
PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TARU MARTANI 1918 YOGYAKARTA**Rayen Rafli Yabukon¹⁾, Edi Setiawan²⁾**^{1,2} STIE "YKP" Yogyakartarayenrafliyabukon@gmail.com¹, edisetiawan.stmm@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kuat Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Taru Martani 1918 Yogyakarta. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Taru Martani 1918 Yogyakarta yaitu 206 karyawan dan sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan PT. Taru Martani 1918 Yogyakarta yaitu 70 karyawan. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dengan cara membagikan kuesioner secara langsung dimana responden hanya memilih jawaban yang telah disediakan. Uji analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji hipotesis t dan F, uji koefisien korelasi R, dan uji koefisien determinasi.

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien korelasi *R Square* sebesar 0,920. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taru Martani 1918 Yogyakarta, sehingga H1 diterima. Berdasarkan hasil uji t variabel Motivasi Kerja (X1) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka H2 diterima. Variabel Kompensasi (X2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka H3 diterima. Variabel Lingkungan Kerja (X3) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$, sehingga variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka H4 diterima. Koefisien korelasi R sebesar 0,959 yang artinya antara variabel independen dan variabel dependen menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,917 atau 91,7% dan sisanya sebesar 8,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja; Kompensasi; Lingkungan Kerja**ABSTRACT**

This research aims to determine the strong influence of Work Motivation, Compensation, and Work Environment on Employee Performance at PT. Taru Martani 1918 Yogyakarta. This type of research uses quantitative research methods. The population in this study were all employees of PT. Taru Martani 1918 Yogyakarta, namely 206 employees and the sample in this study were some employees of PT. Taru

Martani 1918 Yogyakarta, namely 70 employees. This research uses primary data sources by distributing questionnaires directly where respondents only choose the answers provided. The analytical tests used in this research are research instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis tests, t and F hypothesis tests, R correlation coefficient tests, and coefficient of determination tests.

The results of the F test show a significant F value of $0.000 < 0.05$ and a correlation coefficient value of R Square of 0.920. Thus, it can be concluded that the variables Work Motivation, Compensation and Work Environment have a strong and significant influence on the performance of PT employees. Taru Martani 1918 Yogyakarta, so H1 is accepted. Based on the results of the t test, the Work Motivation variable (X1) shows a significance value of $0.000 < 0.05$, so that the Work Motivation variable has a significant effect on Employee Performance, so H2 is accepted. The Compensation Variable (X2) shows a significance value of $0.000 < 0.05$, so that the Compensation variable has a significant effect on Employee Performance, so H3 is accepted. The Work Environment variable (X3) shows a significance value of $0.007 < 0.05$, so that the Work Environment variable has a significant effect on Employee Performance, so H4 is accepted. The correlation coefficient R is 0.959, which means that the independent variable and the dependent variable show a very strong relationship. The coefficient of determination (Adjusted R Square) obtained an Adjusted R Square value of 0.917 or 91.7% and the remaining 8.3% was influenced by other variables not examined in this research.

Keywords: *Employee Performance; Work Motivation; Compensation; Work Environment*

PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, terutama di era digital saat ini (Trisna & Guridno, 2021). SDM yang efektif bukan hanya sekadar mengurus administrasi, tetapi juga menangani elemen manusia dengan strategi yang tepat. Lingkungan kerja yang kondusif, kompensasi yang adil, dan motivasi kerja yang tinggi merupakan faktor utama yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Zaki, 2020). Sebagai aset utama perusahaan, SDM yang kompeten dan beretika tinggi dapat membantu perusahaan mencapai target, sasaran kerja, serta visi dan misi yang telah ditetapkan (Kinas, 2018).

Faktor motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2021), motivasi kerja adalah dorongan psikologis yang menentukan arah perilaku dan tingkat usaha individu dalam organisasi. Kompensasi, baik dalam bentuk fisik maupun non-fisik, juga mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan (Fithriana, 2020). Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan aman sangat diperlukan untuk

mendukung kinerja optimal karyawan (Darmadi, 2020). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ketiga faktor ini berperan penting dalam membentuk kinerja karyawan yang efektif dan efisien (Trisna & Guridno, 2021; Shobirin & Siharis, 2022; Sembiring, 2020).

