

Analisis Hubungan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Pada PT Batavia Alumindo Industri

¹Pauline Katarina*, ²Anton P.W Nomleni
^{1,2,3}Universitas Matana

Alamat Surat

Email: pauline.katarina@student.matanauniversity.ac.id¹, anton.nomleni@matanauniversity.ac.id²

Article History:

Diajukan: 24 Oktober 2022; Direvisi: 23 November 2022; Accepted: 12 Desember 2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi sebagai variabel moderasi pada PT Batavia Alumindo Industri. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Batavia Alumindo Industri. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 19 karyawan dengan teknik sampel jenuh. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan alat bantu IBM SPSS Statistics 25. Teknik analisis data menggunakan Korelasi Kendall dan Korelasi Parsial Kendall. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi tidak berpengaruh secara nyata pada hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Dan motivasi tidak berpengaruh secara langsung pada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between compensation and work environment on employee performance, with motivation as a moderating variable at PT Batavia Alumindo Industri. The population in this study were employees of PT Batavia Alumindo Industri. The sample in this study were 19 employees with a saturated sample technique. The data obtained was then processed using the IBM SPSS Statistics 25 tool. Data analysis techniques used Kendall Correlation and Kendall Partial Correlation. The results of this study indicate that there is a relationship between compensation and employee performance. There is a relationship between work environment and employee performance. Motivation has no significant effect on the relationship between compensation and employee performance. And motivation has no direct effect on the relationship between the work environment and employee performance.

Keywords: Compensation, Work Environment, Employee Performance, Motivation

1. PENDAHULUAN

Dewasa ini dunia usaha sedang mengalami perubahan besar baik secara internal maupun eksternal, termasuk di Indonesia, dan para pengusaha dituntut untuk mempertahankan bahkan mengembangkan usahanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Memasuki era global, tantangan bagi perusahaan adalah memiliki persaingan bisnis untuk tetap kompetitif. Untuk mencapai tujuan perusahaan, selain permodalan yang kuat, harus dibuat sistem dalam perusahaan dan diberlakukan dengan baik agar roda perusahaan dapat

berjalan dengan lancar. Organisasi atau perusahaan pasti ingin mencapai tujuannya secara efektif dan efisien, mereka memiliki tenaga kerja yang kompeten, sistem kompensasi yang baik, mereka mampu mengembangkan dan menggunakan tenaga kerjanya secara efektif serta merencanakan, mengatur, melaksanakan dan memantau untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Seiring berkembangnya organisasi, harus menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas. Karyawan adalah aset penting perusahaan karena mereka adalah operator atau penerus sumber daya perusahaan lainnya, mulai dari perencanaan hingga evaluasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi utama suatu organisasi karena fungsi lain tidak dapat berfungsi tanpa peran personel berkualitas yang diperlukan untuk menjalankan fungsi tersebut. Pekerja tidak dapat diperlakukan sama dengan penggunaan faktor produksi lainnya. Karyawan harus terlibat dalam semua kegiatan dan berpartisipasi aktif dalam penggunaan sumber daya yang tersedia. Integrasi dilakukan dengan orang-orang dengan kualifikasi yang berbeda sehingga karyawan dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Tujuan perusahaan hanya dapat tercapai jika karyawan bersemangat dalam bekerja, mengerahkan keterampilannya untuk melakukan pekerjaan dan siap untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Salah satu strategi integrasi adalah motivasi, motivasi menimbulkan semangat kerja dalam diri seseorang dan merupakan daya dorong yang memungkinkan seseorang melakukan pekerjaan yang efektif, bekerja sama dan memadukan segala upaya dengan kepuasan. Ada dua jenis motivasi, intrinsik dan ekstrinsik. Menurut Winardi (2001) motivasi kerja karyawan dapat dikendalikan oleh tiga faktor yaitu keinginan, kebutuhan dan rasa aman.

