

Pengaruh motivasi, kondisi kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan studi

Bagus Disfantor^{1✉}, Didik Subiyanto², Epsilandri Septyarini³

Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kondisi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Primiissima. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan media kuisioner dengan metode linkert. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Primiissima Kabupaten Sleman, Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling dan didapatkan sampel sebanyak 106 orang karyawan PT. Primiissima. Dari Uji T didapatkan hasil motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai sig. sebesar $0.00 < 0.05$. Kondisi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai sig. sebesar $0.00 < 0.05$. dan kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai sig. sebesar $0.27 < 0.05$. Dalam uji F didapatkan hasil nilai sig. sebesar $0.00 < 0.05$ yang berarti motivasi kerja (X1), kondisi kerja (X2) dan kompensasi (X3) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Primiissima Kabupaten Sleman, Yogyakarta.

Kata kunci: Motivasi kerja; kondisi kerja; kompensasi; kinerja karyawan

The effect of motivation, working conditions, compensation on employee performance study

Abstract

This research was conducted with the aim of knowing the effect of work motivation, working conditions, and compensation on the performance of employees of PT. Primiissima. The method used in this research is using quantitative methods. The data collection technique in this study used a questionnaire media with the linkert method. The population in this study were employees of PT. Primiissima, Sleman Regency, Yogyakarta. The sampling technique used simple random sampling and obtained a sample of 106 employees of PT. Primiissima. From the T test, it was found that work motivation (X1) had a significant effect on employee performance (Y) with a sig. of $0.00 < 0.05$. Working conditions (X2) have a significant effect on employee performance (Y) with a value of sig. of $0.00 < 0.05$. and compensation (X3) has a significant effect on employee performance (Y) with a value of sig. of $0.27 < 0.05$. In the F test, the results of the sig value were obtained. of $0.00 < 0.05$ which means that work motivation (X1), working conditions (X2) and compensation (X3) simultaneously have a significant effect on the performance of PT. Primiissima, Sleman Regency, Yogyakarta.

Key words: Work motivation; work condition; compansation; employee performance

PENDAHULUAN

Mengingat perkembangan jaman dan ketatnya persaingan organisasi atau bisnis antara perusahaan satu dengan perusahaan lainnya pada era ini, sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dalam membantu tercapainya sebuah tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat merupakan suatu hal yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam menjalankan produktivitasnya. Seperti yang dikemukakan oleh Jericho Haganta Sembiring, (2019) bahwa sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam mencapai tujuan sebuah organisasi.

Dalam mencapai tujuannya, salah satu upaya yang perlu dilakukan perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Semakin baik kinerja karyawan akan semakin membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuannya.

Menurut Ardana, (2014) terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya yaitu terdiri dari motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi pekerjaan, kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek ekonomi dan teknis, dan perilaku lainnya. Salah satu faktor yang penting dalam kinerja yaitu motivasi kerja. Sebuah penelitian mengungkapkan bahwa meningkatnya motivasi kerja karyawan menimbulkan dampak yang positif dan menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan, dengan meningkatnya motivasi kerja karyawan akan mendorong setiap karyawan untuk bekerja keras dalam menyelesaikan seluruh pekerjaannya dan meningkatkan kapabilitas karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. (Shahzadi et al., 2014)

Faktor lain yang dapat berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Hasibuan dalam (Riyadi, 2011) mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Mengutip dari (Putrayasa et al., 2014) bahwa dalam kaitannya dengan kinerja, kompensasi dan motivasi yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dikarenakan dengan kompensasi karyawan dapat memenuhi kebutuhannya sehingga dapat bekerja lebih maksimal. Dan didukung dengan motivasi yang tepat, maka harapan dan kebutuhan karyawan dapat terpenuhi sehingga memicu karyawan untuk bekerja dengan baik dan membantu tercapainya tujuan organisasi

Selain motivasi dan kompensasi, faktor lain yang tidak kalah penting adalah kondisi kerja. Menurut Hartanto et al., (2018) kondisi kerja berhubungan erat dengan lingkungan fisik seperti halnya kondisi ruangan, cahaya, suara, udara dan sebagainya. Indikator kondisi kerja juga meliputi ruang kerja, kerjasama pegawai, beban kerja, keamanan kerja, fasilitas kerja dan sebagainya. Kondisi kerja haruslah diperhatikan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat bekerja dengan baik.

