

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Sistem Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Five Jaya Abadi

Yandri Ramuzha¹, Ninin Non Ayu Salmah², Edduar Hendri³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, yandriramuzha7@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, nonayusalmah@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, hendriedduar71@gmail.com

ABSTRAK

Dengan jumlah pekerja sebanyak 45 orang, tujuan penelitian guna mengetahui hipotesis mengenai dampak gaji serta lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Five Jaya Abadi. 45 responden diberikan kuesioner dengan menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai strategi sampelnya. Berdasarkan temuan uji hipotesis secara parsial, motivasi kerja pegawai berdampak secara signifikan oleh lingkungan kerja pada tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ serta dipengaruhi secara signifikan oleh remunerasi pada tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Karakteristik lingkungan kerja dan gaji berpengaruh secara simultan sebesar $0,000 < 0,05$ terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Five Jaya Abadi mempunyai dampak positif terhadap motivasi pekerja dalam pekerjaannya.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi, Motivasi Kerja.

ABSTRACT

With a total of 45 workers, the aim of the research is to determine the hypothesis regarding the impact of salary and work environment on employee work motivation at PT. Five Eternal Jaya. 45 respondents were given a questionnaire using a quantitative approach as a sampling strategy. Based on the findings of partial hypothesis testing, employee work motivation is significantly impacted by the work environment at a significant level of $0.000 < 0.05$ and is significantly influenced by remuneration at a significant level of $0.000 < 0.05$. The characteristics of the work environment and salary have a simultaneous effect of $0.000 < 0.05$ on employee work motivation at PT. Five Jaya Abadi has a positive impact on worker motivation in their work.

Keywords : Work Environment, Motivation, Employee Work.

A. PENDAHULUAN

Mengingat pentingnya aset perusahaan, tidak ada sumber daya yang dapat menggantikan sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia sebuah organisasi memegang peranan penting dalam perkembangannya. Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2019:10) suatu potensi yang harus diaktualisasikan oleh setiap individu sebagai makhluk sosial. Atau sumber daya manusia, yaitu perkembangan mental dan fisik individu, perilaku yang dipengaruhi oleh lingkungan dan genetik, serta etos kerja yang bersumber dari keinginan untuk memuaskan diri sendiri.

Stres di tempat kerja mungkin berdampak pada kesehatan mental karyawan. Menurut Nitisenito (2019), manajer harus memikirkan secara serius seluruh aspek lingkungan kerja yang mungkin berdampak pada kinerja pekerja.

Lingkungan kerja ialah istilah kolektif untuk elemen struktural dan psikologis suatu organisasi. atau musik yang indah), dimana unsur-unsur tertentu dari topik pembelajaran, termasuk ukuran ruangan dan penataan kantor yang telah terpenuhi. PT. Five Jaya Abadi ialah suatu organisasi yang bertanggung jawab menyediakan lingkungan kerja yang sesuai, yang mencakup lingkungan fisik (tata letak kantor yang menyenangkan, suasana bersih, pencahayaan yang sesuai, dan warna). Hal ini sesuai dengan tesis Sedermayati (2017) yang menyatakan bahwa komponen fisik

dan non fisik lingkungan kerja merupakan satu kesatuan. PT. Five Jaya Abadi menyatakan bahwa terdapat kurangnya komunikasi baik di lingkungan non-fisik (seperti tempat ibadah, hubungan antar rekan kerja, kesejahteraan karyawan, dan suasana bekerja) maupun antara pekerja lapangan dan pekerja kantor. Memiliki tempat kerja yang mendukung mungkin memudahkan penyelesaian tugas.

Kinerja puncak hanya dapat dicapai oleh suatu perusahaan jika mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menurut Widarti (2020). Menciptakan ruang kerja yang mendorong produktivitas mungkin sulit. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sangat penting untuk menghasilkan pekerjaan yang inovatif dan produktif. Peraturan masih diperlukan, namun peraturan tersebut harus digunakan untuk mendorong kinerja yang unggul dan bukan untuk mengontrol pekerja.