Selain motivasi, ada faktor lain yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai, seperti kompensasi dan lingkungan kerja yang kondusif. Menurut Mutiara S. (2004:75), kompensasi merupakan pengakuan yang diberikan karyawan sebagai imbalan dari kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi dari perusahaan kepada karyawannya meliputi kompensasi finansial langsung (gaji, tunjangan, insentif, komisi, bonus, dan lainnya.) Kompensasi finansial tidak langsung (asuransi, mobil perusahaan, dan lainnya.), dan kompensasi non finansial dapat berupa lingkungan, penghargaan, peluang promosi, dan sebagainya.

Kemudian lingkungan kerja, adalah semua di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi prestasi kerja mereka (Nitisemeto, 1996). Lingkungan kerja sendiri dapat dipisahkan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sedarmayanti (2011:26) menyatakan lingkungan kerja fisik adalah semua berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan. Kondisi kerja yang baik berarti karyawan sehat, nyaman dan aman untuk bekerja, yang secara otomatis mempengaruhi pencapaian hasil kerja oleh karyawan.

PT. Batavia Alumindo Industri merupakan perusahaan yang memproduksi aksesoris aftermarket untuk kendaraan roda dua, salah satunya adalah Velg Rossi. Batavia Alumindo Industri didirikan pada tahun 1992 dan selama bertahun-tahun telah membentuk ratusan saluran distribusi dari dealer suku cadang sepeda motor hingga toko ritel langsung di seluruh Indonesia. Saat ini, dunia juga terkena dampak krisis akibat Covid-19. Ini mempengaruhi

semua sektor, termasuk ekonomi. Kehadiran pandemi Covid-19 menimbulkan tantangan baru, sehingga perusahaan harus selalu berusaha menyusun strategi untuk mempertahankan dan melanjutkan usahanya. Namun, perusahaan masih dapat bertahan di saat seperti ini. Dari penjelasan di atas, menjadi daya tarik penulis melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Hubungan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Batavia Alumindo Industri**”. Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui adanya hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Batavia Alumindo Industri.
2. Mengetahui adanya hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Batavia Alumindo Industri.
3. Mengetahui adanya pengaruh motivasi yang memoderasi hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Batavia Alumindo Industri.
4. Mengetahui adanya pengaruh motivasi yang memoderasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Batavia Alumindo Industri.

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk penulis, menambahkan wawasan khusus tentang dukungan karir untuk peningkatan kinerja dan mengeksplorasi bagaimana hubungan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja yang dimoderatori oleh motivasi kerja karyawan.
2. Untuk perusahaan, diharapkan dapat memberikan gambaran dan menggunakannya sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan terkait dengan upaya peningkatan kinerja karyawan.

Untuk peneliti selanjutnya dapat menjadi masukan dan wawasan tambahan serta tolak ukur bagi penelitian dan pengembangan selanjutnya.

1.1 Landasan Teori

1.4.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan yang efektif dan efisien dari hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh individu untuk mencapai tujuan organisasi dan karyawan (Nanag Tegar, 2019:2). Ada empat macam tujuan MSDM menurut Masram dan Mu'ah (2017:6), yaitu:

1. Tujuan organisasional
Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.
2. Tujuan fungsional
Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. Tujuan sosial
Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespons terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangantantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi.
4. Tujuan personal
Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

Milkovich dan Boudreau (1997) berpendapat bahwa fungsi manajemen SDM terdiri dari:

- Kepegawaian: rekrutmen, seleksi, perputaran, dan keanekaragaman.
- Pelatihan dan pengembangan: karir, pembelajaran berkelanjutan, dan mentoring.
- Kompensasi: kompensasi berbasis pasar, kompensasi terkait kinerja, manfaat/ kompensasi non finansial.
- Hubungan karyawan (perburuhan): komunikasi, keluhan/penyelesaian sengketa, hubungan serikat pekerja, keselamatan dan kesehatan.
- Struktur kerja: analisis tempat kerja, tim, manajemen kinerja, partisipasi karyawan.

