

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Mining Service PT Pindad

Dalfa Septi Miami

Program Studi Manajemen Fakultas Manajemen dan Bisnis

dalfaseptimiami@student.inaba.ac.id

Arie Hendra Saputro

Program Studi Manajemen Fakultas Manajemen dan Bisnis

arie.hendra@inaba.ac.id

Dadan Abdul Azis Mubarak

Program Studi Manajemen Fakultas Manajemen dan Bisnis

dadan.abdul@inaba.ac.id

Article's History:

Received 4 December 2024; Received in revised form 15 December 2024; Accepted 1 January 2024; Published 1 February 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Miami, D. S., Saputro, A. H., & Mubarak, D. A. A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Mining Service PT Pindad. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (1). 619-628. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2049>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Mining Service PT Pindad. Jenis penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampel sensus sebanyak 30 responden. Responden dari penelitian ini adalah karyawan Divisi Mining Service PT Pindad. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan diolah dengan menggunakan Aplikasi SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan.

Abstract

The purpose of this study to examine the influence of work motivation, work environment and compensation on employee performance in the Mining Service Division of PT Pindad. A quantitative method and a census sampling technique were employed in this research, involving 30 respondents who are employees of the Mining Service Division of PT Pindad. Data were gathered through questionnaires and analysed using SPSS version 26. The findings reveal that work motivation has a positive and significant partial effect on employee performance, work environment has no significant partial effect on employee performance, and compensation has a positive and significant partial effect on employee performance. The findings also demonstrate that work motivation, work environment and compensation have a positive and significant simultaneous effect on employee performance.

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

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan jaman, setiap perusahaan dituntut untuk bisa bersaing dengan perusahaan lainnya agar dapat terus berkembang dan bertahan ketika menghadapi situasi era globalisasi yang perkembangannya semakin pesat. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan mempertahankan dan

mengoptimalkan aspek sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia merupakan aspek yang sangat penting untuk dimiliki, karena sumber daya manusia memiliki peranan dalam suatu keberhasilan sebuah perusahaan.

Perusahaan harus bisa menciptakan sumber daya manusia yang berkompeten dan menghasilkan kinerja yang optimal. Dalam mengelola sumber daya manusia dibutuhkan manajemen sumber daya manusia untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, khususnya pada Divisi Mining Service PT Pindad agar kegiatan yang dilaksanakan dapat berjalan sesuai dengan harapan. Selain itu, salah satu kunci keberhasilan perusahaan adalah sejauh mana karyawan dengan kinerjanya mampu berkontribusi positif, baik dalam perencanaan maupun dalam proses pengimplementasian tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Fahmi (2018) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Keberlangsungan perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan, yang dimana berhasil atau tidaknya suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja yang baik yang mempengaruhi perusahaan didasari oleh beberapa faktor variabel seperti motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi.

Menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan atusias mencapai hasil yang optimal. Dalam dunia organisasi pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan karena dampaknya sangat besar terhadap kinerja karyawan. Sehingga rasa semangat dalam benak karyawan akan tumbuh dan dengan begitu setiap karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih baik.

Menurut Afandi (2018), menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Di dalam perusahaan lingkungan kerja adalah tempat dimana para karyawan melakukan kegiatan setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja dengan optimal. Selain itu lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kondisi emosional setiap karyawan.

Selain itu juga, kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satu alasan utama seseorang bekerja yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Handoko (2014) kompensasi merupakan semua yang diterima karyawan yang bertujuan sebagai balas jasa atas apa yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut. Apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin besar maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin rendah, maka kemungkinan besar kinerja karyawan juga akan menurun.

Berdasarkan dari uraian-uraian diatas dan dari beberapa pendapat ahli, maka adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Divisi Mining Service PT Pindad.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa “motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan atusias mencapai hasil yang optimal”.

Motivasi adalah suatu hal yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai hasil kerja optimal. Motivasi dapat bertumbuh ketika harapan atau keinginan seorang individu pada tempat bekerjanya dapat terpenuhi.

