

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Jenjang Karir, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Jakarta dan Bekasi

Dessy Marhandrie¹⁾
dokdes83@gmail.com

H. Burhanuddin²⁾
burhanuddinhum@gmail.com

Feri Antoni³⁾
feri.antoni.dosen@gmail.com

Darmawanto⁴⁾
darmawanjapung@gmail.com

Sasmita Rusnaini⁵⁾
sasmitarusnaini@gmail.com

¹⁾Universitas Mpu Tantular
²⁾³⁾⁴⁾⁵⁾Institut Administrasi dan Kesehatan Setih Setio (IAKSS) Muara Bungo

ABSTRAK

Maksud dilakukannya kegiatan ini untuk mencari dampak kompensasi, lingkungan kerja, jenjang karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan Jakarta dan Bekasi bulan April sampai September 2023 dengan jumlah populasi tidak diketahui. Untuk menetapkan jumlah sampel disebabkan jumlah populasi tidak bisa diperkirakan, maka digunakan rumus Lemeshow dengan koefisien alpha 7% diperoleh sampel 196 responden. Metode analisa menggunakan regresi linier berganda diolah dengan aplikasi SPSS. Sebelum diregres, dipastikan data dan pemodelan yang digunakan sudah tepat agar dalam proses analisa berikutnya tidak mengalami kendala. Untuk memperoleh hal ini dapat dilakukan dengan pengujian kualitas data dan asumsi klasik. Hasil dari penelitian ini menunjukkan secara parsial terdapat pengaruh kompensasi 89.1%, lingkungan kerja 64.4%, jenjang karir 78.7% dan motivasi kerja 62.3% terhadap kinerja karyawan dengan besaran. Semua variable bebas dengan sekaligus menjadi *predictor* terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung 3.875, probabilitas 0.000, jauh dibawah 0.05.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Jenjang Karir, Motivasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja harapan setiap karyawan berupa besaran kompensasi yang diberikan perusahaan. Pencapaian kerja yang maksimal hanya diperoleh jika pembayaran kompensasi dari perusahaan memadai (Kasmir, 2016). Kompensasi merupakan pertukaran tenaga pekerja dengan uang dari perusahaan. Besaran kompensasi penting bagi pegawai merupakan cerminan terhadap kerja pegawai. Sebab itu besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi, motivasi, prestasi kerja serta kepuasan kerja. Apabila kompensasi diberikan secara tepat, maka karyawan akan berusaha meningkatkan kinerja. Kinerja merupakan tingkatan prestasi pekerja didalam perusahaan (Usman, 2009). Menurut Ferine, K.F., Sembiring, (2018), kinerja seseorang di ilhami kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja.

Menurut Wirawan, (2009), tenaga kerja yang baik merupakan aset berharga perusahaan. Karena posisi karyawan penting, perusahaan perlu memperhatikan besaran kompensasi, lingkungan kerja, ketersediaan jenjang karir bagi karyawan yang berprestasi dan gaya kepemimpinan yang memotivasi, agar karyawan menunjukkan kinerja yang optimal demi kelangsungan hidup perusahaan. Dewasa ini banyak perusahaan yang mengabaikan faktor-faktor diatas dengan memberikan upah dibawah ketentuan pemerintah, lingkungan kerja yang tidak kondusif serta jenjang karir yang terbatas pada kolusi dan nepotisme keluarga. Ini membunuh semangat karyawan dalam berkinerja tinnggi. Hal ini membuat penulis tertarik untuk mengambil topik diatas.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rangkaian kronologis diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Mencari implikasi kompensasi terhadap kinerja karyawan di Jakarta dan Bekasi
2. Mencari implikasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Jakarta dan Bekasi
3. Mencari implikasi jenjang karir terhadap kinerja karyawan di Jakarta dan Bekasi
4. Mencari implikasi motivasi terhadap kinerja karyawan di Jakarta dan Bekasi

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Kompensasi yang diperoleh karyawan secara proporsional mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kasmir, (2016), berpendapat, kompensasi merupakan balas jasa perusahaan kepada karyawannya. Karena mengandung unsur keadilan, maka penetapan kompensasi harus dirancang dengan baik. Menurut Hasibuan, (2003), kompensasi adalah seluruh yang diperoleh pekerja dari majikannya sebagai imbalan. Terkait kompensasi tidak boleh disepelekan karena menyangkut hak pekerja serta bentuk kepatuhan perusahaan terhadap undang-undang ketenagakerjaan disuatu negara (Hidayat, 2015).