Sustisna (2021) menegaskan bahwa modernisasi dapat meningkatkan output dan memotivasi karyawan di luar kantor. Oleh karena itu, penting bagi dunia usaha dan organisasi untuk berkonsentrasi dalam menciptakan mekanisme pembaruan yang adil dan dapat diterima. Remunerasi diartikan oleh Hasibuan (2019:129) sebagai uang atau barang yang diperoleh pekerja sebagai pembayaran atas jasa yang diberikannya kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak. Membayar gaji ialah cara umum untuk mengakui prestasi karyawan, menarik talenta terbaik, dan banyak lagi.

Pengaruh gaji dan budaya kerja organisasi terhadap preferensi karyawan PT. Five Jaya Abadi. Penulis akan membahas tentang upaya dalam mempelajari dan mengelola perusahaan yang mendistribusikan dan mengangkut bahan bakar diesel industri yang tidak bersubsidi. Dikatakan bahwa PT. Five Jaya Abadi mempekerjakan 45 orang. Agar penelitian ini berhasil, sejumlah besar personel harus bekerja secara efisien, dan mereka diharuskan untuk mendorong dan mendukung upaya satu sama lain.

Dengan menerapkan konsep remunerasi yang adil dan sesuai, dunia usaha dapat membantu pekerjanya bekerja lebih baik dan mengembangkan dorongan untuk bekerja dengan baik dan setia pada pekerjaan mereka. Pemberian penghargaan kepada organisasi ini telah meningkatkan semangat kerja karyawan dan kontribusi positifnya sehingga membantu staf PT. Five Jaya Abadi menyelesaikan tugasnya dengan hasil terbaik.

B. KAJIAN TEORI

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Sugiyarti (2018:128), lingkungan kerja pegawai ialah segala sesuatu yang ada di sekitar mereka dan mempengaruhi kemampuan mereka untuk berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka.

Karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya di lingkungan kerja yang nyaman serta aman karena hal tersebut dapat mempengaruhi emosi mereka. Jika pekerja merasa nyaman dan menyukai lingkungannya, maka mereka akan bekerja keras dan menggunakan waktunya secara efisien.

Jenis- Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja fisik serta non-fisik membentuk dua kategori dasar yang dapat dibagi menjadi lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2017).

1. Lingkungan Kerja Fisik

Ada dua jenis lingkungan kerja fisik:

- a. Area kerja yang menampilkan furnitur yang disentuh langsung oleh karyawan, termasuk meja dan kursi.
- b. Pengaturan yang bersifat umum atau menengah, seperti tempat kerja, industri, jaringan transportasi, dll.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Interaksi dengan rekan kerja, manajer, dan bawahan di tempat kerja menciptakan lingkungan kerja non fisik.

Indikator Lingkungan Kerja

Banyak faktor di tempat kerja, terutama yang berkaitan dengan ruang interior, yang mempengaruhi kenyamanan lingkungan kerja fisik (Busro, 2020:304), yaitu: 1. Menata ruangan. 2. Kebersihan pencahayaan lingkungan 3. Adanya wifi dan hotspot.

Berikut beberapa tanda lingkungan kerja sosial dan langsung (Busro, 2020:304):

- 1) Media komunikasi yang digunakan
- 2) Terjalannya jaringan kekerabatan sosial
- 3) Kepribadian dan karakteristik sebagian besar anggota

Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan total dari seluruh perjanjian yang diperoleh pekerja sebagai penyeimbang atas jasa yang telah mereka berikan. Manfaatnya untuk menarik, mempertahankan, serta menginspirasi karyawan. Kemudian menurut Hasibuan (2015:118), tunjangan adalah penghasilan yang diperoleh pegawai sebagai konsekuensi jasa yang diberikan kepada dunia usaha. Selain kompensasi, pekerja mendapatkan keuntungan tidak langsung seperti asuransi kesehatan dan insentif langsung seperti makan siang selama mereka bekerja di perusahaan.

Jenis- Jenis Kompensasi

Mondy dan Noe (2016) menyatakan terdapat dua jenis kompensasi yaitu kompensasi non finansial dan kompensasi finansial (financial compensation).