PT. Taru Martani 1918, sebuah perusahaan cerutu di Yogyakarta yang telah beroperasi sejak 1918, memahami pentingnya peningkatan kinerja karyawan untuk menjaga kualitas produk dan produksi. Dengan sejarah panjang dan kontribusi signifikan terhadap perekonomian lokal, perusahaan ini terus berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan kompensasi yang adil guna memotivasi karyawan. Kebijakan manajemen yang baik, lingkungan kerja yang mendukung, dan penghargaan yang setimpal menjadi kunci kesuksesan PT. Taru Martani 1918 dalam menjaga kinerja karyawan yang tinggi. Penelitian terdahulu oleh Octaviani & Suana (2019), Adam Abu & Efiani (2022), dan Aulia Nur Shalsa & Wijaya Fanji (2023) juga mendukung pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Secara sederhana Kinerja dapat diartikan sebagai keberhasilan seseorang. Hasibuan (2021) kinerja adalah perolehan hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan kewajiban dan tanggungjawabnya yang berdasar pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu. Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Sherlie & Hikmah, (2020) Kinerja karyawan ialah suatu prestasi kerja yang bagus secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai dari karyawan untuk melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang telah diterapkan oleh perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Siagian (2018) yaitu kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan,

motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor faktor lainnya.

Menurut Wibowo (2018), indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1) Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa mendatang yang menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan untuk mencapai tujuan yang memerlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai dan menjawab pertanyaan sukses tidaknya seorang karyawan. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3) Umpan Balik

Umpan balik yaitu masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Tanpa alata atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya dan tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5) Kompetensi

Kompensansi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak, bekerja, atau mencapai tujuan tertentu

dalam konteks pekerjaan. Motivasi kerja dapat berasal dari berbagai sumber, dan setiap individu memiliki motivasi yang berbeda-beda. Azhad, dkk (2015) motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Hasibuan (2021) mengemukakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku dalam organisasi dan tingkat usaha serta gigih dalam menghadapi suatu masalah, (Faiqotul Himma, 2022). Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak, bekerja, dan mencapai tujuan tertentu dalam konteks pekerjaan. Motivasi ini berfungsi sebagai faktor pendorong perilaku dan kegairahan kerja seseorang, sehingga mereka bersedia bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan upaya mereka untuk mencapai kepuasan.

Indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara dalam (Nur Azizah, 2019) sebagai berikut:

1). Tanggung Jawab.

Tanggung jawab Ini mencakup kesadaran dan kepatuhan terhadap tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan kepada seseorang. Seseorang yang memiliki tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaannya akan mengambil inisiatif, bekerja keras, dan bertanggung jawab atas hasil kerjanya.

2). Prestasi Kerja

Prestasi Kerja adalah upaya untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin dan mencapai hasil yang memuaskan atau bahkan melebihi ekspektasi. Seseorang yang mencapai prestasi kerja yang tinggi biasanya memiliki standar yang tinggi, fokus pada kualitas, dan berusaha untuk terus meningkatkan kinerjanya.

3). Peluang untuk Maju

Keinginan untuk memperoleh penghargaan atau kompensasi yang setimpal dengan kontribusi dan prestasi kerja seseorang. Orang yang

ingin maju ingin diberi pengakuan dan imbalan yang memadai atas usaha dan hasil kerjanya.

4). Pengakuan atas Kinerja

Pengakuan atas Kinerja adalah keinginan untuk diakui dan dihargai atas prestasi kerja yang telah dicapai. Pengakuan ini bisa berupa penghargaan, promosi, atau peningkatan kompensasi. Orang yang mencari pengakuan atas kinerja biasanya termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

5). Pekerjaan yang Menantang

Pekerjaan yang menantang keinginan untuk terlibat dalam tugas-tugas kerja yang menantang dan memungkinkan untuk pertumbuhan dan perkembangan profesional. Orang yang mencari pekerjaan yang menantang biasanya ingin terus belajar, berkembang, dan meningkatkan keterampilan mereka dalam bidang tertentu.

Kompensasi

Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap karyawan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan (Zunaidah et al., 2020). Sedangkan Fithrian (2020) mengatakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk uang atau lainnya.

