

**Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Cipta Graha Sejahtera**

(1)ADAM ABU, (2)EFIANI

¹STIE Pariwisata Internasional (STEIN), Jakarta

²STIE Pariwisata Internasional (STEIN), Jakarta

adamabu661@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received:

30 September 2022

Accepted:

20 Desember 2022

Available online:

20 Desember 2022

ABSTRACT

The research below aims to find out about the influence of work motivation, compensation, and work environment on employee performance at PT Cipta Graha Sejahtera. The type of research used is quantitative research with a sample research technique, namely non-probability sampling technique in the form of accidental sampling and involving 100 respondents. The technique used is the multiple linear technique. Then the researchers conducted a survey after first conducting a validity test and a reliability test. The results of the study prove that work motivation has a significant effect on employee performance, compensation variables have a significant effect on employee performance, and work environment variables have a significant effect on employee performance at PT.Cipta Graha Sejahtera. Simultaneously these three variables affect the performance of employees at PT. Cipta Graha Sejahtera.

Keywords : Motivation, Compensation, Work environment, Work Employee

ABSTRAK

Penelitian dibawah bertujuan agar bisa mengetahui tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Cipta Graha Sejahtera. Jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian kuantitatif dengan teknik penelitian sampel yaitu teknik non Probability sampling berupa accidental sampling dan melibatkan responden sebanyak 100 orang. Teknik yang digunakan yaitu teknik linier berganda. Kemudian peneliti melakukan survei setelah terlebih dahulu melakukan uji validitas dan uji reabilitas. Hasil penelitian membuktikan bahwa antara motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cipta Graha Sejahtera. Secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Cipta Graha Sejahtera.

Kata kunci : Motivasi, Kompensasi, Lingkungan kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Organisasi yang ada di setiap perusahaan selalu dituntut dapat memaksimalkan sumber daya manusia yang ada di organisasi agar bisa dikelola. Mengelola sumber daya manusia tidak luput dari ekspetasi organisasi yang di harapkan bisa sangat berpotensi agar tujuan organisasi bisa tercapai.

Karyawan akan bekerja dengan giat apabila karyawan tersebut memiliki motivasi kerja yang mampu meningkatkan kinerjanya. Sedangkan rendahnya motivasi kerja karyawan sangat terbatas memiliki semangat kerja , banyak kendala dalam bekerja, dan mudah sekali berfikir untuk menyerah dalam pekerjaan. Dalam hal ini Rahayuni & Gayatri (2009) menjabarkan bahwasanya motivasi merupakan sebagai proses analisis dalam diri seseorang memiliki inisiatif untuk bekerja sesuai dengan apa yang ingin dia harapkan. Jika motivasi dapat ditumbuhkan dalam diri setiap karyawan maka kinerja dalam perusahaan bisa ditingkatkan. Hal lain selain motivasi kerja yang harus diperhatikan selain motivasi kerja ialah kompensasi.

Kompensasi dalam suatu organisasi juga sangat penting karena berpengaruh kepada kinerja karyawan. istilah karir (*career*) di definisikan dengan individu yang akan berkembang dengan proses perkembangan melalui jabatan yang pernah dia kerjakan dan akan mendapat pengalaman bekerja yang berbeda dan akan mendapat ilmu baru. Fithriana & Adi (2020) mengatakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk uang atau lainnya. Tidak hanya kompensasi yang berpengaruh dalam suatu perusahaan, lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena mereka merasa betah serta dihargai membuat karyawan yang bekerja bisa meningkatkan kinerja mereka.

Lingkungan kerja ialah kondisi psikologis dan material yang berada di perusahaan yang ada dalam organisasi. Dengan adanya kondisi lingkungan kerja yang memadai seperti penataan ruang kerja yang rapih dan nyaman dan bersih, lingkungan kantor yang bersih, sirkulasi udara yang baik seperti ada jendela di setiap ruangan yang selalu di buka setiap pagi agar selalu berganti udaranya lalu ada juga lingkungan kerja yang nyaman dan sejahtera antara tiap departemen yang ada di organisasi. Karyawan akan memiliki kinerja yang baik apabila terdapan fasilitas yang memadai. Cahyono & Putri (2020) juga mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana setiap karyawan melakukan aktivitas setiap harinya dan juga melakukan segala kegiatan didalam lingkungan kerja tersebut. Setelah tiga poin diatas bisa dipenuhi oleh perusahaan atau organisasi maka akan tercipta sinergi yang membuat kinerja karyawan akan meningkat.

