

## Analisis Peningkatan Job Performance Pegawai Sebagai Impact Dari Lingkungan Kerja, Kompensasi Financial, Dan Motivasi Kerja

Trias Setyowati<sup>1\*</sup>, Lastika Wiradita Andrayani Putri<sup>1</sup>, Tatit Diansari Reskiputri<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Muhammadiyah Jember

e-mail: \*trias@unmuhjember.ac.id, lastikap2@gmail.com, tatit.diansari@unmuhjember.ac.id

### ABSTRAK

Keberhasilan suatu perusahaan sangatlah ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia yang dimiliki, yaitu melalui pencapaian job performance karyawan. Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai tujuan untuk meningkatkan job performance karyawan. Peningkatan job performance sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kompensasi finansial dan motivasi yang dimiliki pekerja, oleh karena itu perlu dilakukan suatu kajian yang mendalam terhadap hal tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis efektifitas dari pengaruh lingkungan kerja, kompensasi finansial, dan motivasi kerja terhadap job performance karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan job performance pegawai. obyek penelitian adalah pegawai pada PT Pegadaian Area Jember, yang berjumlah 119. uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t menggunakan program SPSS. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, berpengaruh signifikan terhadap job performance pegawai dengan arah positif, kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap job performance pegawai dengan arah positif dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap job performance pegawai dengan arah positif. Tiga hipotesis yang diajukan diterima, yaitu lingkungan kerja, berpengaruh signifikan terhadap job performance pegawai dengan arah positif, kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap job performance pegawai dengan arah positif dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap job performance pegawai dengan arah positif. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi organisasi, tentang cara meningkatkan job performance pegawai melalui perbaikan lingkungan kerja, pemberian kompensasi finansial yang efektif dan peningkatan motivasi kerja pegawai.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja; Kompensasi Finansial; Motivasi Kerja; job performance Pegawai.

### ABSTRACT

*The success of a company is largely determined by the existence of its human resources, namely through the achievement of employee job performance. Human Resource Management has the goal of improving employee job performance. Increasing job performance is strongly influenced by the work environment, financial compensation and employee motivation, therefore it is necessary to conduct an in-depth study of this matter. The purpose of this research is to analyze the effectiveness of the influence of the work environment, financial compensation, and work motivation on employee job performance. This research is expected to contribute to increasing employee job performance. the object of research were employees at PT Pegadaian Area Jember, which totaled 119. The hypothesis test was carried out using the t test using the SPSS program. The research results show that the work environment has a significant effect on employee job performance in a positive direction, financial compensation has a significant effect on employee job performance in a positive direction and motivation has a significant effect on employee job performance in a positive direction. The three hypotheses proposed are accepted, namely the work environment has an effect significant effect on employee job performance in a positive direction, financial compensation has a significant effect on employee job performance in a positive direction and motivation has a significant effect on employee job performance in a positive direction. The results of this study can contribute to the organization, regarding how to improve employee job performance through improving the work environment, providing effective financial compensation and increasing employee motivation..*

**Keywords:** Work Environment Financial Compensation; Work Motivation; Employee Performance.

## PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini sangat pesat. Proses internal setiap perusahaan menjadi lebih rumit dan canggih. Sumber daya manusia sangat penting untuk perkembangan perusahaan. Hal ini menunjukkan bagaimana SDM tidak lagi hanya dipandang sebagai pelaksana perintah dan regulasi bisnis, tetapi sebagai subjek atau aktor yang memiliki andil dalam keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia saat ini diharapkan dapat berkontribusi secara signifikan terhadap laba perusahaan.

Manajemen berkaitan dengan masalah sumber daya manusia karena keberhasilan manajemen dan lain-lain tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada efisiensi fungsi sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang dapat membuktikan kemandirian pekerjaan karyawan mereka sangat penting bagi perusahaan mana pun yang mencari pertumbuhan. Kinerja seseorang dapat didefinisikan sebagai seberapa baik mereka mampu melaksanakan tanggung jawabnya (Arianty, 2016). (Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil akhir dari upaya individu dan tergantung pada pengetahuan, pengalaman, integritas, dan investasi waktu mereka. Meningkatkan kinerja adalah perhatian utama bagi pemberi kerja dan karyawan. Pengusaha juga menuntut kinerja karyawan yang efektif untuk mencapai tujuan yang terkait dengan pekerjaan dan keuntungan bagi perusahaan. Pekerja yang secara konsisten berkinerja pada tingkat tinggi lebih mungkin menemukan kesuksesan profesional. Faktor utama yang menentukan keberhasilan lembaga perusahaan adalah kinerja karyawannya (Cindrawasih, 2019). Inilah mengapa kinerja karyawan juga memiliki dampak yang signifikan terhadap instansi secara keseluruhan. Secara teori, banyak faktor yang berpengaruh pada kinerja seseorang. Kasmir mengklaim bahwa kinerja individu dapat dipengaruhi oleh kemampuan, pengetahuan, kepribadian, karakter, sifat pekerjaan mereka sendiri dan orang lain, motivasi mereka, gaya pemimpin mereka, budaya organisasi mereka, rasa kepuasan kerja mereka, keselamatan tempat kerja mereka, dedikasi mereka, dan disiplin mereka (Kasmir, 2016).

