

# **PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PASSION PLASTICS DI KOTA BATAM**

**Ana Rio Fika, Lukmanul Hakim dan Catur Fatchu Ukhriyawati**  
**Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan**

## **ABSTRACT**

*The study entitled "The Effect of Compensation, work motivation and Work Environment on Employee Performance PT. Passion Plastics in Batam "aims to determine whether the compensation, work motivation and work environment, either partially or simultaneously affect the performance of employees. To examine these issues, the questionnaire was distributed to 40 employees. Then the data were analyzed using SPSS version 21 o'clock analysis techniques.*

*The results of the study showed that partially compensate positive and significant effect on the performance of employees with regression coefficient 2.143 and significant level of 0.039. Further work motivation and no significant negative impact on employee performance seen that the value of the regression coefficient of -1.277 and a significant level of 0.210. Then the work environment are positive and significant impact on the performance of employees with regression coefficient 3.283 with a significant level of 0.002. Based on simultaneously (Test F) there is a significant effect and positive effect on employee performance with regression coefficient 6.071 and significant level of 0.002.*

*Keywords: Compensation, Work Motivation, Work Environment and Employee Performance.*

## **Latar Belakang Masalah**

Perkembangan dunia bisnis yang terus bertambah pesat, perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan secara optimal. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang

melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, kompensasi yang layak, lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi kerja. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Karyawan akan lebih termotivasi dan bertanggung jawab atas pekerjaannya, apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan akan kebutuhan para karyawannya yang pada dasarnya mereka bekerja untuk mendapatkan uang (gaji/upah).

Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

PT. Passion Plastics merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri bahan baku plastik atau daur ulang plastik. Beberapa karyawan PT. Passion Plastik yang sudah bekerja 2 tahun lebih selama masa kerjanya tidak mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan dan mendapatkan training guna pengembangan diri karyawan dan persiapan untuk up-grade keposisi yang lebih tinggi, maka kebijakan dari manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan harus dilihat dari seberapa besar kompensasi yang mereka terima, seberapa pengaruhnya motivasi kerja dan juga seberapa pengaruhnya lingkungan kerja yang ada. Sehingga pihak manajemen PT. Passion Plastics mengambil kontribusi dengan melakukan tindakan yang efektif dan berperilaku secara benar. Berbagai hal yang merupakan dukungan dari perusahaan itu sangat besar artinya bagi keberhasilan kinerja karyawan.

Menurut T. Hani Handoko Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Selain kompensasi, karyawan juga memperhatikan yang namanya motivasi dalam bekerja dan lingkungan kerja disebuah perusahaan. Motivasi yaitu faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau

keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah, sedangkan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Apabila kondisi kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, sehingga mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja serta berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Maka pihak manajemen perlu memperhatikan motivasi dan lingkungan kerja pada perusahaan PT. Passion Plastics. Maka berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PASSION PLASTICS DI KOTA BATAM”.

### **Pengertian Kompensasi**

Menurut Handoko (1993), “Kompensasi yaitu segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Bejo Siswanto (2003), “kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi”.

### **Jenis-jenis Kompensasi**

Menurut Gary Dessler (dikutip oleh Lies Indriyatni, 2009) kompensasi mempunyai tiga komponen yaitu pembayaran uang secara langsung, pembayaran tidak langsung, ganjaran non finansial (non financial rewards).

### **Tujuan Diadakan Pemberian Kompensasi**

Malayu S.P. Hasibuan (2002), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) yaitu ikatan kerja sama, kepuasan kerja dengan balas jasa, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh dan pengaruh pemerintah.

### **Indikator-indikator Pemberian Kompensasi**

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Hani T. Handoko (2005) yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

### **Pengertian Motivasi**

Menurut Robbins (2007) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Pengertian motivasi

juga datang dari Marihot Tua E. H. (2002) yaitu faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah.

Sopiah (2008) mendefinisikan sebagai keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.

### **Teori Motivasi**

Teori Dua Faktor Herzberg yaitu Hygiene Factor dan satisfier Factor. Faktor-faktor hygiene yang menonjol adalah kebijaksanaan perusahaan, supervisi, kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan kerja sekerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan, status, dan keamanan. Sedangkan teori satisfier faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi adalah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan, dan pertumbuhan.

