JurnalAkuntansi,BisnisdanEkonomiIndonesia
Vol. 3 No. 1, 2024 hal. 100-111. https://akuntansi.pnp.ac.id/jabei
Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Padang, ISSN 2829-9043 (media online)

Analisis Hubungan Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Lembaga Bantuan Hukum Padang

Marvita Yenti[1], Gustati[2], Fera Sriyunianti[3]

[1] Jurusan Akuntansi, Politeknik Negeri Padang, marvitayenti25@gmail.com
[2] Jurusan Akuntansi, Politeknik Negeri Padang, gustati.pnp@gmail.com
[3] Jurusan Akuntansi, Politeknik Negeri Padang, ferasriyunianti@pnp.ac.id

Keywords: compensation, motivation, work environment, employee performance

Received :
11 Desember 2022
Accepted :
10 Februari 2024
Published :
29 Februari 2024

ABSTRACT

This study aims to analyze how the relationship between compensation, motivation and work environment with employee performance at the Lembaga Bantuan Hukum Padang. This study uses a mixed method with quantitative and qualitative analysis (Sequential Explanatory). This method combines quantitative and qualitative research methods sequentially, where in the first stage the research was carried out with quantitative methods to collect quantitative data using questionnaires, then in the second stage the research used qualitative methods to prove and strengthen the quantitative data that had been obtained in the first stage. The results of this study indicate that the compensation variable with a TCR of 80.0% in the good category, the motivation variable with a TCR of 83.5% in the good category, the work environment variable with a TCR of 69.8% in the good category and the employee performance variable with a TCR of 85. .0% in the very good category. The correlation in this study shows that compensation has a moderate and insignificant relationship with employee performance, motivation has a strong and significant relationship with employee performance, and the work environment has a strong and positive relationship with employee performance. This quantitative data is supported by the results of interviews with several employees at the Lembaga Bantuan Hukum Padang.

Pendahuluan

Negara Indonesia adalah negara hukum. Demikian bunyi Pasal 1 Ayat 3 Undang-undang Dasar (UUD) 1945. Yang dimaksud negara hukum adalah negara yang di dalamnya terdapat berbagai aspek peraturan-peraturan yang bersifat memaksa dan mempunyai sanksi tegas apabila dilanggar.

Dalam artikel Indonesia Corruption Watch untuk mewujudkan negara hukum yang baik dan benar dengan di Indonesia maka dibentuklah Lembaga Bantuan Hukum (LBH). LBH merupakan berada dibawah ranah Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia (YLBHI). LBH ini merupakan organisasi bantuan hukum terbesar yang ada dinegara Indonesia. Pendirian LBH di Jakarta diikuti dengan pendirian kantor-kantor cabang LBH di daerah seperti Banda Aceh, Medan, Palembang, Padang, Bandar Lampung, Bandung, Semarang, Surabaya, Yogyakarta, Bali, Makassar, Manado, Papua dan Pekanbaru. Saat ini YLBHI memiliki 17 kantor cabang LBH di 17 Provinsi. Satu Lembaga Bantuan Hukum di Sumatera Barat adalah LBH Padang ("YLBHI," 2022)

LBH Padang hadir untuk memberikan bantuan hukum dan memperjuangkan hak rakyat miskin, buta hukum dan korban pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM). Selain sebagai lembaga yang tetap konsisten memperjuangkan penegakan hukum, demokrasi dan HAM, YLBHI juga menjadi tempat lahirnya organisasi masyarakat sipil yang saat ini memegang peran penting sebagai gerakan penyeimbang negara ("LBH Padang," 2022). Peran LBH Padang di Sumatera Barat yang menjadi pusat bantuan hukum di sumatera barat. Hal tersebut menjadi daya Tarik peneliti untuk meneliti di LBH Padang.

Dalam artikel Siaran Pers Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Padang Dalam kurun waktu 2010- 2016 LBH Padang mencatat 80 kasus yang melibatkan aparat penegak hukum baik Polisi, TNI, Petugas Lapas, Hakim, Satpol PP sebagai pelaku. Pada maret 2022 LBH Padang menang dalam kasus sengketa informasi dan Penggunaan Dana Covid-19 dan berbagai kasus lainnya yang ditangani LBH ("YLBHI," 2022). Data tersebut minimal memberikan gambaran tentang potret peran LBH Padang di Sumatera Barat. Dengan berbagai kasus dan kegiatan yang dilakukan LBH maka peran penting menilai kinerja, kesejahteraan karyawan, meningkatkan motivasi dan semangat kerja serta meningkatkan sikap loyalitas terhadap lembaga sehingga tujuan lembaga tercapai.