Perusahaan harus menyadari jika memberikan kompensasi yang adil akan berdampak positif pada peningkatan *outcome* perusahaan. Namun tidak semua perusahaan memiliki kesadaran tentang keterkaitan imbal balik antara kompensasi dan kinerja . Pemberian kompensasi yang layak memenuhi rasa keadilan, mempertahankan karyawan agar tidak terjadi *turn over* yang tinggi, menghargai Karyawan, memenuhi Peraturan Pemerintah, serta menghindari perselisihan. Menurut Hasibuan, (2003), harga tenaga kerja dipengaruhi pasar tenaga kerja, kemampuan perusahaan, kinerja karyawan, serikat buruh, Kebutuhan hidup minimum, posisi serta undang - undang ketenagakerjaan.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito, (2015), lingkungan kerja semua pemberi kenyamanan beraktifitas secara fisik dan nonfisik. Jangan sampai penanganan mengenai hal ini terabaikan yang buruk akibatnya pada perusahaan. Sedangkan menurut Ahyari, (2015), lingkungan kerja merupakan keadaan menyeluruh wilayah pekerja baik fisik maupun non fisik. Bersifat fisik seperti tata

ruang, penerangan, meja, kursi dan lain-lain, sementara yang bersifat non fisik seperti suasana kebathinan dikantor, hubungan atasan dan bawahan, serta sesama karyawan, pendekatan-pendekatan yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan.

Faktor lingkungan kerja tidak bisa diabaikan dalam pencaian kinerja karyawan maka sebaiknya perusahaan senantiasa menciptakan lingkungan kerja baik yang bersifat fisik maupun non fisik agar outcome kerja karyawan meningkat (Pandi, 2016). Sedarmayanti, (2017), mengemukakan lingkungan kerja merupakan seluruh sistim fisik dan nonfisik yang dihadapi pekerja. Lingkungan yang nyaman membuat pekerja selalu bersemangat berkatifitas. Hal ini diperkuat pendapat Enny, (2019), lingkungan kerja berkontribusi kepada prestasi perusahaan. Menurut Iqbal, (2022) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Pada suasana kerja yang kondusif akan memberikan motivasi kinerja karyawan.

Jenjang Karir

Karir adalah rotasi dan promosi pekerjaan (Handoko, 2008). Karena menyangkut sesuatu yang dikerjakan seseorang dalam waktu yang lama, maka perlu suatu penyegaran promosi maupun rotasi agar karyawan menemukan tantangan baru dalam kegiatannya. Seperti juga dikemukakan Mathis, (2006), karir adalah rotasi dan mutasi pekerjaan yang dilakukan individu. Dalam setiap perencanaan jenjang karir diperusahaan faktor rotasi dan mutasi yang diutamakan agar selalu tercipta suasana dan tantangan baru bagi pekerja. Semua pasti memahami Jenjang karir berada diantara perpindahan tempat pada tingkatan yang sama dan kenaikan jabatan (Daryanto., 2015). Hal ini penting agar semangat karyawan dalam bekerja selalu terjaga. Seperti dikemukakan Rivai, (2008), program karir yang dibuat perusahaan untuk mempersiapkan menghadapi perkembangan jaman yang pesat. Jika jenjang karir tersedia didalam sebuah organisasi, maka pengembangan karir para karyawan menjadi terfasilitasi tergantung pada kesempatan dan kemampuan masing-masing.

