



PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MITRA JAYA GUNG

Marcellino Nickko Ronaldlo¹

Maulidyah Amalina Rizqi²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik

Email : marcellinonickko9@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik

Email : maulidyah@umg.ac.id

Diterima: 6 Desember 2023

Direview: 18 Desember 2023

Dipublikasikan: 15 Januari 2024

Abstract

Employees have a vital role related to the procedures or implementation of a company's operational work. Employees have an important role in achieving company goals. This research aims to analyze the influence of compensation, work environment and motivation on employee performance, it is useful to know what factors influence employee performance. Through the variables Compensation, Work Environment and Motivation, will it influence employee performance at PT Mitra Jaya Gung. The research focuses on a quantitative approach method, the data is obtained based on primary data obtained from the results of distributing questionnaires sourced from within the company with population and samples of employees, which are then tested using SPSS version 26 application software. The research results are processed using multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The research results show that compensation, work environment and motivation partially have a significant influence on employee performance at PT Mitra Jaya Gung.

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

Abstrak

Karyawan merupakan peran vital bersangkutan dengan prosedur atau pelaksanaan suatu pekerjaan operasional perusahaan. Karyawan mempunyai peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, berguna mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Melalui variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi apakah akan mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT Mitra Jaya Gung. Penelitian berfokus pada metode pendekatan kuantitatif, data diperoleh berdasarkan data primer yang di dapat dari hasil penyebaran kuisisioner yang bersumber dari lingkup perusahaan dengan populasi dan sampel 72 karyawan yang selanjutnya dilakukan pengujian analisis menggunakan software aplikasi SPSS versi 26. Data hasil penelitian diolah dengan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi secara parsial terdapat pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Mitra Jaya Gung.

Kata Kunci : *Kinerja Karyawan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi*

PENDAHULUAN

Output yang optimal dapat dihasilkan dari potensi sumber daya manusia yang ada di sebuah perusahaan dan dapat dikelola dengan sebaik mungkin. Tenaga kerja mempunyai potensi yang besar dalam siklus menjalankan aktivitas sebuah perusahaan. Untuk menjaga kelangsungan sebuah perusahaan, diperlukan kinerja yang tentunya berguna dalam menilai kuantitas, kualitas, kemandirian dan ketepatan waktu seseorang dalam bekerja (Prang, 2015). Perusahaan tentunya perlu meningkatkan dan membangun kinerja pada lingkungannya. Menurut (Fadili et al., 2018) faktor aset penting tercapai

keberhasilan suatu perusahaan salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan penting. Perusahaan dapat meningkatkan dan menambah kinerja para karyawan dengan memberikan akses fasilitas pelatihan, pendidikan, kompensasi layak, lingkungan kerja kondusif dan pemberian motivasi. Karyawan diharapkan dapat memaksimalkan tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan melalui proses tersebut. Karyawan yang telah terbekali pelatihan dan pendidikan tentunya mampu mengimplementasi kerja mereka dengan baik. Pada dasarnya perusahaan menggunakan kinerja karyawan sebagai tolak ukur penilaian karyawan. Kinerja karyawan yang sesuai standar bahkan lebih dapat dihargai dengan sebuah penghargaan, begitupun sebaliknya kinerja karyawan yang belum memenuhi standar dapat diberikan konsekuensi. Penghargaan dapat diberikan dalam bentuk kenaikan kompensasi dan promosi jabatan, sedangkan konsekuensi dapat diberikan dalam bentuk mutasi, surat peringatan bahkan pemberhentian kerja. Tujuan tercapainya keberhasilan perusahaan dapat dipengaruhi setiap individu kinerja karyawan. Perusahaan pastinya selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja para karyawannya dengan tujuan tercapainya kepentingan perusahaan.

Menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja karyawan merupakan tanggung jawab dimana seorang karyawan memberikan hasil yang dicapai dengan memenuhi kualitas dan kuantitas. Kinerja karyawan dalam perilaku dan kinerjanya dapat dipengaruhi oleh kompensasi. Kesejahteraan karyawan meningkat apabila semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan, sebaliknya apabila kompensasi karyawan yang mereka terima cukup rendah tentunya akan menimbulkan berkurangnya kesejahteraan karyawan berdampak pada menurunnya etos kerja karyawan sehingga menyebabkan kerugian dalam perusahaan dan kepentingan perusahaan belum tercapai secara maksimal. Peran lingkungan kerja dalam suatu perusahaan dapat berperan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman seperti pimpinan perusahaan yang tidak membedakan antar karyawan dan rekan kerja yang suportif dalam membantu serta berinteraksi satu sama lain saat bekerja akan menghasilkan kenyamanan sehingga terciptanya peningkatan kinerja karyawan. Efektivitas, produktivitas dan kinerja karyawan dapat terlaksanakan bilamana lingkungan kerja berjalan dengan baik. Hubungan baik antara karyawan dan kondisi lingkungan kerja mencerminkan antusiasme dan pengendalian dalam perusahaan mencapai tujuan. Selain kompensasi dan lingkungan kerja, faktor penentu dalam meningkatkan serta mempertahankan kualitas kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan faktor yang dapat mendorong dan mengarahkan seseorang berperilaku ke tujuan yang akan dicapai. Menurut (Winardi, 2002) tujuan produksi kesatuan kerja akan tercapai apabila karyawan termotivasi dalam melaksanakan substansial menunjang tujuan perusahaan dimana seseorang tersebut bekerja. Apabila karyawan tidak merasakan termotivasi maka mereka akan hanya melaksanakan upaya yang minimum dalam menjalankan suatu pekerjaan. Karyawan akan berprestasi jika dihargai dan sebaliknya karyawan tidak berupaya berprestasi jika usahanya tidak dihargai. Sosok *leader* dalam sebuah perusahaan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian bentuk motivasi dari seorang *leader* dapat mendorong kinerja karyawan agar tercapai lebih baik lagi.