Dengan banyak kegiatan yang dilakukan oleh karyawan LBH selain kompensasi salah satu faktor yang berkaitan erat dengan kinerja karyawan adalah motivasi karyawan. Motivasi menjadi hal penting bagi suatu organisasi, terutama sangat bermanfaat bagi karyawan itu sendiri. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan produktif. Begitu pula motivasi di tempat kerja dalam rangka peningkatan pelayanan dan kenyamanan melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan.

Usaha untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito dalam (Krisnawanto, 2016)). Sehingga disimpulkan selain kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Maka dari itu, penulis ingin menganalisis bagaimana hubungan antara kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Lembaga Bantuan Hukum Padang. Penulis dengan penelitian ini

perusahaan/Lembaga/instansi bisa mempertimbangkan faktor tersebut sehingga karyawan menghasilkan kinerja yang terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan atau Lembaga.

Landasan Teori

Teori Kebutuhan dari Maslow

Setiap individu yang ada di dunia ini pastilah memiliki hal yang harus mereka penuhi dalam kehidupan mereka sehari-hari. Hal tersebut biasanya disebut dengan kebutuhan. Adanya kebutuhan yang harus terpenuhi membuat setiap individu memiliki motivasi untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Dalam teori ini kebutuhan diartikan sebagi kekuatan/tenaga (energi) yang menghasilkan dorongan bagi individu untuk melakukan kegiatan, agar dapat memenuhi kebutuhan.

Teori Motivasi MC Clelland

Konsep penting dari teori motivasi ini adalah pada kekuatan yang ada di dalam diri manusia. McClelland menjelaskan bahwa setiap individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Dorongan ini mengarahkan individu untuk berjuang lebih keras untuk memperoleh pencapaian. Terdapat 3 kebutuhan yang dijelaskan di dalam teori ini yaitu kebutuhan akan Pencapaian (Need for Achievement), Kebutuhan akan Afiliasi (Need For Affiliation), dan kebutuhan akan Kekuasaan (Need for Power)

Teori Efek Hawthorn

Penelitian oleh Elton Mayo pada perusahaan General Electric kawasan Hawthorn di Chicago, memiliki dampak pada motivasi kelompok kerja dan sikap karyawan dalam bekerja. Kontribusi hasil penelitian tersebut bagi perkembangan teori motivasi adalah:

a) Kebutuhan dihargai sebagai manusia ternyata lebih penting dalam meningkatkan motivasidan produktivitas kerja karyawan dibandingkan dengan kondisi fiisik lingkungan kerja.
b) Sikap karyawan dipengaruhi oleh kondisi yang terjadi baik di dalam maupun di luar lingkungan tempat kerja.
c) Kelompok informal di lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk kebiasaan dan

   sikap para karyawan.
d) Kerjasama kelompok tidak terjadi begitu saja, tetapi harus direncanakan dan dikembangkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017) dalam (Mohamad Hadian Azis, 2021) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut (Sutrisno, 2017) dalam manajemen sumber daya manusia adalah manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja

dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

.

Kompensasi

Menurut Kasmir (2016) dalam (Mohamad Hadian Azis, 2021)kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat didalamnya. Balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan kepada perusahaan selama bekerja. Sebaliknya bagi karyawan, kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan.

Motivasi

Menurut Hasibuan (2015) dalam (Mohamad Hadian Azis, 2021) mengemukakan bahwa motivasi berasal dari kata latin "movare" yang bearti "dorongan" atau "daya penggerak", motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mecapai hasil kerja yang optimal

Lingkungan Kerja

Menurut Kasmir (2016) dalam (Mohamad Hadian Azis, 2021) Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Dapat disimpulkan dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016) dalam (Mohamad Hadian Azis, 2021) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu bentuk pencapaian kerja yang diraih oleh karyawan atas suatu pekerjaan, kepercayaan dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan mixmethod. Peneliti menggunakan Metode Penelitian Kombinasi model urutan penemuan analisis kuantitatif dan kualitatif (Sequential Explanatory). Teknik pengambilan sampel pada penelitian kuantitatif menggunakan metode sensus. yang mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan dan menggunakan kuesioner yang ditujukan kepada seluruh karyawan pada LBH Padang yang berjumlah 14 orang, sedangkan untuk penelitian kualitatif dengan metode wawancara yang ditujukan kepada informan yang mempunyai waktu yang memadai untuk dimintai informasi.

