



Jurnal Ilmiah Aset  
Vol. 25 No. 1

Maret 2023  
p-ISSN 1693-928X  
e-ISSN 2685-9629

# Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT Sido Muncul

Muchamad Azis  
Eulis Soliha

Universitas Stikubank Semarang, Indonesia  
Jl. Trilomba Juang Mugasari Semarang  
Email: [mmuchamad.azis@gmail.com](mailto:mmuchamad.azis@gmail.com)

**Abstract:** *This research aims to analyze the influence of compensation and work environment to employee performance with work motivation as moderation variable study on PT Sido Muncul Tbk. Data in this research was obtained through questionnaires distributed to 105 employees. Data analysis technique used in this research is multiple linear regression test. The result of this research proves that there is no relationship between compensation and employee performance. But on the other hand, there is a positive relationship between work environment and employee performance and the existence of work motivation affects both the relationship of compensation and work environment on employees of PT Sido Muncul Tbk.*

hal. 71-79  
DOI: 10.37470/1.25.1.217

Diterima : 12-10-2022  
Disetujui : 14-11-2022

**Keywords:** *Compensation, Work Environment, Employee Performance and Work Motivation*

## PENDAHULUAN

Dewasa ini ketatnya persaingan di bidang industri menuntut seluruh perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi. Salah satu upaya yang dilakukan sebuah perusahaan dalam menatap era persaingan bisnis yakni dengan meningkatkan produktivitas dan terus gencar melakukan inovasi untuk membuat segala sesuatu yang baru. Dengan adanya persaingan antar perusahaan ini yang akan memicu persaingan pasar yang sangat ketat dikarenakan banyaknya perusahaan yang mencoba untuk menawarkan produk produk dari hasil inovasi tersebut.

PT Sido Muncul merupakan salah satu perusahaan industri yang bergerak dibidang farmasi tentunya dengan memanfaatkan mesin yang mutakhir. Perusahaan ini berdiri dari sebuah industri rumahan, dikelola oleh Ibu Rakhmat Sulistio bertempat di Yogyakarta tahun 1940. Pada tahun 1951, beliau mendirikan perusahaan sederhana, dengan nama Sido Muncul dengan produk pertama yaitu produk tolak angin. Adapun visi dari PT Sido Muncul yakni menjadi perusahaan obat herbal, makanan minuman kesehatan dan pengolahan bahan baku herbal yang dapat memberikan manfaat bagi masyarakat dan lingkungan.

Selain karena produk yang laku keras di pasar, kesuksesan perusahaan ini tak lepas dari rapihnya susunan struktur organisasi yang terbentuk didalamnya. Ada berbagai unit atau bagian yang juga mempunyai peranannya dan tugas masing-masing. Misalkan dari unit produksi ada berbagai macam jenis produk yang dapat dihasilkan seperti tolak angin, kuku bima energi, jahe susu dan susu jahe serta masih banyak produk-produk lainnya. Adapun juga macam-macam unit diperusahaan ini, seperti unit bahan baku simplisia (BBS), unit bahan baku non simplisia (BBNS), unit pra-proses, unit psj (pengolahan serbuk jamu) dan pjs (produksi jamu serbuk), unit pil dan jamu, unit kopi, unit sediaan farmasi (SF), unit serbuk Serbuk effervescent (SE), unit makanan minuman dan kosmetik (MMK), unit cairan obat dalam (COD), unit ekstraksi, unit atsiri, unit arsip, unit R&D, unit budidaya unit information technology (IT), unit telekomunikasi, unit HRD, unit general affair (GA), unit transportasi/angkutan dan masih banyak unit-unit lainnya. Peran penting dari bermacam-macam unit inilah yang menunjang dan menjadikan perusahaan ini masih jaya saat ini.