PT Mitra Jaya Gung merupakan perusahaan layanan jasa konstruksi dan produk unggulan Heltech. Kegiatan usaha yang dilakukan oleh konsultan dan kontraktor terkait proyek konstruksi. Dalam perusahaan ini tentunya mempertimbangkan kinerja karyawan sebagai salah satu aspek penting, karena sumber daya manusia yang ada tentunya mempengaruhi kemajuan sebuah organisasi atau perusahaan. Perusahaan dapat membenahi keputusan dan memberikan *feedback* kepada karyawan melalui kinerja. Perkembangan bisnis perusahaan akan semakin bagus dan berbanding lurus seiring terwujudnya kinerja karyawan yang baik. Peningkatan kinerja akan meningkatkan keberhasilan perusahaan terbuka lebar, namun jika kinerja mengalami penurunan maka dapat menimbulkan suatu kemunduran untuk perusahaan bahkan sulit bagi perusahaan dalam mempertahankan posisi usahanya (Jufrizen, 2018). Ada kalanya suatu kinerja karyawan akan mengalami peningkatan maupun penurunan, penurunan tersebut bahkan juga dapat menduduki suatu titik dimana mengakibatkan suatu perusahaan akan kehilangan nama atau pamornya di lingkungan masyarakat. Kemungkinan tersebut perlu menjadi perhatian khusus dan pembelajaran bersama dengan apa yang perlu dilakukan dalam mengantisipasi hal tersebut. Berikut data kinerja yang telah terlaksana di PT Mitra Jaya Gung periode 2022 dapat dilihat pada tabel:

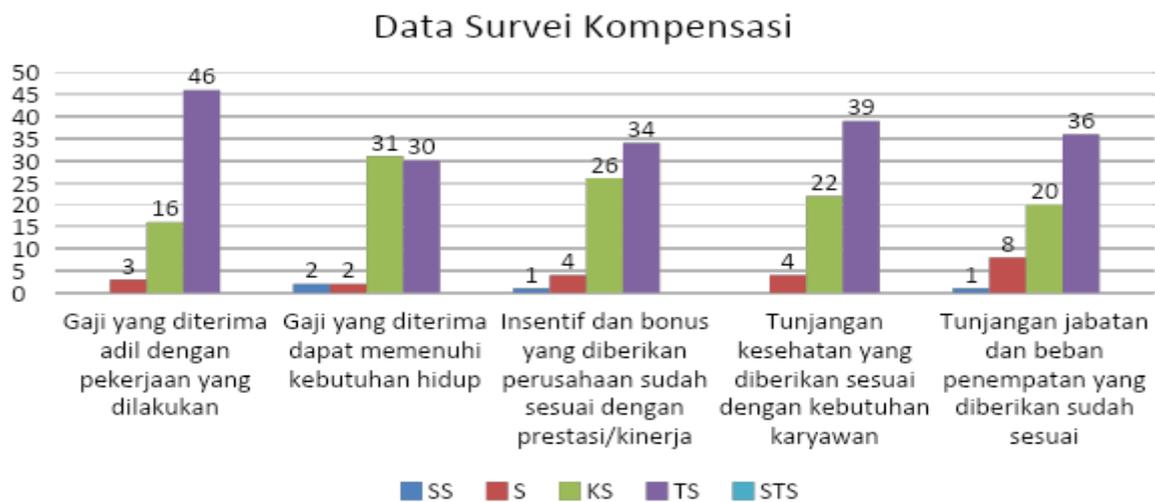
Tabel 1. Data Kinerja Karyawan PT Mitra Jaya Gung Periode 2022

No	Departemen	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	Sep	Okt	Nov	Des	Rata-rata
1	Admin, HR & Finance	6.8	7	7	6.8	6.9	6.7	7	7	7	7	7	7	6.93
2	Sales & Marketing	6.7	7.0 8	7	6.7	6.9	6.9	6.8	7	6.8	7	7	7	6.91
3	Ekspor Impor	6.8	6.7 5	6.87	6.9	7	7	6.8	6.8	6.9	7	7	7	6.90
4	Sipil	6.6	6.5 3	6.5	6.4	6.6	6.5	6.9	6.8	6.6	6.5	6.7	6.8	6.62
5	Refractory & Insulation	6.4	6.8 9	6.9	6.3	6.3	6.5	6.5	6.6	6.9	6.4	6.5	6.4	6.55
6	Mekanik & Elektrik	6.6	6.8 7	6.9	6.7	6.7	6.4	6.6	6.5	6.5	6.8	6.9	6.9	6.70

Sumber : PT Mitra Jaya Gung

Berdasarkan tabel diatas terdapat hasil rata-rata penilaian kinerja karyawan pada PT Mitra Jaya Gung dengan beberapa kelompok departemen, dapat diketahui bahwa kualitas kinerja karyawan pada tahun 2022 masih dalam perhitungan cukup rendah, karena dari skala 1 hingga 10 rata-rata hanya mendapatkan penilaian dibawah angka 7. Kemudian dalam kuantitas kinerja karyawan, tidak semua karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga menyebabkan pekerjaan yang dapat dikerjakan secara cepat menjadi membutuhkan waktu yang lebih lama. Masih terdapat karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka melebihi dengan *deadline* yang sudah ditentukan. Pekerja lapangan misalnya, dimana terdapat target penyelesaian proyek namun masih sering terjadi penyelesaian yang tertunda atau target proyek tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Hal ini tidak terlepas dari faktor internal seperti pekerja proyek lapangan yang bekerja sambil merokok tentunya mengurangi konsentrasi dalam bekerja, kurangnya perhatian perusahaan mengenai akomodasi dan fasilitas yang menyebabkan karyawan kurang semangat dalam bekerja. Faktor eksternal lain seperti cuaca yang tidak bisa diduga kondisinya. Faktor-faktor tersebut dapat menyebabkan target *output* yang harus diselesaikan tidak tercapai secara maksimal. Karyawan belum memahami *time management* dalam memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal. Dalam hal sikap karyawan PT Mitra Jaya Gung dituntut untuk bekerja sesuai dengan peraturan kantor menjunjung tinggi sikap sopan santun terhadap atasan maupun orang lain. Tetapi masih terdapat beberapa karyawan yang bersikap kurang baik, kerjasama yang terjadi diantara para karyawan masih kurang baik karena tidak semua karyawan mengenal dekat satu sama lain karena PT Mitra Jaya Gung memiliki karyawan dengan usia yang beranekaragam dan karyawan di dominasi oleh pekerja lapangan sehingga kerjasama maupun kedekatan karyawan tidak maksimal. Berdasarkan uraian penjelasan data diatas maka perlu diketahui faktor atau aspek apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada dasarnya terdapat hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan, kompensasi merupakan salah satu upaya pihak manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sejatinnya karyawan akan semakin menunjukkan loyalitasnya dalam bekerja dan menghargai kerja keras pada perusahaan saat mereka diberikan penghargaan atau hak dalam bentuk kompensasi (Mathis & Jackson, 2009). Pada saat peneliti mengamati di perusahaan ini ternyata yang menjadi masalah adalah pemberian kompensasi yang terjadi kecemburuan dengan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Terdapat perbedaan antar karyawan satu dengan lainnya. Kompensasi dibagikan berdasarkan beberapa kriteria yang membedakan diantaranya jarak, beban tunjangan jabatan dan biaya penempatan. Perbedaan spesifikasi kompensasi ini tentunya dapat menjadi perselisihan bagi karyawan yang kurang memahami tentang hak dan kewajibannya dan berpotensi akan menimbulkan terjadinya kecemburuan sosial satu sama lain. Selain itu kompensasi yang diberikan juga akan diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain fenomena tersebut, adanya penelitian terdahulu mengindikasikan *research gap* yaitu hasil penelitian (Norawati et al., 2021) menyatakan pada kompensasi terdapat dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang diteliti oleh (Maifanda et al., 2019) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti melakukan survei pendahuluan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh data seperti dibawah ini:



Gambar 1. Data Survei Kompensasi

Sumber : hasil survei peneliti ke perusahaan (2023)

Dari hasil survei penelitian pendahuluan mengenai kompensasi dapat diketahui bahwa terdapat kesenjangan dan ketidakpuasan para karyawan atas kompensasi yang mereka dapatkan dari pihak perusahaan. Pada pernyataan gaji mayoritas karyawan mengatakan tidak setuju atas gaji yang diterima, menurut mereka perusahaan belum adil dalam memberikan gaji atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Karyawan juga kurang setuju kelayakannya gaji dibandingkan biaya hidup, begitu pula hasil survei didominasi pernyataan karyawan yang menyatakan tidak setuju dengan insentif yang diberi oleh perusahaan, menurut mereka insentif yang diberikan masih kurang sesuai dengan kinerja yang elah mereka lakukan. Tunjangan jabatan dan beban penempatan juga didominasi oleh karyawan mengatakan tidak setuju hal ini karena bagi beberapa karyawan kantor atau karyawan tempat tinggal nya dekat dengan lokasi bekerja dirasakan cukup adil tetapi ada sebagian mayoritas pekerja lapangan berpendapat tunjangan penempatan tidak sesuai standarnya dan gaji belum termasuk akomodasi dari jarak tempat tinggal ataupun transportasi. Tunjangan biaya hidup, transportasi, akomodasi masih dirasakan kurang mencukupi terutama bagi pekerja proyek lapangan penempatan daerah jawa barat seperti karawang, bekasi, cilegon dan daerah-daerah yang memiliki kebutuhan hidup lebih tinggi. Tunjangan yang diberikan belum sesuai dengan domilisi penempatan pekerja proyek yang dimana ditanggung oleh karyawan itu sendiri. Pekerja lapangan merasa kurang disejahterakan oleh perusahaan karena lokasi proyek berpindah-pindah namun perusahaan masih kurang mencukupi untuk akomodasinya.

Faktor atau aspek lain yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Hal ini diketahui terindikasi hubungan yang terjadi antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Menurut (Ahiruddin & Josiah, 2020) karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja apabila kondisi lingkungan kerja dirasa baik. Peningkatan kinerja karyawan tercipta akibat dari dampak kenyamanan tersebut. Sebaliknya, kinerja karyawan akan menurun apabila lingkungan kerja tersebut memberika ketidaknyamanan pada para karyawan. PT Mitra Jaya Gung diharapkan dapat menciptakan hubungan antar karyawan yang harmonis, karena faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah hubungan antar karyawan yang harmonis. Tetapi masih terdapat karyawan yang beranggapan bahwa yang terjadi tidak sesuai dengan yang diharapkan, menurut salah satu selaku perwakilan dari departemen finance mengatakan bahwa beberapa karyawan masih cenderung mengambil keputusan sendiri dan kurang mendengarkan saran masukan atau komunikasi antar rekan kerja lainnya. Jika terus dibiarkan hal ini berdampak pada hasil kerja yang kurang maksimal bahkan penyebab terjadinya banyak kesalahan kerja. Sedangkan menurut perwakilan yang berasal dari departemen sipil, terdapat kesamaan pendapat yang menyatakan lingkungan kerja pada perusahaan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja masih perlu diperbaiki. Menurutnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan terhadap tuntutan dan kemampuan suatu perusahaan dapat terwujud apabila perusahaan dapat mengelola secara profesional sumber daya manusia yang dimiliki. Terjadinya hal-hal seperti ini dikarenakan beberapa faktor diantaranya kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif

sehingga mengganggu konsentrasi karyawan dan kurangnya motivasi karyawan pada saat melaksanakan pekerjaan dengan penuh komitmen dan kesadaran diri sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawabnya. Masih terdapat kesalahan komunikasi kerja terutama pada pekerja proyek lapangan sehingga menghambat tujuan perusahaan itu sendiri. Kinerja karyawan akan terkena dampaknya apabila kondisi kerja kurang nyaman sehingga karyawan merasa keterbatasan serta kurang memadai. Berdasarkan penjabaran fenomena diatas, diketahui adanya penelitian terdahulu mengindikasikan *research gap* yaitu hasil penelitian (Maria et al., 2023) menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Armada Finance. Diketahui terdapat perbedaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Heny, 2015) tidak ada indikasi pengaruh antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini telah dilakukan wawancara mayoritas karyawan mengatakan lingkungan kerja secara fisik keamanan sudah baik dan sirkulasi udara di tempat kerja memadai. Namun lingkungan kerja secara non fisik mereka mengatakan kurang setuju perusahaan tidak membedakan antar karyawan, karyawan juga kurang setuju lingkungan kerja aman dari bentuk intimidasi antar karyawan dan beberapa mengatakan kurang setuju antar karyawan saling mendengarkan masukan demi keberlangsungan perusahaan.