Untuk metode kuantitatif data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data primer adalah informasi yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dengan kuesioner yang disebarkan secara langsung di kantor LBH Padang. metode pengukuran menggunakan skala likert untuk mengukur jawaban dari responden. Penelitian ini menggunakan Skala likert dengan lima tingkat jawaban yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Kompensasi , Motivasi dan Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Untuk metode kualitatif teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara. Wawancara adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung. Adapun tujuan wawancara adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka dan pihak yang diwawancarai dimintai pendapatnya guna memperkuat hasil penelitian kuantitatif. Untuk pengambilan sampel, peneliti memilih informan yang mempunyai waktu yang memadai untuk dimintai informasi.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian kuantitatif yaitu statistic deskriptif yang menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi, uji validitas dengan membandingkan rhitung dan rtabel, jika rhitung > rtabel berarti item dikatakan valid, uji reabilitas digunakan untuk mengetahui kuesioner dapat memberikan ukuran yang konstan atau tidak. Jika *cronbach's alpha* > 0,60 maka suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel (Ghozali, 2016), Tingkat Capaian Responden (TCR) suatu metode penilaian dengan cara menyusun orang yang dinilai berdasarkan peringkatnya pada berbagai sifat yang dinilai (Nurani, 2019), Korelasi Menurut (Azis, 2015) mengemukakan bahwa Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen (Azis, 2015).

Hasil Analisis

Tabel 1 Data Responden

Keterangan	Jumlah
Jumlah Responden	14
Kuesioner yang disebarkan	14
Kuesioner yang kembali	14
Kuesioner yang diolah	14

Data Demografi Responden

Tabel 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	6	42.9	42.9	42.9
	Perempuan	8	57.1	57.1	100.0
	Total	14	100.0	100.0	

Demografi Responden Berdasarkan Gender

Tabel 3

Demografi Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 Tahun	7	50.0	50.0	50.0
	25 - 30 Tahun	5	35.7	35.7	85.7
	30 - 40 Tahun	1	7.1	7.1	92.9
	> 40 Tahun	1	7.1	7.1	100.0
	Total	14	100.0	100.0	

Tabel 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Direktur	1	7.1	7.1	7.1
	Staff Keuangan	2	14.3	14.3	21.4
	Pramubakti	1	7.1	7.1	28.6
	Kabid. Divisi Advokasi	1	7.1	7.1	35.7
	Anggota Divis Advokasi	3	21.4	21.4	57.1
	Kabid. Divisi Litbang	1	7.1	7.1	64.3
	Anggota Divis Litbang	1	7.1	7.1	71.4
	Kabid. Divisi Kampanye	1	7.1	7.1	78.6
	Anggota Divis Kampanye	3	21.4	21.4	100.0
	Total	14	100.0	100.0	

Demografi Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 5

Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK/MA	1	7.1	7.1	7.1
	D4/S1	12	85.7	85.7	92.9
	S2	1	7.1	7.1	100.0
	Total	14	100.0	100.0	

Tabel 6

Demografi Responden Berdasarkan Jurusan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Hukum	8	57.1	57.1	57.1
	Non Hukum	6	42.9	42.9	100.0
	Total	14	100.0	100.0	

Tabel 7

Demografi Responden Berdasarkan Pendapatan per Bulan

Tabel 8

Demografi Responden Berdasarkan Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5 Tahun	12	85.7	85.7	85.7
	6 - 10 Tahun	1	7.1	7.1	92.9
	> 20 Tahun	1	7.1	7.1	100.0
	Total	14	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel Demografi mayoritas responden gender perempuan, berdasarkan usia mayoritas responden berada pada usia <25 tahun, Berdasarkan jabatan mayoritas responden padaDivisi Advokasi dan Divisi Kampanye, dengan Pendidikan mayoritas Sarjana (S1) dengan jurusan hukum, mayoritas responden dengan pendapatan cukup serta dengan mayoritas lama kerja 1-5 tahun.