1.4.2 Kinerja Karyawan

Menurut Mahsun (2006:25), kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan dalam melaksanakan kegiatan atau program/ kebijakan untuk mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis organisasi. Kinerja bertujuan menyelaraskan harapan individu dengan tujuan organisasi (Wibowo, 2007:42). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, diantaranya menurut Masram dan Mu'ah (2017:47), yaitu sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, dapat dikatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi di mana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

1.4.3 Kompensasi

Kompensasi adalah suatu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukannya (Thomas H. Stone, 1982). Pada dasarnya kompensasi dibagi dalam dua kelompok, yaitu finansial langsung dan finansial tidak langsung, serta non finansial.

1. Finansial langsung dan finansial tidak langsung Menurut Mondy dan Noe (dalam Mutiara, 1996:374) kompensasi finansial langsung terdiri dari:

- a. Gaji

Gaji adalah imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, misal tahunan, bulanan atau mingguan.

- b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan. Untuk itu maka diperlukan kemampuan untuk menentukan standar yang tepat, sebab standar yang terlalu mudah tidak akan menguntungkan bagi perusahaan, tetapi juga yang terlalu sulit menyebabkan karyawan menjadi frustrasi.

Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan, antara lain berupa asuransi kesehatan, asuransi jiwa, bantuan perumahan, transportasi, dan lain-lain.

2. Non finansial Kompensasi jenis non finansial dapat dibagi dua, yakni sebagai berikut.

- a. The job, yaitu berbagai kesempatan, daya tarik dan tanggung jawab yang ada dalam suatu jabatan/pekerjaan.
- b. Job environment, yakni berbagai jenis lingkungan pekerjaan yang mendorong dan menumbuhkan suasana kerja yang baik dan sehat.

1.4.4 Motivasi

Motivasi adalah kemauan dan kesiapan anggota organisasi untuk mengerahkan keahlian, keterampilan, tenaga dan waktu mereka untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang bertanggung jawab dan untuk memenuhi tanggung jawab organisasi yang diberikan (Siagian, 2003:138). Teori Maslow mengatakan bahwa semua manusia memiliki kebutuhan yang berbeda. Dengan cara ini, Maslow mengembangkan teori hierarki kebutuhan untuk mencerminkan tingkat kebutuhan manusia. Kebutuhan manusia diklasifikasikan menjadi lima hirarki kebutuhan:

1. Kebutuhan fisiologis (Physiological Needs), kebutuhan ini berkaitan langsung terhadap kelangsungan hidup individu dan tidak mungkin ditunda pemuasannya. Kebutuhan ini adalah dasar manusia: sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan pribadi.
2. Kebutuhan akan rasa aman (Safety Needs), setelah kebutuhan pertama terpenuhi (fisiologi), biasanya manusia akan memiliki berikutnya. Kebutuhan ini adalah rasa aman, perlindungan, bebas dari ketakutan, ketergantungan, bebas dari kecemasan dan sebagainya (tidak hanya dimaknai dari segi keamanan fisik, tetapi juga psikologis dan perlakuan yang adil di tempat kerja).

Kebutuhan sosial (Social Needs), pada hakikatnya manusia adalah makhluk sosial, sehingga tidak mampu memenuhi kebutuhannya sendiri dan membutuhkan bantuan orang lain. Kebutuhan sosial tercermin dalam: Rasa memiliki (Sense of belonging), Rasa penting (Sense of importance), Kebutuhan akan rasa pencapaian, kemajuan, dan ketidakmampuan untuk gagal (Sense of accomplishment). Partisipasi (Sense of participation) yang meliputi Kebutuhan penghargaan (Esteem Needs) dan Aktualisasi diri (Self Actualization).

1.4.5 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Sunyoto,2015:38).

Menurut Sedarmayanti (2013:23) lingkungan kerja merupakan tempat dimana terdapat banyak kelompok dengan beberapa entitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sedarmayanti (2012) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik, semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dibagi menjadi dua kategori: lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan (tempat kerja, kursi, meja, dan lain-lain.) dan lingkungan perantara atau lingkungan umum yang dapat disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia (kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan).
2. Lingkungan Kerja Non Fisik. semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:
 - a. Faktor lingkungan sosial, contohnya faktor sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu status keluarga, tingkat kesejahteraan, dan lain-lain.
 - b. Faktor status sosial, semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan kekuasaan dalam mengambil keputusan.
 - c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan, yakni hubungan kerja antar karyawan atau dengan atasan.
 - d. Faktor sistem informasi, yang dapat memastikan kecepatan dan kelancaran antar anggota melalui teknis penyampaian informasi dan komunikasi yang dapat berjalan dengan lebih praktis dan cepat.

