

Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama

(AJB) Bumiputera 1912 Jember

(The Influence of Motivation, Work Environment and Compensation of The Employees Performance on Asuransi Jiwa Bersama

(AJB) Bumiputera 1912 Jember)

Riani Nitasari, Sudarsih, Wiji Utami
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
E-mail: rianins30@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember. Pendekatan riset yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember yang berjumlah 56 orang. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh (*sensus*). Metode analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan *analisis regresi linier berganda*. Langkah-langkah penelitian terdiri dari pengumpulan data, uji instrumen, uji normalitas data, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan penarikan kesimpulan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan mempengaruhi kinerja. Motivasi mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan atau mempunyai pengaruh yang kecil terhadap kinerja sebesar 0,167. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan atau mempunyai pengaruh yang kecil terhadap kinerja sebesar 0,142, dan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,346.

Kata Kunci: kinerja, kompensasi, lingkungan kerja, motivasi

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation, work environment and compensation to employees performance in Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember. The research approach used in this study is a quantitative research. The population in this study were employees at Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember totaling 56 people. The sampling technique used in this study is *saturated sample (census)*. The analytical method used is by using multiple linear regression analysis. Steps study consisted of data collection, test instruments, test for normality of data, multiple linear regression analysis, the classical assumption, hypothesis testing, and conclusion. The data collection is done by using a questionnaire. The results showed that the motivation, work environment and compensation simultaneously affect the performance. Motivation have a positive influence but not significant or have little effect on the performance of 0,167. Working environment have a positive influence but not significant or had little effect on the performance of 0,142, and compensation have leverage a positive and significant on the performance of 0,346.

Keywords: *Employees Performance, compensation, work environment, motivation*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dalam sebuah perusahaan. Pada umumnya perusahaan selalu memiliki strategi yang khusus/ tertentu dalam proses kegiatan yang dilakukannya sehingga dapat mencapai tingkat efisiensi dan efektifitas karyawan yang tinggi. Perusahaan menciptakan strategi pemberdayaan kinerja yang maksimal agar setiap karyawan membuat komitmen pribadi terhadap tujuan perusahaan yang direncanakan. Dalam mewujudkan hasrat karyawan untuk mempunyai semangat kerja yang tinggi maka perusahaan harus memberikan motivasi-motivasi tertentu kepada karyawan.

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan (Mathis, 2006:114). Motivasi kerja menjadi tolak ukur tingkat produktivitas yang dapat menghasilkan perkembangan dalam proses operasional/ aktivitas ekonomi. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Motivasi tidak hanya dalam diri seseorang saja, namun seorang manajer juga dapat memberikan motivasi pada karyawannya. Motivasi yang diberikan seorang manajer diantaranya berupa penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan pelayanan yang diberikan kepada seorang karyawan tersebut.

Menurut Nitisemito (2002:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dalam hal ini segala sesuatu yang ada di sekitar lingkungan pekerja dapat berupa bentuk fisik dan bentuk non fisik yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti kondisi tempat kerja yang nyaman, adanya program pelayanan karyawan, dan hubungan kerjasama yang baik akan mendorong kinerja seorang karyawan untuk lebih baik, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan target perusahaan dapat terus ditingkatkan karena ditunjang dengan kemampuan para karyawannya

Selain lingkungan kerja, kompensasi juga dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun (Samsudin, 2006: 187). Sedangkan menurut S.Mangkuprawira (dalam Danang, 2013:154), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Menurut Bangun (2012:231) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

AJB Bumiputera 1912 adalah perusahaan asuransi terkemuka di Indonesia. Didirikan 104 tahun yang lalu untuk memenuhi kebutuhan spesifik masyarakat Indonesia, AJB Bumiputera 1912 telah berkembang untuk mengikuti perubahan kebutuhan masyarakat. Pendekatan modern, produk yang beragam, serta teknologi mutakhir yang ditawarkan didukung oleh nilai-nilai tradisional yang melandasi pendirian AJB Bumiputera 1912. AJB Bumiputera 1912 telah merintis industri asuransi jiwa di Indonesia dan hingga saat ini tetap menjadi perusahaan asuransi jiwa nasional terbesar di Indonesia. AJB Bumiputera 1912 adalah perusahaan asuransi mutual, dimiliki oleh pemegang polis Indonesia, dioperasikan untuk kepentingan pemegang polis Indonesia, dan dibangun berdasarkan tiga pilar mutualisme, idealism dan profesionalisme. Setelah berjalan lebih dari seabad, AJB Bumiputera kini sudah mengkaryakan sekitar 30.000 pekerja, melindungi lebih dari 5,2 juta rakyat Indonesia, dengan jaringan kantor sebanyak 548 di seluruh pelosok Indonesia yang salah satunya adalah AJB Bumiputera 1912 Jember