Motivasi dibutuhkan para karyawan agar kinerja yang di dapatkan sesuai oleh harapan perusahaan bisa tercapai. Terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan yaitu terbentuknya motivasi yang kuat maka pekerjaan yang dilaksanakan karyawan akan membuahkan kinerja dengan hasil berkualitas. Hal ini menunjukkan pada setiap karyawan yang mengalami motivasi meningkat dalam melaksanakan pekerjaannya akan berdampak pada peningkatan pada kinerjanya (Norhadiana, 2020). Motivasi dapat menjadi aspek dalam keberhasilan pada suatu perusahaan perihal mencapai tujuannya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memberikan berbagai cara ataupun metode motivasi yang baik bagi seluruh karyawannya. Pada PT Mitra Jaya Gung menurut perwakilan dari departemen mekanik dan elektrik selaku karyawan proyek lapangan menyampaikan bahwa perusahaan kurang aktif dalam memberikan pelatihan ataupun apresiasi pada karyawan. Minimnya penghargaan dan kesempatan karyawan dalam berkembang sangat terbatas, setiap karyawan dibatasi hanya dalam bidang kompetensi tertentu dan tidak diberikan kesempatan pada bidang lainnya. Hal ini tentunya akan menyebabkan kurangnya motivasi karyawan dalam mengerjakan pekerjaan akibat dari kurangnya perhatian dari pihak perusahaan akan keberlangsungan karyawannya sendiri. Selain fenomena tersebut, adanya penelitian terdahulu mengindikasikan *research gap* yaitu hasil penelitian (Rahayuni et al., 2022) menyatakan bahwa motivasi kerja terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, jadi dapat disimpulkan semakin baik motivasi kerja tersebut maka semakin baik pula tingkat kinerja karyawan. Hasil ini bertentangan dengan penelitian (Liana et al., 2016) menyatakan hasil bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitupula menurut perwakilan dari departemen sales dan marketing berpendapat motivasi kurang memuaskan yang dilakukan atau diberikan oleh perusahaan. Apresiasi atasan terhadap kerja karyawan dirasa kurang apabila target penjualan dan pemasaran tercapai disaat mereka ditekan dengan pencapaian target. Perusahaan juga tidak rutin memberikan *training* bagaimana dalam strategi atau cara dalam menghadapi dunia sales dan marketing yang perlu dilakukan pembaruan kepada karyawannya terutama pada karyawan baru yang masih membutuhkan arahan dalam dunia marketing, perusahaan terkesan kurang memberikan penghargaan apresiasi pada karyawannya sehingga karyawan menganggap bahwa perusahaan ini kurang menjamin kehidupan mereka serta perusahaan kurang memberikan kesempatan bagi karyawan dalam mengembangkan potensinya. Dalam penjelasan dengan beberapa fenomena dan *research gap* hasil keragaman perbedaan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memiliki ketertarikan dalam melakukan penelitian berjudul "PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MITRA JAYA GUNG"

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan menurut (Siagian & Kilvin, 2020) menyatakan definisi kinerja merupakan hasil dari sebuah pekerjaan yang telah dicapai selama dalam beberapa waktu tertentu. Menurut

(Prawirosentono, 1999) kinerja merupakan hasil dari kerja yang dapat dicapai oleh setiap orang ataupun setiap golongan kelompok yang ada pada sebuah organisasi, berdasarkan kesesuaian aturan wewenang dan tanggung jawab setiap individu untuk mencapai dalam rangka memperoleh tujuan organisasi bersangkutan dengan cara legal, tidak menyalahi aturan hukum dan sesuai atas perilaku moral atau etika. Sedangkan menurut (Fachreza et al., 2018) untuk mengukur suatu kinerja individu karyawan dapat menggunakan instrumen pengukuran kinerja, yaitu:

1. Prestasi kerja, mengetahui hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas.
2. Keahlian, beban kemampuan tingkat teknis yang dimiliki karyawan menjalankan tugas.
3. Perilaku, sikap *attitude* dan tingkah laku karyawan dalam bekerja.
4. Kepemimpinan, keahlian kemampuan dalam bidang manajerial dalam penentuan prioritas, koordinasi pekerjaan dan memberi pengaruh terhadap orang lain.

Kompensasi

Menurut (Sedarmayanti, 2016) kompensasi merupakan bentuk balas jasa kerja dalam segala suatu hal yang diterima oleh para karyawan. Kompensasi merupakan imbalan berdasar jumlah paket yang di tawarkan oleh pihak organisasi atas penggunaan tenaga kerja kepada para pekerja. Menurut (Panggabean, 2004) kompensasi dapat didefinisikan menjadi setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut (Rivai & Sagala, 2005) indikator yang menilai kompensasi adalah :

1. Gaji dan upah yaitu hak yang diterima dari perusahaan.
2. Insentif yaitu tambahan yang diberikan perusahaan diluar gaji dan upah.
3. Fasilitas yaitu kompensasi berupa penunjang dalam kelancaran bekerja dari perusahaan untuk memotivasi karyawan semangat dalam bekerja.
4. Tunjangan yaitu tambahan dari perusahaan atas dasar kebijakan kepada karyawan dalam bentuk usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja pada dasarnya merupakan segala kondisi yang terdapat di lingkup karyawan dihubungkan dengan terjadinya perubahan psikologis dalam diri karyawan yang bersangkutan. Menurut (Puspita et al., 2020) untuk menciptakan suasana nyaman dan aman pada dasarnya perusahaan perlu memberikan fasilitas-fasilitas, menjaga tempat kerja selalu keadaan bersih, memberikan akses agar moral karyawan dapat ditingkatkan dan perlengkapan keselamatan kerja dalam setiap aktivitas kerja. Menurut (Sedarmayanti, 2011) lingkungan kerja terdiri dari dua jenis, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik
Keadaan yang berbentuk fisik di sekitar area kerja dan berpengaruh pada karyawan secara langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja langsung, karyawan berhubungan langsung dengan objek seperti meja, komputer dan ruang kerja. Sedangkan lingkungan kerja tidak langsung merupakan perantara sekitar area kerja serta dapat mempengaruhi karyawan seperti pencahayaan, sirkulasi udara dan lainnya.
2. Lingkungan kerja non fisik
Keadaan dengan keterkaitan hubungan kerja yang terjadi di area lingkungan kerja.

Motivasi

Motivasi merupakan cara dalam bertindak dan berbuat berdasarkan aspek tertentu dengan tujuan membawa ke arah yang lebih optimal (Andika et al., 2019). Motivasi dapat dikatakan sebagai pendukung, keinginan, pendorong dan kebutuhan-kebutuhan yang bisa membuat diri seseorang menjadi lebih bersemangat serta dapat memenuhi dorongan pada diri sendiri untuk salah satu hal yang menjadi faktor pengaruh perilaku manusia. Dengan demikian motivasi secara sadar berlangsung mendorong dalam suatu kondisi seseorang sebab melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang akan dilakukannya. Dimensi atau indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut (Adam et al., 2022):

1. Gaji dapat menjadi dorongan bagi karyawan agar dapat bekerja lebih optimal sebagai upaya memenuhi kebutuhan.
2. Supervisi dengan kelancaran dapat membantu tingkat produktivitas karyawan, dilakukan pengelolaan kerja dan perlengkapan pembekalan yang baik serta memadai.