Karyawan dengan motivasi dan disiplin di tempat kerja mempengaruhi kinerja mereka. Salah satu motivasi karyawan adalah untuk mendapatkan bayaran sesuai dengan posisi yang diharapkan. Kinerja seorang karyawan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seorang karyawan untuk memberikan sesuatu dengan menggunakan bakat tertentu (Sinambela, 2016) Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas atau pekerjaan yang telah dilakukan, karyawan juga harus bekerja sesuai dengan program kerja yang ada di perusahaan untuk menunjukkan tingkat kinerja dalam mencapai visi dan misi tujuan organisasi (Gardjito et al., 2006). Dari penelitian diatas maka terdapat kesimpulan jika motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja saling berkaitan dengan kinerja karyawan sesuai dengan penelitian Cahyono (Cahyono & Putri, 2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel tersebut diatas terhadap kinerja karyawan di PT. Cipta Graha Sejahtera baik secara parsial maupun simultan. Dengan demikian perusahaan atau organisasi mendapat masukan yang berguna dalam meningkatkan kinerja manajemen sumberdaya manusia yang bersangkutan.

TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi Kerja

Manajemen SDM pada dasarnya menjelaskan tentang cara cara mengatur kegiatan yang ada di organisasi dengan bertujuan mencapai tujuan organisasi secara optimal sesuai dengan yang diinginkan, (Lasmaya, 2016) Ilmu manajemen merupakan hal yang mengenai sumberdaya manusia yang di proses dengan sumber yang berbeda secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan organisasi. Timbul pertanyaan tentang apa tujuan diatur, mengapa harus diatur, dan siapa yang layak mengaturnya yaitu, pimpinan yang layak memimpin ialah yang memiliki jiwa kepemimpinan yang baik demi tercapai tujuan organisasi, urutan – urutan yang diberikan manajemen sangat berpengaruh bagi karyawan.

Eri Susan (2019) menyatakan sumber daya manusia ilmu yang mengajarkan seni mengantar untuk sumber daya manusia yang efektif dan efisien agar mencapai satu tujuan yang sama yaitu kekuatan yang

berasal dari sumber manusia yang dapat dipekerjakan oleh perusahaan. Menurut Suwati (2013) motivasi bisa dibidang juga penyemangat yang bisa membuat karyawan terdorong untuk mengembangkan dirinya.

Sutrisno (2009) Psikologi seseorang terbentuk karena berbagai alasan, yang semuanya dipengaruhi oleh sejumlah keadaan yang berbeda. Variabel-variabel ini dapat dipisahkan menjadi dua faktor, yaitu: mengemukakan 2 indikator Faktor intern dan Faktor Ekstern. Lalu sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Novitasari (2018) dan Rahmawati & Paludi (2020) ada dampak positif dan signifikan dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. terkait hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan maka diusulkan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Cipta Graha Sejahtera

Kompensasi

Menurut S. Pantja diati (2003) besarnya kompensasi bagi sebagian individu sangat penting karena kompensasi sangat penting bagi setiap karyawan. Akhir-akhir ini, seiring dengan persaingan bisnis yang semakin ketat, hasilnya adalah perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk tetap bertahan dalam bisnis. Menurut Papatungan et al. (2013), dalam hal memenuhi fisiologisnya perusahaan dapat memberikan fasilitas pendukung agar bisa meningkatkan kinerja karyawan tersebut, guna untuk meningkatkan jenjang karir karyawan tersebut. Hasibuan (2002) penghasilan yang berupa sebuah nominal, barang langsung atau tidak ialah salah satu imbalan yang pekerjaan yang sudah diberikan oleh perusahaan. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayarkan dengan barang. Misalnya, kompensasi dibayar 10% dari hasil pekerjaan yang dihasilkan.

