

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

Berdasarkan analisis dan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0, maka dalam pembahasan ini akan dijelaskan tentang pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Karya Bersinar di Tulungagung, yaitu sebagai berikut:

#### **A. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Karya Bersinar**

Motivasi dalam penelitian ini berdasarkan hasil uji t yang dilakukan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  motivasi lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  dan nilai sig lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh sub variabel motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan PT. Mega Karya Bersinar ( $Y$ ) adalah berpengaruh secara positif dan signifikan. Artinya, apabila motivasi yang dimiliki oleh karyawan semakin tinggi maka kinerja karyawan PT. Mega Karya bersinar Tulungagung juga semakin meningkat dan motivasi merupakan faktor yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Mega Karya Bersinar Tulungagung.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Evi Wahyuningsih<sup>109</sup>, yang menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian evi wahyuningsih menggunakan variabel disiplin dan kompetensi. Akan tetapi variabel

---

<sup>109</sup> Evi Wahyuningsih, “Pengaruh.....”.

disiplin memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi merupakan variabel kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun hasil penelitian Lucky Wulan<sup>110</sup> dalam analisis regresi linier berganda variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan dan dominan terhadap kinerja pegawai disbanding dengan variabel lingkungan kerja. Kegiatan yang bertujuan meningkatkan motivasi akan akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Dalam penelitian Fajar Kurnadi<sup>111</sup> dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara langsung antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di Apotek Berkah. Semakin baik motivasi yang dimiliki oleh para karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Secara empiris berdasarkan tabel frekuensi motivasi menunjukkan bahwa nilai tertinggi terdapat pada indikator nomor 1 dengan nilai 4,56 yaitu pada pernyataan saya bekerja untuk diperusahaan dan mendapat penghasilan. Jadi dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan apabila karyawan mengetahui bahwa untuk mendapatkan penghasilan adalah dengan bekerja. Rata-rata jawaban responden jika dibulatkan menjadi 4 hal tersebut membuktikan bahwa karyawan menganggap baik atas penerapan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi yang baik, maka setiap pekerjaan akan dapat dilakukan dengan mudah tanpa ada rasa paksaan dan

---

<sup>110</sup> Lucky Wulan , *Analisis Pengaruh Motivasi...*

<sup>111</sup> Fajar Kurnadi, *Pengaruh Kompensai.....*

bisa memberi hasil bagi karyawan karena setiap pekerjaan yang dilakukan merupakan kesadaran bahwa bekerja adalah kebaikan.

## **B. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Karya Bersinar di Tulungagung**

Kompensasi dalam penelitian ini berdasarkan pada hasil uji t yang dilakukan, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  gaya kepemimpinan lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  dan nilai sig lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh sub variabel Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan PT. Mega Karya Bersinar di Tulungagung (Y) adalah berpengaruh secara positif dan signifikan. Artinya, apabila kompensasi yang diterapkan semakin baik maka kinerja karyawan PT. Mega Karya Bersinar di Tulungagung juga semakin meningkat. Dan gaya kepemimpinan merupakan faktor yang berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT. Mega Karya Bersinar Tulungagung.

Dalam penelitian ini diperkuat dengan teori yang dikemukakan oleh Notoadmojo<sup>112</sup> bahwa pemberian kompensasi bertujuan untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan, dan mempertahankan karyawan. Dengan arti lain bahwa sistem kompensasi akan mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja karyawan. Kompensasi dalam perusahaan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja

---

<sup>112</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya* .....

sesuai dengan standar dan tujuan organisasi. Penerapan sistem kompensasi dalam perusahaan akan dapat memengaruhi sikap dan perilaku para karyawan dalam melakukan pekerjaan yang kemudian juga dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Hasil uji variabel kompensasi pada penelitian ini relevan dengan hasil penelitian Eko Muryanto<sup>113</sup>, yang menyatakan bahwa dalam uji analisis path menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi tersebut memiliki pengaruh rasa puas karyawan terhadap timbal balik perusahaan dari hasil kerja kerasnya, sehingga akan memupuk semangat bekerja dan berusaha lebih baik daripada yang lainnya. Hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan yang ada di sekitarnya.

Dari hasil penelitian Muslimin<sup>114</sup> yang menyatakan bahwa secara parsial variabel kompensasi dan masa kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengambilan keputusan dan kebijakan yang dilakukan pimpinan pada dasarnya untuk kepentingan lembaga dan karyawan, artinya pengambilan keputusan pada sistem kompensasi di perusahaan sudah dipertimbangkan sesuai dengan keadaan perusahaan dan kondisi karyawan.

---

<sup>113</sup> Eko Muryanto, *Pengaruh Kompensasi....*

<sup>114</sup> Muslimin, *Pengaruh Kompensasi.....*

Dalam penelitian ini, secara empiris berdasarkan tabel distribusi frekuensi kompensasi menunjukkan bahwa nilai tertinggi terdapat pada indikator nomor 2 dengan nilai 4,42 yaitu pada pernyataan perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan kontrak awal yang disepakati dengan perusahaan. Jadi dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan apabila sistem kompensasi tidak menyimpang dari kontrak yang sudah disepakati, artinya tidak ada yang dilanggar atau melanggar dari perjanjian yang disepakati di awal kontrak kerja.