3. Hubungan kerja yang terjalin dengan rasa penuh kekeluargaan, saling membantu antar karyawan dalam menciptakan relasi yang baik.
4. Keberhasilan suatu kondisi yang tenang, aman dan damai dilengkapi oleh fasilitas yang memadai sehingga membuat karyawan betah melaksanakan pekerjaannya.
5. Tanggung jawab yakni kewajiban karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik sesuai dengan arahan dan aturan yang berlaku.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Hipotesis didapatkan atas dasar pengumpulan teori dan data perkiraan sementara yang belum dilakukan uji. Pengembangan hipotesis yang dijelaskan dengan paragraph akan menghasilkan hipotesis yang sesuai dengan rumusan masalah.

Kompensasi merupakan hak yang diperoleh oleh pekerja atas jasa yang telah dilakukan sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi merupakan bentuk imbalan atau pendapatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung (Hasibuan, 2010). Menurut (Sofyandi, 2008) kompensasi adalah imbalan-imbalan yang dikeluarkan oleh perusahaan yang berdasarkan dari prestasi kerja karyawan sebagai bentuk biaya balas jasa. Kompensasi merupakan suatu hal yang didapatkan oleh karyawan dalam bentuk pengganti kontribusi jasa yang telah mereka lakukan kepada perusahaan. Pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan maka kesejahteraan pun meningkat (Rivai & Sagala, 2005). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rumere et al., 2020) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hal ini menjelaskan bahwa dengan meningkatkan kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

H1 : Diduga Kompensasi memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Mitra Jaya Gung.

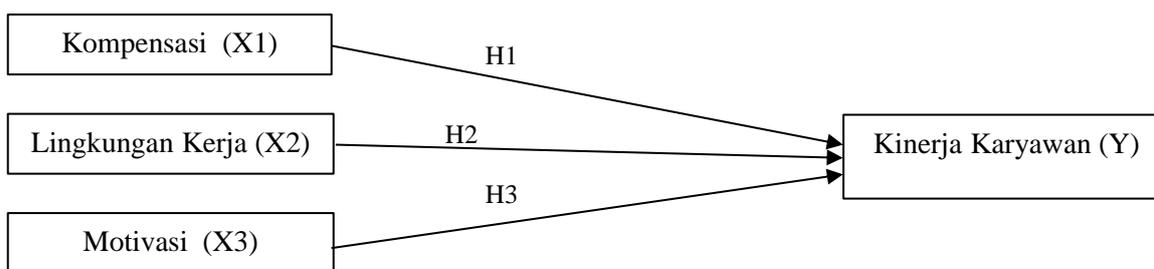
Menurut (Mardiana, 2005) lingkungan kerja merupakan situasi dan kondisi suatu lingkungan yang dapat memberikan rasa aman, kondusif serta memungkinkan para karyawan untuk bekerja dalam mencapai hasil kerja secara optimal. (Heizer & Render, 2016) menjelaskan dengan lingkungan kerja yang memberikan jaminan keselamatan dan kualitas kehidupan di mana para karyawan bekerja tentunya akan mempengaruhi kinerja mereka. Pencapaian produktivitas dan kinerja karyawan dapat dicapai dengan mempengaruhi kepuasan kerja seperti aspek peraturan kerja, fisik kerja dan psikologis kerja dalam lingkungan kerja (Mangkunegara, 2013). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hermawan, 2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hal ini menjelaskan bahwa dengan lingkungan kerja yang baik akan nampak sikap positif karyawan dalam bekerja dan segala sesuatu yang dihadapi terhadap pekerjaannya.

H2 : Diduga Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Mitra Jaya Gung.

Motivasi merupakan kebutuhan perbuatan yang mendorong ke suatu arah tujuan (Riniwati, 2011). Kinerja yang maksimal akan tercipta apabila seseorang memiliki motivasi dalam bekerja. Dengan adanya motivasi dapat memenuhi kebutuhan pekerja dalam memaksimalkan kinerjanya. Motivasi memiliki keterkaitan dengan usaha pencapaian tujuan perusahaan, terdapat keterkaitan antara motivasi dalam pemenuhan kebutuhan. (Winardi, 2004) mengemukakan kebutuhan manusia terdapat tiga hal diantaranya kebutuhan akan hubungan, kebutuhan akan pertumbuhan dan kebutuhan akan eksistensi. Maka dengan pemenuhan kebutuhan melalui motivasi tersebut seorang karyawan akan bekerja dan berusaha memenuhi kebutuhannya sehingga menghasilkan hasil kinerja yang maksimal. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suparman et al., 2023) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi menjadi kebutuhan dasar bagi setiap individu karyawan dalam mencapai sebuah tujuan yang ditawarkan perusahaan.

H3 : Diduga Motivasi memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Mitra Jaya Gung.

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 2. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan menggunakan jenis penelitian deskriptif dan *explanatory research*. Dengan berfokus pada dasar analisis data-data angka (*numeric*) yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif. Data angka diolah sedemikian rupa dengan metode statistika menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi dan sampel penelitian berjumlah 72 individu karyawan PT Mitra Jaya Gung yang ditentukan dengan sensus atau sampling total. Sensus atau sampling total merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2014). Data yang dikumpulkan adalah data yang berdasarkan dan berasal dari hasil teknik pengambilan sampel dengan pengumpulan data dan penyebaran kuisioner di lingkungan perusahaan. Dari 72 karyawan responden terdiri dari 24 responden perempuan dan 48 responden laki-laki. Variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah indikator yang digunakan. Sedangkan variabel independen terdapat pengaruh pada variabel dependen. Variabel independen pada penelitian ini terdiri dari Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi (X3) di PT Mitra Jaya Gung. Pengujian analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji pengaruh dan uji hipotesis Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dalam memberikan suatu gambaran mengenai persepsi karyawan terhadap indikator penelitian. Penulis menggunakan bantuan tabel frekuensi dalam menunjang analisis ini sebagai bentuk gambaran dari distribusi jawaban responden terhadap variabel kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi yang diberikan dalam kuisioner pada saat penelitian. Hasil jawaban kuisioner dilakukan dengan perhitungan menggunakan skala likert. Dengan tujuan mengukur persepsi karyawan maka dilakukan dengan perhitungan menggunakan skala likert sebagai acuan pengukuran analisis deskriptif. Berikut uraian indikator penelitian:

Tabel 2. Variabel Indikator

Variabel	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil pekerjaan memenuhi kualitas dan kuantitas yang ditetapkan perusahaan
	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline
	Sikap kerja memenuhi norma-norma perusahaan
	Memanfaatkan waktu kerja secara optimal menghasilkan output sesuai harapan perusahaan
Kompensasi (X1)	Menjalin komunikasi, menghargai rekan kerja dan bekerja sama dengan baik
	Gaji yang diterima adil dengan pekerjaan yang dilakukan
	Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup
	Insentif dan bonus yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan prestasi/kinerja
Lingkungan Kerja (X2)	Tunjangan kesehatan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan
	Tunjangan jabatan dan beban penempatan yang diberikan sudah sesuai
	Keamanan ditempat kerja sudah baik
	Sirkulasi udara ditempat kerja memadai
	Perusahaan tidak membedakan antar karyawan satu dengan karyawan lainnya
	Aman dari bentuk intimidasi antar karyawan
Motivasi (X3)	Antar karyawan saling mendengarkan masukan untuk keberlangsungan perusahaan
	Apresiasi atasan terhadap kerja karyawan

Motivasi (X3)	Tertib dan taat terhadap peraturan kerja dalam perusahaan
	Berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja
	Bekerja pada perusahaan ini dapat menjamin kehidupan
	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kompetensi

Sumber : Data sekunder (diolah tahun 2023)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 3. Identifikasi Responden

No	Dimensi	Kelompok	Kuantitas	Presentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	48	66,7%
		Perempuan	24	33,3%
		Total	72	100%
2	Pendidikan Terakhir	SMA	23	31,9%
		D3	12	16,7%
		S1	29	40,3%
		S2	8	11,1%
		Total	72	100%

Sumber : Data sekunder (diolah tahun 2023)

Responden pada penelitian ini sebanyak 72 karyawan. Berdasarkan data tabel diatas diketahui mayoritas pengisian kuisioner terbanyak dilakukan oleh responden laki-laki berjumlah 48 karyawan dengan presentase 66,7%. Sedangkan sisanya berjumlah 24 responden karyawan perempuan dengan presentase 33,3%. Pada aspek pendidikan di dominasi oleh karyawan S1 dengan jumlah 29 karyawan dengan presentase sebesar 40,3% dari 72 responden yang ada.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan sebagai upaya prosedur untuk memastikan apakah hasil data kuesioner yang dilaksanakan dalam penelitian untuk mengukur variabel penelitian bersifat valid atau tidak valid.

Tabel 4. Uji Validitas

Indikator	Pearson Correlation	r _{tabel}	Keterangan
Kompensasi (X1)			
● Indikator 1	0.482	0.244	Valid
● Indikator 2	0.567	0.244	Valid
● Indikator 3	0.629	0.244	Valid
● Indikator 4	0.716	0.244	Valid
● Indikator 5	0.590	0.244	Valid
Lingkungan Kerja (X2)			
● Indikator 1	0.854	0.244	Valid
● Indikator 2	0.839	0.244	Valid
● Indikator 3	0.868	0.244	Valid
● Indikator 4	0.884	0.244	Valid
● Indikator 5	0.907	0.244	Valid
Motivasi (X3)			
● Indikator 1	0.924	0.244	Valid
● Indikator 2	0.937	0.244	Valid
● Indikator 3	0.865	0.244	Valid
● Indikator 4	0.929	0.244	Valid
● Indikator 5	0.832	0.244	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			

● Indikator 1	0.431	0.244	Valid
● Indikator 2	0.467	0.244	Valid
● Indikator 3	0.320	0.244	Valid
● Indikator 4	0.308	0.244	Valid
● Indikator 5	0.370	0.244	Valid

Sumber : Data sekunder (diolah tahun 2023)

Berdasarkan hasil tabel diatas diketahui semua indikator adalah valid, hal ini dapat dilihat variabel-variabel yang digunakan pada penelitian memiliki hasil koefisien korelasi yang melebihi dari nilai rtabel yaitu *Pearson Correlation* > 0.244.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Reliabilitas Statistic	Hasil Uji	Keterangan
Kompensasi (X1)	0.730	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.920	Reliabel
Motivasi (X3)	0.938	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.877	Reliabel

Sumber :Data sekunder (diolah tahun 2023)

Nilai hasil uji variabel x dan y menunjukkan bahwa lebih besar dari nilai *Cronbach's Alpha* artinya dengan dasar pengambilan keputusan > 0.70 maka pernyataan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Persamaan Regresi

Model	Unstandarized Coefficient		Std Error Coefficient Beta
	B	Std Error	
(Constant)	18.463	0.668	
X1	0.113	0.034	0.303
X2	0.100	0.014	0.667
X3	0.056	0.020	0.247

Sumber : Data sekunder (diolah tahun 2023)

Berdasarkan tabel hasil diatas maka dapat diketahui model hasil persamaan regresi yaitu $Y = 18.463 + 0.113 X1 + 0.100 X2 + 0.056 X3$. Dengan nilai konstanta = 18.463 yang menunjukkan nilai semua variabel independen sama dengan nol, artinya variabel Kinerja Karyawan (Y) yakni 18.463. Nilai koefisien dari hasil regresi variabel Kompensasi = 0.113 menyatakan terdapat hubungan positif, artinya ada kesesuaian hubungan yang searah antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan di PT Mitra Jaya Gung jika Kompensasi meningkat maka Kinerja akan meningkat sebanyak 0.113. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja = 0.100 menjelaskan adanya hubungan positif, sehingga diketahui terdapat hubungan yang searah antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT Mitra Jaya Gung jika Lingkungan Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.100. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi = 0.056 menjelaskan adanya hubungan positif, artinya terdapat hubungan yang searah antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan di PT Mitra Jaya Gung jika Motivasi meningkat maka Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0.056.

Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji t

Model	t	Sig
(Constant)	27.660	0.000
X1	3.359	0.001

X2	7.379	0.000
X3	2.746	0.008

Sumber : Data sekunder (diolah tahun 2023)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui hasil uji menunjukkan hanya variabel Kompensasi (X1) nilai signifikansi sebesar 0.001, Lingkungan Kerja (X2) nilai signifikansi sebesar 0.000 dan Motivasi (X3) nilai signifikansi sebesar 0.008 yang lebih kecil dari 0.05. Sehingga secara individual (parsial) variabel X1, X2 dan X3 memiliki pengaruh positif terhadap penentuan Kinerja Karyawan (Y) di PT Mitra Jaya Gung.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Mitra Jaya Gung

Hasil penelitian pada variabel kompensasi terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Jaya Gung. Maka penelitian searah dengan hipotesis pertama, yang menjelaskan bahwa kompensasi terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Jaya Gung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik hasil kinerja yang dihasilkan karyawan hal ini faktor dari semakin tingginya kompensasi yang didapatkan. Dengan kompensasi yang diharapkan atas balas jasa karyawan akan membuat karyawan semakin optimal dalam bekerja. Karyawan merasa dihargai akan pekerjaan yang mereka lakukan. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan kepuasan karyawan maka karyawan akan bekerja secara loyal terhadap perusahaan dan berkontribusi kepada perusahaan.