Karyawan asuransi sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat mungkin untuk terkena stres. Stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaannya selama berada di perusahaan AJB Bumiputera 1912. Fakta yang terjadi pada perusahaan AJB Bumiputera 1912 mengalami beberapa masalah yang mempengaruhi stres kerja misalnya, adanya tuntutan tugas dimana ketika karyawan tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan baik maka ia akan merasa stres, adanya perubahan situasi bisnis dimana perusahaan asuransi saling bersaing dan membuat

karyawan merasa tersaingi sehingga tidak mampu mendapatkan nasabah, kemajuan teknologi yang pesat membuat perusahaan menambah peralatan baru serta sistem baru yang menyebabkan karyawan harus mempelajari dari awal dan menyesuaikan diri dengan itu, serta adanya faktor persoalan keluarga yang dihadapi karyawan, masalah ekonomi yang diciptakan oleh karyawan yang tidak dapat mengelola keuangan mereka dan karakteristik kepribadian karyawan menentukan karyawan tersebut mudah mengalami stres atau tidak.

Kepuasan kerja yang tinggi mengimplikasikan bahwa karyawan merasa senang dan nyaman dengan kondisi lingkungan perusahaan serta mendapat penghargaan dari jerih payah hasil kerjanya. Fakta kepuasan kerja yang terjadi pada karyawan AJB Bumiputera 1912 meliputi alasan-alasan yang dikemukakan karyawan seperti ketentraman kerja yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan untuk mendapatkan kepuasan saat bekerja di kantor, adanya perlengkapan kerja yang memadai saat karyawan mulai beraktivitas di kantor, serta kesehatan karyawan yang baik membuat kinerja jauh lebih baik, adanya keamanan kerja saat karyawan mulai beraktifitas di luar maupun di dalam perusahaan, serta adanya interaksi sosial yang baik antara rekan sekantor, atasan, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Perusahaan asuransi AJB Bumiputera 1912 memotivasi karyawannya dengan memberikan gaji atau penghasilan, mengadakan kompetisi untuk memperbaiki hasil prestasi yang telah dicapai sebelumnya, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk pengembangan kariernya agar memperoleh kenaikan jabatan di perusahaan dengan mempertimbangkan prestasi, pencapaian target kerja, pengalaman kerja, serta jenjang karier, memberikan tunjangan hari raya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan, dan memberikan bonus kepada karyawan tergantung dari laba yang didapat perusahaan serta mengadakan acara makan bersama jika mencapai target yang optimal. Dengan adanya motivasi ini diharapkan karyawan akan bekerja lebih giat lagi untuk memenuhi visi personalia atau perusahaan. Adapun data perkembangan jumlah karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember terlihat adanya turnover intention dari tahun 2013-2016 yaitu dari 90 karyawan menjadi 56 karyawan. Dalam hal ini AJB Bumiputera 1912 Jember perlu memotivasi para karyawannya serta perbaikan lingkungan kerja dan kompensasi yang tepat dan adil supaya tidak terjadi turnover dan mempertahankan karyawan yang berkualitas sehingga target-target perusahaan tercapai dan meminimalkan kerugian.

Rumusan masalah dalam artikel ini meliputi: bagaimana pengaruh secara simultan motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember serta bagaimana pengaruh secara parsial motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember.

Artikel ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember serta bertujuan untuk mengetahui secara parsial motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember.