Penelitian yang dilakukan di PT Pegadaian Area Jember mengungkapkan berbagai elemen yang mempengaruhi keberhasilan PT. Faktor pertama adalah motivasi, motivasi merupakan daya penggerak yang menyebabkan anggota organisasi mau mendedikasikan kemampuannya dalam berbagai kegiatan, termasuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktu, guna mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan organisasi (Siagian, 2012). Untuk mencapai tujuan dan sasaran tersebut, seorang individu harus berpartisipasi dalam kegiatan yang diinginkan. Akibatnya, memotivasi seseorang sangat penting dalam mempengaruhi perilaku individu untuk melakukan tugas tertentu. Pemberian motivasi merupakan salah satu strategi untuk mengurangi atau bahkan menghilangkan perbedaan antara aset yang dimiliki karyawan dengan meningkatkan semangat dan motivasi mereka.

Motivasi ini diperlukan bagi seseorang yang berpartisipasi dalam semua usahanya. Untuk hidup, seseorang membutuhkan banyak dorongan untuk melakukan segala sesuatu yang dapat mempertahankan hidupnya. Ini juga yang dibutuhkan orang di tempat kerja. Kinerja karyawan meningkat jika karyawan merasa puas dan termotivasi dengan tugas yang ada. Sebaliknya, kinerja karyawan akan menurun jika motivasi karyawan rendah, karena kinerja karyawan tergantung pada kompetensinya dalam bekerja (Lian, 2017). Tindakan atasan seseorang dan lingkungan kerja dapat melakukan keajaiban untuk tingkat motivasi intrinsik karyawan. Bawahan yang memotivasi secara bermasalah adalah membuat mereka berusaha keras, bekerja sama secara efektif, dan membantu anda mencapai tujuan.

Faktor kinerja karyawan dalam pelatihan fisik. Uang adalah jenis kedua dari pionase Pegadaian Area Jember. Kompensasi finansial, sebagaimana didefinisikan oleh (Cindrawasih, 2019), mengacu pada banyak cara di mana suatu organisasi memberi penghargaan kepada pekerjanya atas upaya mereka. Kemudian, dalam pandangan Dessler, imbalan uang paling baik diberikan secara terbuka dalam bentuk gaji, upah, komisi, dan pembayaran bonus. Dalam sebuah studi baru-baru ini (Dessler, 2018), Manfaat seperti asuransi kesehatan, rencana pensiun, cuti

berbayar, bantuan uang sekolah, dan perumahan bersubsidi atau bersubsidi adalah contoh remunerasi dalam bentuk barang. Gaji yang kompetitif mendorong kerja keras dan membantu menjaga orang-orang terbaik di sekitar. Akibatnya, bisnis harus berkonsentrasi untuk memberikan kompensasi yang adil. Tingkat gaji adalah cerminan dari kontribusi langsung pekerja kepada organisasi. Membayar pekerja apa yang mereka hargai sangat penting, karena dapat menginspirasi mereka untuk menjadi lebih produktif dan memberikan hasil yang lebih berkualitas dalam pekerjaan mereka. Jika kompensasi adil, pekerja akan bangga dengan hasil kerja mereka; jika tidak, mereka akan merasa tidak puas, yang akan mengurangi motivasi dan kegembiraan mereka, yang akan berdampak negatif pada perusahaan, termasuk penurunan kinerja agensi (Achmadwati, 2012).

Kinerja karyawan di PT Pegadaian Area Jember tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi intrinsik dan imbalan finansial, tetapi juga oleh kualitas lingkungan kerja secara keseluruhan. Karyawan yang melakukan proses manufaktur secara langsung dipengaruhi oleh kondisi kerja mereka. Produktivitas karyawan dapat meningkat dalam lingkungan kerja yang menyenangkan, sementara itu mungkin menurun dalam lingkungan yang tidak menyenangkan (Tun Huseno, 2016). Hasibuan mendefinisikan lingkungan kerja sebagai "segala sesuatu yang terjadi di sekitar karyawan yang berdampak pada cara mereka melakukan tugas yang diberikan" (Hasibuan, 2016). Menurut (Sedermayanti, 2017), lingkungan kerja seseorang tidak hanya mencakup ruang fisik di mana mereka melakukan pekerjaan mereka, tetapi juga orang-orang yang berinteraksi dengan mereka, tugas-tugas yang mereka lakukan, dan cara-cara mereka melakukan tugas-tugas itu (baik sendiri atau dalam tim). Keberhasilan perusahaan tergantung pada kemampuannya untuk menyediakan tempat kerja yang aman, sehat, dan menyenangkan bagi para pekerjanya.