Dalam kesempatan ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai motivasi kerja, kondisi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Primissima yang berada di Kabupaten Sleman Yogyakarta. PT Primissima merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang produsen tekstil. Perusahaan ini juga merupakan perusahaan BUMN yang berperan aktif dalam bidang industri tekstil dan menyediakan bahan baku bagi industri pembatikan. Perusahaan ini bertempat di Jl. Magelang KM.15, Medari, Sleman, Yogyakarta yang dimana ini adalah perusahaan yang dipilih oleh peneliti dalam melakukan penelitian. Di dalam perusahaan ini terdapat cukup banyak karyawan yang bekerja sesuai dengan bidangnya masing-masing. Di dalam perusahaan ini memproduksi berbagai macam kain cukup banyak sehingga kinerja karyawan sangatlah dibutuhkan. Oleh karena itu motivasi kerja diperlukan di dalam perusahaan tersebut untuk menjaga kinerja dari karyawannya. Dan dengan dari banyaknya karyawan yang ada, kondisi kerja didalam perusahaan tersebut baik keamanan kerja, sarana/fasilitas kerja, kenyamanan kerja dan sebagainya merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan. Faktor lain yang juga perlu diperhatikan perusahaan ini adalah kompensasi. Kompensasi merupakan suatu yang diperoleh karyawan karena telah melakukan suatu pekerjaan, terlebih mengingat perusahaan PT. Primissima ini dalam waktu tertentu memproduksi banyak pesanan sehingga dalam waktu tertentu memerlukan jam ekstra untuk memenuhi pesanan produk tersebut.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif dengan alat pengolah data SPSS. Menurut Sugiyono (2015) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan atau skoring. Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Primiissima Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta mulai bulan agustus hingga oktober 2021.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Populasi dalam penelitian ini yaitu adalah karyawan PT Primiissima Kabupaten Sleman, Yogyakarta sebanyak 144 orang.

Sampel Menurut Sugiyono (2015) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik menggunakan teknik pengambilan sampel Probability sampling. Sugiyono, (2015) menjelaskan teknik probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dan sampel yang didapat dalam penelitian ini yaitu sebanyak 106 karyawan PT Primiissima Kabupaten Sleman, Yogyakarta.

Sumber Data dan Teknik Pengambilan Data

Sumber data pada penelitian ini menggunakan data primer yaitu data langsung yang diperoleh dari lapangan. Teknik pengambilan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan media angket/kuesioner dengan metode likert. Menurut Sugiyono (2015) skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Yaitu jawaban yang terbagi menjadi subyek yang dinyatakan dalam 5 kategori yaitu : sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S), dan sangat setuju (SS).

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis kuantitatif deskriptif. Kuantitatif deskriptif adalah teknik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. (Santoso, 2015). Dalam metode analisis penelitian ini menggunakan beberapa metode analisis diantaranya:

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini adalah analisis yang digunakan untuk mengukur kekuatan dua variabel atau lebih dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. (Marjaya & Pasaribu, 2019).

Analisis Uji T (Pengujian Parsial)

Uji T adalah pengujian hipotesis secara parsial. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. (Rahmawati, 2017).

Analisis Uji F (Pengujian Simultan)

Dalam penelitian ini menggunakan analisis uji F. Analisis uji F ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $F < 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen. (Hartanto et al., 2018).