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian dalam artikel ini adalah dengan *explanatory research* yaitu penelitian untuk menguji hubungan antar variabel yang dihipotesis. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antara dua atau lebih variabel untuk mengetahui apakah suatu variabel disebabkan/dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya (Faisal, 2007:21). Dalam penelitian ini akan dijelaskan pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Jember.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif. Data kualitatif yang didapatkan berupa gambaran umum obyek dan struktur organisasi dari AJB Bumiputera 1912 Jember. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Data primer berupa jawaban responden dari pernyataan yang dibuat peneliti. Jawaban responden tersebut merupakan tanggapan responden mengenai pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Jember.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember yang berjumlah 56 karyawan. Sedangkan penentuan sampel menggunakan sampel jenuh atau sensus.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel tak bebas, apakah masing-masing variabel bebas berhubungan secara positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel tak bebas apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Jember digunakan analisis regresi linier berganda (Firdaus, 2004:70)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Karakteristik pada masing-masing variabel

X_1 = variabel motivasi

X_2 = variabel lingkungan kerja

X_3 = variabel kompensasi

Y = kinerja karyawan

e = faktor gangguan

Hasil

Uji Validitas

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa masing-masing indikator yang digunakan baik dalam variabel independen (motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi) maupun variabel dependen (kinerja) mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti indikator-indikator yang digunakan

dalam variabel penelitian ini layak atau valid digunakan sebagai pengumpul data.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* (α) lebih besar dari 0,60. Sesuai yang disyaratkan oleh Priyatno (2010:97) bahwa suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60.

Uji Normalitas Data

Berdasarkan hasil analisis terlihat bahwa setiap variabel data memiliki distribusi yang normal hal ini dilihat dari nilai yang lebih besar dari nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov*, semua nilai statistik P setiap variabel yang diuji memiliki nilai yang lebih besar dari 0,05. Sehingga dalam penelitian ini data yang ada layak digunakan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,512 + 0,167 X_1 + 0,142 X_2 + 0,346 X_3 + e$$

Interpretasi atas hasil analisis tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 6,512, menunjukkan besarnya kinerja pada saat variabel motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi sama dengan nol. Dalam hal ini kinerja akan mengalami peningkatan meskipun tanpa ketiga variabel tersebut yang disebabkan oleh faktor lain.
2. $b_1 = 0,167$ dengan nilai signifikan 0,442, artinya jika variabel motivasi meningkat maka akan meningkatkan kinerja namun tidak signifikan.
3. $b_2 = 0,142$ dengan nilai signifikan 0,285, artinya peningkatan variabel lingkungan kerja semakin baik kinerja karyawan akan semakin meningkat namun peningkatan kinerja tersebut tidak signifikan.
4. $b_3 = 0,346$ dengan nilai signifikan 0,028, artinya peningkatan variabel kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan dan peningkatan kinerja tersebut signifikan.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Model

Dari grafik uji normalitas terhadap model regresi terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi layak dipakai karena telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil analisis *Collinearity Statistic* diketahui bahwa dalam model tidak terjadi Multikolinearitas. Hal ini dapat dilihat pada nilai VIF lebih kecil dari 10,00 dan dari nilai tolerance lebih besar dari 0,1.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil analisis dapat dikatakan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas pada persamaan regresi yang diuji. Hal ini disebabkan karena masing-masing variabel yang lebih besar dari 0,05 ($P > 0,05$).

Hasil Uji Hipotesis

a. Pengujian secara simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil analisis dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $(k-1) (n-k)$ ($6,661 > 2,780$) maka motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada tingkat signifikan 5%, dalam hal ini H_0 ditolak. Sehingga, hipotesis yang menyatakan motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember terbukti kebenarannya (H_a diterima).

b. Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,236, hal ini berarti 23,6% perubahan kinerja dipengaruhi oleh variabel motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi sedangkan sisanya sebesar 76,4% disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi yang dibuat.

c. Pengujian secara Parsial (Uji t)

1. Pengaruh variabel motivasi (X_1) terhadap kinerja (Y).

Hasil pengujian menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $0,774 < 2,006$ dan nilai signifikansi lebih besar dari α yaitu $0,442 > 0,05$. Karena t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} dan tingkat probabilitasnya lebih besar dari 5%, maka H_0 diterima, berarti secara parsial variabel motivasi (X_1) mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja (Y). sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Jember tidak terbukti kebenarannya (H_a ditolak).

2. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y)

Hasil pengujian menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $1,081 < 2,006$ dan nilai signifikansi lebih besar dari α yaitu $0,285 > 0,05$. Karena t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} dan tingkat probabilitasnya lebih besar dari 5%, maka H_0 diterima, berarti secara parsial variabel lingkungan kerja (X_2) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Jember tidak terbukti kebenarannya (H_a ditolak).