Hasil penelitian sesuai dengan teori menurut (Wibowo, 2017) menyatakan sebuah apresiasi untuk menghargai prestasi terhadap pemakaian tenaga atau jasa yang diberikan oleh karyawan. Kompensasi berupa jumlah paket yang ditawarkan kepada karyawan atas imbalan balas jasa penggunaan tenaga kerjanya. Sedangkan menurut (Handoko, 2010) kompensasi memiliki tujuan untuk membalas jasa karyawan yang telah melaksanakan pekerjaannya dan memotivasi karyawan agar mencapai prestasi kerja untuk mencapai tujuan perusahaan dan memberikan kepuasan bagi semua pihak dengan prinsip yang adil.

Hasil ini terlihat kesesuaian berdasarkan pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Arifudin, 2019), (Ervina et al., 2023) dan (Kralita et al., 2019) kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat perbedaan pada penelitian (Aromege et al., 2019) (Utama et al., 2020) menemukan tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Mitra Jaya Gung

Lingkungan kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Jaya Gung. Maka penelitian searah dengan hipotesis kedua, menjelaskan lingkungan kerja terdapat adanya pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Jaya Gung. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kinerja karyawan yang di dapat apabila semakin tinggi lingkungan kerja yang baik dirasakan oleh para karyawan. Lingkungan kerja yang memiliki kenyamanan akan menciptakan suasana yang kondusif. Hubungan seseorang dengan individu lain memiliki keterkaitan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Artinya dengan ini karyawan akan merasa lebih baik dan optimal dalam mengerjakan tugas dan pekerjaannya apabila lingkungan kerja layak dari aspek fisik maupun non fisik. Jika kecenderungan kenyamanan ini meningkat tentunya karyawan akan bekerja dalam mencapai hasil kinerja yang lebih ekstra serta menghasilkan kinerja yang baik untuk mendukung pencapaian perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Simanjuntak, 2003) pengaruh kerja karyawan baik seseorang ataupun kelompok dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana karyawan tersebut bekerja dan metode kerjanya berdasarkan lingkungan kerja. Sedangkan menurut (Mardiana, 2005) emosi karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Apabila karyawan menyukai lingkungan dimana mereka bekerja maka karyawan tersebut akan melakukan dengan optimal dalam mengerjakan aktivitas kerjanya sehingga waktu kerja yang digunakan menjadi lebih efektif disertai dengan prestasi kerja karyawan. Hubungan kerja yang terbentuk diantara karyawan dan hubungan kerja antar bawahan serta atasan tercakup dalam lingkungan

kerja, apabila hal ini kondusif maka akan memberikan rasa yang nyaman dan memungkinkan karyawan bekerja dengan baik.

Hasil ini terdapat kesesuaian dengan penelitian (Ikmal & Putra, 2021), (Sazly & Permana, 2020), (Widiana & Krisna Heryanda, 2023) lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat perbedaan pada penelitian (Sabilalo et al., 2020), (Samuel, 2020) menemukan tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Mitra Jaya Gung

Motivasi terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Jaya Gung. Maka penelitian searah dengan hipotesis ketiga, menjelaskan motivasi terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Jaya Gung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi pula kinerja kerjanya. Motivasi menjadi suatu dorongan kecenderungan karyawan dalam melaksanakan aktifitas yang berawal dari dalam diri menjadi tindakan secara pribadi. Apabila tindakan melaksanakan aktifitas ini muncul maka akan tersalurkan menjadi bentuk kinerja yang lebih ekstra, kinerja yang ekstra akan membawa kinerja kearah yang lebih maksimal dan kinerja yang maksimal akan menghasilkan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena pada dasarnya motivasi merupakan dorongan para pekerja yang timbul dari dalam dan luar diri mereka guna melakukan suatu hal.

Hasil penelitian terdapat kesesuaian dengan teori yang dikemukakan oleh Liang Gie dalam bukunya (Martoyo, 2005) mendefinisikan motif atau dorongan merupakan pangkal yang menjadi dasar seseorang untuk melakukan suatu hal atau bekerja. Dengan motivasi seseorang akan melaksanakan upaya substansial bertujuan untuk menunjang pada produksi unit kerjanya dan dimana seseorang tersebut bekerja. Hasil kerja akan minimum dan cenderung monoton apabila seseorang bekerja tanpa adanya dorongan motivasi. Motivasi dapat membantu seseorang dalam bekerja yang tentunya akan memberikan dampak baik untuk perusahaan dalam mencapai tujuan (Hasibuan, 2010). Sehingga motivasi merupakan hal yang penting dalam mendorong dan membentuk perilaku seseorang dalam mencapai hasil yang optimal. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, kebutuhan dasar yang menjadi penyebab timbulnya motivasi diperusahaan yang ada dari individu karyawan dan dalam diri seorang karyawan.

Hasil ini terdapat kesesuaian dengan penelitian oleh (Suparman et al., 2023), (Sabastian, 2021), (Lesmana & Damanik, 2022) motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat perbedaan pada penelitian (Tjahjadi & Uria, 2021) dan (Sutia et al., 2020) menemukan tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hipotesis dari penelitian yang dilaksanakan dapat disimpulkan yaitu ketiga hipotesis dapat diterima. Kompensasi memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan pemenuhan kompensasi yang sesuai dan adil, karyawan akan merasa dihargai dan mendapatkan balas jasa yang seimbang dengan apa yang mereka kerjakan, karyawan lebih maksimal dalam melakukan suatu pekerjaan dengan kinerja yang lebih baik. Lingkungan kerja juga memiliki dampak pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Semakin nyaman dan kondusif lingkungan kerja maka membuat karyawan lebih baik dalam melakukan pekerjaannya. Keadaan lingkungan kerja yang baik akan menciptakan keselarasan dan kerjasama tim yang optimal. Selanjutnya motivasi memberi dampak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Jaya Gung. Motivasi menjadi salah satu unsur penting karena dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga mencapai tujuan perusahaan.

