

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA JURAGAN
99 TRANS DI ABDUL RAHMAN SALEH MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

Hidayatulloh

21801081187



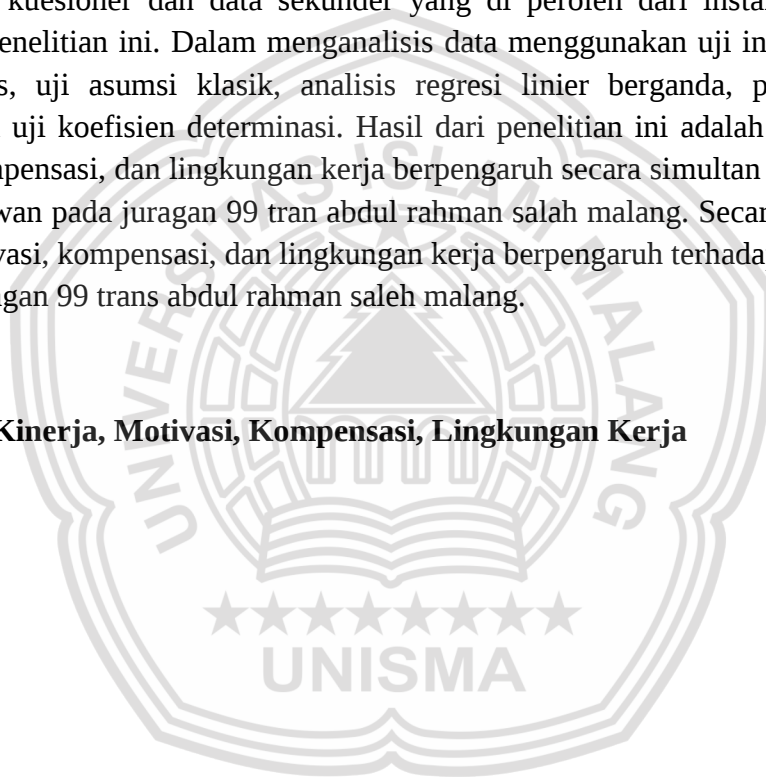
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
MALANG**

2022

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan lingkungan Kerja terhadap Karyawan Juragan 99 Trans Abdul Rahman Saleh Malang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan program pengolahan data menggunakan SPSS versi 25. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan Juragan 99 Trans Abdul Rahman Saleh Malang. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner dan data sekunder yang di peroleh dari instansi yang mendukung penelitian ini. Dalam menganalisis data menggunakan uji instrumen, uji normalitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan uji koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini adalah variabel motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada juragan 99 tran abdul rahman salah malang. Secara parsial variabel motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan juragan 99 trans abdul rahman saleh malang.

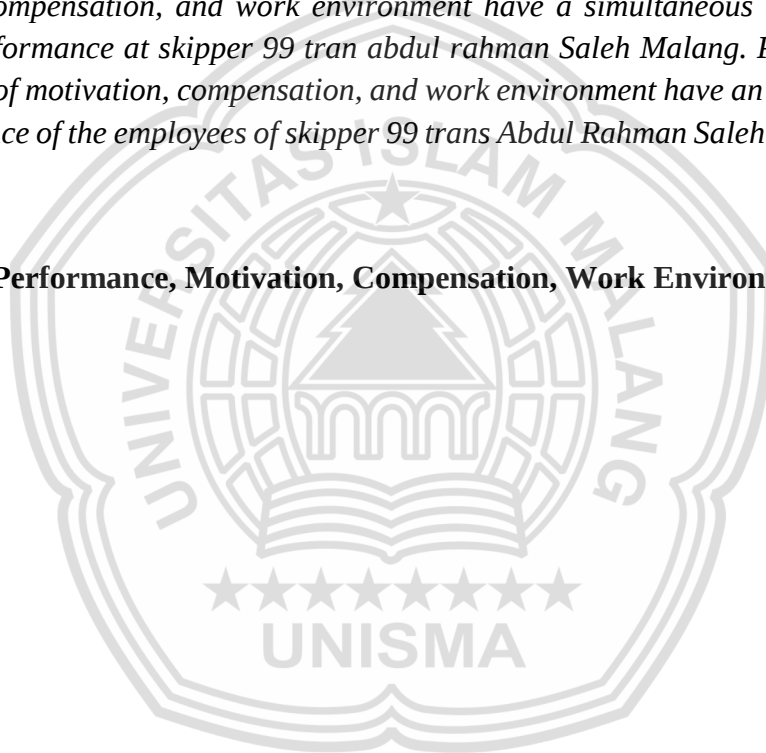
Kata kunci: Kinerja, Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja



ABSTRACTION

This study aims to determine the effect of motivation, compensation, and work environment on the employees of 99 skipper Trans Abdul Rahman Saleh Malang. This study is a quantitative study using a data processing program using SPSS version 25. The sample in this study was 40 employees of Skipper 99 Trans Abdul Rahman Saleh Malang. The data used in this study are primary data obtained by distributing questionnaires and secondary data obtained from agencies that support this research. In analyzing the data using instrument test, normality test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and coefficient of determination test. The results of this study are the variables of motivation, compensation, and work environment have a simultaneous effect on employee performance at skipper 99 tran abdul rahman Saleh Malang. Partially, the variables of motivation, compensation, and work environment have an effect on the performance of the employees of skipper 99 trans Abdul Rahman Saleh Malang.

Kata kunci: Performance, Motivation, Compensation, Work Environment



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Persaingan pada saat ini makin ketat dan perusahaan harus siap dalam menghadapi perubahan yang akan terjadi. Seiring dengan berkembang ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi tantangan tersendiri bagi sumber daya manusia (SDM). Pada era saat ini teknologi berkembang dengan pesat dan dapat menggantikan peran sumber daya manusia dalam berbagai bidang pekerjaan. Namun peran manusia sebagai tenaga kerja masih belum dapat digantikan sepenuhnya oleh canggihnya teknologi. Manusia masih menjadi salah satu faktor penting bagi organisasi atau perusahaan untuk bertahan pada era globalisasi saat ini. Karena sumber daya manusia adalah penggerak serta berperan penting dalam kemajuan organisasi serta segala aktivitas organisasi. Meskipun perusahaan didukung dengan sarana dan prasarana serta dana yang baik, tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang handal, perusahaan tidak akan berjalan dengan maksimal.

Permasalahan yang sering terjadi pada sebuah perusahaan atau organisasi adalah masalah sumber daya manusia, oleh karena itu hal pertama yang harus diperhatikan adalah sumber daya manusia agar dapat bekerja sama dalam perusahaan. Perusahaan akan berjalan dengan baik apabila sumber daya manusianya dapat bekerja sama dengan baik dengan perusahaan dalam mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Setiap organisasi pastinya mempunyai tujuan yang ingin dicapai Untuk mewujudkan tujuan tersebut sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam mencapai tujuan tersebut. Oleh karena itu menjadikan sumber daya manusia yang handal dan terampil dapat membantu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Selain untuk mendapatkan sumber daya manusia yang handal dan terampil biasanya perusahaan mengharapkan karyawan yang giat serta selalu ingin mencapai hasil kerja yang optimal.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan agar menjadi lebih baik organisasi ataupun perusahaan harus dapat memahami hal apa yang di butuh oleh pegawai. Sehingga pegawai merasa diperhatikan oleh perusahaan serta memberikan kesan yang baik untuk pegawai Dengan begitu pegawai dapat termotivasi dan meningkat semangat kerja dalam membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Lestari (2017) Kinerja merupakan sikap nyata ditunjukkan seseorang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan dari melaksanakan perannya dalam perusahaan sebagai pekerja. Kinerja karyawan faktor yang penting bagi perusahaan dalam upaya mencapai tujuannya. Karena dengan kinerja yang baik dapat berkembang untuk menjadi lebih baik lagi.