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. (Syafarina, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Dan kriteria pengambilan keputusan untuk menyatakan valid atau tidaknya adalah jika nilai signifikansi < 0.05 ($\alpha = 5\%$), maka pertanyaan dinyatakan valid. Dan jika nilai signifikansi > 0.05 ($\alpha = 5\%$), maka pertanyaan dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan/Indikator	Pearson Correlation (R Hitung)	Standar Validitas (R Tabel)	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0.714	0.1909	valid
	X1.2	0.818	0.1909	valid
	X1.3	0.823	0.1909	valid
	X1.4	0.816	0.1909	valid
	X1.5	0.698	0.1909	valid
Kondisi Kerja (X2)	X2.1	0.836	0.1909	valid
	X2.2	0.685	0.1909	valid
	X2.3	0.746	0.1909	valid
	X2.4	0.757	0.1909	valid
	X2.5	0.732	0.1909	valid
	X2.6	0.782	0.1909	valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0.639	0.1909	valid
	X3.2	0.759	0.1909	valid
	X3.3	0.775	0.1909	valid
	X3.4	0.840	0.1909	valid
	X3.5	0.664	0.1909	valid
	X3.6	0.566	0.1909	valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.670	0.1909	valid
	Y.2	0.702	0.1909	valid
	Y.3	0.775	0.1909	valid
	Y.4	0.786	0.1909	valid
	Y.5	0.622	0.1909	valid
	Y.6	0.724	0.1909	valid
	Y.7	0.580	0.1909	valid

Dari hasil pengamatan pada r tabel dari sampel sebanyak 106 diperoleh sebesar 0.1909. Berdasarkan hasil dari uji validitas yang dilakukan, dihasilkan bahwa semua instrumen variabel dari per pertanyaan semuanya memiliki nilai r hitung $> r$ tabel sebesar 0.1090. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa semua item/butir pertanyaan dalam penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat uji Cronbach's Alpha Based on Standardized Items dengan ketentuan jika nilainya > 0.60 , maka instrumen penelitian tersebut dapat dikatakan reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas pada penelitian ini.

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

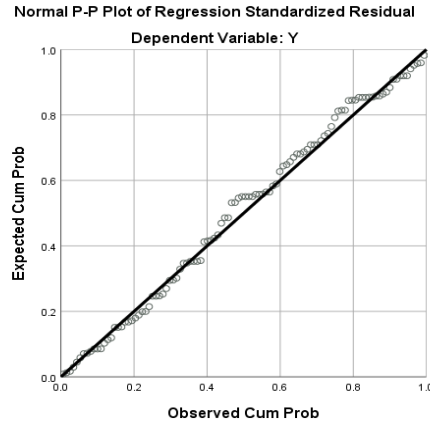
Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.829	0.60	Reliabel
Kondisi Kerja (X2)	0.846	0.60	Reliabel
Kompensasi (X3)	0.801	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.822	0.60	Reliabel

Dari hasil uji reliabilitas yang sudah dilakukan menunjukkan semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha Based on Standardized Items > 0.60 , maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Uji ini menggunakan gambar P-Plot dan uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil pengujian normalitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 1.

Hasil Uji P-Plot Normalitas

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa garis diagonal menggambarkan keadaan ideal sebuah data yang berdistribusi normal, dan titik-titik menggambarkan dari kebanyakan data yang diuji. Dari gambar tersebut menunjukkan titik-titik mengikuti garis diagonal. Jadi dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hal tersebut didukung dengan hasil uji normalitas pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		106
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.95206039
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.040
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
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.

Tabel diatas merupakan hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *one-sample kolmogorov-smirnov*. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai asymp.sig. sebesar 0.200 yang berarti lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian dengan melihat nilai tolerance dan *variance factor (VIF)*, apabila nilai tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Berikut hasil dari uji multikolinearitas pada penelitian ini.

Tabel 4.
Hasil Uji Muktikolinearitas
Coefficients^a

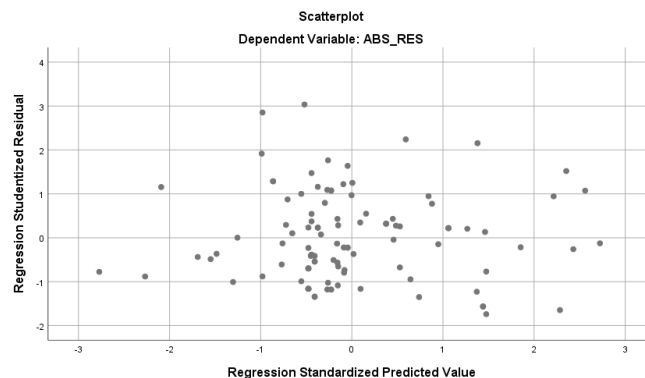
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1 (Constant)	6.591	2.103		3.135	.002	
X1	.471	.114	.378	4.127	.000	.541 1.849
X2	.355	.094	.348	3.791	.000	.538 1.860
X3	.160	.071	.160	2.249	.027	.891 1.122

