

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ERA DIGITAL

(Studi Pada PT Perdana Jatiputra Jakarta)

Saskia Putri Nadilah¹, Anton Hindardjo²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercubuana, Jakarta

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercubuana, Jakarta

*saskiapeutrii524@gmail.com¹, anton.hindardjo@mercubuana.ac.id²

Abstract. The main objective of this study is to analyze how Compensation, Work Motivation, and Work Environment affect employee performance at PT Perdana Jatiputra Jakarta. Utilizing a quantitative research design, primary data were gathered by distributing questionnaires to 63 permanent employees who were chosen based on a non-probability sampling method. The collected data were then evaluated using the Structural Equation Modeling (SEM) technique with the assistance of SmartPLS version 4.0. Based on the data analysis, the results revealed that Compensation does not significantly affect employee performance and shows a negative relationship direction. Conversely, both Work Motivation and Work Environment were proven to have a positive and significant impact in enhancing the performance of employees at the company.

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

Abstrak. Penelitian ini ditujukan untuk membedah pengaruh kausalitas antara Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap fluktuasi Kinerja Karyawan pada entitas PT Perdana Jatiputra Jakarta. Menggunakan desain eksplorasi kuantitatif, data empiris dihimpun secara langsung dari 63 pegawai tetap melalui penyebaran instrumen kuesioner. Penentuan jumlah sampel tersebut didasarkan pada prosedur non-probability sampling. Guna menguji validitas hipotesis yang diajukan, studi ini mengimplementasikan metode analisis Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan dukungan aplikasi SmartPLS 4.0. Output dari pemrosesan data mengungkap realitas yang menarik: variabel Kompensasi tidak bertindak sebagai determinan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Perdana Jatiputra, dengan kecenderungan arah hubungan yang justru negatif. Di sisi lain, peningkatan kinerja secara nyata didorong oleh dua elemen fundamental lainnya, di mana Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja masing-masing terbukti menorehkan pengaruh yang secara statistik bernilai positif dan signifikan.

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

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bagi sebuah perusahaan yang visioner, kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) agar adaptif terhadap tuntutan zaman kini telah menjadi sebuah keharusan mutlak. Kebutuhan mendesak ini muncul karena tinggi atau rendahnya produktivitas karyawan saat ini sangat bergantung pada kualitas infrastruktur teknologi di lingkungan kerja mereka. Tantangan nyata di lapangan menunjukkan bahwa fasilitas digital yang tidak mumpuni, misalnya sistem yang lambat dalam menyajikan informasi, terbukti dapat menghambat tercapainya kepuasan pengguna (Rachmawati & Syafarudin, 2022). Berbagai tantangan baru yang menekan kinerja SDM ini pada dasarnya adalah konsekuensi langsung dari pesatnya transformasi digital. Seperti yang ditegaskan oleh (Rahmadyah & Aslami, 2022), perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi digital saat ini telah memicu revolusi besar dalam peradaban industri, sekaligus menjadi motor penggerak yang mengubah seluruh lanskap bisnis dan perekonomian global.

Tabel 1. 1
Laporan Kehadiran Karyawan PT. Perdana Jatipura

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Keterangan			Total	Persentase
			Sakit	Ijin	Alpha		
Januari	170	23	6	8	2	16	2,16%
Februari	170	21	4	5	5	14	1,72%
Maret	170	21	3	6	1	10	1,23%
April	170	22	5	11	3	19	2,45%
Mei	170	23	7	5	1	13	1,75%
Juni	170	20	6	8	2	16	1,88%
Juli	170	23	4	5	-	9	1,21%
Agustus	170	22	5	6	3	14	1,81%
September	170	21	6	5	-	11	1,35%
Oktober	170	23	4	4	1	9	1,21%
November	170	21	5	5	3	13	1,60%
Desember	170	22	6	15	3	24	3,10%

Sumber: HRD PT Perdana Jatiputra (2024)

Praktik ketidakdisiplinan, seperti tingginya angka absensi dan rutinitas keterlambatan masuk kerja, merupakan sumber kerugian nyata karena secara otomatis akan menunda penyelesaian tugas operasional perusahaan. Fenomena krusial inilah yang saat ini tengah dihadapi oleh manajemen PT Perdana Jatiputra. Berdasarkan observasi dan survei pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti, kebiasaan terlambat karyawan terpantau cukup sering terjadi, dan fakta ini dibenarkan oleh rekaman data presensi perusahaan. Jika dicermati pada Tabel 1.1, ketidakstabilan grafik kehadiran ini terus berlangsung sepanjang bulan Januari hingga Desember 2024, dengan rekor absensi terburuk menyentuh angka 3,10% di bulan Desember. Mengingat kualitas sumber daya manusia adalah pilar utama penentu sukses atau tidaknya sebuah korporasi, masalah kedisiplinan ini tidak bisa diabaikan. Perusahaan harus senantiasa mengupayakan berbagai cara untuk memacu kembali kinerja dan kedisiplinan karyawannya agar laju pencapaian target organisasi dapat terealisasi secara optimal.