Uji Kualitas Data

Untuk penentuan r hitung sendiri dari N (df) sehingga r hitung sebesar 0,532. Dapat disimpulkan bahwah seluruh item yang digunakan untuk penelitian ini semuanya valid, Dapat disimpulkan bawah semua Cronbach's lebih besar dari 0,60 sehingga dapat digunakan dan layak sebagai alat ukur.

Tingkat Capaian Responden (TCR)

Tabel 9

Tingkat Capaian Responden (TCR)

Keterangan	TCR (%)	Kriteria
Kompensasi	80,0%	Baik
Motivasi	83,5%	Baik
Lingkungan Kerja	69,8%	Baik
Kinerja Karyawan	85,0%	Sangat Baik

Berdasarkan Tabel TCR diatas kompensasi sudah dalam kategori baik dan dinilah bahwa kompensasi sudah sesuai. Dengan adanya motivasi yang tinggi diiringi lingkungan kerja yang mendukung baik fisik maupun non fisik mendukung aktivitas dan kinerja karyawan sangat baik untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Hasil TCR tersebut juga didukung oleh Crosstab sehingga disimpulkan kompensasi, motivasi, lingkungan kerja serta kinerja karyawan sudah baik.

Analisis Correlations

Tabel 10 Correlations

			Total_K	Total_M	Total_L	Total_KK
Spearman's rho	Total_K	Correlation Coefficient	1.000	.851**	.641*	.403
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.013	.153
		N	14	14	14	14
	Total_M	Correlation Coefficient	.851**	1.000	.751**	.661*
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.002	.010
		N	14	14	14	14
	Total_L	Correlation Coefficient	.641*	.751**	1.000	.681**
		Sig. (2-tailed)	.013	.002	.	.007
		N	14	14	14	14
	Total_KK	Correlation Coefficient	.403	.661*	.681**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.153	.010	.007	.
		N	14	14	14	14

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 10 tersebut korelasi antara kompensasi dengan kinerja karyawan sebesar 0.403 dalam hal ini tingkat hubungan cukup atau sedang, dengan tingkat signifikans 0.153 dan arah hubungan yang positif. Selanjutnya korelasi antara motivasi dengan kinerja karyawan 0.661 yang artinya hubungan keduanya kuat dengan tingkat signifikan 0.010 dengan arah hubungan yang positing. Selanjutnya untuk korelasi lingkungan kerja dengan kinerja karyawan yaity 0.681 dengan tingkat hubungan yang kuat dan signifikan dan arah arah hubungan yang positif.

Pembahasan

Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Hasil pengolahan diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan adalah cukup erat dengan arah hubungan positif namun tidak signifikan. Jika dilihat dari TCR menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan kinerja karyawan. Hal tersebut juga didukung oleh hasil Crosstab menunjukkan bahwa responden mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Hasil analisis ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan beberapa responden yang dipilih secara acak dan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugiharti (2015).

Hasil penelitian ini didukung oleh teori Kebutuhan dari Maslow yang menyatakan bahwa setiap manusia memiliki kebutuhan dalam hidupnya, bahwa kebutuhan tersebut terdiri dari kebutuhan fisiologi manusia, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan mendapatkan pencapaian. Dalam teori ini kebutuhan diartikan sebagai kekuatan/tenaga (energi) yang menghasilkan dorongan bagi individu untuk melakukan kegiatan, agar dapat memenuhi kebutuhan tersebut.

Berdasarkan hasil pengolahan data dan wawancara menunjukkan bahwa dengan adanya kompensasi dapat memenuhi dan mencukupi kebutuhan hidup sehingga mendorong melakukan kinerja yang baik. Selain itu adanya rasa aman dan nyaman yang diperoleh dari lingkungan kerja serta kerabat kerja dan rekan kerja dilembaga yang saling support sehingga tugas-tugas dan tantangan dari lembaga bisa dicapai dengan baik.

Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Hasil pengolahan diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan adalah kuat dengan arah hubungan positif dan signifikan. Begitu juga dengan TCR yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang baik. Hasil ini juga didukung oleh hasil Crosstab menunjukkan bahwa responden memiliki motivasi yang tinggi akan memiliki kinerja yang baik. Begitu juga dengan hasil wawancara dengan beberapa responden yang dipilih secara acak yang memberikan pernyataan yang sama. Serta penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abduh (2021).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan sehingga mendorong karyawan dan semangat dalam bekerja. Hal ini didukung oleh teori motivasi Mc Clelland yang menyatakan konsep penting dari teori motivasi ini adalah pada kekuatan yang ada di dalam diri manusia. McClelland menjelaskan bahwa setiap individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Dorongan ini mengarahkan individu untuk berjuang lebih keras untuk memperoleh pencapaian. Individu dengan kebutuhan akan pencapaian atau prestasi tinggi ini sangat termotivasi oleh pekerjaan yang menantang. Orang yang memiliki motivasi ini