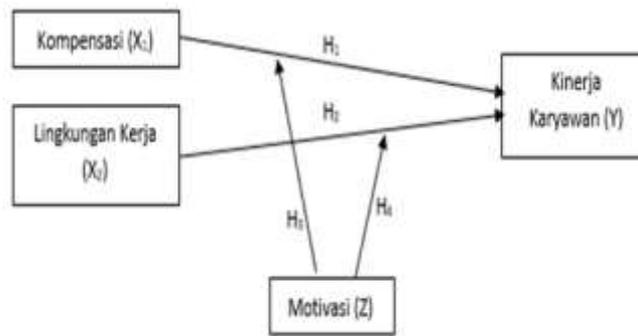
1.4.6 Penelitian Terdahulu

Jufrizen (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat memoderasi hubungan antara kompensasi terhadap kinerja, dan Motivasi kerja tidak dapat memoderasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja. Oleh karena itu, motivasi kerja bukan variabel moderating untuk disiplin kerja namun variabel moderating untuk kompensasi.

Nisa Ulul Mafra (2019) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Terhadap Kinerja Pegawai PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Palembang”. Hasil penelitian menunjukkan Kinerja pegawai PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Palembang dipengaruhi oleh lingkungan fisik dan lingkungan non fisik dan dengan dimoderasi motivasi memperkuat pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai.

Nur Elfitri Rahman, Ilham, Trimulato (2022) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Makassar Veteran Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi”. Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja mampu memoderasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja mampu memoderasi hubungan kompensasi terhadap kinerja.

1.4.7 Kerangka Berpikir



Gambar 1: Kerangka Konseptual

1.4.8 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Kompensasi (X₁) memiliki hubungan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Batavia Alumindo Industri.

H2: Lingkungan Kerja (X₂) memiliki hubungan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Batavia Alumindo Industri.

H3: Motivasi (Z) memoderasi hubungan Kompensasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Batavia Alumindo Industri.

H4: Motivasi (Z) memoderasi hubungan Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Batavia Alumindo Industri.

2. METODE

2.1. Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode pengujian suatu teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel (Creswell, 2009). Tujuan penelitian kuantitatif biasanya dimulai dengan mengidentifikasi variabel utama penelitian dan bagaimana variabel tersebut akan diukur atau diamati.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Batavia Alumindo Industri. Sampel yang diambil menggunakan sampel jenuh yang artinya seluruh populasi dijadikan sampel, yaitu 19 responden, dikarenakan mengikuti jumlah karyawan tetap yang ada.

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari kuesioner/ angket yang dibagikan secara daring melalui Google Formulir. Data penelitian diolah dan dianalisis menggunakan uji statistik non parametrik yaitu korelasi Kendall dan korelasi parsial Kendall dengan menggunakan *software* SPSS for Windows versi 25.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Statistik Deskriptif Responden

Responden terdiri dari 10 orang laki-laki (52,6%) dan 9 orang perempuan (47,4%) dari total 19 orang responden. Hal ini dilakukan untuk persamaan gender dan hasil yang lebih objektif tidak

memihak ke jenis kelamin tertentu. Berdasarkan masa kerja bahwa 6 orang bekerja ≥ 10 tahun (31,6%), 5 orang bekerja ≤ 5 tahun (26,3%), 5 orang bekerja ≥ 6 tahun (26,3%), dan 3 orang bekerja ≥ 20 tahun (15,8%). Pendidikan terakhir responden bahwa sebanyak 10 orang lulusan S1 (52,6%) dan 9 orang lulusan SMA/SMK (47,4%).