Karyawan memainkan peran penting dalam keberhasilan bisnis karena merekalah yang benar-benar menyelesaikan sesuatu di dalam perusahaan dan memastikan bahwa bisnis terus berkembang. Bisnis apa pun akan berjuang untuk beroperasi dengan lancar dan efisien tanpa bantuan karyawannya. Jika perusahaan juga memiliki pekerja terampil, itu bahkan lebih baik. Fasilitas lingkungan kerja yang baik, gaji dan insentif berdasarkan kontribusi karyawan kepada institusi, dan motivasi semuanya berkontribusi pada kinerja karyawan yang kuat.

Bagi yang membutuhkan bantuan keuangan, tidak perlu lagi ke PT Pegadaian (Persero). Pelanggan sering menggadaikan perhiasan, koin, jam tangan, dan barang berharga kecil lainnya seperti emas dan berlian. Paling sering, ini dilakukan ketika uang dibutuhkan dengan cepat namun barang itu sendiri dipastikan tiba dengan aman. Berdasarkan semboyan PT. Pegadaian (Persero) "mengatasi masalah tanpa masalah" menjadikan nasabah yang sebagian besar ibu rumah tangga percaya menggadaikan barangnya di PT. Pegadaian (Persero) ([www.pegadaian.co.id](http://www.pegadaian.co.id)). Tabel dibawah ini menampilkan hasil observasi yang dilakukan sebelumnya pada PT. Pegadaian Area Jember mengenai jumlah pegawai di tahun 2022:

**Tabel 1. Jumlah Pegawai PT. Pegadaian Area Jember tahun 2022**

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai
1	Area Jember	22
2	CP Jember	18
3	CP Tegalboto	12
4	CPS A. Yani	9
5	CP Banyuwangi	14
6	CP Genteng	11
7	CP Rogojampi	15
8	CP Bondowoso	12
9	CP Asembagus	6
<b>Total</b>		<b>119</b>

**Sumber : PT. Pegadaian Area Jember tahun 2022**

Berdasarkan tabel 1 diketahui jumlah pegawai PT. Pegadaian Area Jember tahun 2022 sebanyak 119 pegawai yang tersebar di Pegadaian Area Jember sebanyak 22 pegawai, Pegadaian CP Jember sebanyak 18 pegawai, Pegadaian CP Tegalboto sebanyak 12 pegawai, Pegadaian CPS

Ahmad Yani sebanyak 9 pegawai, Pegadaian CP Banyuwangi sebanyak 14 pegawai, Pegadaian CP Genteng sebanyak 11 pegawai, Pegadaian CP Rogojampi sebanyak 15 pegawai, Pegadaian CP Bondowoso sebanyak 12 pegawai, dan terakhir Pegadaian CP Asembagus sebanyak 6 pegawai.

Secara umum yang terlihat di PT. Pegadaian Area Jember yaitu terutama dari sisi lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi. Pekerja Pegadaian Area Jember bertugas untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dan, khususnya, meningkatkan tingkat layanan yang mereka berikan. Pelanggan memiliki kepentingan untuk menerima layanan berkualitas tinggi, menjadikannya salah satu variabel terpenting dalam memutuskan apakah mereka akan puas atau tidak. Pelanggan yang senang dengan layanan yang mereka dapatkan kemungkinan akan merekomendasikan organisasi ini kepada orang lain. Pegadaian Area Jember menawarkan remunerasi yang cukup bagi pekerja, insentif yang sesuai, dan lingkungan kerja yang sesuai untuk memastikan bahwa kinerja terus ditingkatkan.

Bersumber pada prariset yang dilaksanakan peneliti, dari segi lingkungan kerja peneliti menemukan data sebagai berikut:

**Tabel 2. Fasilitas Kantor pada PT. Pegadaian Area Jember**

Fasilitas	Jumlah	Keterangan
Kursi	13 unit	Sesuai dengan penempatan (banyak kursi yang lebih)
Meja	13 unit	Sesuai dengan penempatan
Penerangan	Cukup	Penerangan didapatkan dari cahaya lampu dan matahari yang cukup
Jendela dan ventilasi ruangan	6 pasang	Kelembapan dan <i>temperature</i> normal dengan pertukaran udara yang baik
Tanaman	Tersedia	Terdapat banyak berbagai jenis tanaman
Printer	5 unit	Suara bising yang dihasilkan dari printer cukup mengganggu aktivitas kerja pegawai
Kendaraan	3 unit mobil	Tersedia untuk perjalanan dinas pegawai dan kegiatan lainnya
AC	7 unit	Tersedia di berbagai ruangan
Musik	Tersedia	Selalu diputar setiap pagi

**Sumber : PT. Pegadaian Area Jember tahun 2022**

Berdasarkan data pada tabel 2 mengenai fasilitas yang tersedia di kantor PT. Pegadaian Area Jember. Selain fasilitas di atas, peneliti juga menemukan data lain seperti penataan ruangan yang menggunakan warna – warna yang sangat membuat pegawai nyaman, pegawai mendapatkan keamanan kerja yang cukup baik serta kurangnya studio bagi pegawai melakukan *live streaming* untuk mempromosikan produk yang ditawarkan kepada calon nasabah baru PT. Pegadaian Area Jember.