3. Pengaruh variabel kompensasi (X_3) terhadap kinerja (Y)

Hasil pengujian menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2,262 > 2,006$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari α yaitu $0,028 < 0,05$. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak, berarti secara parsial variabel kompensasi (X_3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Jember terbukti kebenarannya (H_a diterima).

Pembahasan

Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji regresi linier berganda pada tabel anova didapatkan nilai signifikansi sebesar $0,01 < 0,05$ dan jika dilihat dari hasil Fhitung ($6,661$) $> F_{tabel}$ ($2,780$) sehingga, hipotesis yang menyatakan motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Jember terbukti kebenarannya (H_1 diterima).

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Ragil Permansari (2013) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan yang menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan motivasi mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien variabel motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,167. nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,774 < 2,006$ dan nilai signifikansi lebih besar dari α yaitu $0,442 > 0,05$. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dharmawan (2012) yang menyatakan motivasi secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan sebagian besar karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Jember merupakan agen yang statusnya hanya sebagai karyawan kontrak. Karyawan kontrak sesungguhnya tidak mempunyai keamanan atau ketidaktetapan seperti yang dimiliki oleh karyawan tetap. Sementara itu, karyawan kontrak juga tidak memihak pada organisasi atau menunjukkan komitmen. Karena karyawan kontrak bekerja dalam jangka waktu tertentu, maka motivasi karyawan kontrak berbeda dengan karyawan tetap. Meskipun tidak signifikan, motivasi berpengaruh terhadap kinerja walaupun pengaruhnya sangat kecil. Hal ini sesuai dengan teori Hasibuan (dalam Danang, 2013:191), motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan

memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,142. Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,081 < 2,006$ dan nilai signifikansi lebih besar dari α yaitu $0,285 > 0,05$. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan (2012) yang menyatakan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan sebagian karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Jember adalah agen yang bekerjanya lebih banyak di luar kantor, bukan berarti karyawan dinas luar tidak pernah ke kantor, karyawan dinas luar juga masih perlu berkerja sama dengan karyawan dinas dalam walaupun frekuensinya tidak setiap hari sehingga dengan hal yang demikian membuat lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan atau berpengaruh sangat kecil terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,346. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,262 > 2,006$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari α yaitu $0,02 < 0,05$. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferry Setiawan (2014) yang menyatakan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan Handoko (2001, 155), kompensasi adalah semua yang diterima karyawan yang bertujuan sebagai balas jasa atas apa yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut.

Kesimpulan dan Keterbatasan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Jember, motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember, dan lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember serta kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember.

Keterbatasan

Keterbatasan penelitian ini pada pengambilan sampel, penelitian ini mengambil seluruh karyawan yang ada yaitu karyawan bagian dinas dalam dan agen yang dinas luar dengan sebagian besar pendidikan agen adalah SMA. Hal ini

membuat persepsi yang berbeda dalam mengisi pernyataan kuesioner. Dengan demikian, hasil dari dua variabel bebas yaitu variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan atau mempunyai pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu kelancaran pengerjaan jurnal ini, baik kepada responden AJB Bumiputera 1912 Jember maupun kepada berbagai pihak yang memberikan sumbangsuhnya.

Daftar Pustaka

- Bangun, Wilson. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Erlangga.
- Dhermawan, A. Agung. 2012. *Pengaruh Motivasi, lingkungan kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali.* Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2 Agustus 2012.
- Duwi Priyatno. 2010. **Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Penfadaran.** Edisi Pertama. Yogyakarta: Gava Media
- Faisal. 2007. **Format-format Penelitian Sosial.** Jakarta: CV. Rajawali
- Firdaus, Muhammad. 2000. **Ekonometrika Suatu Pendekatan Aplikatif.** Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 2001. **Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua.** Yogyakarta: BPFE
- Mathis, Robert L. Jackson, John H. 2006. **Human Resource Management, Edisi 10.** Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex. 2002. **Manajeme Personalial.** Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Permansari, Ragil. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang.* Jurnal Manajemen. Volume 2 No.2. Universitas Negeri Semarang.
- Samsudin, Sadili. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Penerbit Pustaka Setia.
- Setiawan, Ferry. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah Provinsi Bali.* Jurnal: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali.
- Sunyoto, Danang. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: CAPS.