Ariandi et al., (2018) kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi atau perusahaan tempat bekerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah seluruh bentuk balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas kontribusi dan hasil kerja mereka dalam organisasi. Kompensasi mencakup imbalan fisik (seperti gaji dan bonus) dan non fisik (seperti tunjangan, penghargaan, dan manfaat lainnya). Pemberian kompensasi yang tepat dan adil tidak hanya penting

untuk memenuhi kebutuhan finansial karyawan tetapi juga berperan signifikan dalam memotivasi, meningkatkan kepuasan, dan mempertahankan karyawan di perusahaan. Dalam konteks kompensasi karyawan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi bagaimana perusahaan menentukan sejauh mana mereka akan membayar karyawan mereka. Menurut Robert L.

Adapun indikator kompensasi Menurut Nurmansyah dalam (Rofidah Siti, 2023) adalah sebagai berikut:

1). Gaji

Gaji adalah pendapatan yang diterima seseorang sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Gaji ini biasanya merupakan bagian tetap dari kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan seringkali merupakan faktor utama dalam menentukan daya tarik suatu posisi pekerjaan.

2). Tunjangan

Tunjangan merupakan pendapatan tambahan yang diterima selain dari gaji pokok. Tunjangan ini bisa bervariasi, seperti tunjangan jabatan, tunjangan kendaraan, tunjangan makan, tunjangan kesehatan, tunjangan telepon, tunjangan untuk pasangan atau istri, tunjangan anak, dan lain sebagainya. Tunjangan seringkali diberikan sebagai insentif tambahan atau sebagai bagian dari paket kompensasi yang menarik untuk menarik dan mempertahankan karyawan.

3). Fasilitas

Fasilitas adalah segala sesuatu yang diberikan kepada karyawan untuk memfasilitasi atau melancarkan pekerjaan mereka. Fasilitas ini dapat berupa fasilitas perumahan, fasilitas kesehatan, fasilitas kendaraan, fasilitas makan siang, dan lain sebagainya. Memberikan fasilitas ini kepada karyawan dapat meningkatkan kesejahteraan mereka dan membantu meningkatkan produktivitas.

4). Insentif

Insentif adalah pendapatan tambahan yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas perbedaan dalam prestasi kerja mereka. Insentif ini dapat berupa bonus, komisi, atau penghargaan lainnya yang diberikan kepada karyawan yang mencapai atau melebihi target kinerja yang telah

ditetapkan. Insentif ini seringkali menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik.

Lingkungan Kerja

Darmadi (2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Faridah dan Hartono (2016), lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik adalah situasi yang meliputi lingkungan fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan nyaman, rasa aman, aman tentram, perasaan betah atau kerasan dalam bekerja, dan sebagainya.

Sehingga segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang ditugaskan yang dapat mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja untuk mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang bebakan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi perusahaan (Afandi, 2018).

Menurut Budiansa (2021) ada beberapa indikator lingkungan kerja yaitu:

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi psikologis di tempat kerja, termasuk tingkat stres, kepuasan kerja, motivasi, dan semangat kerja. Suasana kerja yang positif dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

2) Hubungan antar rekan kerja

Indikator ini mencakup kualitas hubungan interpersonal antara karyawan di tempat kerja, termasuk tingkat kolaborasi, komunikasi, dukungan sosial.

3) Fasilitas kerja

Fasilitas kerja merujuk pada bangunan fisik dan infrastruktur yang digunakan perusahaan.

4) Perlengkapan kerja

Indikator perlengkapan kerja merujuk pada peralatan, alat dan sarana lainnya yang digunakan oleh karyawan untuk melakukan tugas-tugas mereka.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif, yaitu analisis data yang menggunakan perhitungan statistik, dengan pengumpulan, pengolahan, pengujian, dan menganalisis data-data tersebut diolah berupa angka kemudian diinterpretasikan. Menurut Sugiyono (2019), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan dependen. Dalam variabel independen terdiri atas tiga variabel yaitu Motivasi Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3), dalam variabel dependen hanya terdiri atas satu variabel yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasibuan (2021) mengemukakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku dalam organisasi dan tingkat usaha serta gigih dalam menghadapi suatu masalah, (Faiqotul Himma, 2022). Indikator dalam motivasi kerja adalah: tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan yang menantang.