Selanjutnya peneliti menemukan bahwa kompensasi berupa upah lembur, gaji, tunjangan (lokasi, jabatan, THR), insentif setiap tahun yang telah diberikan oleh pihak PT. Pegadaian Area Jember masih belum membuat para pegawai memberikan pelayanan secara optimal kepada masyarakat. Pemberian kompensasi tidak sesuai dengan keinginan mereka, contohnya gaji pegawai tidak sepenuhnya mencukupi keperluan mereka. Beberapa pekerja belum dapat memenuhi tenggat waktu penyampaian laporan dan tidak mengikuti protokol yang ditetapkan (SOP). Tingkat kepuasan yang diberikan kepada klien berbanding lurus dengan seberapa baik layanan berfungsi. Motivasi juga memiliki peran penting dalam menentukan kinerja. Kinerja karyawan akan menurun jika ia tidak mampu menghasilkan insentif internal atau eksternal yang memadai. Terjadi perubahan kinerja karyawan di PT Pegadaian Jember Area selama enam bulan terakhir, terlihat dari tingkat keberhasilan yang kurang dari sekadar bintang dalam memenuhi tujuan bisnis. Silakan lihat di bawah daftar nasabah Pegadaian Area Jember 2022 yang telah aktif menggunakan jasanya.

**Tabel 1 Jumlah Nasabah Aktif PT. Pegadaian Area Jember Tahun 2022  
Bulan Januari - Juni 2022**

Bulan	Jumlah Nasabah Aktif/orang
Januari	146.349
Februari	149.350
Maret	150.847
April	148.290
Mei	149.192
Juni	150.770

**Sumber : PT. Pegadaian Area Jember tahun 2022**

Berdasarkan data pada tabel 3 di, menunjukkan terjadinya fluktuasi jumlah PT. jumlah nasabah aktif, yaitu terjadi pada bulan Januari jumlah nasabah aktif sebanyak 146.349 orang, Februari terjadi peningkatan sebanyak 3.001 orang menjadi 149.350 orang, pada bulan Maret jumlah nasabah terus meningkat sebanyak 1.497 orang menjadi 150.847 orang, sedangkan pada bulan April jumlah nasabah mengalami penurunan sebanyak 2.557 orang menjadi 148.290 orang, dan meningkat kembali pada bulan Mei sebanyak 902 orang menjadi 149.192 orang, selanjutnya di bulan Juni jumlah nasabah mengalami kenaikan sebanyak 1.578 orang menjadi 150.770 orang. Naik turunnya jumlah nasabah aktif ini, mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum maksimal, sehingga menyebabkan terjadinya ketidakstabilan dalam pencapaian target. Hal tersebut diduga tingkat motivasi dari dalam diri pegawai rendah ataupun motivasi dari lingkungan sekitar untuk memaksimalkan kerjanya dalam pencapaian tersebut. Faktor lain yang ditemukan berasal dari pelayanan yang diberikan oleh pegawai pada nasabah sehingga membuat nasabah merasa kurang terlayani dengan baik yang mengakibatkan jumlah nasabah aktif setiap bulannya mengalami fluktuasi. Maka dari itu, sangat diperlukan langkah-langkah untuk memperbaiki lingkungan kerja, pemberian kompensasi *financial* yang layak dan adil, memotivasi pegawai untuk menghindari *turnover* dan mempertahankan pegawai yang berkualitas, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dan meminimalisir kerugian yang diakibatkannya. Oleh karena itu, sangat penting untuk fokus pada kinerja karyawan untuk memastikan bahwa pekerja secara konsisten dan mantap melakukan upaya terbaik mereka dan memberikan layanan dengan kualitas terbaik kepada masyarakat.

PT. Pegadaian Area Jember memastikan bahwa para pekerjanya bahagia dan produktif dengan memenuhi kebutuhan mereka di bidang lingkungan kerja, remunerasi keuangan, dan insentif atau dorongan. Dengan cara ini, perusahaan dapat meningkatkan moral dan menginspirasi dorongan untuk keunggulan dalam tenaga kerjanya. Beberapa penelitian telah meneliti dampak gaji dan insentif pada produktivitas pekerja, memberikan dasar empiris yang kuat untuk penyelidikan di masa depan. Penelitian telah menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja semuanya memiliki dampak besar pada kinerja karyawan ((Agung et al., 2019) (Saputra et al., 2019), Wahyudi Wicaksono (2020), (Trisna & Guridno, 2021)). Studi terbaru, bagaimanapun, telah menunjukkan bahwa produktivitas pekerja PT hanya cukup dipengaruhi oleh faktor-faktor termasuk motivasi, gaji, dan kondisi kerja. Namun, dampak variabel bebas terhadap output di PT Winaro Kawula Bahari berubah signifikan jika keduanya diimplementasikan secara bersamaan Dame Dhea Berlian & Rafida, (2022).