Adapun indikator dari motivasi kerja menurut Hasibuan (2017) adalah sebagai berikut:

1. Fisiologis
2. Keselamatan
3. Keamanan
4. Sosial
5. Penghargaan
6. Kebutuhan aktualisasi diri

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018), menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja tidak hanya dapat mempengaruhi karyawan dalam hal tempat kerja maupun fasilitas yang diberikan, akan tetapi dapat mempengaruhi soal hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Adapun indikator dari lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah sebagai berikut:

1. Pencahayaan
2. Warna
3. Suara
4. Udara

Kompensasi

Menurut Afandi, (2018) menjelaskan bahwa “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Kompensasi merupakan suatu pendapatan yang diterima karyawan sebagai bentuk imbalan balas jasa perusahaan terhadap karyawan atas kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan berupa finansial maupun nonfinansial.

Adapun indikator dari kompensasi menurut Afandi (2018) adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi Langsung
 - a. Upah dan gaji
 - b. Insetintif
2. Kompensasi Tidak Langsung
 - a. Tunjangan
 - b. Fasilitas

Kinerja Karyawan

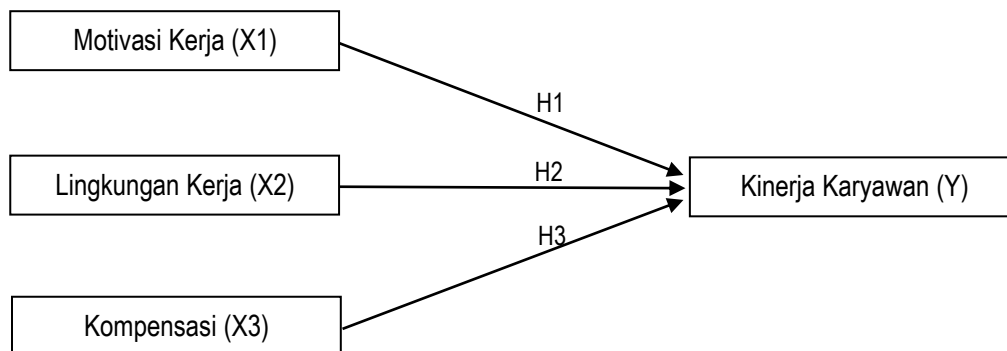
Menurut Mangkunegara (2017) “Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan yang diberikan kepadanya”.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan memiliki kemampuan dan kompetensi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sehingga hasil yang didapatkan dapat berkualitas dan berkuantitas.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Tanggung jawab
4. Kerjasama
5. Inisiatif

KERANGKA KONSEPTUAL



HIPOTESIS

Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap pertanyaan-pertanyaan penelitian. Sesuai dengan variabel yang diteliti maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **H1 : Motivasi Kerja memiliki pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**
Diduga Variabel Pengaruh Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) Pada Divisi Mining Service
2. **H2 : Lingkungan Kerja memiliki pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**
Diduga Variabel Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) Pada Divisi Mining Service
3. **H3 : Kompensasi memiliki pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**
Diduga Variabel Pengaruh Kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) Pada Divisi Mining Service
4. **H4 : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**
Diduga Variabel Pengaruh Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) Pada Divisi Mining Service

