

## **Dampak Pemberian Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Muhammad Ibnu Baitila<sup>1\*</sup>, Muhammad Yuha Danur<sup>2</sup>

<sup>12</sup>Universitas Negeri Malang

\* [muhammad.ibnu.1804226@students.um.ac.id](mailto:muhammad.ibnu.1804226@students.um.ac.id)

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencari tahu dampak dari kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan kepada karyawan, mencari tahu kualitas motivasi kerja karyawan dan kepemimpinan, mengetahui pengaruh-pengaruh kompensasi serta lingkungan kerja karyawan terhadap kinerjanya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan cara menyebarkan kuesioner dilakukan secara online di googleform, lalu kami membagikan link yang berisi kuesioner tersebut melalui broadcast di group-group dan chat personal pada aplikasi WhatsApp. Dampak motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan terhadap kinerja para karyawannya disebabkan dari hubungan yang kuat antara pemimpin organisasi dengan karyawan, dan disebabkan oleh faktor yang lainnya seperti pelatihan dan pendidikan.

**Kata Kunci:** motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan kinerja karyawan

### **Abstract**

*This research aims to determine the impact of compensation, motivation, work environment and leadership that have been received by employees, find out the motivation standards for employees performance and leadership, compensation effect and also environment for employees performance. This research using survey method by sharing the form with link via broadcast in WhatsApp groups and by personal chat. The effect of motivation, compensation, work environment, leadership for employees performance is because of the relationship between the leader/directors and employees, and there's more factor like education and training.*

**Keywords:** motivation, compensation, work environment, leadership dan employees performance

### **PENDAHULUAN**

Terjadi menurunnya kinerja karyawan hal tersebut disebabkan adanya faktor ketidakpuasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, seperti gaji yang minim, lingkungan kerja yang tidak sesuai dan tidak nyaman. Dalam kepuasan kerja karyawan organisasi atau perusahaan harus lebih memperhatikan dengan serius agar pekerjaan yang memberikan hasil yang puas untuk organisasi atau perusahaan.

Pemimpin mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan secara efektif serta efisien. Pemimpin adalah yang mengambil keputusan untuk menggerakkan semua aktivitas yang berada di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah diharapkan dan mendapatkan hasil yang optimal, seorang pemimpin harus dapat membuat suasana yang harmonis dan komunikasi yang baik dengan karyawan, sehingga dapat membuat suasana kerja yang baik dimana karyawan akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja kerja yang tinggi.

Pemimpin harus mampu menyesuaikan diri dengan keadaan yang ada di lingkungan pekerjaan. Fiedler dalam Thoa (2011:291) mengatakan bahwa kepemimpinan yang dikombinasikan dengan kondisi yang harus bisa memutuskan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan.

Motivasi merupakan faktor yang bisa memperbaiki prestasi dan semangat kerja karyawan. Perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan melakukan pelatihan tentang pekerjaan agar karyawan mau mencurahkan tenaga dan pikirannya supaya bisa mengerjakan

pekerjaan dengan baik dan sesuai target. Jadi, apabila perusahaan memahami untuk memotivasi karyawan dan dapat mendapatkan kepuasan kerja yang diberikan karyawan dengan optimal dan sesuai dengan standar yang ditentukan.

Pemberian kompensasi yang akurat akan berdampak positif kepada tingkat kesenangan bekerja para karyawan. Pegawai akan merasa terdorong dan semangat pada saat melaksanakan pekerjaan yang diberikan dan karyawan akan terpacu untuk berprestasi dalam lingkungan kerja. Tujuannya adalah sebagai ikatan kerja antara karyawan dengan perusahaan, sebagai sarana untuk memacu semangat dan dorongan bagi pegawai perusahaan, sebagai penghargaan oleh perusahaan terhadap karyawannya, sebagai cara perusahaan untuk menjaga organisasi atau perusahaan untuk karyawan yang bermutu dan sebagainya.

Kepuasan bekerja dan ketidakpuasan bekerja yang dialami pegawai bisa perusahaan lihat pada banyaknya jumlah karyawan yang tidak masuk bekerja dan banyaknya jumlah karyawan yang resign dari perusahaan. Apabila jumlah karyawan yang melakukan resign tinggi, maka disimpulkan bahwa tingkat ketidakpuasan karyawan dalam bekerja sangat tinggi dan tingkat kepuasannya sangat rendah.