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Area Jember 2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Area Jember 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Area Jember 4) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi finansial, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Area Jember. Sesuai dengan tujuan penelitian di atas maka hipotesis penelitian yaitu 1) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Area Jember di Kab. Jember 2) Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Area Jember di Kab. Jember 3) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.



Pegadaian Area Jember di Kab. Jember 4) Lingkungan Kerja, Kompensasi financial, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Area Jember di Kab. Jember

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan subset spesifik dari penelitian deskriptif kuantitatif yang menggunakan metodologi yang berfokus pada peristiwa yang terjadi pada saat penelitian sedang dilakukan. Sugiyono berpendapat bahwa pendekatan kuantitatif dapat dilihat sebagai strategi penelitian positivis (Sugiyono., Metode Penelitian Pendidikan, 2012). Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis populasi atau sampel PT. Pegadaian Area dengan menganalisis hubungan antara lingkungan kerja (X1), kompensasi financial (X2), motivasi kerja (X 3), dan (Y) job performance pegawai pada PT Pegadaian Area Jember . Dengan menggunakan alat penelitian, data dikumpulkan di Jember.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Pegadaian yang tersebar di Area Jember yang berjumlah 119 orang.

Menurut Sugiyono (2013), sampel adalah bagian dari keseluruhan rangkaian sifat yang ada dalam suatu populasi (Sugiyono., Metode Penelitian Manajemen, 2013). Jika semua individu populasi dimanfaatkan sebagai sampel, metode non-probability sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan sensus (Sugiyono., Metode Penelitian Manajemen, 2013).

### Instrumen dan Teknik Analisis

Penelitian ini menggunakan kuisisioner sebagai instrumen penelitian, untuk mengumpulkan informasi penelitian ini, kuisisioner dikirim melalui google form, yang dikirimkan kepada seluruh pegawai Pegadaian yang tersebar di seluruh Area Jember. instrumen menggunakan skala likert dan ada lima kemungkinan tanggapan untuk setiap pernyataan: sangat setuju (SS), (setuju) (S), Kurang Setuju (KS), tidak setuju (TS), Sangat tidak setuju (STS). Tehnik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik diskriptif, dengan tujuan untuk menafsirkan data-data dan keterangan yang telah diperoleh dari responden dan selanjutnya digunakan untuk menyelesaikan masalah yang ada di lapang. Data yang diperoleh dari analisis statistik deskriptif tersebut dikelompokkan menjadi dua, yaitu ringkasan dalam bentuk karakteristik responden dan rangkuman dari deskripsi jawaban responden dari variabel penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Statistik Deskriptif Responden

Dalam penelitian ini, responden didominasi oleh karyawan pria sebanyak 71.4% dan karyawan wanita sebanyak 28.6%. Usia sebagian besar responden: di atas 36 tahun (51.3%), usia 31 - 36 tahun (31.1%), 26 - 30 tahun (11.8%), dan kurang dari 25 tahun (5.9%). Sebagian besar responden berijazah S1/Sarjana (71.5%), berijazah SMA/Sederajat (19.3%) dan sisanya berijazah Diploma (9.2%), hal ini menunjukkan sebagian besar pegawai PT. Pegadaian Area Jember memiliki tingkat pendidikan yang tinggi. Menurut lamanya bekerja, responden yang bekerja lebih dari 7 tahun sebanyak 59.7%, 5 sampai 7 tahun sebanyak 14.3%, 2 sampai 4 tahun sebanyak 21%, kurang dari 1 tahun sebanyak 5%.

### Uji Instrumen Data

Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap data instrumen yang dikumpulkan untuk penelitian ini. Item kuesioner penelitian dianggap dapat diandalkan karena r-count-nya lebih dari r-table dan tingkat signifikansinya kurang dari 0,05. Selanjutnya pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menghasilkan data: variabel lingkungan kerja (X1) memiliki r-hitung sebesar 0.710, variabel kompensasi financial (X2) memiliki r-hitung sebesar 0.616, variabel motivasi kerja (X3) memiliki r-hitung sebanyak 0.755, dan yang terakhir variabel kinerja pegawai (Y) memiliki r-hitung sebanyak 0.745. Dari data tersebut diketahui semua variabel memiliki koefisien alpha > 0.60 sehingga dapat dijadikan alat ukur.

### Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized coefficient		Standardize d coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistic	
	B	Std Error	Beta			Tolleranc e	VIF
<i>I (Constant)</i>	-1.621	.593		-2.731	0.007		
Lingkungan Kerja (X1)	.027	.012	.086	2.279	0.024	.568	1.761
Kompensasi Finansial (X2)	.283	.087	.257	3.239	0.002	.129	7.728
Motivasi Kerja (X3)	.485	.061	.649	7.892	0.000	.121	8.292

Sumber :Data Primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel 1, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -1.621+0.027X1+0.283X2+0.485X3+e.$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut : (1) Nilai konstanta (a) sebesar -1.621 artinya jika variabel lingkungan kerja (X1), kompensasi financial (X2), dan motivasi kerja (X3) bernilai 0 (nol), maka nilai variabel kinerja pegawai (Y) akan berada pada angka

-1.621. (2) variabel lingkungan kerja (X1) memiliki arah koefisien positif terhadap job performace pegawai (Y) dengan nilai koefisien 0,027. artinya setiap penambahan persepsi dari responden terhadap variabel lingkungan kerja maka akan meningkatkan persepsi job performance (sebesar 0,027 satuan). (3) variabel Kompensasi financial (X2) memiliki arah koefisien positif terhadap job performace pegawai (Y) dengan nilai koefisien 0,283. artinya setiap penambahan persepsi dari responden terhadap variabel kompensasi financial maka akan meningkatkan persepsi job performance (sebesar 0,283 satuan). (4) variabel kompensasi financial (X3) memiliki arah koefisien positif terhadap job performace pegawai (Y) dengan nilai koefisien 0,485. artinya setiap penambahan persepsi dari responden terhadap variabel kompensasi financial maka akan meningkatkan persepsi job performance (sebesar 0,485 satuan).

### Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini antara lain : Uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. dilakukan sebagai bagian dari uji asumsi klasik dalam penelitian ini. Tingkat signifikansi 0, 977 > 0, 05 ditemukan dari temuan tes normalitas Kolmogorov Smirnov. Karena uji normalitas menghasilkan hasil yang diharapkan, data dalam penelitian ini dapat dianggap didistribusikan secara teratur. Kita tahu bahwa Lingkungan Kerja (X 1) memiliki VIF 1.761 10 dan nilai toleransi 0,568, bahwa Kompensasi Finansial (X 2) memiliki VIF 7.728 10 dan nilai toleransi 0,129, dan bahwa Motivasi Kerja (X 3) memiliki VIF 8.292 10 dan

nilai toleransi 0,121, berkat hasil uji multikolinearitas yang dilakukan dalam penelitian ini. Karena VIF kurang dari sepuluh dan toleransi lebih dari 0, 1, kita dapat menyimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas, dilakukan uji Glejser, menjadikan penelitian ini yang terbaru untuk melakukan uji asumsi standar ini. Menurut uji heteroskedastisitas, X1 (lingkungan kerja) memiliki nilai signifikan sebesar 0,087 > 0,05, X2 (kompensasi finansial) memiliki nilai 0,608 > 0,05, dan X3 (motivasi kerja) memiliki nilai 0,779 > 0,05. Karena setiap variabel dalam penelitian ini diberi tanda positif atau negatif, heteroskedastisitas tidak menjadi perhatian. Glejser >= 0,05

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X 1), kompensasi finansial (X 2), dan motivasi kerja (X 3) memiliki nilai hitung > ttabel (1.980), dan nilai signifikansi 0,05 menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut sebagian menjelaskan atau berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 1.5 menunjukkan bahwa nilai signifikan adalah 0,000 0,05, sehingga jelas bahwa faktor lingkungan kerja (X1), kompensasi finansial (X2), dan motivasi kerja (X3) semuanya memiliki dampak yang substansial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R2)

"Bobot" variabel dalam persamaan regresi menunjukkan seberapa besar kontribusinya untuk menjelaskan varians dalam variabel independen.

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.952 <sup>a</sup>	.906	.904	.466

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X3), LINGKUNGAN KERJA (X1), KOMPENSASI FINANCIAL (X2)

Sumber: Data Primer Diolah, (2022)

R2 = 0,906 pada kolom R-Square pada tabel 5 menunjukkan tingkat signifikansi statistik yang tinggi. Angka ini dapat dipahami sebagai persentase varians dalam kinerja karyawan (Y) yang dapat dikaitkan dengan lingkungan kerja (X1), kompensasi finansial (X2), dan motivasi kerja (X3). 9,4% sisanya dapat dikaitkan dengan variabel atau penyebab lain.

Pembahasan

1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pegadaian Area Jember. Menurut hasil perhitungan dalam penelitian ini diketahui variabel lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada PT. Pegadaian Area Jember yang ditunjukkan oleh hasil uji hipotesis dengan hasil nilai thitung variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 2.279 yang lebih besar dari ttabel sebesar 1.980 dan nilai sign. dari variabel lingkungan kerja (X1) adalah 0.024 lebih kecil dari nilai taraf signifikansi sebesar 0.05. Lingkungan kerja pada PT. Pegadaian Area Jember dapat dilihat dari beberapa indikator yang ada,