Dalam pengembangan karir terdapat promosi jabatan yang didasarkan pada prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan termasuk loyalitas (Nurjaman, 2014). Untuk menghindari kesalahan pada program mutasi dan promosi maka harus dibuat rencana rigid ketentuan-ketentuan yang harus dipatuhi dalam menjalankan program ini. Seperti dikemukakan Mondy, (2008), pengembangan karir harus penerapan *teori the right man on the raight place*. Jika setiap posisi di isi orang yang tepat, amak lingkungan organisasi akan kondusif, karena terjadi pemahfuman dari seluruh karyawan. Sangat tepat yang diungkapkan Sutrisno, (2017), pengembangan karir menjadi panduan manajemen program-program peningkatan kualitas karyawan

Motivasi

Motivasi merupakan energi yang menggerakkan seseorang dalam mencapai tujuan perusahaan. Mangkunegara, (2008), mendefinisikan motivasi proses menyalurkan perilaku manusia. Karena merupakan penyaluran maka motivasi menggambarkan keadaan pribadi yang mendorong pencapaian target. Hindarti, (2017), mengemukakan bahwa motif adalah dorongan dari dalam diri individu untuk bekerja agar tercapai kehendak pribadi. Hal ini senada dengan teori kebutuhan Maslow yang menyebutkan motif pembakar kejiwaan dalam menggerakkan seseorang mencapai tujuan. Menurut Sutrisno, (2017), pendekatan motivasi adalah tradisional, hubungna manusiawi, dan pendekatan sumber daya manusia. Pemberian motivasi pembakar semangat dalam meningkatkan produktifitasnya (Alfianika Maharani et al., 2023)

Seseorang bertindak untuk memenuhi kebutuhannya, semakin tinggi standar kebutuhan seseorang maka semakin giat Hal ini tercermin dari semangat kerja seseorang. Menurut Maslow, (2010), kebutuhan setiap insan berjenjang dari paling bawah yakni kebutuhan bernafas

dan makan, fisiologis, rasa terlindung dari cuaca dan hujan, kebutuhan berinteraksi dimasyarakat, keinginan diperhitungkan sesama, dan bisa memperkenalkan diri kepada umum.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah ukuran pencapaian seseorang dalam bekerja (Wirawan, 2009). Karena merupakan sebuah patokan prestasi maka perusahaan harus merawat segala yang terkait dengan pekerjaan. Sering terjadi naik turun kinerja karyawan karena kurang dorongan motivasi (Suparman et al., 2023). Secara sadar, kalau kinerja karyawan naik turun, yang dirugikan adalah perusahaan itu sendiri karena produktifitas akan menurun.

Mangkunegara, (2008), mendefinisikan kinerja adalah tingkatan output seseorang secara kualitas dan kuantitas. Hasil kualitas dan kuantitas terkandung makna capaian itu, ada terukur dan tidak terukur. Supratikno, (2006), mengatakan bahwa kinerja susunan bangunan yang rumit dan penialaiannya tergantung pada manusianya. Demi capaian *outcome* yang maksimal, perusahaan harus senantiasa mengembangkan efektivitasnya dan meningkatkan kesejahteraan pekerjanya.

Penelitian Terdahulu

Penelitian dilakukan Sulistyorini M, (2017), Pengaruh Pengembangan Karir Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK XYZ berkesimpulan terdapat pengaruh dari masing –masing variabel independent terhadap Kinerja karyawan.