Unit PSJ (pengolahan serbuk jamu) merupakan salah satu unit yang mempunyai peranan sebagai unit pengolahan suatu bahan baku hingga menjadi produk serbuk. Bahan baku yang

**Tabel 1**  
**Hasil Pencapaian Produksi Unit PJS & PSJ Tahun 2020**

Unit	Bulan Ke-						Target
	1	2	3	4	5	6	
PSJ	98,61%	118,34%	109,94%	101,49%	105%	114,48%	95%
PJS	123,94%	92,01%	96,94%	97,55%	92,61%	170,49%	95%

**Tabel 2**  
**Hasil Pencapaian Produksi Unit PJS & PSJ Tahun 2020**

Unit	Bulan Ke-						Target
	7	8	9	10	11	12	
PSJ	97,87%	135,65%	108,2%	108,28%	110,58%	113,07%	95%
PJS	103,8%	97,45%	102,47%	92,32%	104,46%	89,55%	95%

di pakai adalah bahan baku yang dihasilkan dari unit lain, seperti BBS (bahan baku simplisia), PPBBS (pra proses bahan baku simplisia) dan juga bahan baku dari unit GBBSF (gudang bahan baku simplisia dan farmasi) atau yang sering disebut sebagai unit racik.

Bahan baku yang diterima oleh unit PSJ akan melalui beberapa proses sebelum menjadi sebuah produk serbuk, antara lain proses penggilingan kasar, penimbangan, pengeringan, penimbangan, penggilingan halus, penimbangan, penyortiran (ayak), penimbangan hingga setelah usai dan menjadi produk serbuk produk tersebut dikirimkan ke unit produksi jamu serbuk (PJS) untuk melewati proses lanjut. Adapun unit produksi jamu serbuk (PJS) yang juga mempunyai peranan sebagai pencampuran bahan serbuk hasil olah dari unit pengolahan serbuk jamu (PSJ) dengan bahan-bahan tertentu agar menjadikan sebuah produk serbuk yang siap untuk di filling dan sealing (fillseal) di unit lainnya. Dari unit ini, produk yang sudah diterima dari unit PSJ akan dilanjutkan melalui proses mixing (pencampuran) dengan bahan yang sudah dikirimkan dari unit GBBSF (gudang bahan baku non simplisia) (resep) selanjutnya diakhiri dengan proses penimbangan dan pengiriman ke unit pil dan jamu untuk menjadi produk yang siap di edarkan di pasar. Berikut ini merupakan pencapaian dari unit pengolahan serbuk jamu (PSJ) dan produksi jamu serbuk (PJS) di tahun 2020 di tabel 1 dan 2.

Dari uraian hasil pencapaian produksi baik dari unit pengolahan serbuk jamu (PSJ) maupun unit produksi jamu serbuk (PJS), keduanya terlihat sangat bagus dalam pencapaian target dari bulan januari sampai desember di tahun 2020. Namun dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua unit tersebut belum dapat stabil dalam hal total produksi di tiap tahunnya, meskipun keduanya sudah beberapa kali berhasil melakukan produksi sesuai dengan target yang sudah ditentukan di tiap tahunnya. Kinerja yang baik dari karyawan

pengolahan serbuk jamu (PSJ) dan produksi jamu serbuk (PJS) tentu menjadi dasar dari tercapainya tujuan tersebut. Banyak sekali faktor yang menjadikan baiknya kinerja seorang karyawan salah satunya berkenaan dengan lingkungan kerja dan juga kompensasi yang diberikan perusahaan atas apa yang sudah dikorbankan seorang karyawan terhadap perusahaan. Selain lingkungan kerja maupun kompensasi, adapun motivasi kerja yang diberikan oleh atasan akan sangat mempengaruhi pola kerja seorang karyawan. Karena dengan adanya dorongan motivasi karyawan akan lebih bersemangat untuk memulai pekerjaannya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya yaitu pemberian kompensasi. Kompensasi ada 2 macam yakni kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yakni adanya lingkungan kerja yang stabil dan nyaman sehingga karyawan dapat bekerja dengan semaksimal mungkin. Selain kedua faktor diatas, adapun motivasi kerja sebagai moderasi antara hubungan kompensasi dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Karena motivasi kerja yang biasanya diberikan oleh seorang atasan akan berdampak baik ataupun buruk kepada pekerja itu sendiri.