antara lain: pegawai merasa memiliki komunikasi yang baik dengan atasannya, kerjasama dalam team work sangat terjalin dengan baik, fasilitas tempat kerja (seperti: pencahayaan, AC, kelembapan udara, ventilasi, dekorasi dan tata warna ruangan, musik pengiring) sudah sangat baik sehingga pegawai merasa nyaman dalam melakukan tugasnya, suara dan getaran mekanisme alat kerja yang tidak mengganggu aktivitas pegawai, dan yang terakhir petugas keamanan yang siap sedia menjaga keamanan lingkungan kerja PT. Pegadaian Area Jember. Temuan studi ini konsisten dengan temuan orang lain yang menunjukkan bagaimana pengaturan tempat kerja memengaruhi produktivitas. Karyawan yang melakukan proses manufaktur secara langsung dipengaruhi oleh kondisi kerja mereka. Produktivitas karyawan dapat meningkat dalam lingkungan kerja yang menyenangkan, sementara itu mungkin menurun dalam lingkungan yang tidak menyenangkan (Tun Huseno, 2016). Sebagaimana didefinisikan oleh (Hasibuan, 2016), lingkungan kerja pekerja terdiri dari semua faktor eksternal yang berdampak pada bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka.

2) Tanggapan Karyawan Pegadaian Area Jember terhadap Kompensasi Financial. Nilai yang dihitung sebesar  $X^2$  adalah 3.239, yang lebih tinggi dari tabel  $t$  sebesar 1.980, dan nilai tanda  $X^2$  adalah 0, menunjukkan bahwa variabel kompensasi financial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di PT. Pegadaian Area Jember mendapat kompensasi yang baik secara moneter yang dibuktikan dengan beberapa faktor, antara lain sebagai berikut: karyawan melaporkan bahwa gaji yang diberikan oleh PT Pegadaian Area Jember setiap bulannya mencukupi untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari; karyawan menerima tunjangan yang sepadan dengan posisi mereka; karyawan melaporkan bahwa manfaat ini dapat meningkatkan moral mereka di tempat kerja; Pegadaian Area Jember cepat saat mencairkan gaji atau bonus; dan terakhir, dalam disbur Konsisten dengan penelitian lain, yang satu ini menunjukkan bahwa insentif keuangan memiliki dampak substansial pada produktivitas pekerja. Kompensasi finansial, sebagaimana didefinisikan oleh (Cindrawasih, 2019), mengacu pada banyak cara di mana suatu organisasi memberi penghargaan kepada pekerjanya atas upaya mereka. Gaji yang kompetitif mendorong kerja keras dan membantu menjaga orang-orang terbaik di sekitar. Akibatnya, bisnis harus berkonsentrasi untuk memberikan kompensasi yang adil. Tingkat gaji adalah cerminan dari kontribusi langsung pekerja kepada organisasi. Membayar pekerja apa yang mereka hargai sangat penting, karena dapat menginspirasi mereka untuk menjadi lebih produktif dan memberikan hasil yang lebih berkualitas dalam pekerjaan mereka. Jika kompensasi adil, pekerja akan bangga dengan hasil kerja mereka; jika tidak, mereka akan merasa tidak puas, yang akan mengurangi motivasi dan kegembiraan mereka, yang akan berdampak negatif pada perusahaan, termasuk penurunan kinerja agensi (Achmadwati, 2012).

3) Motivasi kerja di Pegadaian Area Jember dan dampaknya terhadap produktivitas. Perhitungan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja ( $X^3$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di PT. Pegadaian Area Jember, yang ditunjukkan oleh hasil uji hipotesis, dengan nilai  $t$  penghitungan variabel motivasi kerja ( $X^3$ ) sebesar 7.892, yang lebih besar dari tabel  $t$  sebesar 1.980, dan nilai tanda. dari variabel motivasi kerja ( $X^3$ ) menjadi 0,000 kurang dari tabel  $t$ . Karyawan di PT Pegadaian Area Jember sangat termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka karena perusahaan secara konsisten memberi penghargaan kepada mereka secara moneter dan sebaliknya, memberi mereka sumber daya yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik, dan memberi penghargaan kepada mereka karena melakukannya. Pegadaian Area Jember, PT Pegadaian Area Jember senantiasa memberikan semangat kepada seluruh karyawan agar tujuan tercapai dengan cepat, pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri dan rekan kerjanya selalu menjadi motivator bagi karyawan dalam menjalankan kewajibannya. Konsisten dengan penelitian lain, yang satu ini menemukan

bahwa dorongan intrinsik di tempat kerja secara signifikan mempengaruhi produktivitas. Motivasi anggota organisasi inilah yang mendorong mereka untuk meluangkan waktu, tenaga, dan sumber daya yang diperlukan untuk memenuhi tantangan yang mereka hadapi dan mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan organisasi mereka (Siagian, 2012). Mencapai maksud dan tujuan seseorang membutuhkan keterlibatan dalam tindakan yang relevan. Oleh karena itu, mendorong seseorang sangat penting dalam membentuk tindakan orang untuk mencapai tujuan tertentu. Salah satu cara untuk menyamakan kedudukan di antara para pekerja adalah dengan meningkatkan kegembiraan dan motivasi mereka, yang dapat dicapai melalui motivasi.