Teori Motivasi Kebutuhan Maslow menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan (Marihot Tua E.H., 2002). Hipotesis Maslow mengatakan bahwa lima jenjang kebutuhan yang bersemayam dalam diri manusia yaitu fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.

### **Jenis-jenis Motivasi**

Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi kerja positif adalah suatu dorongan yang diberikan oleh seorang karyawan untuk bekerja dengan baik, dengan maksud mendapatkan kompensasi untuk mencukupi kebutuhan hidupnya dan berpartisipasi penuh terhadap pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan / organisasinya. Bentuk-bentuk pendekatan motivasi positif dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, yaitu : penghargaan, informasi, perhatian, persaingan, partisipasi, kebanggaan.

Motivasi kerja negatif dilakukan dalam rangka menghindari kesalahan-kesalahan yang terjadi pada masa kerja. Selain itu, motivasi kerja negatif juga berguna agar karyawan tidak melalaikan kewajiban-kewajiban yang telah dibebankan. Bentuk motivasi kerja negatif dapat berupa sanksi, skors, penurunan jabatan atau pembebanan denda.

### **Indikator Motivasi**

Adapun indikator motivasi menurut Hasibuan (2003) yaitu fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan.

### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya) dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Menurut sedarmayanti (2001) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

### **Faktor-faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Beberapa faktor menurut Sedarmayanti (2001) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya : penerangan/cahaya, temperatur/suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap di tempat kerja, tata warna, dekorasi, musik dan keamanan di tempat kerja

### **Indikator-indikator Lingkungan Kerja**

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut sedarmayanti (2001) adalah sebagai berikut : Penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja dan hubungan karyawan.

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

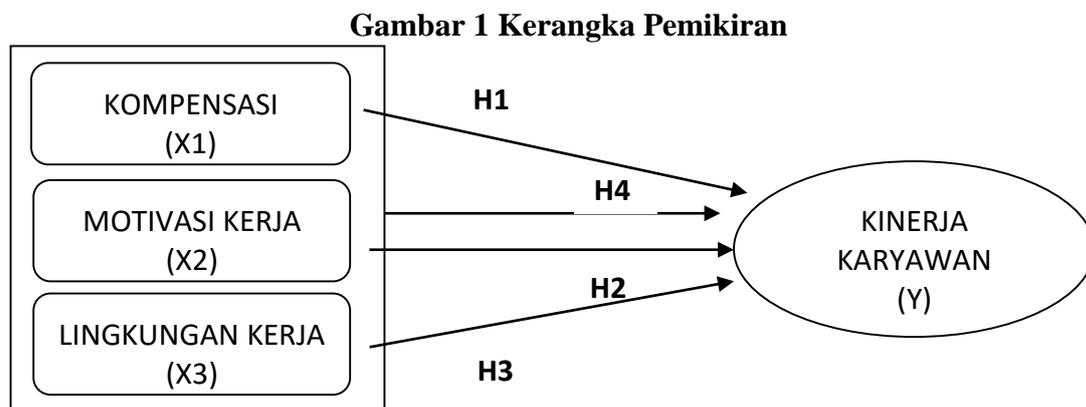
Hani Handoko (2002) mengistilahkan kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Menurut Anwar Prabu Manggunegara (2006) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Indikator yang digunakan adalah kualitas karyawan, kuantitas karyawan, ketepatan batas waktu, kebutuhan terhadap supervise dan dampak interpersonal.

### Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mas'ud F (2004) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kedisiplinan, ketepatan waktu.

### Kerangka Pemikiran



### Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Passion Plastics mulai dari level operator sampai pada level manager yang saat ini berjumlah 40 orang, sehingga peneliti tidak memerlukan sample.

### Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian survey. Pada prosesnya akan dilakukan penelitian kepada populasi, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dengan hasil data berupa angka-angka yang akan dianalisis secara statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang dikumpulkan, dibedakan menjadi dua kategori, yaitu: data kualitatif dan data kuantitatif. Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

### **Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan variabel independen & variabel dependen. Variabel bebas (Independen) adalah kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Sedangkan variabel terikat (Dependen) yaitu kinerja.