Fithrian (2020) mengatakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk uang atau lainnya. Ariandi et al., (2018) kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Indikator dalam kompensasi adalah: gaji, tunjangan, fasilitas, dan insentif. Darmadi (2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus

dan lain-lain. Faridah dan Hartono (2016), lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik adalah situasi yang meliputi lingkungan fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan nyaman, rasa aman, aman tenram, perasaan betah atau kerasan dalam bekerja, dan sebagainya. Indikator dalam lingkungan kerja adalah: suasana kerja, hubungan antar rekan, fasilitas kerja, dan perlengkapan kerja. Hasibuan (2021) kinerja adalah perolehan hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan kewajiban dan tanggungjawabnya yang berdasar pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu. Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Indikator dalam kinerja karyawan adalah: tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, dan kompetensi.

1. Uji Hipotesis dan Analisis Data

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel terpengaruh dengan variabel yang mempengaruhi (Ghozali, 2019) yaitu Motivasi Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Taru Martani 1918 Yogyakarta. Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda penelitian ini sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Kompensasi

X_3 = Lingkungan Kerja

e = Error

a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kuat dan lemahnya dari Model Regresi variabel independen terhadap Variabel Dependen (Ghozali, 2019). Menurut Hair et al dalam Kaontole, I. (2023), nilai *R Square* dikategorikan kuat jika lebih dari 0,75, moderat jika lebih dari 0,50, tetapi lebih rendah dari 0,75, dan lemah jika lebih dari 0,25 tetapi lebih rendah

dari 0,50. Analisis uji signifikansi F berdasarkan tabel hasil uji F, sedangkan hasil uji korelasi dengan melihat angka pada kolom *R Square* untuk mengetahui pengaruh kuat model regresinya.

Tabel 1. Kategori Nilai *R Square*

Kriteria	Kategori
0,76 – 1,00	Kuat
0,50 – 0,75	Moderat
0,25 – 0,49	Lemah

b. Uji t

Menurut Ghozali (2019), untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, maka digunakan pengujian yaitu Uji t. Uji t digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Pengujian ini dilakukan dengan uji t pada tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka H2, H3, dan H4 diterima. Sebaliknya jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H2, H3, dan H4 ditolak.

c. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Menurut Sugiyono (2019), koefisien determinasi dilambangkan dengan $R^2 \times 100\%$. Nilai yang dihasilkan menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam variabel dependen yang dapat diakibatkan oleh hubungan linear dengan nilai variabel independen. Nilai koefisien determinasi yaitu 0 – 1. Adapun kriteria jika nilai *Adjusted R Square* yang dihasilkan mendekati 0, maka variabel independen sangat terbatas dalam menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya jika nilai *Adjusted R Square* yang dihasilkan mendekati 1, maka kemampuan variabel – variabel independen sangat kuat dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Hipotesis dan Analisis Data

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel terpengaruh dengan variabel yang mempengaruhi (Ghozali, 2019) yaitu Motivasi Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Taru Martani 1918 Yogyakarta.

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,871	,836		-1,041	,302
	Motivasi Kerja	,488	,061	,493	8,010	,000
	Kompensasi	,474	,049	,428	9,596	,000
	Lingkungan Kerja	,218	,078	,164	2,803	,007

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar -0,871, koefisien motivasi kerja sebesar 0,488, koefisien kompensasi sebesar 0,474, dan koefisien lingkungan kerja sebesar 0,218. Maka nilai regresi dapat disimpulkan sebagai berikut.

$$Y = -0,871 + 0,488X_1 + 0,474X_2 + 0,218X_3$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan
- X_1 : Motivasi Kerja
- X_2 : Kompensasi
- X_3 : Lingkungan Kerja

a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kuat dan lemahnya dari Model Regresi variabel independen terhadap Variabel Dependen (Ghozali, 2019). Menurut Hair et al dalam Kaontole, I. (2023), nilai *R Square* dikategorikan kuat jika lebih dari 0,75, moderat jika lebih dari 0,50, tetapi lebih rendah dari 0,75, dan lemah jika lebih dari 0,25 tetapi lebih rendah dari 0,50. Analisis uji signifikansi F berdasarkan tabel hasil uji F, sedangkan hasil uji korelasi dengan melihat angka pada kolom *R Square* untuk mengetahui pengaruh kuat model regresinya.