Indikator Kompensasi

Umar (2017) mencantumkan indikator pemulihan yaitu: 1. Bayar. 2. Insentif. 3. Insentif. 4. Gaji 5. Asuransi.

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017), motivasi ialah kemampuan untuk mengerahkan upaya yang signifikan untuk mencapai tujuan organisasi, bergantung pada kapasitas seseorang untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu.

Kata latin *movere* yang berarti dorongan atau gerakan, dari situlah asal kata bahasa Inggris "motivation" (Hasibuan, 2015: 141). Dalam manajemen, karyawan dan sumber daya manusia pada umumnya merupakan penerima utama pesan motivasi.

Jenis- Jenis Motivasi Kerja

Tiga kategori yang terdiri dari motivasi (Ardana et al., 2016: 193): 1. Imbalan nyata, atau imbalan yang bernilai uang. 2. imbalan semi materiil, 3. imbalan non materiil yang tidak bersifat moneter, seperti:



- a. penempatan yang tepat;
- b. pelatihan sistematis;
- c. kemajuan tujuan;
- d. jaminan kerja; dan
- e. perwakilan karyawan yang berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Syahyuti (2015), motivasi dapat diukur dengan menggunakan berbagai variabel, yaitu:

- 1) Motivasi untuk mencapai tujuan
- 2) Gairah terhadap pekerjaan seseorang
- 3) Proaktif
- 4) Rasa akuntabilitas

Hipotesis Penelitian

- H1 : Lingkungan kerja mempunyai dampak terhadap motivasi insan PT.Five Jaya Abadi dalam bekerja.
- H2 : Struktur gaji berdampak pada motivasi personel PT. Five jaya Abadi dalam pekerjaannya.
- H3 : Dampak insentif dan lingkungan kerja terhadap keinginan pekerja PT. Five Jaya Abadi.

C. METODE PENELITIAN

Kerangka deskriptif dan pendekatan kuantitatif digunakan untuk melakukan penelitian semacam ini. Penulis memilih menggunakan desain penelitian deskriptif untuk melakukan penyelidikan. Survei penelitian diartikan dengan penggunaan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data primer untuk mendapatkan sampel dari suatu masyarakat (Singarimbun & Effendi, 2020:32).

Objek dan Lokasi Penelitian

PT. Five Jaya Abadi Palembang, sebuah usaha di Jalan STM Utama Bakti di Kelurahan Sukajaya, Kecamatan Sukarami, Kota Palembang, sedang melakukan riset khusus.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Pengertian operasional menurut Singarimbun (2020:46) adalah komponen penelitian yang membantu pengukuran suatu variabel oleh peneliti lain (Singarimbun & Effendi, 2020). Berdasarkan landasan teori yang telah disebutkan sebelumnya, setiap variabel dalam penelitian ini mempunyai definisi operasional seperti di bawah:

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala pengukuran
1.	Lingkungan Kerja (X1)	Segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan berpotensi mempengaruhi cara mereka menjalankan tanggung jawabnya disebut sebagai lingkungan kerja.	Fisik : 1. Penataan Ruang 2. Kebersihan Lingkungan Pencahayaan 3. Keberadaan <i>Hotspot</i> dan <i>Wifi</i> Non Fisik 1. Pemanfaatan media komunikasi 2. Struktur sosial	Ordinal

			kekeluargaan yang terbentuk	
			3. Kepribadian dan karakteristik Sebagian besar anggota.	
2.	Kompensasi (X2)	Jumlah dari semua perjanjian yang diperoleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah mereka berikan adalah kompensasi mereka. Tujuannya adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi pekerja,	1. Gaji 2. Insentif 3. Upah 4. Bonus 5. Asuransi	Ordinal
3.	Motivasi Kerja (Y)	Sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan terhadap pekerjaan seseorang disebut motivasi kerja.	1. Dorongan untuk mencapai tujuan 2. Semangat Kerja 3. Inisiatif 4. Rasa Tanggung Jawab	Ordinal

Populasi dan Sampel

Karyawan PT. Five Jaya Abadi populasi dalam penelitian. Meskipun sampel aset terdiri dari kumpulan data penelitian yang merupakan sebagian dari populasi, penulis menganggap seluruh populasi yaitu 45 pekerja dalam penelitian sebagai sampel. Terbukti peneliti menggunakan strategi penelitian sampel jenuh.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2021:296) menekankan bahwa sumber dan pengolahan data merupakan tahapan penting dalam proses karena pengumpulan data adalah tujuan utama penelitian. Peneliti tidak akan mendapatkan data yang sesuai dengan standar data yang ditetapkan atau situs pengumpulan data jika mereka tidak mengetahui taktik pengumpulan data.