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil perhitungan yang ada pada hasil uji multikolineritas, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF =1 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan gambar scatterplot dan menggunakan uji glejser. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 2.
Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil gambar scatterplot diatas dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik scatter plot menyebar dan tidak membentuk pola-pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terindikasi terjadi heteroskedastisitas dan layak digunakan. Hal tersebut didukung dengan hasil uji glejser sebagai berikut.

Tabel 5.
Hasil Uji Glejser Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.041	.041			.995	.322
X1	.003	.002	.206		1.551	.124
X2	-.003	.002	-.187		-1.403	.164
X3	.000	.001	.018		.173	.863

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan data table diatas dapat dilihat nilai sig. variabel X1 memiliki nilai sig. sebesar 0.124 > 0.05 , X2 sebesar 0.164 > 0.05 dan X3 sebesar 0.863 > 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model ini karena besaran nilai sig. semua variabel independen memiliki nilai diatas 0.05.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan dengan melihat dan membandingkan nilai *Durbin-Watson (DW)* dengan nilai tabel dengan tingkat nilai signifikansi pada penelitian ini 5% (0.05).

Berikut adalah tabel uji autokorelasi dalam penelitian ini.

Tabel 6.
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.733 ^a	.537	.523	1.981	1.932

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji korelasi diketahui untuk nilai Durbin-Watson (DW) = 1.932, dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% (0.05) dengan jumlah sampel sebanyak 106 dan jumlah variabel independent 3 (K=3) sehingga didapatkan hasil nilai dU dari table r = 1.742. Nilai DW lebih besar dari batas dU dan kurang dari (4-dU) = 4 - 1.742 = 2.258. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Uji Analisis

Analisis Uji Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan dua variabel atau lebih dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Hasil pengujian regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 7.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	6.591	2.103		3.135	.002	
	X1	.471	.114	.378	4.127	.000	.541 1.849
	X2	.355	.094	.348	3.791	.000	.538 1.860
	X3	.160	.071	.160	2.249	.027	.891 1.122

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien dari konstanta adalah sebesar 6.591, koefisien dari variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0.471, koefisien kondisi kerja (X2) sebesar 0.355 dan koefisien kompensasi (X3) sebesar 0.160. Sehingga dari data tersebut dapat diperoleh persamaan $T0 = 6.591 + 0.471 + 0.355 + 0.160 + e$. Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa:

Nilai konstanta adalah 6.591, berarti jika tidak terjadi perubahan variabel motivasi kerja, kondisi kerja dan kompensasi maka kinerja karyawan PT. Primmisima Kabupaten Sleman ada sebesar 6.591 satuan.

Analisis Korelasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi (r). Dan untuk mengetahui hubungan antar variabel X dan Y bersifat positif atau negatif. Analisis korelasi dapat dilihat dengan ketentuan jika nilai signifikansi < 0.05 maka berkorelasi dan sebaliknya jika nilai signifikansi > 0.05 maka tidak berkorelasi. Dan dalam menentukan tingkat hubungan dapat di cocokkan dengan tabel berikut:

Tabel 8.

Interprestasi Koefisien Korelasi	
Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Dan hasil dari uji korelasi dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 9.
Hasil Analisis Korelasi
Correlations

		X1	X2	X3	Y
X1	Pearson Correlation	1	.671**	.297**	.659**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000
	N	106	106	106	106
X2	Pearson Correlation	.671**	1	.306**	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000
	N	106	106	106	106
X3	Pearson Correlation	.297**	.306**	1	.379**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001		.000
	N	106	106	106	106
Y	Pearson Correlation	.659**	.651**	.379**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	106	106	106	106