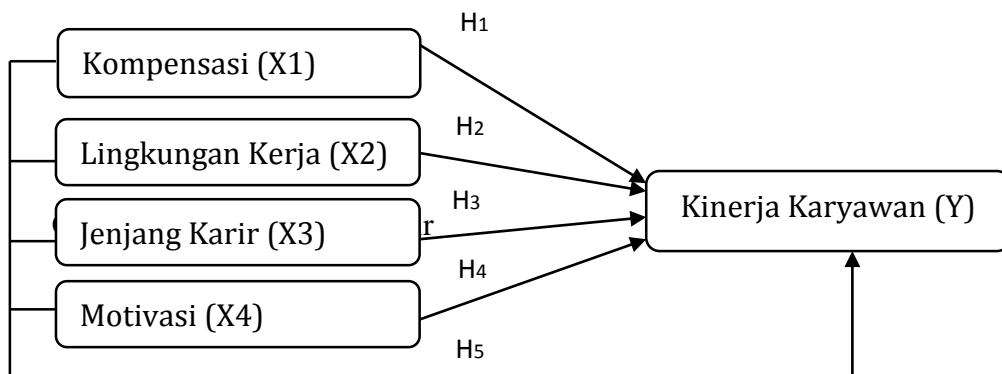
Penelitian selanjutnya dilakukan Cahyani, N., Kamase, J., & Aminuddin, (2021), Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bussan Auto Finance Makassar menghasilkan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berikutnya Hazizan, Halipi., Wahyuningsih, (2023), Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Hoda Indonesia menunjukkan Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Melanjutkan pekerjaan Andiani, (2019), Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gowa berkesimpulan pengembangan karir dan lingkungan kerja berdampak kinerja pegawai.

Terakhir penelitian Yulandri., (2020), Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT (SBS) Sinar Bengkulu Selatan menunjukkan Kompensasi dan disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

Kerangka Berpikir



Hipotesis

H1 : Diprediksi apapun yang terjadi pada kinerja karyawwan di Jakarta dan Bekasi tergantung Kompensasi

- H2 : Diprediksi apapun yang terjadi pada kinerja karyawan di Jakarta dan Bekasi tergantung lingkungan kerja
- H3 : Diprediksi apapun yang terjadi pada kinerja karyawan di Jakarta dan Bekasi tergantung jenjang karir
- H4 : Diprediksi apapun yang terjadi pada kinerja karyawan di Jakarta dan Bekasi tergantung motivasi
- H5 : Diprediksi apapun yang terjadi pada kinerja karyawan di Jakarta dan Bekasi secara bersama-sama tergantung kompensasi, lingkungan kerja, jenjang karir dan motivasi kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

Jenis yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif yang berupa penelitian mengungkapkan keterkaitan antara variabel prediktor dengan yang diprediksi. Datanya primer dan sekunder dimana data utama didapat lembaran pertanyaan yang dibagikan pada masyarakat yang jadi sasaran penelitian. Dilain pihak data sekunder diperoleh dari kajian-kajian pustaka serta jurnal-jurnal yang berhubungan dengan topik yang sedang dibahas pada penelitian ini.

Kegiatan ini dilakukan Jakarta dan Bekasi pada bulan April sampai September 2023 menggunakan populasi yang jumlahnya tidak diketahui. Menurut Sugiyono, (2016), jika jumlah populasi sebuah penelitian tidak diketahui, maka untuk menentukan besaran sampel digunakan Rumus Lemeshow dengan rincian formulanya seperti dibawah.

$$n = \frac{Z^2 P(1-P)}{d^2}$$

Uraian :

n = Jumlah Sample

z = Nilai Standard = 1.96

p = Maksimal Estimasi = 50% = 0.5

d = Alpha (0.07) atau Tingkat Kesalahan = 7%

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 (1-0.5)}{0.07^2}$$

Dari perhitungan diatas diperoleh jumlah sampel sebanyak 196

Teknik analisis data

Teknik analisis data penelitian ini dilakukan dengan regresi berganda. Sebelum data diregres dilakukan pengujian kualitas data dan uji asumsi klasik untuk memastikan semua terproses dengan baik

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Menurut Sugiyono, (2016), Uji validitas digunakan mengetahui valid atau tidaknya kuesioner penelitian dengan pengambilan keputusan :

Jika r hitung > r tabel, maka pertanyaan valid

Jika r hitung < r tabel, maka pertanyaan tidak valid

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui kehandalan sebuah alat ukur yang digunakan untuk menggali sesuatu dengan pertanyaan dan mendapat respon yang konsisten dari responden dari waktu ke waktu. Jika jawaban yang diperoleh konsisten maka butir pertanyaan dikatakan reliabel. Pengambilan keputusan dilakukan jika nilai cronbach's Alpha > 0.6 maka semua butir pertanyaan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan mendeteksi penyimpangan pada sebuah data. Pengujian dilakukan dengan Kolmogorov - Smirnov. Keputusan dibuat jika tingkat signifikansi di atas 5% atau 5%, menandakan variabel residual tersebar secara merata (Situmorang & Lutfi, S, 2011)