Menurut Hasibuan (2010). Motivasi merupakan sebuah dorongan yang mampu menciptakan kegairahan seseorang dalam bekerja, supaya dapat melakukan kerja sama, bekerja secara efektif dan konsisten dalam segala usaha atau upaya untuk mencapai kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu dalam sebuah organisasi selalu berusaha memikirkan cara yang tepat dalam

memberikan karyawannya sebuah motivasi. Selain motivasi, kompensasi juga berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

Menurut Priansa (2017) Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan karena besarnya suatu kompensasi merupakan ukuran nilai kerja dari seseorang. Kompensasi merupakan segala hal yang diterima oleh pegawai sebagai tanda balasan atas jasa yang telah mereka kerjakan. Oleh karena itu di dalam sebuah perusahaan perlu memperhatikan pengaturan kompensasi secara benar dan adil. Tingkatan kompensasi juga dapat mempengaruhi perekonomian dari seorang karyawan. Apabila seorang karyawan memandang kompensasinya memadai maka dapat meningkatkan kinerja karyawan namun sebaliknya apabila karyawan merasa kompensasi tidak memadai maka hal ini dapat menyebabkan kinerja karyawan akan menurun.

Menurut Sedarmayanti (2011) Lingkungan kerja merupakan seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana pegawai bekerja, metode kerja serta pengaturan kerja yang baik sebagai perorangan atau kelompok. Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang ada pada perusahaan atau organisasi. Karyawan biasanya sangat peduli dengan lingkungan kerjanya karena untuk kenyamanannya dalam melakukan pekerjaannya. Maka lingkungan kerja pada suatu perusahaan atau organisasi perlu di perhatikan, karena mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan. Dengan memberikan lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan begitu karyawan dapat memberikan keuntungan terhadap perusahaan.

Juragan 99 trans merupakan perusahaan jasa yang bergerak pada bidang transportasi darat, dengan menyediakan alat transportasi berupa bus yang dibagi menjadi big bus serta medium bus. Juragan 99 trans berani memberikan jaminan kepuasan pelayanan yang menyeluruh dari mulai tingkat kenyamanan bus yang digunakan hingga pelayanan terbaik dari kru dari juragan 99 trans. Selain itu Juragan 99 trans juga menyajikan trobosan dengan menyajikan ngopi di dalam bus dan berkeliling kota malang dan kota batu yang dimanakan ngopi sultan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada diatas maka peneliti menyimpulkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Juragan 99 Trans di Abdul Rahman Saleh Malang
2. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Juragan 99 Trans di Abdul Rahman Saleh Malang
3. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Juragan 99 Trans di Abdul Rahman Saleh Malang
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Juragan 99 Trans di Abdul Rahman Saleh Malang

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Juragan 99 Trans di Abdul Rahman Saleh Malang
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Juragan 99 Trans di Abdul Rahman Saleh Malang
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Juragan 99 Trans di Abdul Rahman Saleh Malang
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Juragan 99 Trans di Abdul Rahman Saleh Malang

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang ada diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa manfaatnya sebagai berikut :

1. Secara praktis
 - A. Bagi peneliti,

Memberi manfaat berupa wawasan dan pemahaman mengenai faktor yang timbul dari pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Selain itu, diharapkan peneliti dapat menerapkan dalam dunia kerja serta untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan di program Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang (UNISMA).

B. Bagi perusahaan,

Menjadi bahan masukan, informasi dan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga dalam menjalankan aktivitas dalam perusahaan menjadi lebih maksimal dan lebih baik lagi kedepannya. Sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya yang berhubungan dengan motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

C. Bagi Akademisi,

Memberikan tambahan bahan kepustakaan serta menambah informasi dan menjadi bahan referensi dalam menyusun penelitian yang khususnya berkaitan dengan sumber daya manusia.

2. Secara teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan serta ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis dan juga bagi pembaca Serta dapat dijadikan landasan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya sumber daya manusia .

