

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN
(Studi Pada PT.Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya)**

Omay Mandra Komara¹, Sukomo², Kasman³
^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Galuh
omay1215@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini di fokuskan pada pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan (studi pada PT.Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya). Permasalahan yang di hadapi pada penelitian ini meliputi: 1) Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja karyawan pada PT. Bineatama Kayone Lestari.? ; 2) Seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja karyawan pada PT. Bineatama Kayone Lestari.? ; 3) Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja karyawan pada PT. Bineatama Kayone Lestari.?. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui; 1) Besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. pada PT. Bineatama Kayone Lestari ; 2) Besarnya Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. pada PT. Bineatama Kayone Lestari ; 3) Besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. pada PT. Bineatama Kayone Lestari. Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif Analisis Kuantitatif dengan pendekatan Studi kasus. Dengan jumlah sampel yang di teliti 95 responden yang pemecahan masalah dalam penelitiannya dilakukan dengan menggunakan statistik berdasarkan data kuantitatif yang di kumpulkan melalui agket/kuisisioner dari subjek penelitian. Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bineatama Kayone Lestari dengan besaran pengaruh yang di dapat dari hasil uji analisis determinasi sebesar 73,27% sementara sisanya 26,73 di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Latar belakang

Motivasi kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting di dalam sebuah perusahaan karna memiliki peranan yang sangat sentral bagi terciptanya kualitas sumber daya manusia yang bagus terhadap perusahaan dalam mengelola dan memajukan perusahaan. Maju mundurnya sebuah perusahaan tergantung dari seberapa termotivasi karyawan untuk bekerja. Menurut Donni Juni Priansa (2016:202).“ Motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya “. Faktor yang dimaksud yang dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja ada dua hal yaitu pemberian baik buruknya lingkungan kerja dan kompensasi dari perusahaan. Jika pemberian lingkungan kerja dan kompensasinya baik maka motivasi kerja karyawan akan meningkat dan begitu juga sebaliknya.

Penelitian dilakukan pada PT. Bineatama Kayone Lestari, dari hasil wawancara dengan bagian personalia bapak herlan, di dapati bahwa Motivasi Kerja karyawan pada PT. Bineatama Kayone Lestari masih sangat rendah. Rendahnya motivasi kerja karyawan dilihat dari beberapa permasalahan produksi yang menurun dan tidak tercapai disetiap tahunnya, selanjutnya dari kehadiran karyawan yang sering terlambat dalam masuk kerja kisaran 15-25 menit.

Dugaan sementara permasalahan motivasi kerja tersebut dikarenakan faktor lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kompensasi yang kurang maksimal yang di berikan perusahaan kepada karyawan.

Lingkungan kerja sendiri menurut Sunyoto (2013:43) “ Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan”. Menurut bagian personalia bapak Herlan, lingkungan kerja pada perusahaan masih kurang maksimal dan mempunyai permasalahan yaitu dari fasilitas pencahayaan yang kurang di perhatikan dari segi pencahayaan secara langsung dari alam, tetapi masih dibantu dengan menggunakan sebagian bantuan cahaya buatan yaitu lampu, sehingga menyebabkan pencahayaan yang kurang maksimal bagi karyawan yang bisa

membuat kejenuhan dan mengurangi ketelitian dalam produksi, di tambah lagi dengan ventilasi udara dimana tempat masuknya udara yang kurang besar sehingga akan membuat ruangan menjadi pengap dan panas hal ini bisa membuat karyawan kurang betah di suatu ruangan, estetika ruang kerja dari tata warna yang monoton hingga membuat kesan bahwa orang akan malas untuk kerja sehingga menurunkan gairah kerja dan sering terjadi komunikasi kerja antar karyawan yang tidak sepeham sehingga membuat lingkungan kerja menjadi tidak kondusif.

Selain lingkungan kerja kompensasi pun adalah salah satu yang harus di benahi oleh perusahaan.

Menurut Malayu Hasibuan (2012:118). “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan “.. Artinya jika kompensasi sesuai harapan karyawan maka karyawan akan loyal dan semangat dalam mencapai tujuan perusahaan. Akan tetapi kompensasi ini kurang di perhatikan oleh PT.Bineatama Kayone Lestari.