### **Analisis Data & Pembahasan Uji Validitas**

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Ghozali, 2011:52). Pengujian untuk membuktikan valid dan tidaknya item-item kuesioner dapat dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi *Pearson Product Moment*. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai  $r$  positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Untuk hasil analisis dapat dilihat pada output uji reliabilitas pada bagian *corrected item total correlation*.

### **Uji Reliabilitas**

Uji reabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur koesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Suatu koesioner dikatakan realiable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Untuk uji reliabilitas ini akan dilakukan dengan alat bantu SPSS uji statistik CronbachAlpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliable jika memberikan nilai CronbachAlpa  $> 0.60$  (Nunnally dalam Ghozali, 2005).

### **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen variabel). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel –variabel

tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama nilai variabel bebas sama dengan nol (Ghozali 2007;91)

Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan cara melihat *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Metode pengambilan keputusan yaitu semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar nilai VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Dalam kebanyakan penelitian menyebutkan bahwa jika *Tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas (Priyatno,2012:61).

### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residu satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Apabila tidak terdapat pola jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### **Uji Normalitas**

Tujuan uji normalitas data dimaksudkan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Dan data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan, seluruh normal tidaknya distribusi masing-masing variabel penelitian (Syarrizal, 2010). Uji normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan dua pendekatan, yakni pendekatan Histogram dan pendekatan Grafik PP Plot.

### **Uji Autokorelasi**

Uji Autokorelasi adalah untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara kesalahan pengganggu pada suatu periode  $t$  dengan kesalahan periode sebelumnya ( $t - 1$ ).

### Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variable independen dengan suatu variabel dependen.

### Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X (Kompensasi, Motivasi kerja & Lingkungan kerja) benar –benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) secara terpisah atau parsial (Ghozal, 2005).

### Hasil Penelitian & Pembahasan

Peneliti menggunakan kuesioner yang disebar kepada 40 responden dan hasil data diolah dengan bantuan SPSS 21.

### Uji Validitas

Berdasarkan hasil data yang diolah dengan SPSS 21 semua nilai koefisien korelasi dalam tabel item-total statistics pada kolom corrected item-total correlation menunjukkan nilai lebih besar dari r tabel 0,312, maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan/pertanyaan untuk variabel Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Lingkungan Kerja (Y) adalah **Valid**.

### Uji Reliabilitas Tabel 1 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,762	Reliabel
MotivasiKerja (X2)	0,749	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,736	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,742	Reliabel

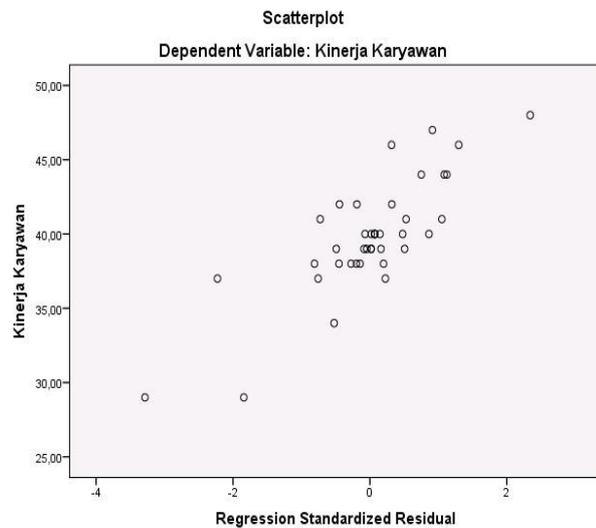
Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas seluruh variabel menunjukkan nilai > 0,60 yang berarti semua variabel tersebut sudah koefisien dan dapat dipercaya (reliabel) serta dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, variabel bebas dalam penelitian ini dinyatakan bebas dari multikolinearitas. Hal ini terbukti dengan ditemukannya nilai tolerance untuk

semua variabel bebas lebih dari 0,1. Seperti nilai tolerance variabel kompensasi (0,630), motivasi kerja (0,619) dan lingkungan kerja (0,903). Begitu juga nilai VIF kurang dari 10. VIF variabel kompensasi (1,587), motivasi kerja (1,615) dan lingkungan kerja (1,108).

### Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 maka penelitian ini tidak terjadi

heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat dari Grafik Plott, dimana titik-titik yang menyebar tidak memperlihatkan pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal

ini menunjukkan bahwa model berdistribusi normal.

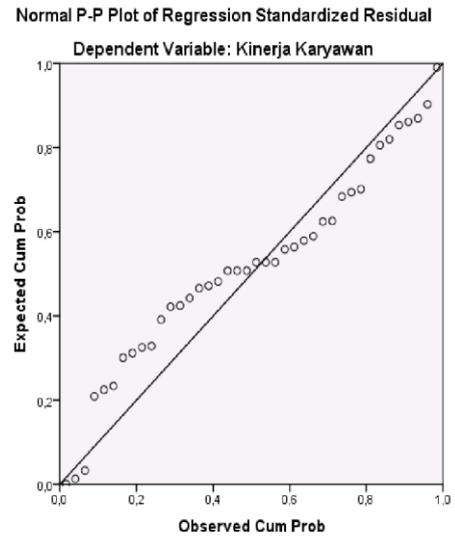
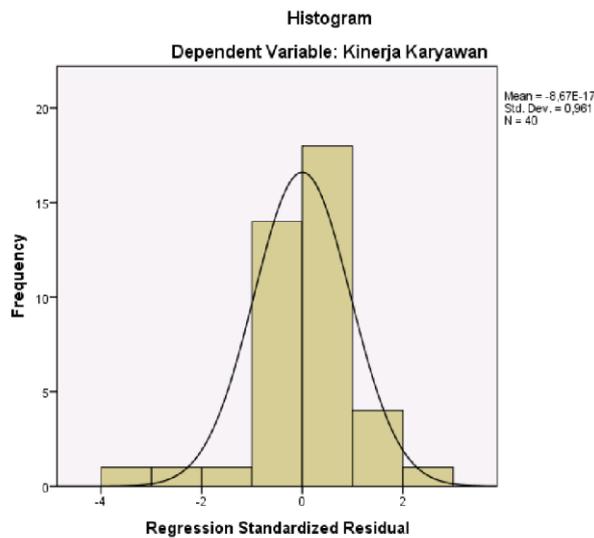
### Uji Normalitas

Gambar 3

Grafik Histogram Uji Normalitas Data

Gambar 4

Grafik PP-Plot Uji Normalitas Data



Dari gambar 3 dengan menggunakan pendekatan histogram dapat dilihat bahwa variabel Kinerja Karyawan berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh distribusi data yang tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan.

Sedangkan pada gambar 4 dengan menggunakan pendekatan grafik PP-Plot diatas terlihat titik berada didekat garis diagonal, maka hal ini berarti data berdistribusi normal.

### Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil uji autokorelasi nilai probabilitas adalah 2,164 lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa penelitian ini tidak mengalami autokorelasi.

### Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil olah data SPSS 21 peneliti dapat membuat persamaan regresi yang terjadi melihat dalam tabel coefficientsa, dan persamaan tersebut dilukiskan sebagai berikut ;

$$Y = 18,465 + 0,418x_1 - 0,459x_2 + 0,671x_3$$

Artinya apabila kompensasi & lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, dan begitu juga sebaliknya. Sedangkan pada motivasi berbanding terbalik, jika motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan akan meningkat, dan begitu juga sebaliknya.

### Uji t Tabel 2 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	18,465	7,119		2,594	,014
Kompensasi	,418	,195	,367	2,143	,039
Motivasi Kerja	-,459	,359	-,220	-1,277	,210
Lingkungan Kerja	,671	,204	,469	3,283	,002

Pada tabel 2 nilai koefisien regresi variabel kompensasi 2,143 dengan tingkat signifikan sebesar 0,039 dan untuk variabel lingkungan kerja 3,283 tingkat signifikan sebesar 0,002. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05. Disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Passion Plastics di Kota Batam dan Lingkungan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Passion Plastics di Kota Batam. Sedangkan variabel motivasi kerja -1,277 dengan tingkat signifikan sebesar 0,210 disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Passion Plastics di Kota Batam. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) dan hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini **diterima**, sedangkan hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini **ditolak**.