Dalam penelitian, data primer serta sekunder digunakan. Dengan menggunakan survei, observasi, wawancara, serta dokumentasi, data primer dapat dikumpulkan. Buku referensi, temuan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik kita, dan data yang disediakan perusahaan atau organisasi seperti struktur dan sejarah organisasi semuanya dapat digunakan untuk mengumpulkan data sekunder.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda, yang merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana, merupakan teknik pengukuran yang dapat digunakan untuk memproyeksikan permintaan di masa depan. Memverifikasi hasil analisis regresi linier berganda menjadi tujuan penelitian. Berikut rumus persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

Y	=	Kinerja Kerja Karyawan
α	=	Kostanta
X1	=	Budaya Organisasi
X2	=	Komitmen Organisasi
β_1	=	koefisien regresi X1
β_2	=	koefisien regresi X2



Analisis Koefisien Korelasi

Derajat hubungan antara dua variabel ditunjukkan dengan koefisien korelasi (R). Seberapa erat keterhubungan kedua variabel ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi yang diperoleh melalui analisis korelasi.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi menurut Ghozali (2018:97) merupakan evaluasi kapasitas pengukuran variabel terikat oleh model. Jadi, kisaran nilai koefisien determinasi adalah 0 sampai 1. Gunakan rumus berikut untuk mencari koefisien determinasi:

$$\text{Rumus : } Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd : Koefisien Determinasi

R^2 : Koefisien Korelasi

Uji Hipotesis

Hipotesis ialah instrumen penting untuk penyelidikan ilmiah dan tidak dapat diabaikan karena merupakan alat yang berfungsi. Untuk lebih spesifiknya, hipotesis menjelaskan bagaimana dua variabel atau lebih berhubungan satu sama lain (Singarimbun & Effendi, 2020:168).

Uji t Secara Parsial

Digunakan untuk menilai sejauh mana variabel independen mempunyai dampak besar terhadap variabel dependen. Persyaratan dalam uji parsial yaitu:

1. Secara garis besar disimpulkan variabel independen serta dependen tidak berhubungan jika $\text{sig} > 0,05$.
2. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen sedikit berdampak terhadap variabel terkait jika $\text{sig} < 0,05$.

Uji F Secara Simultan

Untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan. Untuk mengikuti uji ini:

- a. Dapat disimpulkan bahwa dampak independen tidak secara bersamaan mempengaruhi variabel kontinyu jika $\text{sig} > 0,05$.
- b. Dapat dikatakan variabel independen dan dependen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen jika $\text{sig} < 0,05$.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Kuesioner digunakan oleh peneliti untuk mengatur data untuk penelitian ini. Variabel lingkungan kerja berjumlah dua belas item, variabel gaji berjumlah 10 item, dan variabel insentif kerja berjumlah delapan item pertanyaan. Survei dikirimkan ke 45 karyawan PT. Five Abadi Jaya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dapat digunakan untuk mengetahui jarak antara variabel bebas dan variabel terikat. Perhitungan statistik untuk penyelidikan regresi linier berganda akan dilakukan dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian regresi linier berganda secara spesifik:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,854	1,468		21,702	,000
	lingkungan kerja	,189	,039	,857	4,815	,000
	kompensasi	,100	,049	,362	2,035	,048

a. Dependent Variable: motivasi

Hasil persamaan regresi linier berganda berdasarkan tabel diatas dan koefisien regresi masing-masing variabel yang dihasilkan dengan menggunakan software SPSS yaitu:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 31,854 + 0,189 X_1 + 0,100 X_2$$

Ketika variabel yang berkaitan dengan kompensasi serta lingkungan kerja berjumlah 0 maka motivasi kerja karyawan tetap bernilai positif yang ditunjukkan dengan nilai konstanta (α) sebesar 31,854. Terbukti motivasi kerja karyawan meningkat terlepas dari variabel-variabel yang berkaitan dengan kompensasi serta budaya kerja berjumlah 31.854.