Keaadan kerja para pegawai yang kurang memuaskan juga dikarenakan rendahnya pemberian kompensasi dan motivasi perusahaan kepada para pegawainya. Apabila jumlah pegawai yang membolos semakin hari semakin meningkat, maka ini dikarenakan kurangnya pemberian jumlah kompensasi kepada para pegawai, maka dari itu para pegawai bolos kerja atau mencari kerja tambahan untuk uang yang lebih besar. Lain dari itu para pegawai yang kekurangan motivasi untuk bekerja juga mengakibatkan jumlah pegawai yang bolos semakin meningkat. Dari latar belakang diatas, maka permasalahannya adalah:

1. Bagaimana dampak yang dihasilkan dari kepemimpinan mengenai karyawan?
2. Bagaimana dampak yang dihasilkan dari motivasi terhadap mengenai kerja karyawan?
3. Bagaimana dampak yang dihasilkan dari kompensasi terhadap mengenai kerja karyawan?

## **KAJIAN PUSTAKA**

Kepemimpinan berasal dari kata *leadership*. Kepemimpinan sangat pengaruhi pertumbuhan serta kemajuan industri. Pemimpin berfungsi aktif dalam membangun kerja sama regu di organisasi ataupun industri, oleh sebab itu kepemimpinan tidak dapat lepas dari struktur organisasi dalam industri. Seseorang pemimpin yang bermutu hendak memusatkan guna manajemen industri dengan baik, hingga dari itu dapat disimpulkan kalau jadi seseorang pemimpin bukan cuma mengendalikan namun pula harus mengawasi serta memusatkan para karyawannya.

Kepemimpinan merupakan tanggung jawab, keteladanan, bukan kekuasaan semata. Didalam kepemimpinan, pemimpin wajib membagikan contoh yang baik semacam jujur, santun, adil, bertanggung jawab serta berikan keteladanan kepada karyawan pada dikala melaksanakan organisasi ataupun industri (Wijaya& Purnomolastu, 2015: 3). Kepemimpinan merupakan sesuatu proses buat pengaruhi aktivitas sekelompok orang yang terorganisasi dalam usaha mereka guna menggapai serta menetapkan tujuan (Ralph Meter. Stogdill, 1998b: 13).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian yang kami lakukan ini bertujuan untuk mencari tahu dampak motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kinerja karyawan. Metode penelitian yang telah kami gunakan untuk mendukung terjadinya penelitian ini kami menggunakan metode survei. Survei adalah pengamatan/penyeledikan yang kritis guna

memperoleh keterangan yang tepat sasaran terhadap suatu kasus pada suatu wilayah (Margono,2005). Pembuatan dan pengisian kuesioner dilakukan secara online di googleform, lalu kami membagikan link yang berisi kuesioner tersebut melalui broadcast di group-group dan chat personal pada aplikasi WhatsApp. Pengumpulan data kami batasi selama satu minggu pada bulan Maret, dan terkumpul sebanyak 40 sampel. Metode survei adalah metode yang dipakai oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi. Penelitian ini, metode yang digunakan adalah menyebarkan kuesioner media googleform. Kuesioner adalah metode untuk mengumpulkan informasi penelitian dengan menyebarkan atau memberi formulir pernyataan atau pernyataan yang tertulis dan dijawab oleh responden. Kuesioner adalah metode pengumpulan informasi yang baik apabila peneliti mengetahui objek yang akan dilakukan penelitian dan mengetahui apa yang akan diperoleh dari responden, selain pertanyaan kuesioner juga bisa berupa pernyataan bisa terang terang maupun rahasia, dan juga dapat memberi secara langsung terhadap orang yang dituju bisa lewat pos, atau juga internet. (Sugiyono, 2013: 199). Kuesioner diberikan kepada mahasiswa Universitas Negeri Malang yang memenuhi kriteria. Hal ini dilakukan untuk mengumpulkan, menggali informasi yang berkaitan dengan penelitian.