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berupa pendeteksian keterkaitan variabel-variabel bebas dalam model. Keputusan melihat adanya ketidakberesan di antara variabel bebasnya dilihat jika nilai Tolerance lebih besar dari 0.1 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi Multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui dalam setiap pengamatan berubah-ubah atau konstan (Sugiyono, 2016). Sebuah model disimpulkan baik jika tidak heteroskedastisitas. Pendeteksian melihat grafik scatterplot yang jika titik-titik menyebar disekitaran angka 0 pada ordinat Y, maka tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas.

Analisa Regresi Berganda

Metode regresi berganda digunakan untuk menghitung besaran yang ditimbulkan variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan matematikanya berikut ini :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \dots + \varepsilon$$

Rincian: Y = Kinerja ; a = Konstanta ; X₁ = Kompensasi ; X₂ = Lingkungan Kerja ; X₃ = Jenjang Karir ; X₄ = Motivasi ; $\beta_1 : \beta_2 : \beta_3 : \beta_4$ = Koefisien Regresi ; ε = Standard error

Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui sejauhmana hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Untuk menguji apakah variabel prediktor mampu menjelaskan variabel terikatnya dapat dilihat dari uji signifikansi F statistik pada probabilitas 0.000. Jika angka probabilitasnya lebih kecil dari 0.05 atau Fhitung > nilai Ftabel maka variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat atau nilai.

Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Untuk menguji kedekatan dan keterkaitan satu sama lain diantara variabel yang menjadi penduga terhadap variabel variabel yang diprediksi secara mandiri.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Jumlah sampel 196, alpha 5%, n - k-1; two tail, = 196 - 4 - 1, diperoleh rtabel = **0.1413** untuk seluruh kuesioner masing-masing variabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Kuesioner	Nilai r Tabel	Pearson Correlation r hitung	Simpulan
Q1	.1413	.906	Absah
Q2	.1413	.375	Absah
Q3	.1413	.359	Absah
Q4	.1413	.191	Absah
Q5	.1413	.906	Absah
Q6	.1413	.805	Absah
Q7	.1413	.498	Absah
Q8	.1413	.337	Absah
Q9	.1413	.360	Absah
Q10	.1413	.149	Absah
Q11	.1413	.728	Absah
Q12	.1413	.865	Absah
Q13	.1413	.865	Absah
Q14	.1413	.858	Absah
Q15	.1413	.268	Absah
Q16	.1413	.758	Absah
Q17	.1413	.712	Absah
Q18	.1413	.665	Absah
Q19	.1413	.457	Absah
Q20	.1413	.667	Absah
Q21	.1413	.778	Absah
Q22	.1413	.645	Absah
Q23	.1413	.645	Absah
Q24	.1413	.390	Absah
Q25	.1413	.671	Absah

Tabel 1. Hasil uji validitas masing-masing kuesioner variable kompensasi diperoleh rhitung Q1 0.906, Q2 0.375, Q3 0.359, Q4 0.191, Q5 0.906 diatas rtabel 0.1413. Karena rhitung > rtabel, disimpulkan seluruh butir pertanyaan valid.

Hasil uji validitas masing-masing kuesioner variable lingkungan kerja diperoleh rhitung Q6 0.805, Q7 0.498, Q8 0.337, Q9 0.360, Q10 0.149 diatas rtabel 0.1413 Karena rhitung > rtabel disimpulkan seluruh butir kuesioner valid.

Hasil uji validitas masing-masing kuesioner variable jenjang karir diperoleh rhitung Q11 0.728, Q12 0.865, Q13 0.865, Q14 0.858, Q15 0.268 diatas rtabel 0.1413. Karena rhitung > rtabel disimpulkan seluruh kuesioner variabel valid.