Kompensasi-biasanya diberikan oleh perusahaan dengan bentuk kontribusi karyawan yang sudah bekerja sesuai aturan perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu fungsi pelaksanaan MSDM dengan memberikan penghargaan berupa jenis dalam melaksanakan secara koordinasi. (Rivai, 2005). Menurut (Fonseca Da Costa Guterres et al., 2020) keterampilan dan kompensasi sangat penting bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan efektif dan efisiensi bekerja.

Menurut Wibowo (2012) Kompensasi penghargaan ditentukan oleh elemen eksternal serta internal organisasi. Elemen eksternal ialah pasar tenaga kerja, bisnis, pemerintah dan serikat pekerja. Elemen internal, di sisi lain, adalah anggaran kerja dan keputusan kompensasi.

Dua jenis teknik kompensasi yang menjelaskan indikator Hasibuan (2002) adalah teknik tunggal dan teknik Jamak

Teknik Tunggal

Teknik tunggal ialah penentuan gaji hanya berdasarkan pendidikan formal terakhir karyawan.

Teknik Jamak

Teknik jamak adalah gaji pokok yang menentukan jumlah gaji pokok seseorang tergantung pada berbagai faktor termasuk ijazah seseorang, jenis pekerjaan yang mereka lakukan, tingkat pendidikan informal mereka, dan bahkan hubungan keluarga mereka.

Suwatno (2016) Kompensasi harus berdampak positif baik bagi karyawan maupun perusahaan. Lalu sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Akbar (2015) dan Rahmawati & Paludi (2020) terdapat dampak positif dan signifikan dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. terkait hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan maka diusulkan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Cipta Graha Sejahtera

Lingkungan Kerja

Menurut (Hidayat & Taufik, 2012) Peningkatan kinerja karyawan akan lebih baik jika lingkungan tempat bekerja yang kondusif. Faktor yang mempengaruhi terciptanya lingkungan kerja yang aman, nyaman dan juga adanya kesempatan untuk dipromosikan dengan adanya kekompakan dalam tim saat bekerja.

Menurut (Cummings et al., 2018) pemimpin yang punya ciri khas saat memimpin contohnya gaya memimpinnya yang positif, selalu fokus dalam tugas lingkungan yang sehat juga sangat berpengaruh terhadap karyawan di tempat dia bekerja.

Karyawan yang mengerti akan tanggung jawabnya serta tindakan yang diperbuatnya bisa juga dibidang dengan tanggung jawab kerja, Seorang pemimpin yang memiliki rasa peduli dan dukungan terhadap karyawannya sering memberikan yang baik, dan memiliki sikap menghrgai karyawan, kerja sama yang baik antar tim di suatu organisasi akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan, komunikasi yang baik juga sangat berperan penting terhadap kelangsungan kinerja yang berada di organisasi agar mencapai tujuan organisasi, aspek diatas tidak bisa berjalan apabila tidak dikerjakan bersama karena peran suatu pemimpin sangat penting untuk mengarahkan karyawan tersebut.

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadapkinerja karyawan di PT Cipta Graha Sejahtera