4) Kinerja Karyawan di Pegadaian Area Jember: Peran Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi. Nilai signifikan 0,000 0,05 ditemukan pada uji simultan dengan uji F, menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X 1), kompensasi financial (X 2), dan motivasi kerja (X 3) semuanya memiliki dampak substansial terhadap kinerja karyawan (Y). Masa depan perusahaan tergantung pada upaya karyawannya. Mendapatkan keuntungan maksimal membutuhkan pekerja yang mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika perusahaan menghargai pekerjaannya dan peduli dengan kesejahteraan mereka di tempat kerja, mereka akan lebih produktif dan puas. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada kolom R-Square ditetapkan sebesar 90,6% setelah pengujian. Angka ini dapat dipahami sebagai persentase varians dalam kinerja karyawan (Y) yang dapat dikaitkan dengan lingkungan kerja (X 1), kompensasi financial (X 2), dan motivasi kerja (X 3), dengan sisanya 9,4% disebabkan oleh variabel atau penyebab lain.

#### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap job performance pegawai PT. Pegadaian Area Jember. Sehingga hipotesis lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Area Jember sesuai. Kedua, kompensasi financial berpengaruh signifikan dan positif terhadap job performance pegawai PT. Pegadaian Area Jember. Sehingga hipotesis kompensasi financial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian Area Jember sesuai. Ketiga, Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap job performance pegawai PT. Pegadaian Area Jember, sehingga hipotesis motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Area Jember sesuai. Keempat, lingkungan kerja (X1), kompensasi finansial (X2), dan motivasi kerja (X3) semuanya berpengaruh signifikan terhadap job performance pegawai PT. Pegadaian Area Jember, hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai Adjusted R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,906 atau sebesar 90,6%. Yang berarti bahwa hipotesis lingkungan kerja, kompensasi financial, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Area Jember sesuai. Penelitian hanya mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 90,6%, sehingga masih ada faktor lain diluar model yang diteliti yang mampu menjelaskan kinerja pegawai. Oleh karena itu disarankan bagi penelitian lanjutan untuk menambah variabel lain seperti disiplin kerja, kepemimpinan dan lain-lain. Sehingga memperoleh hasil temuan yang lebih baik dan berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen SDM

#### DAFTAR PUSTAKA

- Achmadwati, W. (2012). Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Pehawai di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Agung, M., Djunaidi, D., & Astutik, P. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan

Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 85. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.415>

- Arianty, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Cindrawasih, Y. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SKV Sejahtera Surabaya*. Skripsi: Universitas Bhayakara Surabaya.
- Dame Dhea Berlian, B., & Rafida, V. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan*. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 10(1), 81–93.
- Dessler. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources jilid 2*. Jakarta: Prenhalindo.
- Doni, P. J. (2016). *Pencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisa Multivariaete dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik, P. I. (2014). *Buku Praktis Mengemabngkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah Edisi Ke-7*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2014). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kumari, Neeraj, and Devi Singh. 2018. "Impact of Organizational Culture on Employee Performance." *Prabandhan: Indian Journal of Management* 11(6): 53–63.
- Lian, B. (2017). *Kepemimpinan dan Kualitas Kinerja Pegawai*. Palembang: Noerfikri.
- Mathis, J. J. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, J. M. (2016). *Human Resources Management*.
- ADDIN Mendeley Bibliography CSL\_BIBLIOGRAPHY Husnah, Lutfiatul, Trias Setyowati, and Wahyu Eko S. 2018. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Royal Hotel Jember." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 4(1): 33–45.
- Rachmaniah, Rafika. 2019. "Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai." *Jurnal Manajerial*, 5(03): 241–55.
- sari, Winda, Nurul Qomariah, and Trias Setyowati. 2020. "The Role of Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence And Work Motivation In Improving The Performance of Hotel Employees." *International Journal of Economics and Management Studies* 7(6): 112–18.
- Sundoro, Totok. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja, Jasa Pelayanan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai Di Puskesmas Bulu.” *Manajerial* 9(02): 186.

Saputra, H. M., Mayliza, R., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Kbp, ". (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pdam Kota Payakumbuh.

Sedermayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Siagian, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manejemen*. Bandung: Alfabeta.

ADDIN Mendeley Bibliography CSL\_BIBLIOGRAPHY Husnah, Lutfiatul, Trias Setyowati, and Wahyu Eko S. 2018. “Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Royal Hotel Jember.” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 4(1): 33–45.

Kumari, Neeraj, and Devi Singh. 2018. “Impact of Organizational Culture on Employee Performance.” *Prabandhan: Indian Journal of Management* 11(6): 53–63.

Rachmaniah, Rafika. 2019. “Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai.” *Jurnal Manajerial*, 5(03): 241–55.

sari, Winda, Nurul Qomariah, and Trias Setyowati. 2020. “The Role of Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence And Work Motivation In Improving The Performance of Hotel Employees.” *International Journal of Economics and Management Studies* 7(6): 112–18.

Sundoro, Totok. 2022. “Pengaruh Disiplin Kerja, Jasa Pelayanan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Bulu.” *Manajerial* 9(02): 186.