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi (R)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,959 ^a	,920	,917	,703

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 3. hasil uji korelasi diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,920 dengan demikian dapat disimpulkan variabel motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan PT. Taru Martani 1918 Yogyakarta, sehingga H1 diterima.

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	375,746	3	125,249	253,596	,000 ^b
	Residual	32,597	66	,494		
	Total	408,343	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja

Sedangkan dilihat dari nilai signifikansi pada tabel hasil uji F diatas, nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 berpengaruh kuat dan signifikan.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, pada tabel 2. dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1). Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H2 diterima. Maka dapat diartikan bahwa variabel

Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Taru Martani 1918 Yogyakarta.

2). Kompensasi (X₂) memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H₃ diterima. Maka dapat diartikan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Taru Martani 1918 Yogyakarta.

3). Lingkungan Kerja (X₃) memiliki nilai signifikansi $0,007 < 0,05$ sehingga H₄ diterima. Maka dapat diartikan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Taru Martani 1918 Yogyakarta.

c. Uji Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi *Adjusted R Square* digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) yang dinyatakan dalam presentase. Hasil uji R dapat dilihat pada tabel 3. yang diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,917 atau 91,7%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 91,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja sedangkan 8,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Pembahasan

a. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Taru Martani 1918 Yogyakarta

Hasil uji korelasi diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,920 dengan demikian dapat disimpulkan variabel motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan PT. Taru Martani 1918 Yogyakarta, sehingga H₁ diterima. Sedangkan dilihat dari nilai signifikansi dari hasil uji F, nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat di simpulkan bahwa H₁ berpengaruh kuat dan signifikan.

Hal tersebut relevan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Aulia Nur Shalsa & Wijaya Fanji, 2023) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang berarti semakin tinggi Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) akan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan di PT. Taru Martani 1918 Yogyakarta.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Taru Martani 1918. Yogyakarta

Berdasarkan uji statistik yang telah dilakukan dapat diketahui adanya pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini diperoleh dari hasil uji statistik dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_2 diterima dalam penelitian ini terbukti dengan adanya pengaruh signifikan pada variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut relevan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Octaviani & Suana, (2019), Adam Abu & Efiani, (2022), dan Aulia Nur Shalsa & Wijaya Fanji, (2023) menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang berarti apabila Motivasi Kerja bernilai tinggi maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan di PT. Taru Martani 1918 Yogyakarta.

c. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Taru Martani 1918 Yogyakarta

Berdasarkan uji statistik yang telah dilakukan dapat diketahui adanya pengaruh signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini diperoleh dari hasil uji statistik dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_3 diterima dalam penelitian ini terbukti dengan adanya pengaruh signifikan pada variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut relevan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Shobirin & Siharis, (2022), dan Trisna & Guridno, (2021) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini Kompensasi(X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang berarti apabila Kompensasi bernilai tinggi maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan di PT. Taru Martani 1918 Yogyakarta.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Taru Martani 1918 Yogyakarta

Berdasarkan uji statistik yang telah dilakukan dapat diketahui adanya pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini diperoleh dari hasil uji statistik dengan nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$ maka H₄ diterima dalam penelitian ini terbukti dengan adanya pengaruh signifikan pada variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut relevan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sembiring, (2020) dan Susanti & Harry Mardika Nanda, (2021), menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini Lingkungan Kerja (X₃) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang berarti apabila Lingkungan Kerja bernilai tinggi maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan di PT. Taru Martani 1918 Yogyakarta.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kuat motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Taru Martani 1918 Yogyakarta. Berdasarkan dari hasil uraian penelitian dan pembahasan maka ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut: Hasil uji korelasi diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,920 dengan demikian dapat disimpulkan variabel motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan PT. Taru Martani 1918 Yogyakarta, sehingga H₁ diterima. Sedangkan dilihat dari nilai signifikansi dari hasil uji F, nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H₁ berpengaruh kuat dan signifikan. Hasil uji t variabel Motivasi Kerja (X₁) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Karyawan di PT. Taru Martani 1918 Yogyakarta, maka H₂ diterima. Hasil uji t variabel Kompensasi (X₂) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Taru Martani 1918 Yogyakarta, maka H₃ diterima. Hasil uji t variabel Lingkungan Kerja (X₃) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$, sehingga variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Taru Martani 1918 Yogyakarta, maka H₄ diterima. Hasil uji koefisien korelasi (R) sebesar 0,959 yang menunjukkan adanya hubungan sangat kuat antara variabel independen dengan variabel dependen. Sedangkan hasil uji koefisien determinasi *Adjusted R Square* diperoleh nilai sebesar 0,917 atau 91,7%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 91,7% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja, sedangkan 8,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adaby Azhar. (2020). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Coca-Cola Distribution Indonesia Sales Center Banyuwangi)*. Digital Repository Universitas Jember.
- Adam Abu, & Efiani. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Graha Sejahtera. *Human Capital Development Journal*, 9 (3).
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ariandi, F., Sekretari, A., Manajemen, D., & Sarana, B. (2018). Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja Tutor: Vol. XVI (Issue 1).
- Arikunto, 201. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi VI*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Aulia Nur Shalsa, & Wijaya Fanji. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 5.
- Azhad, S. (2015). *Komunikasi Organisasi: Teori, Konsep, dan Aplikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Budiasa, I Komang. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Darmadi, (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240–247.