Motivasi kerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh variabel lingkungan kerja yang ditunjukkan dengan koefisien regresi komponen lingkungan kerja sebesar 0,189. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai meningkat berjumlah 0,189 satuan untuk setiap satuan peningkatan yang dilakukan di tempat kerja dan sebaliknya. Motivasi kerja pegawai akan turun berjumlah 0,189 satuan jika lingkungan kerja memburuk sebanyak satu satuan.

Terdapat pengaruh yang nyata terlihat dari koefisien regresi variabel pengeluaran berjumlah 0,100. Hal ini menunjukkan bahwa variabel variabilitas mempunyai pengaruh yang baik terhadap motivasi pekerja. Dengan demikian motivasi kerja karyawan akan naik sebanyak 0,100 satuan jika pendapatan perusahaan bertambah satu satuan dan turun sebanyak 0,100 satuan jika turun satu satuan.

Analisis Koefisien Korelasi

Priyatno (2018) menegaskan derajat hubungan antara dua variabel dapat dinyatakan dengan menggunakan koefisien korelasi. Seberapa erat keterhubungan kedua variabel ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi yang diperoleh melalui analisis korelasi.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,832 ^a	,693	,678	,506

a. Predictors: (Constant), komensasi, lingkungan kerja

Terlihat pada tabel di atas, nilai koefisien korelasi antara ciri budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja sebanyak 0,832 berada pada rentang yang sangat tinggi. Penelitian telah menunjukkan hubungan yang kuat antara fitur tempat kerja dan peningkatan tingkat motivasi terkait pekerjaan.



Analisis Koefisien Determinasi

Hasil uji determinasi menunjukkan terdapat perbedaan derajat hubungan antar variabel komitmen kinerja pegawai dengan variabel bebas budaya organisasi dan komitmen organisasi. Hasil koefisien determinasi yaitu:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,832 ^a	,693	,678	,506

a. Predictors: (Constant), komensasi, lingkungan kerja

Seperti terlihat pada tabel terlampir, nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) ialah 0,678 atau $0,678 \times 100\% = 67,8\%$. Hal ini menunjukkan bahwa 67,8% lingkungan kerja dan gaji mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini bertanggung jawab atas sisa 32,2% varians motivasi kerja karyawan.

Uji t Secara Parsial

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh dua faktor independen gaji (X2) dan lingkungan kerja (X1) terhadap variabel dependen motivasi kerja karyawan (Y) ialah sama. Hasil uji t dalam bentuk tabel, khususnya:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,854	1,468		21,702	,000
	lingkungan kerja	,189	,039	,857	4,815	,000
	Kompensasi	,100	,049	,362	2,035	,048

a. Dependent Variable: motivasi

Hubungan antara variabel motivasi kerja karyawan (Y) dengan variabel lingkungan kerja (X1) mempunyai nilai signifikan berjumlah $0,000 < 0,05$ seperti terlihat pada tabel. Terlihat adanya hubungan antara variabel insentif kerja karyawan (Y) dengan atribut lingkungan kerja (X1).

Uji F Secara Simultan

Uji F dirancang untuk menilai apakah lingkungan kerja (X1) dan unsur independen pengadaan (X2) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Y) yakni motivasi kerja pegawai. Tabel ini menyajikan hasil khusus dari ujian F:

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25,702	2	12,851	12,527	,000 ^b
	Residual	43,086	42	1,026		
	Total	68,788	44			

a. Dependent Variable: motivasi

b. Predictors: (Constant), komPensasi, lingkungan kerja

Data yang disajikan menunjukkan adanya perbedaan yang cukup besar (0,000) antara perbaikan (X2) dan karakteristik lingkungan kerja (X1) ditinjau dari motivasi

kerja karyawan (Y). Dibuktikan bahwa (H_0) ditolak sedangkan (H_a) disetujui karena nilai tandanya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja pegawai (Y) dipengaruhi secara signifikan baik oleh masa pemulihan (X_2) maupun lingkungan kerja (X_1) secara bersamaan.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi

Kinerja dan motivasi pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja, menurut pengujian hipotesis parsial. PT. Five Jaya Abadi ditampilkan pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Telah terbukti adanya unsur-unsur yang berkaitan melalui lingkungan kerja di perusahaan mempengaruhi motivasi karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi

Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial, penyelesaian berdampak signifikan serta positif terhadap motivasi pekerja PT. Five Jaya Abadi melakukan aktivitas sambil bekerja pada tingkat signifikan $0,048 < 0,05$. Terlihat variabel kebahagiaan perusahaan berkaitan terhadap insentif kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Temuan pengujian hipotesis uji F secara simultan menunjukkan adanya kenaikan nilai yang signifikan sebanyak $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan adanya unsur lingkungan kerja serta insentif berdampak terhadap motivasi kerja karyawan secara bersamaan. Uji koefisien determinasi menghasilkan data yang lebih tepat, menunjukkan bahwa faktor-faktor yang tidak terkait dengan penelitian ini menjelaskan 67,8% variasi dalam ukuran kinerja. Lingkungan kerja dan faktor-faktor yang berhubungan dengan kompensasi juga berkontribusi.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Bisa dikatakan bahwa hasil studi yang disebutkan mengarah pada kesimpulan yang menarik:

- a. Hasil uji t parsial menunjukkan adanya hubungan secara parsial (nilai signifikansi $0,000 < 0,05$) antara variabel Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan.
- b. Temuan uji t parsial yang menunjukkan nilai signifikansi $0,048 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja Karyawan mempunyai hubungan secara parsial.
- c. Temuan uji F (simultan) menunjukkan variabel lingkungan kerja dan perangkat tambahannya mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan secara bersamaan, dengan nilai signifikan berjumlah $0,000 < 0,05$.

Saran

Para peneliti mungkin memberikan rekomendasi berikut sehubungan dengan hasil temuan yang dibahas:

1. Menurut penelitian, manajer harus terus-menerus melakukan perubahan di tempat kerja untuk menjaga keselamatan dan kesenangan karena hal ini sangat mempengaruhi motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.



2. Studi ini menunjukkan bahwa gaji mempunyai dampak besar terhadap motivasi kerja karyawan; Jadi, memberikan remunerasi yang adil kepada setiap karyawan akan meningkatkan motivasi mereka.
3. Untuk memungkinkan lebih banyak penelitian di bidang ini menggunakan sumber daya segar dan penelitian yang akan datang.
4. Kajian ini diperkirakan akan menghasilkan penciptaan lingkungan dan prosedur kerja yang lebih adil, yang akan meningkatkan keterlibatan karyawan dan mencapai tujuan perusahaan secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, R., Saiyid, S., & Muhammad., Z. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan kabupaten tanjung jabung timur. *J-MAS*, 2(2).
- Ardana, I Komang, dkk. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha ilmu
- Busro, M. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Expert.
- Edy, S (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan.M.S.P (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2015). Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jaya, S.A (2021). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja. *Journal of Management Studies*, 8(3).
- Jericho, H S., & Arif., P. P. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di biznet networks. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 2(4).
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Muchzen. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi dan disiplin kerja pegawai kantor unit penyelenggara pelabuhan garongkong kabupaten barru. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Multi, R. P., & Suryalena. (2014). Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Kasus Bagian Produksi Pengolahan CPO PT. ASMJ Kuansing, 1–12.
- Sadili, S. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Bandung: Pustaka Setia.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (2020). Metode Penelitian Survai. LP3 ES.

- Sugiyarti, G. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang). E-Jurnal Serat Acitya, Vol 1, No 2 (2012) Hal 73-83
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. ALFABETA, cv.
- Widarti. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja Guru dengan motivasi sebagai variabel intervening (Studi Kasus Pada Yayasan Al Bahri Prima Nusantara Bekasi). *Journal article // Indikator*
- Wayne, R.M (2013). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Erlangga