Kinerja pegawai merupakan sebuah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Zacharias, 2019).

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Firmandari, 2014) menyatakan bahwa kompensasi berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Wahyuni dkk, 2015) dan (Yensi., 2010), (Mindarti dan Winarto, 2014), (Sudiardhita, 2018) yang menyatakan hal yang sama bahwa

kinerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh kompensasi. Penelitian lain dilakukan oleh Ogbu (2012) yang menyatakan kompensasi dapat meningkatkan kinerja seseorang. Namun hasil ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aromega, 2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja serta bertentangan dengan penelitian yang dilakukan (Zainuri, MM, 2018) dan (Sunrowiyati, 2019) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh kompensasi dengan kinerja pegawai. Untuk itu, penulis mempunyai gagasan bahwa faktor kompensasi memang berhubungan secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

Area atau lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Itu semua dikarenakan terciptanya sebuah lingkungan kerja yang nyaman dan aman serta menyenangkan akan menjadikan salah satu bagian dalam upaya perusahaan untuk berusaha meningkatkan kinerja dari karyawannya. Hal ini didukung dan diperkuat pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wahyuni dkk, 2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Pendapat ini semakin diperkuat oleh (Setyawan, 2016) dengan menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain faktor kompensasi dan lingkungan kerja terdapat variable lain yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Setyawan, 2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja memoderasi pengaruh lingkungan kerja dengan kinerja. Tentu hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni dkk, 2015) yang mengutarakan bahwa motivasi tidak memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Disamping kemungkinan memoderasi pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, motivasi juga diduga memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wahyuni dkk, 2015) yang menyatakan melalui penelitian bahwa motivasi kerja memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian lain yang dilakukan oleh (Firmindari, 2014) bahwa motivasi kerja memoderasi pengaruh gaji terhadap kinerja seorang, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memperkuat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja.

Dari pengamatan tersebut maka penulis tertarik untuk membuat sebuah penelitian di unit

pengolahan serbuk jamu (PSJ) dan unit produksi jamu serbuk (PJS) dengan judul "PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Pada PT Industri dan Farmasi Sido Muncul, Tbk)".

## TINJAUAN TEORETIS

### Kompensasi

Menurut Hasibuan (2013), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut akhmad (2013), Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan, menurut Rivai (2011) menjelaskan bahwa, Kompensasi merupakan sesuatu yang karyawan dapatkan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah sesuatu hal yang diperoleh oleh karyawan atas apa yang sudah dia korbankan Disamping kompensasi dapat diterima secara langsung berupa uang tunai maupun kompensasi secara tidak langsung.

### Lingkungan Kerja

Dari hasil kajian membaca buku teks dan jurnal, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi keadaan seperti suasana yang nyaman saat melakukan pekerjaan akan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang efektif dan efisien. Pengertian mengenai lingkungan kerja diungkapkan oleh Zainul dan Taufiq (2012), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan tempat kerja pegawai baik secara fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pegawai saat bekerja.

Menurut Sidanti (2015), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan personal dalam berhubungan dengan pekerjaannya, atau hubungan erat lingkungan personal dengan karyawan, termasuk didalamnya faktor fisik maupun non fisik. Dari beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi kerja yang dirasakan karyawan pada saat bekerja, baik yang

berbentuk lingkungan fisik maupun non fisik. Pada penelitian ini konsep atau pengertian kinerja mengacu pada pendapat Sidanti (2015).