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode pengumpulan data kuesioner. Menurut Sugiyono (2021) "Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan data melalui data primer. Menurut Sugiyono (2019) data primer adalah data yang dikumpulkan dan diperoleh secara langsung dari responden dengan menggunakan angket atau kuesioner. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menyebarkan kuesioner pernyataan mengenai variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan kepada para karyawan Divisi Mining Service PT Pindad.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2021) mengemukakan bahwa populasi adalah "wilayah yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Dalam penelitian ini seluruh karyawan Divisi Mining Service PT Pindad menjadi sampel penelitian dengan jumlah 30 karyawan.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2019), Sensus atau sampling total adalah Teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Penelitian yang dilakukan pada populasi dibawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus. Sehubungan dengan jumlah populasi pada penelitian ini tidak terlalu besar maka teknik sampling jenuh atau sensus sebagai penentuan dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2017) "Pengambilan sampel jenuh (sensus) adalah Teknik pengambilan sampel ketika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan teknik sensus atau sampling jenuh dengan jumlah populasi sama dengan sampel sebanyak 30 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Nilai Sig	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,481	0,374	0,007	Valid
	X1.2	0,473	0,370	0,008	Valid
	X1.3	0,635	0,374	0,000	Valid
	X1.4	0,616	0,374	0,000	Valid
	X1.5	0,574	0,374	0,001	Valid
	X1.6	0,638	0,374	0,000	Valid
	X1.7	0,495	0,374	0,005	Valid
	X1.8	0,555	0,374	0,001	Valid
	X1.9	0,762	0,374	0,000	Valid
	X1.10	0,667	0,374	0,000	Valid
	X1.11	0,803	0,374	0,000	Valid
	X1.12	0,604	0,374	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,710	0,374	0,000	Valid
	X2.2	0,543	0,374	0,002	Valid
	X2.3	0,623	0,374	0,000	Valid
	X2.4	0,440	0,374	0,015	Valid
	X2.5	0,547	0,374	0,000	Valid
	X2.6	0,488	0,374	0,006	Valid
	X2.7	0,716	0,374	0,000	Valid
	X2.8	0,655	0,374	0,000	Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0,754	0,374	0,000	Valid
	X3.2	0,816	0,374	0,000	Valid
	X3.3	0,861	0,374	0,000	Valid
	X3.4	0,826	0,374	0,000	Valid
	X3.5	0,781	0,374	0,000	Valid
	X3.6	0,799	0,374	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,638	0,374	0,000	Valid
	Y2	0,695	0,374	0,000	Valid
	Y3	0,740	0,374	0,000	Valid
	Y4	0,735	0,374	0,000	Valid
	Y5	0,622	0,374	0,000	Valid
	Y6	0,473	0,374	0,008	Valid
	Y7	0,394	0,374	0,031	Valid
	Y8	0,470	0,374	0,009	Valid
	Y9	0,780	0,374	0,000	Valid
	Y10	0,613	0,374	0,000	Valid

Sumber Olah Data : 2023

Berdasarkan hasil uji validitas diatas diketahui bahwa semua item pernyataan variabel-variabel menampilkan hasil dari R hitung lebih besar dari R tabel. Dengan demikian item-item pernyataan diatas dinyatakan valid

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,820	0,60	Reliable
Lingkungan Kerja (X2)	0,751	0,60	Reliable

Kompensasi (X3)	0,890	0,60	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,820	0,60	Reliable

Sumber Olah Data : 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas diketahui bahwa item-item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari nilai alpha. Dengan demikian hasil dari uji reliabilitas diatas dinyatakan reliable

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.31267788
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.081
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber Olah Data : 2023

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov Smirnov diatas diketahui bahwa nilai sig sebesar 0,200 lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,05. Dengan demikian hasil uji Kolmogorov Smirnov diatas dinyatakan normal.

2. Uji Multikolineritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.719	1.787		3.201	.008		
	Motivasi Kerja	.293	.085	.421	3.450	.005	.249	4.019
	Lingkungan Kerja	.058	.051	.070	1.139	.279	.973	1.028
	Kompensasi	.542	.115	.579	4.719	.001	.246	4.068

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Uji Multikolinearitas diatas diketahui bahwa nilai VIF dari ketiga variabel tersebut lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance dari ketiga variabel tersebut lebih besar dari 0.10. Dengan demikian hasil Uji Multikolinearitas diatas dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.539	1.276		.422	.676
	Motivasi Kerja	.019	.049	.139	.389	.700
	Lingkungan Kerja	.009	.031	.059	.293	.772
	Kompensasi	-.016	.063	-.089	-.254	.802

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber Olah Data : 2023

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser diatas menunjukkan bahwa nilai sig heteroskedastisitas lebih besar dari nilai sig 0,05. Dengan demikian uji heteroskedastisitas diatas dinyatakan berdistribusi normal.

C. Uji Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 6. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.719	1.787		3.201	.008
	Motivasi Kerja	.293	.085	.421	3.450	.005
	Lingkungan Kerja	.058	.051	.070	1.139	.279
	Kompensasi	.542	.115	.579	4.719	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Olah Data : 2023

Berdasarkan hasil uji regresi secara parsial atau Uji T dapat dilihat bahwa nilai variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai T hitung $3,450 > 2,048$ T tabel dengan nilai signifikansi $0.005 < 0.05$. Dengan demikian variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai T hitung $1,139 < 2,048$ T tabel dengan nilai signifikansi $0.279 > 0.05$. Dengan demikian variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

3. Variabel Kompensasi (X3) memiliki nilai T hitung 4,719 > 2,048 T tabel dengan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$. Dengan demikian variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	205.669	3	68.556	86.378	.000 ^b
	Residual	8.731	11	.794		
	Total	214.400	14			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber Olah Data : 2023

Berdasarkan hasil uji simultan atau Uji F dapat diketahui bahwa nilai F hitung 86.378 > 2.96 F tabel dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Dengan demikian hasil dari Uji F pada variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Pada Divisi Mining Service PT Pindad.