Bertanggung jawab sepenuhnya atas tugas yang diterima. Hal ini kemudian menyebabkan ia melakukan sesuatu yang lebih efisien dibandingkan sebelumnya. Adanya hubungan antar karyawan yang baik sehingga meningkatkan kinerja dan keberhasilan karyawan melaksanakan pekerjaannya dan membuat karyawan bekerja lebih giat.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Hasil pengolahan diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah kuat dengan arah hubungan positif dan signifikan. Begitu juga dengan TCR yang menunjukkan lingkungan kerja sudah baik. Hasil ini juga didukung oleh hasil Crosstab menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendukung kinerja karyawan. Begitu juga dengan hasil wawancara dengan beberapa responden yang dipilih secara acak yang memberikan pernyataan yang sama. Serta penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohamad Hadian Azis (2021).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berhubungan kuat dengan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh teori Efek Hawthorn yang manyatakan bahwa kebutuhan dihargai sebagai manusia lebih penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan dibandingkan dengan kondisi fisik lingkungan kerja. Situasi dan kondisi tempat kerja yang nyaman dapat mendukung aktivitas pekerjaan, Seperti halnya dalam penelitian ini yang terdapat hubungan-hubungan dengan orang lain baik atasan maupun rekan kerja, keakraban, hubungan dengan seluruh karyawan di lembaga terjalin harmonis. Sehingga meningkatkan kinerja karyawan, selain itu sikap karyawan dipengaruhi oleh kondisi yang terjadi baik di dalam maupun di luar lingkungan tempat kerja. Selain hubungan sesama rekan kerja yang baik, perlunya lingkungan tempat kerja yang sehat dan memadai, sehingga akan menujang kenyamanan dan semangat dalam bekerja.

Simpulan

Penelitian ini untuk menguji hubunga antara Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dengan kinerja karyawan pada Lembaga Bantuan Hukum Padang. Penelitian ini menggunakan Mixmethod dengan menggunakan empat variabel yaitu kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian data di atas yang telah dikumpulkan, diolah dan dianalisis, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi memiliki hubungan yang cukup kuat dan positif dengan kinerja karyawan namun tidak signifikan. Hasil ini didukung oleh hasil wawancara yang menyatakan bahwa kompensasi dinilai cukup mendukung kinerja karyawan, selanjutnya Motivasi memiliki hubungan yang kuat dan positif dengan kinerja karyawan dan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh hasil wawancara yang menyatakan bahwa motivasi mendorong responden dalam meningkatkan kinerjanya, terakhir Lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat dan positif dengan kinerja karyawan dan adanya hubungan yang signifikan antara keduanya. Kemudian didukung data kualitatif mengenai lingkungan kerja, terutama kantor yang masih berstatus kontrak dan ukurannya yang minimalis, sehingga tata ruang, pencahayaan, sirkulasi udaranya yang dinilai belum seutuhnya sesuai dengan yang diharapkan karyawan, namun dengan adanya lingkungan hubungan yang harmonis dengan seluruh karyawan membuat semangat kerja tetap giat untuk meningkatkan kinerja lebih baik. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja sangat berperan terhadap kinerja karyawan. Semakin lingkungan kerja baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan

Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dijelaskan, maka saran yang dapat diberikan peneliti untuk peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut: 1) Bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel penelitian lain seperti, kepemimpinan, sistem manajemen, latar belakang pendidikan budaya organisasi, dan teman sekerja. 2) Dilakukan wawancara tidak hanya beberapa namun diharapkan semua karyawan yang ada. 3) Disarankan untuk memperluas ruang lingkup dari sampel penelitiannya, contohnya ditambahkan dengan lembaga bantuan hukum Palembang, Lampung dan sebagainya agar penelitian lebih akurat

Referensi

Abduh, M. A. (2021). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Dan Diklat Kabupaten Bone*. 9–25.