Permasalahan dalam penerapan kompensasi seperti pemberian upah kerja bagi yang melebihi waktu kerja nominalnya kecil,selain dari itu dalam pemberian gaji terkadang sedikit terlambat apabila tanggal pemberian gaji terpotong oleh libur. Padahal dengan memaksimalkan kompensasi ini akan muncul timbal balik yang sesuai dari karyawan kepada perusahaan.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka penulis mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT.Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya.“

Rumusan masalah 1)Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT. Bineatama Kayone Lestari. 2) Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT. Bineatama Kayone Lestari.3) Seberapa besar pengaruh Lingkungan kerja dan kompensasi terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT. Bineatama Kayone Lestari.?

Tujuan penelitian 1) Besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. pada PT. Bineatama Kayone Lestari.2) Besarnya Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Bineatama

Kayone Lestari. 3) Besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Bineatama Kayone Lestari.

Manfaat teoritis diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu ekonomi manajemen yang berkaitan dengan Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Manfaat praktis 1) Bagi penulis untuk membandingkan pengetahuan yang di dapat di bangku kuliah dengan praktek dan lapangan mengenai sumber daya manusia.2) Bagi Perusahaan sebagai bahan masukan dan pertimbangan yang bermanfaat bagi manajemen perusahaan 3). Bagi pihak lain sebagai bahan acuan pihak lain, mengenai pentingnya lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.

LANDASAN TEORITIS

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap motivasi kerja karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2011 : 26) “ Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun kelompok ”.

Menurut Sunyoto (2013:43) “ Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan”.

Dari beberapa defenisi diatas dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam

penyelesaian tugas yang di bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Pengertian Kompensasi

Malayu Hasibuan (2012 : 118) “ Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan pada perusahaan”.

Jadi jelas dapat di katakan dari berbagai pengertian para ahli bahwa kompensasi ini merupakan balasan jasa perstasi kerja karyawan baik dalam bentuk materil ataupun non materil sebagai sumber motivasi bagi karyawan. Perusahaan yang tidak mampu memberikan kompensasi yang memadai bagi karyawan serta cendrung tidak memberikan kepuasan bagi karyawanya akan rawan terhadap kegoncangan, karna pegawai akan bekerja dengan semangat yang rendah dan loyalitas yang rapuh. Selain itu organisasi pun akan di bayang-bayangi aksi protes dan demo yang mungkin saja yang akan di lakukan oleh karyawan sehingga organisasi akan rawan terhadap stabilitas produksi maupun pelayanan. Selain itu, organisasi yang tidak mampu memberikan kompensasi yang layak akan di hadapkan pada tidak tercapainya tujuan produksi, ketidak hadiran karyawan dan sterss kerja.

Pengertian Motivasi

Motivasi kerja menurut Donni Juni Priansa (2016:202) “adalah prilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaanya. Motivasi kerja merupakan intensitas individu, arah dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi”.

Dapat di katakan bahwa motivasi kerja adalah sebuah rangsangan yang di berikan perusahaan kepada individu atau pegawai dari hasil prestasinya kepada perusahaan yang di lihat dari motif karyawan tersebut mau bekerja, sehingga dapat di berikan faktor-faktor yang tepat bagi pegawai.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Motivasi Kerja.

Berikut adalah grand teori menurut para ahli pengaruh Lingkungan Kerja terhadap motivasi kerja :

Menurut Donni Juni Priansa (2016:221) ‘Lingkungan kerja merupakan bagian dari faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, dengan pimpinan mengelola lingkungan kerja yang baik maka akan meningkatkan motivasi karyawan’.

Jadi dapat di katakan dari beberapa grand theory di atas bahwa terdapat keterkaitan antara variabel lingkungan kerja dengan variabel motivasi kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja.

Berikut adalah grand teori menurut para ahli pengaruh keterkaitan kompensasi terhadap motivasi kerja :

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012: 125) “kompensasi yang di terapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung jika perbandingan kompensasi di berikan dengan sedemikian rupa maka motivasi karyawan akan lebih baik”.

Jadi dapat di katakan dari beberapa grand theory di atas bahwa terdapat keterkaitan antara variabel kompensasi dengan variabel motivasi kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja.

Pada dasarnya pemberian Lingkungan kerja dan Kompensasi akan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja karyawan. Sesuai dengan teori berikut : Parafre Geadler, Broussared, dan Garrison dalam Donni Juni Priansa (2016 : 201) mendefinisikan sebagai berikut: “ Secara luas bahwa motivasi sebagai atribut yang menggerakkan seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.