PEMBAHASAN

Berdasarkan dari hasil uji regresi diatas terdapat hasil dari Uji Regresi Linear Berganda yaitu melalui Uji T atau secara parsial terdapat hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t dan analisis data yang telah dilakukan maka diperoleh hasil bahwa variable Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai T hitung 3,450 > 2,048 T tabel dengan nilai signifikan $0.005 < 0.05$. Dengan demikian variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu dari Erwatningsih (2019) menyatakan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t dan analisis data yang telah dilakukan maka diperoleh hasil bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai T hitung 1,139 < 2,048 T tabel dengan nilai signifikansi $0.279 > 0.05$. Dengan demikian variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu dari Suparman (2020) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t dan analisis data yang telah dilakukan maka diperoleh hasil bahwa variabel Kompensasi (X3) memiliki nilai T hitung 4,719 > 2,048 T tabel dengan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$. Dengan demikian variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu dari Alvi Nugraha dan Sri Surjani Tjahjowati (2017) menyatakan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sedangkan dari hasil Uji Regresi Linear Berganda atau Uji F atau secara simultan (bersama-sama) terdapat empat variabel yaitu Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan. Berdasarkan Uji F terdapat hasil sebagai berikut:

Uji F dapat diketahui bahwa nilai F hitung $86.378 > 2.96$ F tabel dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Dengan demikian hasil dari Uji F pada variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Pada Divisi Mining Service PT Pindad.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu dari Moh Dafiqin Nurolis dan Rafikhen Novia Ayuanti (2022) menyatakan bahwa Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda secara parsial atau Uji T, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

- Variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Pada Divisi Mining Service PT Pindad. Hal ini terjadi karena T hitung $>$ T tabel maka peneliti menarik kesimpulan bahwa masih banyak karyawan yang belum menyelesaikan tugasnya dengan baik, dimana para karyawan lebih menghabiskan waktunya untuk bersantai daripada bekerja sehingga dampak yang terjadi adalah terjadinya penurunan kinerja karyawan.
- Variabel Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Pada Divisi Mining Service PT Pindad. Hal ini terjadi karena T hitung $<$ T tabel maka peneliti menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja yang ada di Divisi Mining Service PT Pindad khususnya dalam tata warna tidak mempengaruhi kinerja para karyawan yang ada disana.
- Variabel Kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Pada Divisi Mining Service PT Pindad. Hal ini terjadi karena T hitung $>$ T tabel maka peneliti menarik kesimpulan bahwa masih ada sebagian karyawan yang merasa bahwa pemberian upah dan gaji belum sesuai dengan jam kerja yang karyawan lakukan.

Sedangkan dari hasil penelitian secara simultan atau secara bersama-sama dapat dilihat hasil sebagai berikut:

Uji F Variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Mining Service PT Pindad. Hal tersebut terjadi karena F hitung $>$ F tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

Book

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Kinerja: teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Tindakan Komprehensif*. Bandung: Alfabeta CV.

Journal article

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Farizki & Wahyuati. A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*. 6(5), 1-18.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trakindo Utama Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172-185.
- Lestari, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero). *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 94-103.

Murtiyoko, H. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT Lautan Otsuka Chemical. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 2(1), 105-116.

Nurolis, M.D., & Ayuanti, R.N. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Anugerah Mitra Konstruksi Kabupaten Kediri. *Jurnal Riset Ilmu Akuntansi*, 1(3), 117-132.

Orocomna, C., et.al. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 66-72.

Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9(1), 44 – 53.

Sucipto, I., et.al. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 17(3), 309-322.

Widhianingrum, W. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Magetan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 3(03), 193-198.

Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(1), 76-82