### **Kinerja**

Pengertian kinerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011) yaitu, Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian menurut Wibowo (2011), kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Winardi (2011), motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. kemudian McClelland dalam Rivai (2011), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu yang berasal dari dalam dirinya bukan atas dorongan pihak lain. Dan selanjutnya Gray, dkk dalam Winardi (2011), Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya antusiasme dan persistensi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

### **Pengembangan Hipotesis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai**

Kompensasi merupakan imbalan dari perusahaan untuk diberikan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Tujuan perusahaan dalam memberikan kompensasi adalah untuk menciptakan kesadaran dalam bekerja antara para karyawan agar dapat bekerja sama dengan perusahaan. Perusahaan juga berharap dengan adanya kompensasi, karyawan dapat melakukan dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Selain

itu, pemberian kompensasi bertujuan untuk membantu karyawan memenuhi kebutuhan hidupnya, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugastugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan pemberian kompensasi, dapat berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan, pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Semakin besar kompensasi yang diterima maka karyawan akan lebih giat untuk bekerja. Pada penelitian sebelumnya (Firmindari, 2014) menghasilkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis 1 sebagai berikut:

H1: Kompensasi Berpengaruh Positif terhadap Kinerja pegawai.

### **Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini karena lingkungan yang nyaman, aman dan menyenangkan menjadi salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif juga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan oleh (Wahyuni dkk, 2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin baik lingkungan kerja perusahaan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Hal serupa diperkuat oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Setyawan, 2016) dimana didalam penelitian yang telah dilakukan menghasilkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis 2 sebagai berikut :

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

### **Motivasi Kerja Memoderasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Adanya motivasi yang diberikan kepada seorang atasan atau seorang manager dalam sebuah perusahaan akan berdampak bagi karyawannya. Hal ini tidak lepas dari pemberian motivasi akan penambahan kompensasi yang akan diberikan oleh sebuah perusahaan jikalau karyawan tersebut menunjukkan kinerja yang baik dan maksimal. Pada penelitian yang telah dilakukan oleh (Setyawan, 2016) menyatakan bahwa variable motivasi memoderasi pengaruh

kompensasi dengan kinerja pegawai. Hal tersebut semakin diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni dkk, 2015) dan juga penelitian dari (Firmindari, 2014) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis 3 sebagai berikut :

H3: Motivasi Kerja memoderasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.

### Motivasi Kerja Memoderasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Implikasi manajerial yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan adalah dengan meningkatkan kualitas hubungan antar karyawan ataupun dengan pimpinan melalui kegiatan outbond ataupun rekreasi antar karyawan dan manajemen perusahaan sehingga tercipta hubungan antar karyawan yang lebih baik dan motivasi kerja karyawan dapat menjadi lebih meningkat. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni dkk, 2015) menyatakan bahwa motivasi tidak memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, namun hal ini bertentangan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh (Setyawan, 2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memoderasi pengaruh lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis 4 sebagai berikut:

H4: Motivasi kerja memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

### Model Matematis

$$Y = \alpha_1 + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + E_1$$

$$Y = \alpha_2 + \beta_3.X_1 + \beta_4.X_2 + E_2$$

$$Y = \alpha_3 + \beta_5.X_2 + \beta_6.X_2Z + E_3$$

X1 : Kompensasi

X2 : Lingkungan Kerja

Z : Motivasi kerja

Y : Kinerja pegawai PT Industri & Farmasi Sido Muncul, TBK.

$\alpha$  : Konstanta regresi

$\beta$  : Koefisien regresi variabel bebas

e : Standar error

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (field research), karena data diperoleh dari hasil pengamatan langsung di unit pengolahan serbuk jamu (PSJ) dan produksi jamu serbuk (PJS) sebuah unit yang ada di PT Industri dan Farmasi

Sido Muncul. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan PT Industri & Farmasi Sido Muncul di wilayah Bergas, Klepu yang bertugas di unit atau bagian PSJ (pengolahan serbuk jamu) dan PJS (produksi jamu serbuk). Untuk itu didapatkan populasi sebanyak 105 orang yang mana terdiri dari karyawan PJS berjumlah 28 orang, karyawan PSJ berjumlah 77 orang. Untuk itu dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan teknik sensus yang berarti peneliti akan melakukan survey untuk semua populasi yang ada di unit tersebut yakni sebanyak 105 karyawan