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi motivasi kerja (X1), kondisi kerja (X2), kompensasi (X3) masing-masing adalah 0.000 berarti kurang dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara setiap variabel X dengan variabel Y (kinerja karyawan). Dan untuk tingkat hubungan variabel dapat dilihat nilai *pearson correlation* pada variabel motivasi kerja (X1) adalah sebesar 0.659 (positif) jika diukur dengan tabel interpretasi derajat korelasi, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X1) memiliki derajat hubungan kuat dan positif dengan kinerja karyawan (Y). Nilai *pearson correlation* variabel kondisi kerja (X2) adalah sebesar 0.651 (positif) maka dapat disimpulkan bahwa kondisi kerja memiliki derajat hubungan kuat dan positif dengan kinerja karyawan. Dan untuk nilai *pearson correlation* variabel kompensasi (X3) adalah sebesar 0.379 (positif) maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berhubungan positif namun memiliki derajat hubungan rendah dengan kinerja karyawan.

Analisis Uji T (Parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara masing-masing variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y). Dapat diketahui dengan melihat nilai signifikansi jika nilai sig. < 0.05 , atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Dan sebaliknya jika nilai sig. > 0.05, atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Rumus t tabel adalah sebagai berikut : (df = 106 - 2, df = 104) maka diperoleh nilai t-tabel adalah sebesar 1.98304. Dari penelitian ini didapat hasil sebagai berikut.

Tabel 10.
Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.591	2.103		3.135	.002
X1	.471	.114	.378	4.127	.000
X2	.355	.094	.348	3.791	.000
X3	.160	.071	.160	2.249	.027

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil dari tabel diatas dapat dilihat bahwa:

Pada variabel motivasi kerja (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 4.127 yang berarti lebih besar dari t tabel (4.127 > 1.98304) dan memiliki nilai sig. sebesar 0.00 < 0.05, dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka H1 diterima.

Pada variabel kondisi kerja (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 3.791 yang berarti lebih besar dari t tabel (3.791 > 1.98304) dan memiliki nilai sig. sebesar 0.00 < 0.05, dari data tersebut dapat

disimpulkan bahwa kondisi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka H2 diterima.

Pada variabel kompensasi (X3) diperoleh nilai t hitung sebesar 2.249 yang berarti lebih besar dari t tabel ($2.249 > 1.98304$) dan memiliki nilai sig. sebesar $0.27 < 0.05$, dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka H3 diterima.

Analisis Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan dengan maksud untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Pengujian ini dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi F, Jika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka semua variabel independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen, dan sebaliknya jika nilai signifikansi $F > 0.05$ maka tidak ada pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu juga dapat membandingkan F hitung dengan F tabel, jika F hitung $> F$ tabel maka ada pengaruh secara simultan antara variabel X dan Y. Dan sebaliknya, jika F hitung $< F$ tabel maka tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel X terhadap variabel Y. Hasil uji F pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 11.

Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	463.931	3	154.644	39.424	.000 ^b
	Residual	400.107	102	3.923		
	Total	864.038	105			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel hasil uji F diatas dapat dilihat nilai F hitung adalah sebesar 39.424 dengan F tabel adalah 2.69 sehingga F hitung $> F$ tabel ($39.424 > 2.69$). Dan diketahui nilai sig. $0.00 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1), kondisi kerja (X2) dan kompensasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Primmisima Kabupaten Sleman, Yogyakarta.

Analisis Uji Koefisien Determinasi

Dalam pengujian ini koefisien determinasi dapat dilihat dari seberapa besarnya nilai R-Square (R²), Untuk mengetahui seberapa jauh variable independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan uji R² yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 12.

Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.523	1.981

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang terdapat pada nilai Adjusted R Square sebesar 0.523. Hal ini dapat diartikan persentase motivasi kerja, kondisi kerja dan kompensasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Primmisima Kabupaten Sleman adalah sebesar 52.3% dan 47,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada pada PT. Primmisima Kabupaten Sleman Yogyakarta dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu sebesar $4.127 > 1.98304$ dan memiliki nilai sig. sebesar $0.00 < 0.05$ maka H1 dalam penelitian ini diterima. Jadi semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Dalam penelitian ini motivasi kerja karyawan sudah bagus , namun untuk lebih meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya terutama dalam hal memberikan pengakuan dan penghargaan/apresiasi terhadap kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari

hasil nilai persentase rata-rata responden dalam menjawab paling rendah ada pada poin kuisioner (MK2) yang menyebutkan “Penghargaan dan pengakuan perusahaan terhadap kerja saya mendorong saya untuk terus bekerja dengan baik”

Kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Primissima Kabupaten Sleman Yogyakarta dengan t hitung lebih besar dari t tabel yaitu sebesar $3.791 > 1.98304$ dan memiliki nilai sig. sebesar $0.00 < 0.05$ maka H_2 dalam penelitian ini diterima. Jadi semakin baik kondisi kerja pada perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan PT. Primsisima Kabupaten Sleman Yogyakarta dalam mengerjakan tugasnya. Dalam penelitian ini kondisi kerja perusahaan tergolong baik, namun untuk meningkatkan kinerja karyawannya maka perusahaan dapat meningkatkan kondisi kerjanya terutama dalam hal fasilitas dan alat kerja. Hal ini ditunjukkan pada tabel 4.2 dari hasil nilai persentase rata-rata responden dalam menjawab paling rendah ada pada poin kuisioner (KK6) yang menyebutkan “Fasilitas dan alat yang digunakan dalam kondisi baik dan memadai sehingga tidak mempersulit karyawan dalam mengerjakan pekerjaan”.

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Primissima Kabupaten Sleman Yogyakarta dengan t hitung lebih besar dari t tabel yaitu sebesar $2.249 > 1.98304$ dan memiliki nilai sig. sebesar $0.27 < 0.05$ maka H_3 pada penelitian ini diterima. Jadi semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan memungkinkan akan semakin tinggi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini kompensasi yang diberikan karyawan tergolong cukup, namun untuk menunjang upaya karyawan dalam bekerja lebih baik ditingkatkan lagi terutama dalam tunjangan-tunjangan yang diberikan kepada karyawan. Hal ini ditunjukkan pada tabel 4.3 nilai persentase rata-rata responden dalam menjawab paling rendah ada pada poin kuisioner (K4) yang menyebutkan “Tunjangan-tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan karyawan”

Motivasi kerja, kondisi kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Primissima Kabupaten Sleman Yogyakarta dengan hasil uji F yang diperoleh nilai F hitung sebesar 39.424 dengan F tabel adalah 2.69 sehingga F hitung $> F$ tabel ($39.424 > 2.69$). Dan diketahui nilai sig. $0.00 < 0.05$, maka terbukti bahwa variabel motivasi kerja (X_1), kondisi kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Primissima Kabupaten Sleman. Sehingga H_4 dalam penelitian ini diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, K. (2014). *KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia. 2066–2085.
- Dr. Sandu Siyoto, SKM., M.Kes M. Ali Sodik, M. . (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (Ayup (ed.)). Literasi Media Publishing.
- Hartanto, Hendriani, S., & Maulida, Y. (2018). Analisis pengaruh kondisi kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor wilayah direktorat jenderal kekayaan Negara Riau, Sumatera Barat, dan Kepulauan Riau. *Tepak Manajemen Bisnis*, X(2), 226–241.
- Jericho Haganta Sembiring, A. P. P. (2019). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI BIZNET NETWORKS. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 273–285. <http://e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/125/69>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Putrayasa, R., Susilo, H., & Arik Prasetya. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Jiwasraya. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 17(1), 85060.
- Rahmawati, D. (2017). Pengaruh kondisi lingkungan kerja dan sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Wana Indonesia. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(7), 1–15.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1), 40–45.

- Salutondok, Y., & Soegoto², A. S. (2015). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, KONDISI KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SEKRETARIAT DPRD KOTA SORONG. *Jurnal EMBA* 849 Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.849-862, 3(3), 31–36. https://doi.org/10.5848/ilo.978-9-221279-05-1_5
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*(Online), 6(23), 2222–2839.
- Sugiyono. (2015b). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko Dan Bisnis*, 4(8), 1–12.