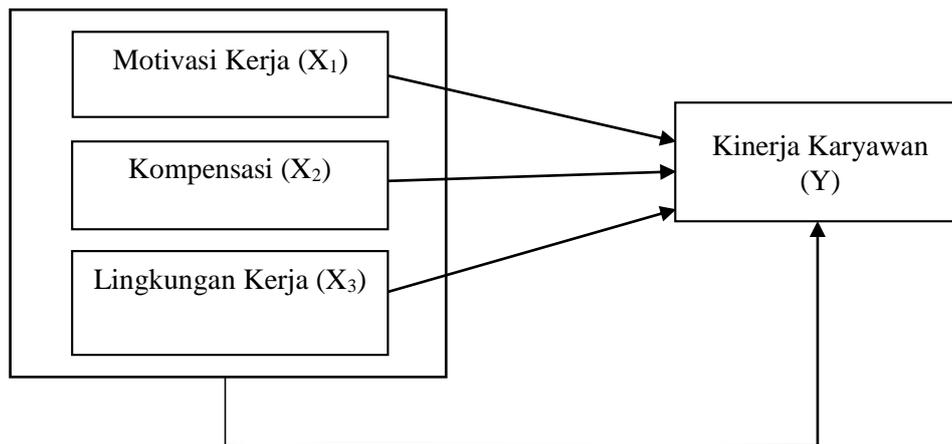
Kinerja Karyawan

Pencapaian tugas dimana karyawan organisasi mendapatkan pencapaian tugas dengan program yang dibuat organisasi untuk melihat seberapa besar tingkat kinerja dalam mencapai tujuan visi dan misi di dalam organisasi. Menurut Mifiahul (2018) kinerja karyawan merupakan salah satu harapan yang baik bagi karyawan. Penilaian yang positif menyangkut *kualitatif* dan *kuantitatif* pelaksanaan yang dilakukan oleh karyawan. Penentuan sasaran mempunyai dampak mengarahkan yaitu memfokuskan tugas – tugas kearah tertentu dari pada kearah lainnya.

Suwatno dan Priansa (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Hal ini diperkuat oleh Mangkunegara (2014) yang mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

H4 Motivasi kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif di PT Cipta Graha Sejahtera

KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1 Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel

Penelitian dilakukan PT. Citra Graha Sejahtera, Rukan Kirana Boutik Office Blok C no 6/7. Yang dilakukan dari mulai bulan April sampai Juli 2022. Sugiyono (2015) menjelaskan tentang metode penelitian yang berarti sebuah cara ilmiah berupa metode cara pengumpulan data untuk mendapatkan olah data tertentu. Sebuah metode yang dipakai adalah metode kuantitatif yang berdasarkan dari prinsip positivme, di lakukan untuk menyelidiki suatu populasi pada sebuah sampel tertentu, pengambilan sampel yang dilakukan biasanya dilakukan dengan acak, dilaksanakan dengan analisis yang bersifat kuantitatif atau secara statistic untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan sebelumnya. Penelitian dilakukan didapatkan dengan pendataan langsung dengan para konsumen. Penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan hasil tentang motivasi kerja, kompensasi serta lingkungan kerja kepada kinerja karyawan di

Pt. Cipta Graha Sejahtera. Peneliti dan diambil ialah para pekerja atau karyawan yang telah diangkat menjadi karyawan tetap di PT. Citra Graha Sejahtera dan digunakan teknik pengambilan *non-probability* yang akan menghasilkan *accidental sampling* dengan teknik sampel yang diperhatikan ialah tertentu. Responden dipilih melalui kuesioner yang disebar di perusahaan dengan mangambil data karyawan tetap dan akan membutuhkan 100 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profile Responden

Tabel 1. Profile Responden

No	Karakter	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Perempuan	49	49%
		Laki-laki	51	51%
2	Usia	<20-30 Tahun	62	62%
		31-40	37	37%
		41-50	1	1%
2	Karyawan kotrak	1 tahun – 3 tahun	40	40%
	Karyawan tetap	-	60	60%

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2022

Hasil dari tabel diatas menjelaskan bahwa responden didalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki sebanyak 51%, karena banyak laki-laki yang melakukan aktifitas di dalam perusahaan untuk memenuhi kebutuhan seperti mengerjakan pekerjaan yang kebanyakan laki-laki yang mengerjakannya. Sedangkan rentan usia yang paling aktif yaitu di usia 20-30 tahun yang sebanyak 62% .