SARAN

Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian untuk mencapai kinerja yang optimal PT Mitra Jaya Gung perlu memberikan kenyamanan baik berupa insentif atau tunjangan sesuai dengan pertimbangan penempatan, akomodasi, fasilitas serta resiko kerja agar karyawan merasa senang dan puas. Perusahaan perlu memantau dan memberikan arahan maupun evaluasi bagi setiap departemen kerja, bertujuan agar setiap karyawan memiliki kesadaran dan semangat kerja serta akan tanggung jawab pekerjaannya. Kepekaan

antar karyawan perlu ditingkatkan agar setiap karyawan dapat berinteraksi antar sesama hal ini mengingat faktor lingkungan kerja yang memiliki peran penting. Disarankan perusahaan memberikan pelatihan maupun apresiasi kepada karyawan dalam meningkatkan motivasi kerjanya agar karyawan dapat bekerja lebih aktif dan berprestasi untuk mencapai tujuan PT Mitra Jaya Gung menjadi lebih baik.

Saran Teoritis

Diharapkan dapat mempertimbangkan penambahan variabel pada penelitian yang akan datang terkait dalam mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemilihan variabel-variabel yang terlibat secara lebih luas seperti kepuasan kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi, kompetensi, stress kerja dan variabel lainnya, tentunya mendekati pada kondisi keadaan perusahaan yang sebenarnya. Hal ini karena masih terdapat faktor lain yang memberikan dampak terhadap kinerja karyawan tentunya termasuk pada PT Mitra Jaya Gung.

REFERENSI

- Adam, A., Rizky Gemis, M., Arief Syahputra, P., Ahmadi, R., Edi Nurdiansyah, R., & Pangestu, S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Komitmen Dan Kualitas Sdm (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3).
- Ahiruddin, & Josiah, T. (2020). Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Propinsi Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 04(01).
- Andika, R., Widjarnako, B., & Ahmad, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1).
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global (PT.GM). *Jurnal Ilmiah MEA : Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi*, 3(2).
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. *741 Jurnal EMBA*, 7(1), 741–750.
- Claudia J.Y. Prang. (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. In *PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AIR MANADO*. Politeknik Negeri Manado.
- Ervina, Ferdinand, & Meitiana. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Palangka Raya. *Edunomics Journal*, 4(2), 144–166.
- Fachreza, Musnadi, S., & Shabri, Abd Majid, M. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, 2(1), 2018–2115.
- Fadili, D. A., Yulianti, D., Tuhagana, A., & Jamaludin, A. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Buana Ilmu*, 3(1).
- Handoko, T. Hani. (2010). *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2010). *Organisasi dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas*. PT Bumi Aksara.
- Heizer, J., & Render, B. (2016). *Manajemen Operasi: Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan*. Salemba Empat.
- Hermawan, E. (2022). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta: Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 2829–4599.
- Ikmal, M., & Putra, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivai pada PT. Kampung Coklat Blitar Jawa Timur. Oleh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2).
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*.
- Kralita, A., Roy, P., Runtuwene, F., Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(2).
- Lesmana, M. T., & Damanik, F. A. (2022). The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 36–49.

- Liana, L., Rijanti, T., & Herdiyanto. (2016). Kajian Multi Disiplin Ilmu dalam Pengembangan IPTEKS untuk Mewujudkan Pembangunan Nasional Semesta Berencana (PNSB) sebagai Upaya Meningkatkan Daya Saing Global. *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Papers Unisbank*.
- Maifanda, N., Muhammad, Slamet, R. & Yani, A. (2019). Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Kota Batam. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 3(1).
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Revika Aditama.
- Mardiana. (2005). *Manajemen Produksi*. IPWI.
- Maria, Y., Fridayani, J. A., & Maridjo, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimoderasi Oleh Komitmen Organisasi. *Jurnal MODUS*, 35(2).
- Martoyo, S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 4, BPFE, Yogyakarta.
- Mathis, L. R., & Jackson, J. H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10th ed.). Salemba Empat.
- Norawati, S., Yusup, Yunita, A., & Husein. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Kampar. *Jurnal Menara Ilmu*, XV(01).
- Norhadiana (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Padang: Universitas Negeri Padang
- Rumere, L. O., Pio, R. J., & Tampi, J. R. E. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1).
- Panggabean, M. S. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE.
- Puspita, S. D., Megawati, I., & Heriyanto, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (Tam) Telkom Bandung. *Jurnal Bisnis Dan Iptek*, 13(1).
- Rahayuni, I. S., Sudja, I. N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Di Plaza Teuku Umar Denpasar. *Jurnal EMAS*, 3(5).
- Riniwati, H. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja (Pendekatan Pemberdayaan SDM)*. . UB Press.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Sabastian, R. A. (2021). The Influence of Leadership Style and Motivation on Employee Performance. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 116–125.
- Sabilalo, M. A., Kalsum, U., Nur, M., & Makkulau, A. R. (2020). The Influence Of The Work Environment And Work Ability On Work Motivation And Employee Performance In The Organization Bureau Of The Regional Secretariat Of The Southeast Sulawesi Province. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 3(2).
- Samuel, J. (2020). The Graduate Program of Universitas Galuh Master of Management Studies Program Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di KPPN Bandar Lampung. *Journal Of Management Review*, 4, 535.
- Sazly, S., & Permana, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. *Perspektif: Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 18(2).
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil* (5th ed.). PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.
- Siagian, M., & Kilvin. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sintera Di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi*, 7(1), 206–219.
- Sidianti, Heny. 2015. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun”. *Jurnal JIBEKA*, 9(1), 1-10.

- Simanjuntak, P. J. (2003). *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Prisma Sugiyono.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber daya manusia*. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suparman, D., Jajang, D., & Wahyudin, S. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Bekaert Indonesia Karawang. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 9(1).
- Sutia, S., Riadi, R., & Fahlevi, M. (2020). The Influence of Supply Chain Performance and Motivation on Employee Performance. In *Int. J Sup. Chain. Mgt* (Vol. 9, Issue 2).
- Tjahjadi, K., & Uria, M. S. (2021). The Influence Of Compensation, Organization Culture And Motivation On Employee Performance. *Jurnal Media Bisnis*, 13(1), 2085–3106.
- Utama, I. N., Riadi, S. S., & Purwadi. (2020). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap lingkungan kerja serta kinerja karyawan pdam tirta kencana kota samarinda. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman*, 5(4).
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Widiana, I. K., & Krisna Heryanda, K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1).
- Winardi, J. (2002). *Motivasi dan Pemasukan Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi, J. (2004). *Motivasi dan Pemasukan Dalam Manajemen* . Raja Grafindo Persada.