Dari definisi tersebut bahwa atribut yang di maksud bisa memotivasi seseorang adalah lingkungan kerja yang nyaman, aman dan sehat, serta kompensasi yang sesuai atau bisa di katakan maksimal sesuai harapan karyawan. dan hal ini sesuai dengan yang di katakan Donni Juni Priansa.

Menurut Donni Juni Priansa (2016:205) bahwa :

Sumber motivasi kerja karyawan adalah kebijakan dan administrasi organisasi yang baik, supervisi teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, Kondisi lingkungan kerja yang mendukung, serta keselamatan kerja.

Jadi dengan pemberian lingkungan kerja yang baik dan kompensasi yang baik motivasi kerja karyawan akan meningkat sepenuhnya.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian Yang Di Gunakan

Metode penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis Kuantitatif dengan pendekatan studi kasus. “Metode deskriptif analisis Kuantitatif yaitu suatu metode dalam meneliti suatu kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang”.(Mohammad Nazir, 2013:63).“Pendekatan studi kasus yaitu penelitian ilmiah yang membahas dan menganalisa masalah berdasarkan kondisi yang sebenarnya terjadi pada perusahaan yang di teliti”. (Mohammad Nazir, 2013:63).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah 1.900 orang karyawan PT.Bineatama Kayone Lestari

Sampel menggunakan rumus slovin dengan populasi 1.900 orang dan presisi signifikansi 10%, maka besarnya sampel adalah

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = 95$$

$$\text{Jumlah sampel tiap devisi} = \frac{\text{jumlah tiap devisi}}{\text{jumlah populasi}} \times \text{jumlah sampel}$$

Tabel 3.2

Perhitungan jumlah sampel tiap devisi

| No | Devisi | N | n | Perhitungan | Jumlah orang (sampel) |
|----|--------|---|---|-------------|------------------------|
|----|--------|---|---|-------------|------------------------|

| | | | | | |
|---------------|-----------------------|-------|----|--------------------------------------|--------------------|
| 1 | Polyester Block Board | 1.900 | 95 | $\frac{150}{1.900} \times 95 = 7,50$ | 8 |
| 2 | Barecore | 1.900 | 95 | $\frac{1.500}{1.900} \times 95 = 75$ | 75 |
| 3 | Block board | 1.900 | 95 | $\frac{250}{1.900} \times 95 = 12$ | 12 |
| Jumlah | | | | | 95 (sampel) |

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Variabel Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada

PT.Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya

a. Analisis Koefisien Korelasi sederhana

$$r_{xy} = \frac{n\sum X_1Y - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

$$r_{xy} = \frac{95(134502) - (3708)(3390)}{\sqrt{[95(148912) - (3708)^2][95(123766) - (3390)^2]}}$$

$$r_{xy} = \frac{12777690 - 12570120}{\sqrt{[14146640 - 13749264][11757770 - 11492100]}}$$

$$r_{xy} = \frac{207570}{\sqrt{[397376][265670]}}$$

$$r_{xy} = \frac{207570}{1055709,000}$$

$$r_{xy} = 0,196$$

b. Uji Koefisien Determinasi

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0,196)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,038416 \times 100\%$$

$$Kd = 3,8416$$

$$Kd = 3,84\%$$

c. Uji t

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

$$t = \frac{0,196\sqrt{95-2}}{\sqrt{1-(0,196)^2}}$$

$$t = \frac{0,196\sqrt{93}}{\sqrt{1-0,038416}}$$

$$t = \frac{0,196 (9,64)}{\sqrt{0,961584}}$$

$$t = \frac{1,88944}{0,9806}$$

$$t = 1,926$$

Sementara untuk menghitung t_{tabel} yaitu dengan $\alpha = 0,05$ dan kebebasan (dk) = $n - 2$ ($95 - 2 = 93$), di peroleh nilai $t_{\text{tabel}} = 1,66140$ maka di dapatkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu $1,926 > 1,66140$ yang memenuhi kriteria $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($1,926 > 1,66140$). Artinya hipotesis di terima, terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Bineatama Kayone Lestari.