#### **DEFINISI OPERASIONAL DAN PENGUKURAN VARIABEL**

##### **1. Motivasi**

Mulyasa( 2003: 112) mengatakan bahwa motivasi merupakan tenaga pendorong ataupun penarik yang menimbulkan terdapatnya sikap ke arah sesuatu tujuan tertentu. Karyawan hendak bersungguh- sungguh sebab terdapatnya motivasi yang besar. Motivasi bisa dimaksud selaku sesuatu tujuan dengan tujuan sesungguhnya tersebut yang jadi energi utama untuk seorang dalam berupaya buat memperoleh ataupun menggapai apa yang diharapkan baik itu secara positif maupun negatif.

##### **2. Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti( 2015, p. 25) berkata kalau area kerja merupakan totalitas bahan serta perlengkapan perkakas yang dialami, tata cara kerjanya, area sekitarnya dimana seorang bekerja serta pengaturan kerjanya baik perseorangan ataupun kelompok.

##### **3. Gaya Kepemimpinan**

Bagi Rivai( 2014), gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan karakteristik yang digunakan pimpinan buat mempengaruhi karyawan supaya tujuan organisasi tercapai ataupun bisa dikatakan kalau gaya kepemimpinan merupakan sikap serta strategi yang kerap diterapkan oleh seseorang pemimpin.

##### **4. Kompensasi**

Bagi Hasibuan( 2017: 119), kompensasi merupakan seluruh pemasukan yang berupa duit, benda langsung ataupun tidak langsung yang diberikan kepada karyawan selaku imbalan atas jasa yang diberikan kepada industri.

##### **5. Kinerja Karyawan**

Bagi Hadari dalam Maulana( 2015), kinerja karyawan merupakan hasil dari penerapan sesuatu pekerjaan, baik yang bertabiat raga ataupun mental ataupun non raga ataupun non mental. Apabila hasil pekerjaan yang diperoleh hingga ataupun melebihi standar pekerjaan, hingga bisa dikatakan kinerja karyawan tercantum pada jenis baik. Apabila seseorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak menggapai standar pekerjaan, hingga tercantum pada kinerja yang tidak baik.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### A. Kompensasi

**Tabel 1. Komentar Responden Terhadap Kompensasi**

| Hasil Pernyataan    | Jumlah    | Persentase | Skor        |
|---------------------|-----------|------------|-------------|
| Sangat Setuju       | 14        | 35         | 70          |
| Setuju              | 22        | 55         | 88          |
| Cukup Setuju        | 4         | 10         | 12          |
| Tidak Setuju        | 0         | 0          | 0           |
| Sangat Tidak Setuju | 0         | 0          | 0           |
| <b>Jumlah</b>       | <b>40</b> | <b>100</b> | <b>170</b>  |
| <b>Rata-Rata</b>    |           |            | <b>4,25</b> |

Bersumber dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa komentar responden terhadap kompensasi, ada 14 orang (35%) yang berkomentar sangat setuju, ada 22 (55%) mengatakan setuju, dan sebanyak 4 (10%) yang berkomentar cukup setuju. Kesimpulannya adalah responden sudah merasa cukup atau senang dengan kompensasi di perusahaan, karena kompensasi mempunyai angka rata rata bernilai 4,25 di antara interval 4,20 – 5,00.

### B. Motivasi

**Tabel 1. Komentar Responden Terhadap Motivasi**

| Hasil Pernyataan    | Jumlah    | Persentase | Skor       |
|---------------------|-----------|------------|------------|
| Sangat Setuju       | 10        | 25         | 50         |
| Setuju              | 24        | 60         | 96         |
| Cukup Setuju        | 6         | 15         | 18         |
| Tidak Setuju        | 0         | 0          | 0          |
| Sangat Tidak Setuju | 0         | 0          | 0          |
| <b>Jumlah</b>       | <b>40</b> | <b>100</b> | <b>164</b> |
| <b>Rata-Rata</b>    |           |            | <b>4,1</b> |

Bersumber dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa komentar responden terhadap motivasi, ada 10 orang (25%) yang berkomentar sangat setuju, ada 24 (60%) mengatakan setuju, dan sebanyak 6 (15%) yang berkomentar cukup setuju. Kesimpulannya adalah responden merasa motivasi sangat berpengaruh saat melakukan pekerjaan, karena motivasi mempunyai angka rata rata bernilai 4,1 di antara interval 3,40 – 4,19.