Rata-rata jawaban responden yang apabila dibulatkan didapatkan nilai 4, hal ini membuktikan bahwa karyawan menganggap baik atas sistem kompensasi yang dimiliki oleh Manajemen PT. Mega Karya Bersinar di Tulungagung. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya penerapan sistem kompensasi yang baik, maka akan memotivasi para karyawan agar dapat mengembangkan kreatifitas mereka dan semangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

### **C. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Karya Bersinar di Tulungagung**

Lingkungan kerja dalam penelitian ini berdasarkan pada hasil uji  $t$  yang dilakukan, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  insentif lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai  $sig$  lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh sub variabel lingkungan

kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan PT. Mega Karya Bersinar di Tulungagung (Y) adalah berpengaruh secara positif dan signifikan. Artinya, apabila pemberian lingkungan kerja karyawan semakin memadai, maka kinerja karyawan PT. Mega Karya Bersinar Tulungagung juga semakin meningkat. Dan lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT. Mega Karya Bersinar Tulungagung.

Pada hasil penelitian Lucky Wulan<sup>115</sup> menyatakan bahwa berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jika variabel lingkungan kerja lebih memadai, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aden Ragil Permansari<sup>116</sup> yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang. Artinya semakin kondusif lingkungan tempat kerja karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan di PT. Mega Karya Bersinar.

Adanya pemberian dukungan lingkungan kerja pada karyawan mampu membantu dan memudahkan pekerjaan karyawan, artinya lingkungan tempat kerja yang kondusif dan menyenangkan akan memudahkan pekerjaan yang ada, sehingga tidak kesulitan dan meninggalkan tugas pokoknya. Selain itu, lingkungan kerja merupakan

---

<sup>115</sup> Lucky Wulan, *Analisis Pengaruh .....*

<sup>116</sup> Ragil Permansari, *Pengaruh Motivasi.....*

faktor langsung yang terus menerus dihadapi oleh karyawan selama bekerja, karyawan dengan lingkungan kerja yang baik akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan pekerjaannya. Artinya karyawan merasa nyaman dan tenang selama ia bekerja di perusahaan sehingga lebih maksimal.

Secara empiris berdasarkan tabel distribusi frekuensi lingkungan kerja menunjukkan bahwa nilai tertinggi terdapat pada indikator nomor 4 dengan nilai 4,58 yaitu pada pernyataan saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja. Jadi dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan apabila karyawan dapat merasa nyaman dengan lingkungan penempatan kerjanya. Rata-rata tanggapan responden adalah setuju (4). Hal ini membuktikan bahwa karyawan menganggap baik atas lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dan paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Karya Bersinar di Tulunnagung. Hal ini menggambarkan bahwa penempatan kerja karyawan memiliki dampak paling besar terhadap kinerja karyawan. Dimana setiap tempat kerja memiliki tingkat kesulitan yang tidak sama. Hal ini perlu diperhatikan oleh manajemen dalam pembagian tugas untuk lebih memperhatikan kompetensi yang dimiliki oleh karyawannya.

#### **D. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Karya Bersinar di Tulungagung**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa sub variabel Motivasi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Karya Bersinar di Tulungagung ( $Y$ ) dengan  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sejalan dengan teori Kasmir,<sup>117</sup> bahwa faktor-faktor yang memngaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku keerja diantaranya kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Dapat kita temukan bahwa motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari uji t sub Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Karya Bersinar di Tulungagung ( $Y$ ) dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi perlu diperhatikan dan harus selalu pertahankan guna meningkatkan kinerja karyawan PT. mega Karya Bersinar di Tulungagung. Pada pengujian variabel Kompensasi ( $X_2$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_3$ ) juga didapatkan hasil yang signifikan. Dari uji t sub variabel kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan

---

<sup>117</sup> Kasmir, *Manajemen.....*, hlm. 189

terhadap kinerja karyawan PT. Mega Karya Bersinar di Tulungagung (Y) dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ . Hal ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi harus dipertahankan dan diperbaiki guna meningkatkan kinerja karyawan PT. mega Karya Bersinar di Tulungagung.

Kemudian berlaku terhadap uji t sub variabel Lingkungan kerja ( $X_3$ ) yang mana berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Karya Bersinar di Tulungagung (Y) dengan nilai  $t_{hitung}$  lingkungan kerja lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ . hal tersebut menunjukkan bahwa kenyamanan pada lingkungan kerja karyawan harus dipertahankan agar kinerja karyawan PT. Mega Karya Bersinar Tulungagung meningkat. Pada penelitian ini, setiap karyawan memiliki resiko masing-masing yang dihadapi selama bekerja seperti, kecelakaan, penyakit, dan complain dari kontraktor tempat kerja.

Secara empiris berdasarkan tabel distribusi frekuensi kinerja karyawan menunjukkan bahwa rata-rata nilai kerja karyawan adalah 4. Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan menganggap setuju atas pernyataan yang diajukan tentang kinerja karyawan. Karyawan menganggap bahwa untuk dapat meningkatkan kinerjanya ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan menerapkan. Kinerja karyawan tidak hanya diukur dari kuantitas penyelesaian pekerjaan, akan tetapi menilai juga bagaimana kualitas pekerjaan yang dilakukan. Oleh karenanya kinerja akan mencapai standar kaulitas dan

kuantitas melalui beberapa faktor seperti variabel dalam penelitian ini, yaitu motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai *R Square* adalah 0,572, artinya 57% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja. Dapat diketahui bahwa sebagian besar kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja. Sedangkan 43% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti kemampuan kerja, pengetahuan kerja, gaya kepemimpinan, loyalitas kerja, dan lain-lain. PT. Mega Karya Bersinar di Tulungagung telah menerapkan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan terutama berkomitmen untuk menyediakan tenaga kerja yang handal dan kompeten.