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Deskripsi Responden

Responden pada penelitian ini kebanyakan berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 60 orang (57.1%) dan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 45 orang (42.9%). Sedangkan dari segi usia, paling banyak responden berusia 21-30 tahun sebanyak 83 orang (79%) dan paling sedikit berusia dibawah 20 tahun sebanyak 1 orang (1%). Berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar berpendidikan SMA sebanyak 56 orang (53.3%) dan paling sedikit berpendidikan SD sebanyak 1 orang (1%). Adapun karakteristik responden dari segi masa kerja paling banyak bekerja dibawah 5 tahun sebanyak 82 orang (78.1%) dan paling sedikit masa kerja antara 16-20 tahun sebanyak 1 orang (1%).

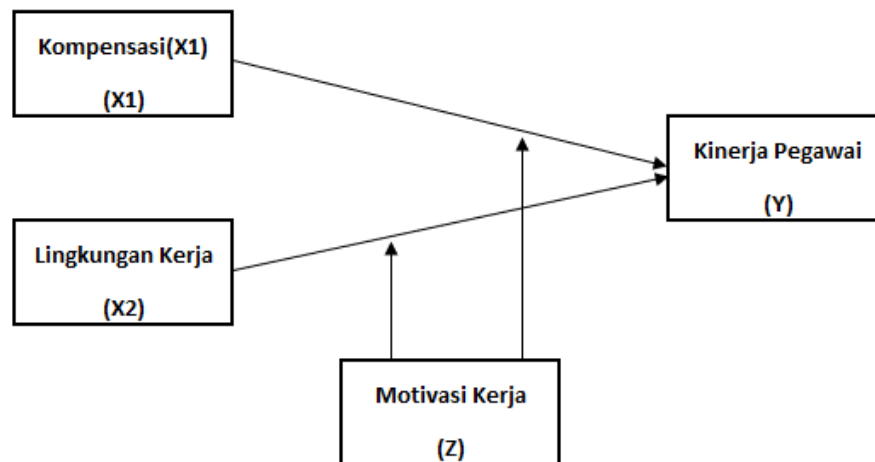
#### Uji Instrumen

##### Uji Validitas

Nilai *KMO and Bartlett's test* variabel kompensasi 0,840 dengan nilai signifikansi 0,000. Berdasarkan data tersebut bahwa angka tersebut sudah memenuhi angka kecukupan sampel yaitu nilai *KMO and Bartlett's test* > 0,5 dan signifikansi < 0,05. Dengan demikian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompensasi dapat dilakukan analisis lebih lanjut. Adapun Nilai *KMO and Bartlett's test* untuk variabel lingkungan kerja 0,673 dengan nilai signifikansi 0,000. Berdasarkan data tersebut bahwa angka tersebut sudah memenuhi angka kecukupan sampel yaitu nilai *KMO and Bartlett's test* > 0,5 dan signifikansi < 0,05. Dengan demikian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Sedangkan nilai *KMO and Bartlett's test* untuk variabel kompensasi 0,737 dengan nilai signifikansi 0,000. Berdasarkan data tersebut bahwa angka tersebut sudah memenuhi angka kecukupan sampel yaitu nilai *KMO and Bartlett's*

**Gambar 1**  
**Kerangka Penelitian**



**test** > 0,5 dan signifikansi < 0,05. Dengan demikian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompensasi dapat dilakukan analisis lebih lanjut. Nilai **KMO and Bartlett's test** variabel motivasi kerja 0,755 dengan nilai signifikansi 0,000. Berdasarkan data tersebut bahwa angka tersebut sudah memenuhi angka kecukupan sampel yaitu nilai **KMO and Bartlett's test** > 0,5 dan signifikansi < 0,05. Dengan demikian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompensasi dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