Aqsa, M. A. (2018). Analisis Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Pt. Bima Sakti Pertiwi Pekanbaru. *Jurnal Daya Saing*, *4*(2), 221–226.https://doi.org/10.35446/dayasaing.v4i2.224

Azis, A. (2015). Belajar Statistik Dengan SPSS Dan Manual. *Lingkaran Matematika*. https://doi.org/10.31219/osf.io/pxstu

Bagan Organisasi LBH Padang. (2021).

Burhadnuddin, M. (2012). *STATISTIKA I Koefisien Korelasi, Signifikansi, & Determinasi*. https://alvinburhani.wordpress.com/2012/06/28/koefisien-korelasi-signifikansi-determinasi/ Consultant, D. (2015). *No Title*. https://duwiconsultant.blogspot.com/2011/11/analisis-korelasi-sederhana.html?m=1

Damayanti, N. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan KerjaPegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Bangka. *Modus*, *31*(2).

Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Unpam Press* (Issue 1). Handaru, A. W. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus PT Artolite Indah Mediatama)*. *10*(2), 386–404.

Ismail, J., Abduh, R., & Rochmawati. (2019). Hubungan Pelatihan, Imbalan, Supervisi, dan Motivasi dengan Kinerja Kader Jumantik di Kecamatan Pontianak Timur Kota Pontianak. *JUMANTIK: Jurnal Mahasiswa Dan Peneliti Kesehatan*, *6*(2).

Krisnawanto, D. A. (2016). *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan TokoIndomaret*. 110. http://v2.eprints.ums.ac.id/archive/etd/45363

LBH Padang. (2022). *Indonesia Corruption Watch*. https://antikorupsi.org/id/places/lbh-padang Martoredjo, N. T. (2020). *Indonesia sebagai Negara Hukum*. https://binus.ac.id/character-building/2020/12/indonesia-sebagai-negara-hukum/

Mohamad Hadian Azis. (2021). *PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN* MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Pada BPJS Ketenagakerjaan KantorCabang Jakarta Kebon Sirih).

Nadiro, H. (2019). *Bab iii Metode Penelitian*. http://etheses.uin-malang.ac.id/715/7/10510050BAB III.pdf

Nugroho, S. E. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja TerhadapKinerja Karyawan Marketing (Studi Pada PT. Multi Sarana Indotani Mojokerto). 6.

Nurani. (2019). *BAB III METODE PENELITIAN*. 9–25.

http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/20881/BAB III NURANI.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Nurjayanti, T. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja TerhadapKinerja Karyawan Pada PT. Indrayasa Migasa Bagian Operator Spbu 54.601.16 Surabaya. Pamungkas, P. A. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja TerhadapKinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Bagian Produksi Pt. Pandatex Tempuran, Kabupaten *Magelang)*.

Putri, H. N. (2021). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi*. https://vocasia.id/blog/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-motivasi-seseorang-dalam-bertindak/

Rahmat, A. (2017). HUBUNGAN KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA DAN OLAH RAGA DI KOTA GORONTALO. *Jurnal Manajemen*, *19*(1). https://doi.org/10.24912/jm.v19i1.109 Ramadhani, S. (2021). *BAB 111*. 31–47.

Saptianingsih, B. (2011). *Analisis Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Rumah SakitPku Muhammadiyah Temanggung*.

Saputri, D. L. (2018). *Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Food And Beverage Department Di Hotel Grand Central Pekanbaru*. 1–11.

Sembodo, S. P. (2020). Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *1*(1). https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.33

Setyani, T. B. (2014). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAMBoyolali. *Demographic Research*, *49*(0), 1-33 : 29 pag texts + end notes, appendix, referen.

Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, *4*(2). https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3670

Susanto, R. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Pada CV. Aryanta Prima Perkasa) SKRIPSI.

SUSANTO, R. A. (2021). *PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI* KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada CV. Aryanta Prima Perkasa). 1–6.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 244).

Wicaksana, R. H., Rahadhini, M. D., & Suddin, A. (2017). Kinerja Yang Dipengaruhi Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Pada Karyawan Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, *10*(2), 144. https://doi.org/10.26623/jreb.v10i2.1134

Wiwik Dewi Sugiharti, F. P. (2015). Analisis Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja KaryawanRumah Sakit Pku Muhammadiyah Temanggung. *Syria Studies*, *7*(1), 37–72. https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090 cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil wars_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625

YLBHI. (2022). *YLBHI*. https://ylbhi.or.id/informasi/siaran-pers/siaran-pers-lembaga-bantuan-hukum-lbh-padang/