2. Variabel Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya

a. Analisis Koefisien Korelasi sederhana

$$r_{xy} = \frac{n\sum X_2 Y - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X_2^2 - (\sum X_2)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

$$r_{xy} = \frac{95(128065) - (3533)(3390)}{\sqrt{[95(134803) - (3533)^2][95(123766) - (3390)^2]}}$$

$$r_{xy} = \frac{12116175 - 11976870}{\sqrt{[12806285 - 12482089][11757770 - 11492100]}}$$

$$r_{xy} = \frac{139305}{\sqrt{[324196][265670]}}$$

$$r_{xy} = \frac{139305}{8612915}$$

$$r_{xy} = 0,161$$

b. Uji Koefisien Determinasi

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0,161)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,025921 \times 100\%$$

$$Kd = 2,5921$$

$$Kd = 2,59\%$$

c. Uji t

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

$$t = \frac{0,161\sqrt{95-2}}{\sqrt{1-(0,161)^2}}$$

$$t = \frac{0,161\sqrt{93}}{\sqrt{1-0,025921}}$$

$$t = \frac{0,161 (9,64)}{\sqrt{0,74079}}$$

$$t = \frac{1,55204}{0,86069}$$

$$t = 1,803$$

Sementara untuk menghitung t_{tabel} yaitu dengan $\alpha = 0,05$ dan kebebasan (dk) = $n - 2$ ($95 - 2 = 93$), di peroleh nilai $t_{\text{tabel}} = 1,66140$ maka di dapatkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu $1,803 > 1,66140$ yang memenuhi kriteria $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($1,803 > 1,66140$). Artinya hipotesis di terima, terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Bineatama Kayone Lestari.

3. Variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT.Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya

a. Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 8,488 + 0,218 X_1 + 0,567 X_2$$

Dari perhitungan analisis regresi dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. $a = 8,448$ artinya apabila X_1 dan X_2 tidak dapat berubah atau sama dengan 0, maka besarnya Y adalah 8,488
2. $b_1 = 0,218$ artinya apabila X_1 bertambah 1 maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,218
3. $b_2 = 0,567$ artinya apabila X_2 bertambah 1 maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,567

b. Koefisien Korelasi Berganda

$$R_{y.x_1.x_2} = \sqrt{\frac{ryx_1^2 + ryx_2^2 - 2ryx_1 ryx_2 rx_1x_2}{1-rx_1x_2^2}}$$

$$R_{y.x_1.x_2} = \sqrt{\frac{(0,196)^2 + (0,161)^2 - 2(0,196)(0,161)(0,186)}{1-(0,186)^2}}$$

$$R_{y.x1.x2} = \sqrt{\frac{0,384+0,259-(0,392)(0,299)}{1-0,345}}$$

$$R_{y.x1.x2} = \sqrt{\frac{0,643-0,163}{0,655}}$$

$$R_{y.x1.x2} = \frac{0,48}{0,655}$$

$$R_{y.x1.x2} = \sqrt{0,73282433}$$

$$R_{y.x1.x2} = 0,85605159$$

$$R_{y.x1.x2} = 0,856$$

c. Uji Koefisien Determinasi

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,856)^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,732736 \times 100\%$$

$$KD = 73,2736$$

$$KD = 73,27 \%$$

d. Uji F

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

$$F = \frac{(0,856)^2/2}{(1-(0,856)^2)/(95-2-1)}$$

$$F = \frac{0,732736/2}{(1-0,732736)/(95-2-1)}$$

$$F = \frac{0,366368}{(0,267264)/(92)}$$

$$F = \frac{0,366368}{0,02902174}$$

$$F = 12,62$$

Sementara untuk menghitung F_{tabel} dengan menggunakan taraf nyata 0,05 maka nilai F_{tabel} dapat di ketahi dengan cara dk (pembiang) = k (2) dk (penyebut) = (n - k - 1) (95 - 2 - 1) = 92, maka harga F_{tabel} di dapatakan sebesar 3.10 . Ternyata nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ (12,62 > 3,10). Artinya hipotesis di terima, terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja dan Kompensi dengan Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Bineatama Kayone Lestari.

Pembahasan

a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya.