#### Reliabilitas

**Cronbach's alpha** pada pengujian reliabilitas untuk variabel kompensasi adalah 0.863 yang artinya lebih dari 0.7. maka dapat disimpulkan bahwa instrumen kompensasi adalah reliabel sehingga dapat kemudian dijadikan sebuah alat ukur dalam penelitian ini. **Cronbach's alpha** pada pengujian reliabilitas untuk variabel lingkungan kerja adalah 0.736 yang artinya lebih dari 0.7. maka dapat disimpulkan bahwa instrumen lingkungan kerja adalah reliabel sehingga dapat kemudian dijadikan sebuah alat ukur dalam penelitian ini. **Cronbach's alpha** pada pengujian reliabilitas untuk variabel kinerja pegawai adalah 0.809 yang artinya lebih dari 0.7. maka dapat disimpulkan bahwa instrumen kinerja pegawai adalah reliabel sehingga dapat kemudian dijadikan sebuah alat ukur dalam penelitian ini. **Cronbach's alpha** pada pengujian reliabilitas untuk variabel motivasi kerja adalah 0.821 yang artinya lebih dari 0.7. maka dapat disimpulkan bahwa instrumen motivasi kerja adalah reliabel sehingga dapat kemudian dijadikan sebuah alat ukur dalam penelitian ini.

#### Uji Model

##### Uji Model I (Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai)

#### Uji F

Hasil uji regresi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja menunjukkan tingkat signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan model yang digunakan memenuhi persyaratan Goodness of Fit.

#### Uji Determinasi

Nilai Adjusted R Square uji determinasi kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja yaitu sebesar 0,240 atau sebesar 24%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa hanya 24% dari variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya yakni sebesar 76% dijelaskan oleh variabel lain.

##### Uji Model II (Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Moderasi Motivasi Kerja)

#### Uji F

Hasil uji regresi pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan moderasi motivasi kerja menunjukkan tingkat signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan model yang digunakan memenuhi persyaratan Goodness of Fit.

#### Uji Determinasi

Nilai Adjusted R Square uji determinasi kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja yaitu sebesar 0,449 atau sebesar

**Tabel 3**  
**Hasil Uji t**

No	Variabel	Beta	Sig	Deskripsi
1	Kompensasi terhadap kinerja	.163	.006	Hipotesis diterima
2	Lingkungan kerja terhadap kinerja	.339	.000	Hipotesis diterima
3	Kompensasi terhadap kinerja dengan moderasi motivasi kerja	.136	.000	Hipotesis diterima
4	Lingkungan kerja terhadap kinerja dengan moderasi motivasi kerja	.124	.000	Hipotesis diterima

44,9%%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa hanya 44,9% dari variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi yang dimoderasi motivasi kerja, sedangkan sisanya yakni sebesar 55,1% dijelaskan oleh variabel lain.

### **Uji Model III (Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Moderasi Motivasi Kerja)**

#### **Uji F**

Hasil uji regresi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dengan moderasi motivasi kerja menunjukkan tingkat signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan model yang digunakan memenuhi persyaratan Goodness of Fit.

#### **Uji Determinasi**

Nilai Adjusted R Square uji determinasi kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja yaitu sebesar 0,492 atau sebesar 49,2%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa hanya 49% dari variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja yang dimoderasi motivasi kerja, sedangkan sisanya yakni sebesar 50,8% dijelaskan oleh variabel lain.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT Industri & Farmasi Sido Muncul pada unit pengolahan serbuk jamu (PSJ) dan unit produksi jamu serbuk (PJS). Kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh adanya kenaikan kompensasi secara berkala karena yang terpenting bagi pegawai adalah mereka bisa mendapatkan pekerjaan. Kompensasi untuk pegawai biasanya diberikan tiap bulan baik dalam bentuk kompensasi finansial maupun non-finansial. Kompensasi yang didapatkan oleh pegawai di luar gaji meliputi tunjangan hari raya, bingkisan hari raya, klaim biaya sakit dan rekreasi. Kompensasi

yang diberikan cukup banyak, oleh karena itu kompensasi yang diberikan pegawai PT Industri & Farmasi Sido Muncul pada unit pengolahan serbuk jamu (PSJ) dan unit produksi jamu serbuk (PJS) sangat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri.