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Juragan 99 Trans Abdul Rahman Saleh Malang, maka terdapat beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

- a. Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Juragan 99 Trans Abdul Rahman Saleh Malang
- b. Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Juragan 99 Trans Abdul Rahman Saleh Malang.
- c. Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Juragan 99 Trans Abdul Rahman Saleh Malang.
- d. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Juragan 99 Trans Abdul Rahman Saleh Malang.

5.2 Keterbatasan

Pada penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan, yang diantaranya:

- a. Keterbatasan variabel penelitian ini yang hanya meneliti tentang Motivasi kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
- b. Keterbatasan penelitian ini terkendala dengan keterbatasan waktu
- c. Responden dalam penelitian ini kurang dari 100 yakni hanya 40 responden

5.3 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dijelaskan, maka terdapat beberapa saran yang penulis berikan yaitu sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan

Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama- sama memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Juragan 99 Trans Abdul Rahman Saleh Malang. Oleh sebab itu bagi Juragan 99 Trans Abdurahman Saleh Malang peneliti menyarankan agar penelitian ini dijadikan bahan masukan untuk mempertahankan serta meningkatkan motivasi, kompensasi, dan lingkungan supaya dapat mendorong kinerja karyawan lebih baik dari sebelumnya.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk peneliti berikutnya atau peneliti lain yang ingin dan tertarik melakukan penelitian yang sejenis dengan penelitian ini yaitu tentang pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, disarankan peneliti menambah variabel diluar variabel motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja atau menggunakan sampel yang lebih luas supaya mendapatkan hasil yang bisa menjelaskan hal apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan



Daftar Pustaka

- Abdullah, I. D. P. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT . Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya)*
- Bahri, S (2018) *Metodelogi Penelitian Bisnis Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS* Andi
- Byars, Rue 2014 *Manajemen Personalia* Jakarta: Ghalia Indonesia
- Cahyani (2021) *Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.*
- Eri Pranata, Luh Kadek Budi Martini, I N M (2020) *Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT NICEPRO MEGATAMA.*
- Ghozali, I (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25 (Ke-9)* Badan Universitas Ponegoro
- Handoko, T Hani *Manajemen*, (Yogyakarta : BPFE, 2016)
- Hasibuan, M (2010) *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas* Jakarta: PT Bumi Aksara
- Herawati, N , Ranteallo, A T , dan Syafira, K (2021) *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada PT Bhummyamca Sekawan Jakarta Selatan.*
- Kasmir (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* Depok: Rajawali
- Lestari, N E P (2017) *Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Infimedia Solusi Pratama).*
- Mangkunegara (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung Rosdakarya
- Mangkunegara (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Nitisemito, A S dan Burhan, U (2009) *Wawasan Studi Kelayakan dan Evaluasi Proyek* Jakarta: Bumi Aksara
- Nialdi, A A S (2018) *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Esa Cakrawala Cemerlang Yogyakarta.*
- Kurniasari, R (2018) *Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja*

Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta Widya Cipta.

Priansa (2017) *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

Rivai, V d (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Rivai, V (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik* Jakarta: Raja Grafindo Persada

Rozi, F (2021) *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan.*

Sedarmayanti(2011) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja Bandung: CV Mandar Maju*

Simamora (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi II Yogyakarta : STIE YKPN

Sutrisno (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : Kencana

Sutrisno, (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Sugiyono (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif, dan R&D (Ke-2)* Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI)

Syafarina (2018) *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Syariah Mandiri Nova Syafrina Sudarmin Manik*

Tika, M P (2010) *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* Jakarta: Bumi Aksara

Thahir, M I , Baharuddin Semmaila, dan Arfah, A (2021) *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Maros Journal of Management Science (JMAS).*

Unaradjan, DD (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif* Jakarta: Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atmajaya

Wirawan (2008) *Budaya dan Iklim Organisasi* Jakarta: Salemba Empat

Zakki, M (2020) *Pengaruh Lingkungan Kerja , Kompensasi , dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mukmin.*