### Uji F Tabel 3 Hasil Uji F atau Uji Anova

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	195,667	3	65,222	6,071	,002 <sup>b</sup>
Residual	386,733	36	10,743		
Total	582,400	39			

Pada tabel 3 menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 6,071 dengan tingkat signifikansi 0,002. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05. Disimpulkan bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini **diterima**.

### Uji Koefisien Determinasi (R Square) Tabel 4.18 Hasil Uji R<sup>2</sup>

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,580 <sup>a</sup>	,336	,281	3,27759

Berdasarkan tabel 4.18 dapat dilihat bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0,336. Ini berarti presentase sumbangan variabel kompensasi (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) dalam model regresi sebesar 33,6% atau dapat dijelaskan variasi variabel kompensasi (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) sebesar 33,6% sedangkan sisanya 77,9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Passion Plastics di Kota Batam. Oleh karena itu hipotesis pertama (H1) dan (H3) dalam penelitian ini **diterima**. Sedangkan berdasarkan hasil uji t untuk variabel Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Passion Plastics di Kota Batam. Oleh karena itu hipotesis pertama (H2) dalam penelitian ini **ditolak**.

Dan dari hasil uji F bahwa variabel bebas yaitu kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Passion Plastics di Kota Batam. Oleh karena itu hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini **diterima**

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian ada beberapa saran yang diajukan penulis yaitu antara lain :

Dengan kebutuhan konsumsi yang tinggi, perusahaan perlu memberikan perhatian kepada karyawan dengan memberikan upah lembur yang sesuai, memberikan insentif yang adil bagi karyawan yang berprestasi, serta memberikan dana pensiun kepada karyawan yang telah habis masa kerjanya. Dengan perhatian tersebut karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

Untuk meningkatkan kinerja yang baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan, maka pimpinan perusahaan perlu bersama-sama dengan karyawan mendiskusikan setiap masalah dalam pekerjaan, untuk menghindari adanya kesalahan dan kekliruan dalam bekerja sehingga dicapai hasil yang optimal, lebih dari itu karyawan akan merasa diakui

keberdaannya sebagai bentuk perhatian dan penghargaan pimpinan terhadap prestasi kerja karyawan.

Manajemen perlu melakukan komunikasi antara karyawan dan atasan serta melibatkan peran serta aktif dalam lingkungan kerja. Dengan demikian apabila suasana kerja yang kondusif maka akan tercipta lingkungan kerja yang baik. Manajemen juga perlu memberikan fasilitas kerja yang dapat bermanfaat serta mendukung karyawan dalam pekerjaan yang diharapkan memperoleh hasil kerja yang lebih tinggi.

Selain Kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak terdapat didalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Edi Wibowo, SE., M.Si. Aplikasi praktis SPSS dalam penelitian, Batam
- Alrianty, Veby. 2013. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nexus Engineering Indonesia, Batam.
- Andini, N., & Sahputra, A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Hotel Sudi Mampir Blok Songo Labuhanbatu Selatan. *ECOBISMA*, 2(1).
- Chandra, T., & Hakim, L. (2015). The Influence of Location, Products, Promotions, Services with Respect to Consumer Behavior (Studies in the Indo March Raya Darmo Surabaya). *Review of European Studies*, 7(12), 48.
- Hadari Handoko.2008. Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Handari nawawi. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gadjah Mada University.
- Hani Handoko, M.B.A. 2011. Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia. Ed ke- 2 Yogyakarta. BFEE
- Hasibuan, Melayu S.P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan M. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. ED revisi cet7. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sandra, Donni. 2013. Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kesehatan, Batam.

- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju, Bandung.
- Sugiyono, 2012, Statistika untuk penelitian, Bandung. Alfabeta
- Sugiyono. 2010. Metodologi penelitian bisnis. Bandung. Alfabeta
- Supranto. 2011. Statistik Teori dan Aplikasi. Erlangga, Jakarta
- Suprianto. 2012. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pada karyawan. PT Batam Fast, Batam.
- T. Hani Handoko, 1987, Manajemen personalia & SDM BPFE, Yogyakarta.
- Ukhriyawati, C. F. (2016). Analysis Performance Of Equity Mutual Funds At Indonesians Capital Market According To Sharpe, Treynor And Jensen Methods. *DIMENSI*, 1(2).