### C. Lingkungan Kerja

**Tabel 3. Komentar Responden Terhadap Lingkungan Kerja**

| Hasil Pernyataan    | Jumlah    | Persentase | Skor        |
|---------------------|-----------|------------|-------------|
| Sangat Setuju       | 19        | 47,5       | 95          |
| Setuju              | 20        | 50         | 80          |
| Cukup Setuju        | 1         | 2,5        | 3           |
| Tidak Setuju        | 0         | 0          | 0           |
| Sangat Tidak Setuju | 0         | 0          | 0           |
| <b>Jumlah</b>       | <b>40</b> | <b>100</b> | <b>178</b>  |
| <b>Rata-Rata</b>    |           |            | <b>4,45</b> |

Bersumber dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa komentar responden terhadap lingkungan kerja, ada 19 orang (47,5%) yang berkomentar sangat setuju, ada 20 (50%) mengatakan setuju, dan sebanyak 1 (2,5%) yang berkomentar cukup setuju. Kesimpulannya adalah responden merasa nyaman untuk bekerja di perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai angka rata rata bernilai 4,45 di antara interval 4,20 – 5,00.

#### D. Gaya Kepemimpinan

**Tabel 4 Komentar Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan**

| Hasil Pernyataan    | Jumlah    | Persentase | Skor        |
|---------------------|-----------|------------|-------------|
| Sangat Setuju       | 15        | 37,5       | 75          |
| Setuju              | 16        | 40         | 64          |
| Cukup Setuju        | 9         | 22,5       | 27          |
| Tidak Setuju        | 0         | 0          | 0           |
| Sangat Tidak Setuju | 0         | 0          | 0           |
| <b>Jumlah</b>       | <b>40</b> | <b>100</b> | <b>166</b>  |
| <b>Rata-Rata</b>    |           |            | <b>4,15</b> |

Bersumber dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa komentar responden terhadap gaya kepemimpinan, ada 15 orang (37,5%) yang berkomentar sangat setuju, ada 16 (40%) mengatakan setuju, dan sebanyak 9 (22,5%) yang berkomentar cukup setuju. Kesimpulannya adalah responden merasa kepemimpinan sangat diperlukan di perusahaan, karena gaya kepemimpinan mempunyai angka rata rata bernilai 4,15 di antara interval 3,40 – 4,19.

#### E. Kinerja Karyawan

**Tabel 5 Komentar Responden Terhadap Kinerja Karyawan**

| Hasil Pernyataan    | Jumlah    | Persentase | Skor       |
|---------------------|-----------|------------|------------|
| Sangat Setuju       | 18        | 45         | 90         |
| Setuju              | 20        | 50         | 80         |
| Cukup Setuju        | 2         | 5          | 6          |
| Tidak Setuju        | 0         | 0          | 0          |
| Sangat Tidak Setuju | 0         | 0          | 0          |
| <b>Jumlah</b>       | <b>40</b> | <b>100</b> | <b>176</b> |
| <b>Rata-Rata</b>    |           |            | <b>4,4</b> |

Bersumber dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa komentar responden tanggapan kinerja karyawan, ada 18 orang (45%) yang berkomentar sangat setuju, ada 20 (50%) mengatakan setuju, dan sebanyak 2 (5%) yang berkomentar cukup setuju. Kesimpulannya adalah responden merasa aktif dan menjalankan tugasnya dengan baik di perusahaan karena kinerja karyawan mempunyai angka rata rata bernilai 4,4 di antara interval 4,20 – 5,00.