Hasil uji validitas masing-masing kuesioner variable jenjang karir diperoleh rhitung Q16 0.758, Q17 0.712, Q18 0.665, Q19 0.457, Q20 0.667 diatas rtabel 0.1413. Karena rhitung > rtabel disimpulkan seluruh kuesioner variabel valid.

Hasil uji validitas masing-masing kuesioner variable jenjang karir diperoleh rhitung Q21 0.778, Q22 0.645, Q23 0.645, Q24 0.390, Q25 0.671 diatas rtabel 0.1413. Karena rhitung > rtabel disimpulkan seluruh kuesioner variabel valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas	Keputusan
Kompensasi	.679	.60	Andal
Lingkungan Kerja	.617	.60	Andal
Jenjang Karir	.634	.60	Andal

Motivasi	.631	.60	Andal
Kinerja Karyawan	.756	.60	Andal

Hasil uji kehandalan nilai Cronbach's Alpha variable kompensasi 0.679, lingkungan kerja 0.617 jenjang karir 0.634, motivasi 0.631 dan kinerja karyawan 0.756. Semua nilai hasil uji diatas 0.60 sesuai persyaratan, maka seluruh butir pertanyaan serta pernyataan reliabel (**Tabel 2**)

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov

N		196
Normal	Rata-rata	0.000
		0
	Std Deviasi	1.22155
		184
Most Extreme	Absolut	0.099
	Positif	0.091
	Negatif	0.072
Uji Statistik		0.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.951^c

Hasil test One-Sample Kolmogorov-Smirnov dengan two tailed angkanya **0.951** diatas 0.05, maka data sesuai kriteria asumsi normalitas, dengan demikian bisa dilanjutkan pembahasannya pada analisa regresi (**Table 3**)

Uji Multikolinearitas

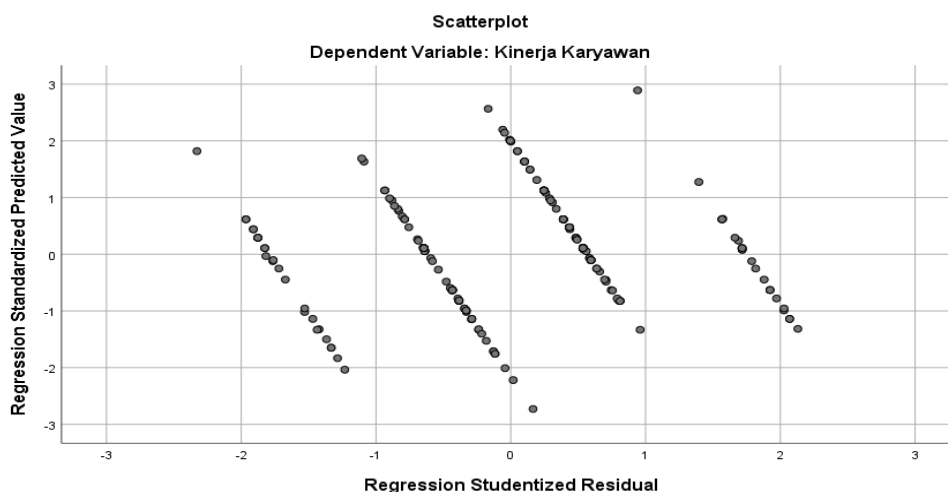
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi (X1)	0.854	1.171
	Lingkungan Kerja (X2)	0.919	1.088
	Jenjang Karir (X3)	0.963	1.039
	Motivasi (X4)	0.903	1.108

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Pada Tabel 4. terlihat bahwa nilai tolerance pada Kompensasi, Lingkungan Kerja, Jenjang Karir dan Motivasi > 0,1 dan nilai VIF < 10, tandanya semua variabel bebasnya terhindar jauh dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. menunjukkan bahwa penyebaran residual cenderung tidak teratur, terdapat titik-titik yang berpencar. Kesimpulannya adalah tidak terdapat gejala heteroskedastisitas diantara variabel independen, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774	.875	.956	.17098

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Jenjang Karir, Lingkungan Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 5. Hasil uji determinasi nilai R^2 sebesar 0.875, artinya faktor kompensasi, lingkungan kerja, jenjang karir dan motivasi memiliki kemampuan memprediksi kinerja karyawan sebesar 87.5%, sisanya sebanyak 12.5 % dipengaruhi faktor lain diluar kajian ini.