3.2. Korelasi Kendall

			X1	Y
Kendall's tau_b	X1	Correlation Coefficient	1.000	.587**
		Sig. (2-tailed)	.	.002
		N	19	19
	Y	Correlation Coefficient	.587**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.002	.
		N	19	19

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

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Dapat dilihat bahwa signifikansi antara kedua variabel Kompensasi (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,002. Artinya jika dilihat dari angka probabilitas yang signifikansinya kurang dari 0,05 ($0,002 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi/ berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

			X2	Y
Kendall's tau_b	X2	Correlation Coefficient	1.000	.674**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	19	19
	Y	Correlation Coefficient	.674**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	19	19

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

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Menunjukkan signifikansi sebesar 0,000 antara kedua variabel, Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y). Artinya jika dilihat angka probabilitas, signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) kemudian H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi/ berpengaruh kinerja karyawan tersebut.

3.3. Korelasi Parsial Kendall

		Correlations			
		X1	Y	Z	
Kendall's tau_b	X1	Correlation Coefficient	1.000	.587**	.478**
		Sig. (2-tailed)	.	.002	.008
		N	19	19	19
	Y	Correlation Coefficient	.587**	1.000	.457*
		Sig. (2-tailed)	.002	.	.011
		N	19	19	19
	Z	Correlation Coefficient	.478**	.457*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.008	.011	.
		N	19	19	19

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Korelasi antara Kompensasi (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,587, korelasi antara Kompensasi (X1) dengan Motivasi (Z) adalah 0,478, dan korelasi antara Kinerja Karyawan (Y) dengan Motivasi (Z) adalah 0,457.

Jadi, didapatkan korelasi parsial Kendall:

$$r_{xy.z} = \frac{0.587 - (0.478 \cdot 0.457)}{\sqrt{[1 - 0.478^2][1 - 0.457^2]}} = 0.472$$

Dalam hal ini, angka korelasi tanpa adanya variabel motivasi adalah 0,587. Di sisi lain, korelasinya 0,472 ketika variabel motivasi diperhitungkan. Oleh karena itu, sebenarnya hubungan antara kedua variabel dipengaruhi oleh variabel ketiga. Namun, karena besaran korelasi awal dan korelasi akhir tidak terlalu besar, maka dapat dikatakan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh secara langsung/ signifikan terhadap hubungan antara variabel kompensasi dan variabel kinerja karyawan. Dengan kata lain, karyawan dengan kompensasi tinggi cenderung berkinerja lebih baik (karena arah korelasi positif) terlepas dari apakah mereka termotivasi dalam bekerja.

		Correlations			
		X2	Y	Z	
Kendall's tau_b	X2	Correlation Coefficient	1.000	.674**	.555**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.002
		N	19	19	19
	Y	Correlation Coefficient	.674**	1.000	.457*
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.011
		N	19	19	19
	Z	Correlation Coefficient	.555**	.457*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.002	.011	.
		N	19	19	19

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Diperoleh korelasi antara Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,674, korelasi antara Lingkungan Kerja (X2) dengan Motivasi (Z) sebesar 0,555, dan korelasi antara Kinerja Karyawan (Y) dengan Motivasi (Z) adalah 0,457.

Jadi, didapatkan korelasi parsial Kendall:

$$r_{xy.z} = \frac{0.674 - (0.555 \cdot 0.457)}{\sqrt{[1 - 0.555^2][1 - 0.457^2]}} = 0.568$$

Dalam hal ini, angka korelasi tanpa variabel motivasi adalah 0,674. Di sisi lain, memperhitungkan keberadaan variabel motivasi, korelasinya menjadi 0,568. Oleh karena itu, sebenarnya hubungan antara kedua variabel dipengaruhi oleh variabel ketiga. Namun, karena besaran korelasi awal dan korelasi akhir tidak terlalu besar, maka dapat dikatakan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh secara langsung/ signifikan terhadap hubungan antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja karyawan. Dengan kata lain, karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang baik cenderung berkinerja lebih baik (karena korelasinya positif) terlepas dari apakah mereka termotivasi untuk bekerja.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, kesimpulan penelitian berjudul “Analisis Hubungan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Batavia Alumindo Industri” yaitu:

1. Nilai signifikansi untuk hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar $0,002 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis 1 bahwa kompensasi memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan PT. Batavia Alumindo Industri terbukti, maka hipotesis 1 diterima. Di mana manajemen perusahaan perlu memperhatikan kebijakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan baik dalam bentuk kompensasi finansial langsung dan tidak langsung, ataupun non finansial.
2. Nilai signifikansi untuk hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis 2 bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan PT. Batavia Alumindo Industri terbukti, maka hipotesis 2 diterima. Di mana hal ini penting lingkungan kerja yang tertata rapi akan berdampak pada produktivitas kinerja karyawan meningkat maupun kenyamanan bekerja.
3. Nilai korelasi tanpa adanya variabel motivasi atau korelasi kompensasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,587 dan ketika motivasi diperhitungkan menjadi 0,472. Dapat dikatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis 3 bahwa motivasi memoderasi hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Batavia Alumindo Industri tidak terbukti, maka hipotesis 3 ditolak.
4. Nilai korelasi tanpa adanya variabel motivasi atau korelasi lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,674 dan ketika motivasi diperhitungkan menjadi 0,568. Dapat dikatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis 4 bahwa motivasi memoderasi hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Batavia Alumindo Industri tidak terbukti, maka hipotesis 4 ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, terdapat beberapa saran sebagai berikut:

1. Diharapkan dengan adanya penelitian ini perusahaan dapat menggunakannya untuk mempertimbangkan dalam memperbaiki kinerja karyawan yang dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas pemberian kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja. Hendaknya melakukan evaluasi dan pengamatan terhadap kekurangan yang belum terpenuhi.
2. Untuk peneliti selanjutnya

Jika memiliki judul serupa diharapkan untuk dapat memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan menambahkan variabel dan sampel lain untuk meningkatkan akurasi penelitian selanjutnya.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham dan Yovi Lavianti, H. 2011. Teori Portofolio dan Analisis Investasi: Teori dan Soal Jawab. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Abraham, G. (2022). *Teori Abraham Maslow, Kebutuhan & Kepribadian – Hierarchy Of Needs*. Retrieved from https://gunabraham.com/teori-abraham-maslow/#CKebutuhan_Dasar_manusia_Hierarchy_Of_Needs
- Bahrial Syah, L. M. (2021). PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KPU KABUPATEN BANYUASIN. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)*, Volume 2 Nomor 1.
- Bukhari, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 1*, 89-103.
- Dicky Kristyawan, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan. *YUME : Journal of Management Volume 5 Issue 1*, 327 - 338.
- Didi Wandu, H. S. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa. *Journal of Management and Business Review Volume 19, Nomor 1*, Hal. 80-91.
- Dr. Hj. Neliwati, S. M. (2018). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF (KAJIAN TEORI DAN PRAKTEK)*. Medan: CV. Widya Puspita.
- Dr. Siti Mujanah, M. P. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara (PMN).
- Dr.H. Furtasan Ali Yusuf, S. S. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Suatu Pendekatan Fungsional Teoritis dan Aplikatif)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Jufrizen. (2018). PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMODERASI PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*.
- Mafra, N. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING TERHADAP KINERJA PEGAWAI P.T. PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR CABANG PALEMBANG. Volume 4 Nomor 1.
- Michael, T. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Edisi Revisi)*. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie.
- Nur Elfitri Rahman, I. T. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) KC MAKASSAR VETERAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI. *IBEF*, Volume 2, Nomor 2.

- Nurul Giswi Karomah, A. (2019). KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL LENTERA BISNIS Volume 8 No 1*, 30-49.
- Rosana, I. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSP MITRA RAYA. *Repository STIE PGRI*, 26-41.
- Salmaa. (2021). *Deepublish*. Retrieved from https://penerbitdeepublish.com/variabel-bebas-dan-terikat/#1_Pengertian_Variabel_Bebas_Variabel_X
- Unaradjan, D. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: UNIKA Atmajaya.