- Farida, Umi dan Hartono, Sri (2016) *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo Press, Ponorogo. ISBN 978-602-1832-11-1
- Fithriana, N., & Adi, A. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Terpadu. Referensi: *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 8(2), 90-97.
- Ghozali, Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia (2nd ed.)*. Yogyakarta.
- Harras Hadyati. (2020). *Kajian Manajemen Sdm Untuk Mahasiswa*. Universitas Pamulang Tangerang Selatan – Banten.
- Hartono, Jogiyanto. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis*, Edisi ke-6. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara
- Himma, F. (2022). Motivasi Kerja Adalah: Pengertian, Indikator, Dan Contohnya. Diambil Kembali Dari [https://Majoo.Id/Solusi/Detail/Motiva Si-Kerja-Adalah](https://Majoo.Id/Solusi/Detail/Motiva-Si-Kerja-Adalah).
- Kaontole, I. T., Rumayar, A. L., & Kumaat, M. M. (2023). *Analisis Karakteristik dan Tingkat Pelayanan Arus Pejalan Kaki* (Studi Kasus: Jl. Suprpto–Jl. Lembong). *TEKNO*, 21(84), 627-638.
- Kinas, A. A. (2018). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Perusahaan Swasta Di Kota Makassar). In *Jurnal Ilmiah Pena* (Vol. 1).
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). *Human Resource Management: Essential Perspectives (7th ed.)*. Cengage Learning
- Nur Azizah. (2019). *Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Husain Sastra Negara Bandung*. Doctoral Dissertation, Universitas Komputer Indonesia, 30–32.
- Nurjaya Nunu. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. Akselerasi : *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1).
- Octaviani, L. P., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bello Desain di Singaraja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12), 7115. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i12.p11>
- Rofidah Siti. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Surya Pilar Perkasa Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 14.
- Sari, D. P., Megawati, I., & Heriyanto, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (Tam) Telkom Bandung. *Bisnis Dan Iptek*, 13(1), 31–44.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman*, 13(1). www.jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id

- Setiawan, Budi. (2015). *Teknik Praktis Analisis Data Penelitian Sosial & Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Cv. Andi Offset.
- Sherlie, & Hikmah. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 756– 765.
- Siagian, M. (2018). Peranan disiplin kerja dan kompensasi dalam mendeterminasi kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 22-33.
- Situs Resmi Taru Martani 1918 <https://www.cigarindonesia.id/company-history/>. Diakses 25 Maret, 2024, Pukul 19.00 WIB.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Suwanto dan Priansa,.2011 *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan bisnis*. Alfabeta, Bandung
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 127. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i2.1276>
- Wibowo. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis P-ISSN: 1978-2241 e-ISSN:2541-1047*.
- Zaki, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pln (Persero) Area Manado. *SAUJANA: Jurnal Perbankan Syariah Dan Ekonomi Syariah*, 2(2)
- Zunaidah, Didik Susetyo, & Muhammad Ichsan Hadjri. (2020). *Kompensasi Universitas Sriwijaya dan Kampus Unsri Palembang*.