Uji Signifikan Simultan

Tabel 6. Hasil Uji Signifikansi Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.453	4	.113	3.875	.000 ^b
	Residual	5.584	191	.029		
	Total	6.037	195			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Jenjang Karir, Lingkungan Kerja, Kompensasi

Tampilan keluaran SPSS untuk uji F dapat dilihat nilai Fhitung sebanyak 3.875 menggunakan probabilitas sebesar 0.000. Sebab probabilitasnya jauh lebih rendah dari 0.05,

maka model kompensasi, lingkungan kerja, jenjang karir dan motivasi, secara beserta-sama mempengaruhi kinerja karyawan (**Tabel 6**).

Uji Signifikan Parsial

Tabel 7. Hasil Uji Signifikan Parsial

Model	B	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		Sig	Collinearity Statistics	
			Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.466	.417		5.910	.000		
	Kompensasi	.891	.062	.233	3.090	.002	.854	1.171
	Lingkungan Kerja	.644	.084	.038	.529	.598	.919	1.088
	Jenjang Karir	.787	.047	.131	1.849	.066	.963	1.039
	Motivasi	.623	.064	.141	1.931	.055	.903	1.108

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 7. menunjukkan bahwa kedua variabel yang dimasukkan pada regresi, variabel kompensasi sebesar 0.891, lingkungan kerja 0.644, jenjang karir 0.787 dan motivasi 0.623. Persamaan regresinya sebagai berikut: $Y = 2.466 + 0.891X_1 + 0.644X_2 + 0.787 + 0.623$

Interpretasi :

Konstanta sebanyak 2.466, mendefinisikan Jika variabel bebasnya diasumsikan satgnan maka variable kinerja karyawan sebesar 2.466. Koefisien regresi kompensasi sebanyak 0.891, menyatakan setiap kenaikan kompensasi sebanyak 100% maka akan mengangkat kinerja karyawan 89.1%. Koefisien lingkungan kerja sebesar 0.644, menyatakan setiap kenaikan kondisi lingkungan kerja sebanyak 100% akan meningkatkan kinerja karyawan sebanyak 64.4%. Koefisien jenjang karir sebesar 0.787, menyatakan setiap kenaikan prospek jenjang karir 100% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 78.8%. Koefisien motivasi sebesar 0.623, menyatakan setiap kenaikan motivasi kerja karyawan sebesar 100% akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 62.3%. Secara simultan seluruh variabel bebas mampu menggerakkan kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebanyak 3.875, probabilitas 0.000 jauh dibawah signifikansi 0.05.

Pembahasan

Luaran tulisan ini, variabel kompensasi berpengaruh 89.1%, variabel lingkungan kerja berpengaruh 64.4%, variabel jenjang karir berpengaruh 78.8%, dan variabel motivasi berpengaruh 62.3% terhadap kenaikan kinerja karyawan.