Analisis koefisien korelasi sederhana menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan namun nilai korelasinya sangat lemah yaitu sebesar 0,196 dan berada di antara interval 0,00-199. Dapat di katakan jika lingkungan kerja di tingkatkan maka korelasinya terhadap motivasi kerja akan semakin baik dan akan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan yang akan semakin meningkat atau dapat di simpulkan jika lingkungan kerja semakain baik, maka motivasi kerja pun akan menigkat. Hal tersebut juga di buktikan dengan nilai uji detrminasi sebesar 3,84% dan sisanya sebesar 96,16% di pengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil penelitian juga menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,926 > 1,66140) dengan ketentuan yang ada bahwa jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis di terima (terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya)

b. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya.

Analisis koefisien korelasi sederhana menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan namun nilai korelasinya sangat lemah yaitu sebesar 0,161 dan berada di antara interval 0,00-199. Dapat di katakan jika kompensasi di tingkatkan maka korelasinya terhadap motivasi kerja akan semakin baik dan akan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawn yang akan semakin meningkat atau dapat di simpulkan jika kompensasi semakain baik, maka motivasi kerja pun akan menigkat. Hal tersebut juga di buktikan dengan nilai uji detrminasi sebesar 2,59% dan sisanya sebesar 97,41% di pengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil penelitian juga menunjukan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,803 > 1,66140) dengan ketentuan yang ada bahwa jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis di terima (terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya)

c. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya.

Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, begitu juga analisis koefisien korelasi berganda menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 0,856 berada di antara interval 0,80-1000 dengan tingkat hubungan sangat kuat. Dapat dikatakan jika lingkungan kerja dan kompensasi keduanya di tingkatkan dengan baik maka korelasinya terhadap motivasi kerja akan semakin baik dan akan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan yang akan semakin meningkat atau dapat disimpulkan jika lingkungan kerja dan kompensasi semakin baik, maka motivasi kerja pun akan meningkat. Hal tersebut juga dibuktikan dengan nilai uji determinasi sebesar 73,27% dan sisanya sebesar 26,73% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil penelitian juga menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12,62 > 3,10$) dengan ketentuan yang ada bahwa jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis diterima (terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang selaras dengan permasalahan yang diteliti maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya, sedangkan besarnya pengaruh adalah sebesar 3,84% sementara 96,16% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya, sedangkan besarnya pengaruh adalah sebesar 2,59% sementara 97,41% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

3. Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya, sedangkan besarnya pengaruh adalah sebesar 73,27%. sementara 26,73% di pengaruhi faktor lain yang tidak di teliti.

Saran

1. Bagi fasilitas yang masih kurang memuaskan bagi karyawan seperti pencahayaan maka perusahaan harus memberikan pencahayaan yang langsung dari alam dengan membuat sebagian genting pabrik dengan genting teransparan, dan menambah ventilasi udara supaya tidak terlalu panas serta mengganti cat ruangan dengan warna yang lebih terang seperti putih.
2. Untuk membuat komunikasi antar karyawan lebih terjalin dengan baik maka perlu meningkatkan hubungan antar karyawan bisa dengan pembagian kerja bergilir atau liburan karyawan
3. Untuk pemberian gaji di harapkan supaya tidak telat dengan cara meberikan gaji lebih awal jika terpotong libur dan dalam segi pemberian upah yang melebihi waktu harus seadil mungkin di sesuai denga undang undang ketenaga kerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani, 2008, *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta. Penerbit IPWI.
- Nitisemito S. Alex. 2010. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Nazir, Mohamad. 2013. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Priansa, Juni D. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta CV
- Purwanto Ngalim. 2017. *Pisikologi Pendidikan*. Bandung: Penerbit Posdakarya
- P. Siagian, Sondang, 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Raymond A, Noe . 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Penerbit Salemb empat
- Riduwan. 2009. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan, 2005. *Dasar-Dasar Statistika*, Bandung. Penerbit CV. Alfabeta.
- Simajuntak J Payaman. 2003. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: penerbit Fakultas UI
- Sedarmayanti. 2011. *Tata kerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Suwatno. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sunyoto Danang, 2013. *Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno Edy, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Susilo Maryoto, 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi kelima. Yogyakarta : PT. BPFE
- Suwati, Yuli. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*. Jurnal Ilmu administrasi Bisnis. Ejournal.adbisnis.fisip-unmul.org
- Sadirman. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar*. Jakarta: Penerbit Rajagrafindo
- Zahari. M dan Ubaidillah. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas karyawan*. Jurnal ilmiah ekonomi dan bisnis, Vol.5 No1 Universitas Bataghari. Di terbitkan