Uji Validitas

Dari data yang diolah dan menggunakan aturan indikator yang digunakan sebagai tolak ukur variabel ialah korelasi yang melebihi dari r tabel sebesar 0.444 untuk digunakan sebagai 20 responden dengan $\alpha = 5\%$ (0.05). Jika itu terjadi dan r hitungnya lebih besar r tabel, maka akan dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji validitas

Variabel	Tidak Valid	Valid
Motivasi	0	7
Kompensasi	0	7
Disiplin Kerja	0	7
Kinerja Karyawan	0	7

Sumber : Data SPSS, 2020

Uji Realibilitas

20 responden pertama digunakan untuk uji validitas. Keandalan adalah indikator sejauh mana suatu alat ukur bisa diandalkan atau dapat dipercaya. Dan ketergantungan menerangkan keteguhan alat ukur dalam mengukur gejala yang sama (Singarimbun & Effendi, 1989). Suatu variabel yang mendasari atau variabel dianggap dapat dipercaya jika nilai Cronbach Alpha-nya lebih 0,60, Menurut temuan uji realibilitas, informasi berikut dikumpulkan

Tabel 3. Hasil Uji dari Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Motivasi Kerja	0.842	Reliabel
Kompensasi	0,778	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,797	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,797	Reliabel

Sumber : Olah data peneliti menggunakan SPSS 20

Berdasarkan hasil uji reabilitas dapat disimpulkan bahwa semua item reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Normalitas

Dalam model regresi, pengujian ini menentukan apakah variabel terikat, variabel bebas, atau keduanya terdistribusi teratur. Distribusi data normal atau mendekati normal merupakan model regresi yang tepat.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

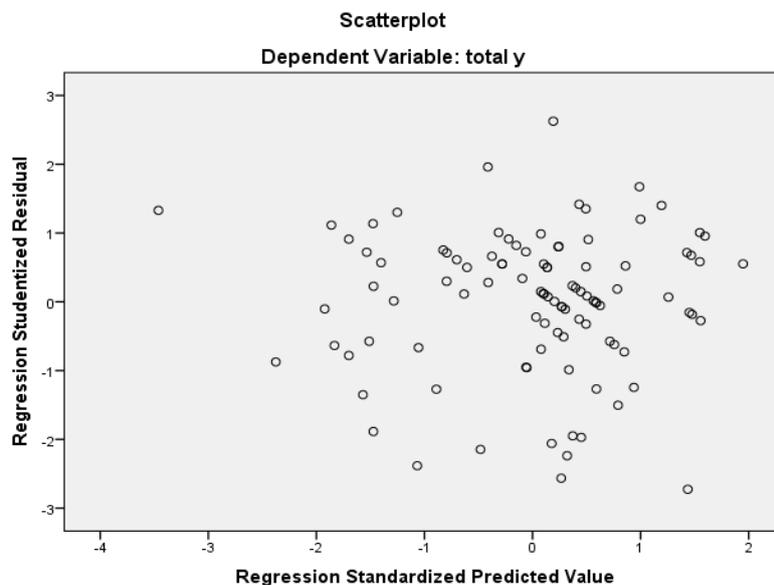
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.37748360
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.059
	Negative	-.107
Test Statistic		1.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.202

Sumber: SPSS 25 for windows (diolah penulis)

Data tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan dan taraf $\alpha = 5\%$ (0,05) dengan hasil signifikan 0,202 > 0,05 dengan adanya hasil diatas dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal.

Uji Heterokedastisitas

Untuk menemukan bukti apakah ada ketidak cocokan varian dari sebuah residual satu pandangan ke pandangan yang lain dari model regresi. Regresi yang baik yaitu adalah yang tidak terjadi sebuah heterokedastisitas, saat berpola titik dimana scatterplot regresi. Jika berpada titik dengan pola yang tak diketahui serta dibawah angka 0 di variabel Y, akan dinyatakan tidak ada kendala pada heterokedastisitas.



Gambar 2 Uji heterokedastisitas
Sumber : SPSS 25 for windows (diolah penulis)

Hasil pada gambar yang terjadi diatas ialah titik-titik dalam pola yang tidak tertata rapi atau tak beraturan serta dibawah dan juga diatas angka 0 dalam sumbu Y. Dinyatakan tidak terjadinya hetokesdastisitas pada model dalam regresi.