Hasil penelitian ini berlawanan dengan penelitian (Zainuri, MM, 2018) dan (Sunrowiyati, 2019) yang menunjukkan kompensasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan kata lain besar kecilnya kompensasi yang diterima sangat berpengaruh pada kinerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa lingkungan kerja secara statistik berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pengamatan penulis di lapangan bahwa lingkungan kerja pada PT Industri & Farmasi Sido Muncul pada unit pengolahan serbuk jamu (PSJ) dan unit produksi jamu serbuk (PJS) telah baik. Penataan ruangan, tata letak dan pengaturan peralatan kerja telah diatur sedemikian rupa, sehingga menimbulkan kenyamanan dan keamanan bekerja. Selain itu juga, hubungan kerja sama antara sesama karyawan, dan karyawan dengan atasan sudah berjalan dengan baik. Hal ini disebabkan karena karyawan telah mengerti bahwa keberhasilan suatu organisasi tidak bergantung pada masing-masing individu, melainkan pada kerja sama semua karyawan yang berada di dalamnya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari (Wahyuni et al., 2019) dan (Setyawan, 2016) yang menunjukkan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin kondusifnya suatu lingkungan kerja di sebuah perusahaan akan sangat berdampak positif terhadap kinerja karyawannya.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimoderasi Motivasi Kerja**

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa adanya pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi. Motivasi kerja memperkuat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 38,8%. Dengan kata lain, bahwasannya pegawai pada PT Industri & Farmasi Sido Muncul pada unit pengolahan serbuk jamu (PSJ) dan unit produksi jamu serbuk (PJS) akan meningkat kinerjanya jika adanya kompensasi yang mencukupi sebagai bentuk apresiasi perusahaan terhadap pegawainya serta dengan dorongan motivasi baik dari atasan maupun sesama rekan kerja akan semakin meningkatkan semangat para pegawainya untuk memberikan kinerja yang maksimal kepada perusahaan.

Hasil penelitian ini semakin memperkuat penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Setyawan, 2016) dan juga penelitian lain yang telah dilakukan oleh (Firmandari, 2014) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimoderasi Motivasi Kerja**

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa adanya pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi. Motivasi kerja memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 24,9%. Dengan kata lain, bahwasannya pegawai pada PT Industri & Farmasi Sido Muncul pada unit pengolahan serbuk jamu (PSJ) dan unit produksi jamu serbuk (PJS) akan meningkat kinerjanya jika adanya lingkungan kerja yang kondusif untuk para pekerjanya. Dengan semangat, motivasi dari atasan atau sesama rekan kerja lainnya akan semakin memperkuat kinerja pegawai pada PT Industri & Farmasi Sido Muncul pada unit pengolahan serbuk jamu (PSJ) dan unit produksi jamu serbuk (PJS).

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan unit pengolahan serbuk jamu (PSJ) dan produksi jamu serbuk (PJS).
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan unit pengolahan serbuk jamu (PSJ) dan produksi jamu serbuk (PJS).
3. Motivasi kerja memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada karyawan unit

pengolahan serbuk jamu (PSJ) dan produksi jamu serbuk (PJS).

4. Motivasi kerja memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan unit pengolahan serbuk jamu (PSJ) dan produksi jamu serbuk (PJS).

