (VIF).

Berdasarkan analisis data, dapat dilihat setiap variabel bebas tidak mempunyai nilai toleran dibawah 0,1 dan nilai VIF dibawah 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada

multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

**Uji Linearitas**

Tujuan uji linearitas adalah digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dalam penelitian ini uji linearitas dilakukan dengan menggunakan *Test of Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dari hasil pengujian SPSS menggunakan *Test of Linearity* dapat diketahui bahwa antara ketiga variabel independen dan variabel dependen kinerja terdapat hubungan linear, karena dari pengujian tersebut menghasilkan nilai signifikansi pada *linearity* dibawah taraf signifikansi 0,05 yaitu 0,0.

**Analisis Regresi Berganda**

Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3  
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	1,575	1,488	1,059	,293
Motivasi Kerja	,320	,078	4,089	,000
Kompensasi	,261	,121	2,166	,034
Lingkungan Kerja	,298	,137	2,179	,033

Sumber: IBM SPSS Statistic 20.0

Berdasarkan tabel 3, maka persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 1,575 + 0,320X_1 + 0,261X_2 + 0,298X_3$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = Motivasi Kerja
- X2 = Kompensasi
- X3 = Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil pengamatan regresi berganda dimuka menunjukan bahwa:

- a. Koefisien regresi variabel X1 (Motivasi Kerja) = 0,320.

Menunjukan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi 0,320.

- b. Koefisien regresi variabel X2 (kompensasi) = 0,261. Menunjukan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi 0,261.
- c. Koefisien regresi variabel X3 (lingkungan kerja) = 0,298.

Menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi 0,298.

**Uji Signifikansi Individual (Uji T)**

Berdasarkan analisis data, sebagaimana disajikan pada Tabel 4, hasil uji signifikansi individual.

Tabel 4  
Hasil Uji t

Variabel	Sig	t	Kesimpulan
Motivasi Kerja	,000	4,089	Signifikan
Kompensasi	,034	2,166	Signifikan
Lingkungan Kerja	,033	2,179	Signifikan

Sumber: IBM Statistic 20.0

Berdasarkan tabel 4 uji statistik t dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial ketiga variabel independen meliputi motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja

berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja.

**Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

Pada Tabel 5, disajikan hasil analisis data untuk uji signifikansi simultan.

Tabel 5  
Hasil Uji F

Model		F	Sig.
1	Regression	51,754	,000 <sup>b</sup>
	Residual		
	Total		

Sumber: IBM Statistic 20.0

Berdasarkan tabel 5 uji statistik F dapat diambil kesimpulan bahwa secara bersama-sama ketiga variabel independen meliputi motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja. karena nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  (2,74).

**Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Pada Tabel 6, disajikan hasil pengujian koefisien determinasi.

Tabel 6  
Hasil Koefisiensi Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
,832 <sup>a</sup>	,692	,679

Sumber: IBM Statistic 20.0

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,679 atau 67,9%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 67,9%, sedangkan 32,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus bagian operasional PT. Jasco Logistics, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Persepsi karyawan mengenai motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan masuk dalam kriteria baik
- b. Berdasarkan hasil uji IBM SPSS Statistic 20.0 secara parsial dan bersama-sama variabel independen yaitu motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.
- c. Berdasarkan hasil koefisien determinasi motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 61,9%, sedangkan 38,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **Saran**

Berdasarkan hasil analisis linier berganda, motivasi kerja memiliki pengaruh yang paling dominan dibandingkan dengan kompensasi dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, dapat dengan memperhatikan penerapan motivasi kerja pada karyawan bagian operasional PT. Jasco Logistics. Hal ini dapat ditingkatkan dengan mengadakan kebijakan-kebijakan yang diberikan oleh perusahaan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Aldo Herlambang, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono.

2014. Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 13 No. 1 Agustus 2014*
- Arikunto, Suharsimi. 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Edisi Kesepuluh Jilid Dua PT Indeks.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Jandhika Hendrianto. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Paboxin. *Jurnal AGORA Vol. 3, No. 2*
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Masíud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Mathis, R.L, dan Jackson, J.H, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex S. 2003. *Manajemen Personalia*, Edisi Kedelapan, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nova Riana, Khoirul Fajri, Karin Alsyauami. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kampung Batu Malakasari Tektona Waterpark Kabupaten Bandung. *Jurnal STIEPAR*.
- Ratnasari, Sri Langgeng. 2016. Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality

- Assurance PT. Peb Batam. *Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas Batam*.
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sofyan, Diana Khairani. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal Vol.2*.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sutalaksana, I.Z., Anggawisastra, R. dan Tjakraatmadja, J.H. 2006. *Teknik Perancangan Sistem Kerja*. Bandung: Penerbit ITB.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja : Edisi 2*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.