Uji Multikolinearitas

Untuk menguji model regresi makan di lakukan uji multikolinearitas untuk mendapatkan hubungan antar variabel yang bebas atau bisa *independent variabel*.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi kerja	.441	2.265
	Kompensasi	.413	2.419
	Lingkungan kerja	.807	1.239

Sumber: SPSS 25 for windows (diolah penulis)

Hasil dari *tolerance* diatas sudah dapat diukur jikalau nilai nya > 0.1 serta nilai VIF nya < 10.00 bisa dinyatakan jika tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi. Didasari tabel tersebut maka nilai tolerance dari motivasi kerja $0.441 > 0.10$, kompensasi $0.413 > 0.413$ serta lingkungan kerja $0.807 > 0.10$. Lalu dalam nilai VIF di dapati motivasi kerja $2.265 < 10.00$, kompensasi $0.413 < 10.00$ dan serta lingkungan kerja $0.807 < 10.00$. Maka dapat dibilang tidak adanya gejala multikolinearitas dalam model regresinya.

Uji dari Liniearitas

Tabel 1. Uji Linearitas

		ANOVA Tabel				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja	Linearity	648,554	1	648,554	97,598	,000
Kompensasi	Linearity	586,092	1	586,092	82,525	,000
Lingkungan Kerja	Linearity	209,864	1	209,864	32,255	,000

Sumber: SPSS 21 for windows (diolah penulis, 2022)

Menurut hasil dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai siginifikan pada linearity kualitas produk sebesar 0.000 signifikan linearity kompensasi senilai 0.000 serta nilai signifikan linearity brand image sebesar 0.000. Semua nilai linearity variabel diketahui kurang dari 0,05 maka hubungan antara motivasi kerja, kompensasi dan llinhgkungan kerja dikatakan linear.

Analisis regresi Linear Berganda

Analisis regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh satu variabel bebas atau *independent variable* terhadap variabel terikat atau *dependent variable*. Dengan memastikannya menggunakan SPSS V.21 dapat lebih mudah memperlihatkan hasil regresi variabel motivasi, kompensasi serta lingkungan kerja contoh penyajiannya seperti berikut.

Tabel 2. Analisis regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6,209	2.081	
	Motivasi Kerja	.432	.096	.456
	Kompensasi	.260	.095	.287
	Lingkungan kerja	.094	.062	.113

a. Dependent Variable:

Sumber: SPSS 21 for windows (diolah penulis, 2022)

Uji F

Model regresi linier berganda yang digunakan akan memperlihatkan hasil pengaruh motivasi kerja, kompensasi serta lingkungan kerja di PT. Cipta Graha Sejahtera menggunakan bentuk ANOVA. Dibawah ini akan memperlihatkan hasil uji f yang ada dibawah:

Tabel 3. Uji F

Model	ANOVA ^a					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	723,050	3	241,017	41,347	.000 ^b
	Residual	559,590	96	5,829		
	Total	1282,640	99			

a. Dependent Variable:kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), total kinerja karyawan, total motivasi kerja, total kompensasi

Sumber: SPSS 21 for windows (diolah penulis, 2022)

Uji T

Uji T biasanya untuk mendapatkan pengaruh positif variabel independen (motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan). Dengan adanya output SPSS versi 21, dibawah ini akan dijelaskan pengujian variabel masing – masing dengan uji T secara parsial

Tabel 4. Uji T

Model	Coefficients ^a		
	t	Sig.	
1	(Constant)	2,983	.004
	Motivasi Kerja	4,491	.000
	Kompensasi	2,736	.007
	Lingkunhgan kerja	1,507	.135

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: SPSS 21 for windows (diolah penulis, 2022)

Variabel Motivasi Kerja

Hasil dari uji T pada variabel motivasi kerja menunjukkan hasil 0.000 menggunakan batas dari signifikan 0.05. Jika nilai $0.000 < 0.05$ artinya H_1 dapat diterima sedang H_0 ditolak. Hal ini sesuai dengan sebuah penelitian menyatakan jika sebuah variabel dari motivasi dalam kerja dapat memberi pengaruh

kepada kinerja karyawan (Gardjito et al., 2006). Motivasi dalam kerja yang baik pasti akan timbul pengaruh yang positif di lingkungan karyawan.