#### F. Rekapitulasi

**Tabel 6 Rekapitulasi Komentar Responden**

| No. | Pernyataan yang Diberikan  | SS | S  | CS | TS | STS | JUMLAH | Rata-Rata |
|-----|--|----|----|----|----|-----|--------|-----------|
| 1   | Perusahaan yang memberikan tunjangan hari raya akan memuaskan saya               | 14 | 22 | 4  | 0  | 0   | 170    | 4,25      |
| 2   | Perhatian dan penghargaan yang diberikan pimpinan mempengaruhi kinerja saya      | 10 | 24 | 6  | 0  | 0   | 164    | 4,1       |
| 3   | Ruang kerja yang sejuk dan bersih membuat saya menjadi senang saat bekerja       | 19 | 20 | 1  | 0  | 0   | 178    | 4,45      |
| 4   | Pimpinan yang mampu menciptakan hubungan hubungan kerja akan sangat menyenangkan | 15 | 16 | 9  | 0  | 0   | 166    | 4,15      |
| 5   | Kerjasama dan hubungan antara karyawan dan atasan dapat berjalan dengan baik     | 18 | 20 | 2  | 0  | 0   | 176    | 4,4       |

|  |                     |  |  |  |  |  |  |              |
|--|---------------------|--|--|--|--|--|--|--------------|
|  | <b>Jumlah Total</b> |  |  |  |  |  |  | <b>21,35</b> |
|  | <b>Rata-Rata</b>    |  |  |  |  |  |  | <b>4,27</b>  |

Bersumber dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa rata-rata nilai dari semua yang mempengaruhi kinerja karyawan berada di angka 4,27, yang berarti nilai tersebut sangat baik. Karena rata-rata tersebut berada di antara interval 4,20 - 5,00. Dan juga ada beberapa faktor yang harus diamati seperti gaya kepemimpinan, karena masih mempunyai banyak poin yang belum maksimal.

## SIMPULAN

1. Komentar responden terhadap kompensasi dinilai sangat baik, dikarenakan keseluruhan nilai rata-rata pernyataannya sebesar 4,25 diantara interval 4,20 – 5,00. Walaupun nilai sudah bagus tetapi alangkah lebih baik jika perusahaan ingin meningkatkan lagi demi kebaikan antara hubungan perusahaan dan karyawan guna menambah dan menaikkan motivasi kerja para karyawan.
2. Komentar responden terhadap motivasi dinilai sangat tinggi, dikarenakan keseluruhan nilai rata-rata pernyataannya sebesar 4,1 diantara interval 3,40 - 4,19. Walaupun nilainya tinggi ada faktor-faktor yang sekiranya harus diperhatikan apakah semua karyawan sudah mendapat perlakuan yang sama atau hanya beberapa karyawan saja. Apabila perlakuan tersebut belum dilakukan kepada seluruh karyawan maka ada sejumlah karyawan yang akan iri dengan karyawan yang lainnya dan motivasi bekerjanya akan menurun, untuk itu keinginan dari karyawan perlu diperhatikan sehingga motivasi kerjanya akan lebih baik.
3. Komentar responden terhadap kinerja dinilai baik, dikarenakan keseluruhan nilai rata-rata pernyataannya sebesar 4,4 diantara interval 4,20 - 5,00. Nilai ini sangatlah tinggi dan pengaruh kepada hasil yang dikerjakan oleh karyawan akan sangat memuaskan. Komunikasi antara karyawan dan atasan dapat berjalan dengan baik, perusahaan yang memberikan fasilitas kerja kepada karyawan, dan peran serta yang aktif dalam lingkungan kerja.

## SARAN

Untuk memperoleh hasil kerja yang memuaskan cocok dengan sasaran dari perusahaan, pimpinan harus mencari jalur keluar tiap permasalahan dalam pekerjaan dengan dialog bersama dengan para karyawannya, supaya mengurangi munculnya kekeliruan dalam bekerja sehingga sasaran dari industri tercapai, dan yang terpenting karyawan hendak merasa dihargai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dewa Cahyadi I., & Dewi, A, A, (2014). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Cargo Asas International, Denpasar. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana.
- Aribowo, Risky, Novianto. (2011). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Karya Mina Putra Rembang Devisi Kayu. Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Kurniadi, Fajar. (2007). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah. Skripsi. Universitas Widyatama.
- Siagian, Sondang P. (2008). Teori Motivasi dan Aplikasinya. Rineka Cipta. Jakarta.
- Wibowo. (2010). Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Rajawali Pers. Jakarta