Di *compare* dengan hasil dengan penelitian Halipi Hazizan, Sri Wahyuningsih (2023), menunjukan Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikutnya penelitian Melinda Sulistyorini dan Tajuddin Pogo (2017), berkesimpulan terdapat pengaruh dari masing - masing variabel pengembangan karir, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap Kinerja karyawan. Penelitian ketiga Andiani, (2019), berkesimpulan pengembangan karir dan lingkungan kerja berdampak kinerja pegawai. Ke-empat dilakukan oleh Nurul Cahyani, Jeni Kamase, Aminuddin Aminuddin (2021), kesimpulanya seluruh variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Kalau kita amati dengan seksama, hasil penelitian yang pertama dengan ke-empat berkesimpulan sama dengan hasil penelitian ini yakni Kompensasi, Lingkungan Kerja, Jenjang Karir dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian kelima dilakukan Yulandri dan Onsardi (2020), berkeputusan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian yang terakhir ini, variabel yang sama adalah kompensasi dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kegiatan ini cukup menarik dilakukan karena terkait keseimbangan antara perusahaan dengan pekerja dalam menggolkan tujuan bersama. Tujuan karyawan adalah mensejahterakan keluarganya dan tujuan perusahaan untuk selalu bertumbuh menjadi perusahaan besar yang mendunia. Hanya saja kurang didukung data yang banyak jadi kurang representatif jika dijadikan rujukan kebijakan pemerintah, perusahaan dan serikat pekerja. Penelitian ini walaupun dilakukan dengan jenis *nonprobability sampling* dimana hasilnya tidak bisa dijadikan patokan pada seluruh perusahaan yang ada di Jakarta dan Bekasi, namun setidaknya bisa jadi pertimbangan para pengambil keputusan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini koefisien variabel kompensasi sebanyak 0.891, atau berpengaruh 89.1%, koefisien lingkungan kerja 0.644 atau berpengaruh 64.4%, koefisien jenjang karir 0.787 atau berpengaruh 78.8%, dan koefisien motivasi 0.623 atau berpengaruh 62.3% terhadap kinerja karyawan di Jakarta dan Bekasi. Secara simultan seluruh variabel bebas mampu menggerakkan kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebanyak 3.875, probabilitas 0.000 jauh lebih kecil dari signifikansi 0.05.

Referensi

- Alfianika Maharani, D., Supriatin, D., Puspitawati, E., & Perwira Purbalingga, U. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *Jurnal Media Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 66–77. <https://tambara.e-journal.id/medikonis/index>
- ANDRIANI, I, S. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gowa. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Ahyari, A. (2015). *Manajemen Produksi dan Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Cahyani, N., Kamase, J., & Aminuddin, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(1), 56–70. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(1), 56–70.
- Daryanto., & T. (2015). *Pengembangan Karir Profesi Guru*. Yogyakarta : Gava Media.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ferine, K.F., Sembiring, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Handoko. (2008). *Manajemen Personal dan Sumberdaya Manusia edisi kedua*. Yogyakarta: Penerbit BPFE. <https://doi.org/10.30640/digital.v1i4.359>
- Hasibuan, M, S, P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hazizan, Halipi; Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal on Education*, 5(4). <https://doi.org/10.51279/jan.v3i1.114>
- Hidayat, R. (2015). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretaris Dan Manajemen*, 5(1). <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Hindarti, S. (2017). *Manajemen dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Malang: Inteligencia Media.
- Iqbal, M. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SRIWIJAYA SUMATRA SELATAN. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4). <https://doi.org/10.30640/digital.v1i4.359>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali

Press.

- Mangkunegara, A, P. (2008). Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan. Bandung : Rosda.
- Maslow, A, H. (2010). Motivation and Personality. Jakarta : Rajawali.
- Mathis, R. L. & J. H. J. (2006). Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat. In Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce 1.
- Mondy, R, W. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito, A. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Nurjaman, K. (2014). Manajemen Personalia. Jawa Barat: CV Pustaka Setia.
- Pandi, A. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Rivai, V. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori dan Praktik. Jakarta: Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama.
- Situmorang, M., & Lutfi, S, H. (2011). Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis. In Edisi ke 3.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung: Alfabeta. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>
- Sulistiyorini, M,P,T (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Xyz, Kantor Pusat. Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), 1689–1699. <file:///C:/Users/User/Downloads/fvm939e.pdf>
- Suparman, D., Jajang, D., & Wahyudin, S. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pt Bekaert Indonesia Karawang. Bisma: Jurnal Manajemen, 9(1), 47–53.
- Supratikno, H. (2006). Manajemen Kinerja Untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2017). Manajaemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Usman, H. (2009). Metodologi Penelitian Sosial. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Yulandri., O. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting, 1(2). <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>