Variabel Kompensasi

Hasil uji T pada variabel kompensasi diperoleh dengan hasil 0,007 dengan menggunakan batas signifikan 0,05 maka $0,007 < 0,05$ yang berarti H_1 diterima H_0 diterima. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukam Yuliana & Maskur (Yuliana & Maskur, 2022) yang menyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Lingkungan Kerja

Hasil uji T pada variabel Lingkungan Kerja di peroleh dengan hasil 0,135 dengan menggunakan batas signifikan 0,05 maka $0,135 > 0,05$ yang berarti H_1 diterima H_0 diterima. Dengan ini hipotesis yang didapatkan adalah diterima, hasil variabel dari sebuah lingkungan dalam kerja dapat memberikan pengaruh yang positif serta signifikan. Maka ini sesuai terhadap hasil dari penelitian dahulu yang telah dilakukan Christina & Nurhahyani (2016) mendefinisikan adalah lingkungan dalam kerja memberikan pengaruh yang positif serta memberikan juga dampak signifikan kepada kinerja para karyawan.

Analisis korelasi (r) dan koefisien Determinasi (R^2)

Analisis dibawah ini bertujuan untuk melihat presentase variabel independen terhadap variabel dependen Dan cara mengetahui hasil analisis determinasi dengan cara melihat output model summary dari hasil analisis regresi linier berganda .

Tabel 5 | Analisis korelasi dan koefisien determinasi

Variabel	Korelasi Parsial	Kategori	Koefisien Determinasi (%)	r tabel	Kesimpulan
Motivasi Kerja	.441	cukup	19,44%	0,196	Nyata
Kompensasi	.269	Cukup	7,23%	0,196	Nyata
Lingkungan Kerja	.152	cukup	2,31%	0,196	Nyata
Kinerja Karyawan	.751	Kuat	56,4%	0,196	Nyata

Sumber: SPSS 20 for windows (diolah penulis, 2022)

Menurut analisis tabel secara parsial atau simultan terhadap korelasi dan koefisien determinasi ditemukan bahwa nilai koefisien korelasi parsial variabel motivasi Dalam kerja kepada kinerja dalam karyawan bernilai $0.441 > 0.196$ sehingga kesimpulannya hubungan kedua variabel tersebut signifikan. Serta koefisien nilai determinasi ialah 19.44% yang berarti kemampuan Motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Cipta Graha Sejahtera sebesar 19,44%.

Pada nilai koefisien korelasi parsial variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan $0,269 > 0.196$. Disimpulkan bahwa hubungan antara linier yang nyata dan nyata antara kompensasi dalam kinerja karyawan. Untuk nilai koefisien variabel kompensasi adalah 7,23% yang menyatakan bahwa kemampuan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Cipta Graha Sejahtera sebesar 7,23%

Selanjutnya adalah nilai koefisien korelasi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 2,31%. 0,196 dan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai pada koefisien diterminasi variabel lingkungan kerja 2,31% yang menyatakan bahwa kemampuan lingkungan kerja agar selalu meningkatkan kinerja karyawan di PT. Cipta Graha Sejahtera.

Secara simultan dilihat ada nilai koefisien variabel motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja adalah 0,751 yang berarti adanya hubungan nyata dengan kategori cukup antara variabel Motivasi dalam Kerja, Kompensasi dan Lingkungan dalam Kerja di PT. Cipta Graha Sejahtera. Kemampuan variabel Motivasi Kerja, Kompensasi dan lingkungan kerja di PT Cipta Graha Sejahtera adalah sebesar 56,4% dan sisanya 43,6% dipengaruhi variabel lainnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Didalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah PT. Cipta Graha Sejahtera sebanyak 100 responden dan mendapatkan hasil analisis dan penelitian yang sudah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa :

Adanya Motivasi dalam kerja sangat mempengaruhi dan nyata terhadap kinerja karyawan di PT. Cipta Graha Sejahtera. Dengan kemampuannya variabel Motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan sebesar 19,44%, Adanya Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan nyata terhadap kinerja karyawan di PT. Cipta Graha Sejahtera dengan kemampuan variabel kompensasi diharapkan lebih meningkatkan kinerja karyawan sebesar 7,23%, Lingkungan dalam kerja mempunyai pengaruh signifikan yang nyata terhadap kinerja karyawan di PT. Cipta Graha Sejahtera dengan adanya variabel lingkungan kerja diharapkan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 2,31%, Secara simultan ada pengaruh yang nyata antara motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Cipta Graha Sejahtera sebesar 56,4%, Memberikan motivasi – motivasi baru agar kualitas kinerja semakin meningkat., Membuat program yang lebih meningkatkan kinerja karyawan, Membuat lingkungan kerja yang semakin nyaman agar karyawan akan merasa nyaman. Memberi pengarahan dan jobdesk yang sesuai dengan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyono, Y. T., & Putri, E. (2020). Kompensasi, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Pada Kualitas Kinerja Pegawai. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1). <https://doi.org/10.35906/je001.v9i1.479>
- Christiana, A., & Nurhayani, W. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri Sampit. *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 195540.
- Cummings, G. G., Tate, K., Lee, S., Wong, C. A., Paananen, T., Micaroni, S. P. M., & Chatterjee, G. E. (2018). Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 85(March), 19–60. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.04.016>
- Eri Susan, 2019:1. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2, 952–962.
- Fithriana, N., & Adi, A. N. (2020). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR TERPADU. *Referensi: Jurnal Ilmu Manajemen Dan*
- Fonseca Da Costa Guterres, L., Armanu, & Rofiaty. (2020). The role of work motivation as a mediator on the influence of education-training and leadership style on employee performance. *Management Science Letters*, 10(7), 1497–1504. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.12.017>
- Gardjito, Musadieq, & Nurtjahjono. (2006). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 13(1), 83778.
- Hasibuan, M. S. . (2002). *Hasibuan.pdf* (2nd ed.). PT Bumi Aksara.
- Hidayat, Z., & Taufik, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*, 2(1), 80–97.
- Lasmaya, S. M. (2016). Pengaruh Sistem Informasi Sdm, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 10(1), 25–43.
- Miftahul, S., Lubis, M., Arifah, D. A., Studi, P., Keselamatan, D., & Gontor, U. D. (2018). KINERJA KARYAWAN PT . INDO KAYA ENERGI Universitas Borobudur Jakarta THE ROLE OF LEADERSHIP , COMPENSATION , ORGANIZATION CULTURE AND MOTIVATION TO MAINTAIN WORKER ' S PERFORMANCE AT PT INDO KAYA ENERGI lokal seperti Pertamina (Persero), Medco seperti : 3(1), 13–22.
- Paputungan, F. R., Karir, J., Karir, J., Disiplin, D. A. N., Pengaruhnya, K., Kinerja, T., Pada, K., Bank, P. T., Cabang, S., Ekonomi, F., & Manajemen, J. (2013). Motivasi, Jenjang Karir Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 679–688. <https://doi.org/10.35794/EMBA.V1I4.2751>
- Rahayuni, K., & Gayatri, R. (2009). Motivasi Sebagai Sebuah Proses Dinamis : Menumbuhkan Motivasi Berprestasi Olahraga Ditinjau Dari Paradigma Sosial-Kognitif. *Sport Psychology*, 2(2), 68–73.
- Rivai, V. (2005). *Rivai (2005).pdf*.
- Rahmawati, L., & Paludi, S. (2020) PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT JAYA LAND. STEIN eRepository
- S. Pantja Djati, & M. Khusaini M. Khusaini. (2003). Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5, pp.25-41.
- Sinambela, Ijan poltak. (2016). *manajemn sumber daya manusia*.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif , kualitatif dan r & d* (21st ed.). Alfabeta.cv.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.
- Yuliana, S., & Maskur, A. (2022). Pengaruh Kualitas Produk , Persepsi Harga , Kualitas Layanan dan Lokasi terhadap Keputusan Pembelian (studi pada pelanggan Sinestesa Coffeeshop pati). *Journal Of Managemnt & Business*, 5(c), 559–573. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1772>