### **Saran**

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dapat ditarik beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh manajemen PT Industri & Farmasi Sido Muncul pada unit pengolahan serbuk jamu (PSJ) dan produksi jamu serbuk (PJS) dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya, yakni:

1. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Oleh sebab itu, disarankan pimpinan PT Industri & Farmasi Sido Muncul hendaknya terus meningkatkan dan memperhatikan lingkungan kerjanya agar karyawan pada unit pengolahan serbuk jamu (PSJ) dan unit produksi jamu serbuk (PJS) agar dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan cara memenuhi kebutuhan penunjang karyawan dan meningkatkan suasana lingkungan kerja yang mendukung serta memberikan fasilitas yang lengkap.
2. Perusahaan hendaknya memberikan dorongan semangat, dan motivasi kerja kepada pegawai unit pengolahan serbuk jamu (PSJ) dan unit produksi jamu serbuk (PJS) agar dapat meningkatkan kinerjanya, karena berdasarkan hasil penelitian motivasi mempunyai peranan penting yang mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Bagi penelitian lanjutan disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, komunikasi, komitmen organisasi, perilaku organisasi dan lain-lain. Sehingga dapat memperoleh hasil temuan yang lebih baik dalam menjelaskan kinerja karyawan dan berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aromea. (2019). *DI YUTA HOTEL MANADO THE EFFECT OF COMPENSATION AND DISCIPLINE OF WORK ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN YUTA HOTEL MANADO Oleh :7(1)*.



- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Ekbisi*, IX(1), 25–34.
- Kasmir, A. dan. (2018). *Internasional*. VIII(2), 263–274.
- Mindarti dan Winarto. (2014). *Iklim Organisasi Sekolah Memoderasi Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Di Kabupaten Pati*. II(April).
- Ogbu, E. F. (2012). *THE EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN NIGERIA CIVIL SERVICE: A STUDY OF RIVERS STATE BOARD OF INTERNAL REVENUE SERVICE*.
- Olivia, J., & Nurfebiaraning, S. (2019). Pengaruh Video Advertising Tokopedia Versi “Jadikan Ramadhan Kesempatan Terbaik” Terhadap Respon Afektif. *Lontar*, 7(1), 16–24. [http://download.garuda.ristekdikti.go.id/article.php?article=1227583&val=11461&title=Pengaruh Video Advertising Tokopedia Versi Jadikan Ramadhan Kesempatan Terbaik Terhadap Respon Afektif Khalayak#:~:text=Sehingga video advertising Tokopedia versi,yang dip](http://download.garuda.ristekdikti.go.id/article.php?article=1227583&val=11461&title=Pengaruh%20Video%20Advertising%20Tokopedia%20Versi%20Jadikan%20Ramadhan%20Kesempatan%20Terbaik%20Terhadap%20Respon%20Afektif%20Khalayak#:~:text=Sehingga%20video%20advertising%20Tokopedia%20versi,yang%20dip)
- Rikumahu, B. (2020). Determinan Minat Individu Menggunakan Layanan Financial Technology Linkaja Dengan Kerangka Innovation Diffusion Theory. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 951–966. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i6.407>
- Setyawan, S. (2016). *Motivasi Kerja Memoderasi Pengaruh Manajemen Perubahan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 5(April).
- Sudiardhita. (2018). *THE EFFECT OF COMPENSATION , MOTIVATION OF EMPLOYEE AND WORK SATISFACTION TO EMPLOYEE PERFORMANCE PT . BANK XYZ ( PERSERO ) TBK*. 17(4), 1–15.
- Sunrowiyati, H. &. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerjaGuna Meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan Jasa Kontruksi ( Studi Kasus Pada CV Ideal Cipta Yasa Blitar ). *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan, volume 4*, 41–51.
- Wahyuni dkk. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(1), 247985.
- Wahyuni, I., Lamidi, & Sutarno. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening .... *Jurnal Ilmu Administrasi* .... 417–424. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/24025>
- Yensi., N. A. (2010). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara. *Jurnal Kependidikan Triadik*, 13(1).
- Zacharias, T. (2019). Pengaruh Budaya Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Maluku. *JAKPP (Jurnal Analisis Kebijakan & Pelayanan Publik)*, 1–14. <https://doi.org/10.31947/jakpp.v1i1.4351>
- Zainuri, MM, D. D. M. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Rembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 1(1), 26–36. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v1i1.2639>