Tabel 1. 2
Laporan Omset Penjualan PT. Perdana Jatipura

Tahun	Target Penjualan	Realisasi	%	Keterangan
2022	Rp 1.200.000.000	Rp 1.176.805.248	98,6%	Tidak Tercapai
2023	Rp 1.400.000.000	Rp 1.189.745.864	84,98%	Tidak Tercapai
2024	Rp 1.600.000.000	Rp 1.223.233.527	76,45%	Tidak Tercapai

Sumber : Data Primer yang di olah PT Perdana Jatiputra (2025)

Dari data diatas pada Tabel 1.2 bahwa belum tercapainya target yang diberikan perusahaan dari tahun 2022 hingga tahun 2024. Di tahun 2022, perusahaan PT Perdana Jatiputra memiliki target penjualan sebesar Rp 1.200.000.000 dan pencapaian selama satu tahun dengan persentase tercapai sebesar 98,6% dan tidak tercapai karena mengalami penurunan dengan persentase 1,4% atau sebesar Rp 1.176.805.248. Tahun 2023, perusahaan memiliki target penjualan sebesar Rp 1.400.000.000 dan pencapaian selama satu tahun dengan persentase tercapai sebesar 84,98% dan tidak tercapai karena memiliki

penurunan dengan persentase 15,02% atau sebesar Rp 1.189.745.864. Tahun 2024, perusahaan memiliki target penjualan sebesar Rp 1.600.000.000 dan pencapaian selama satu tahun dengan persentase tercapai sebesar 76,45% dan tidak tercapai karena memiliki penurunan dengan persentase 23,55% atau sebesar Rp 1.223.233.527. Hal ini menunjukkan bahwa belum maksimalnya kinerja karyawan dalam mencapai target perusahaan, sehingga selama 3 bulan terakhir belum ada target yang tercapai.

Tabel 1. 3
Pra Survei Karyawan Pada PT. Perdana Jatiputra

Variabel	Pernyataan Pra-Survei	Setuju (%)	Tidak Setuju (%)
Kompensasi	Gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja.	27,6	72,4
	Bonus dan insentif diberikan secara adil berdasarkan kinerja.	26,7	73,3
	Proses kenaikan gaji dilakukan secara transparan.	30	70
	Saya puas terhadap keadilan kompensasi antar rekan kerja.	30	70
Kepuasan Kerja	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya secara keseluruhan.	86,7	13,3
	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan ini.	96,7	3,3
	Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan dan minat saya.	82,8	17,2
	Atasan menghargai kontribusi saya di tempat kerja.	93,3	6,7
Motivasi Kerja	Saya merasa termotivasi untuk mencapai target kerja yang ditetapkan.	27,6	72,4
	Penghargaan non-finansial sering diberikan atas prestasi kerja.	20	80
	Saya merasa pekerjaan saya memiliki makna penting.	30	70
	Saya selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.	33,3	66,7
Lingkungan Kerja	Fasilitas kerja seperti ruang dan alat sudah memadai.	20	80
	Suasana kerja di tim saya kondusif untuk bekerja.	33,3	66,7
	Saya merasa nyaman dengan suasana di lingkungan kerja.	30	70

Variabel	Pernyataan Pra-Survei	Setuju (%)	Tidak Setuju (%)
	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai.	30	70
Kinerja Karyawan	Kualitas pekerjaan saya memenuhi standar perusahaan.	89,7	10,3
	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu.	96,7	3,3
	Saya proaktif dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.	53,3	46,7
	Saya menerima masukan dan memperbaiki hasil kerja.	96,7	3,3

Sumber : Hasil Pra Survei (data diolah penulis 2025)

Berdasarkan Tabel 1.2 dari hasil survei awal pra penelitian pada variabel kompensasi yang dilakukan peneliti terhadap 30 orang karyawan yang didominasi jawaban tidak setuju. Dari pertanyaan pertama sebanyak 72,4% responden menyatakan gaji yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja. Dari pertanyaan kedua sebanyak 73,3% responden menyatakan bonus dan insentif tidak diberikan secara adil berdasarkan kinerja. Dari pertanyaan ketiga sebanyak 70% responden menyatakan proses kenaikan gaji dilakukan secara tidak transparan. Serta, dari pertanyaan keempat sebanyak 70% responden menyatakan tidak puas terhadap keadilan kompensasi antar rekan kerja.

KAJIAN PUSTAKA

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang bertujuan untuk mengarahkan dan mengelola tenaga kerja di dalam sebuah perusahaan agar dapat berpikir dan bertindak sesuai dengan harapan perusahaan. Karyawan yang mampu mengelola perusahaan menuju kemajuan sangat penting bagi kemajuan perusahaan itu sendiri. Sebaliknya, banyak perusahaan yang mengalami kegagalan karena tidak mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik. Di era digitalisasi, manajemen sumber daya manusia menjadi lebih penting dalam mengatur hubungan dan peran pekerja serta pekerjaan agar efektif dan efisien, membantu mencapai tujuan perusahaan dengan baik (Radiansyah dkk., 2023)

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Yolanda dkk., 2022) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. yang dapat dilihat dari segi kuantitas dan kualitas hasil kerja dalam kurun waktu tertentu.

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi didefinisikan sebagai pendapatan yang diterima dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan dari perusahaan. Kompensasi merupakan bagian penting bagi perusahaan sebagai tanggung

jawab finansial yang harus diberikan kepada karyawan yang telah menyelesaikan tugasnya (Slamet & Wahyuningsih, 2022).

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Penelitian di laksanakan selama kurang lebih 7 bulan mulai dari bulan Oktober 2025 sampai Mei 2026. Adapun penelitian ini dilakukan secara bertahap disesuaikan dengan kebutuhan penulis dimulai dari persiapan penelitian, penyebaran kuesioner prasurvei, pengolahan data, penulisan laporan, dan menyusun metode penelitian.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang mencakup manusia, benda, hewan, tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes, atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian, sedangkan sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampel (Hair, 2022).

Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari karyawan di PT Perdana Jatiputra, dengan total 170 karyawan tetap dan kontrak. Kriteria inklusi untuk sampel penelitian ini adalah karyawan tetap di PT Perdana Jatiputra.

2. Sampel

Sampel penelitian merupakan sebagian dari populasi yang diteliti. Menurut (Sugiyono, 2022) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling*, yaitu teknik yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Hair, 2022). Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling, yang bertujuan untuk memperoleh data sampel yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. (Hair, 2022) menjelaskan bahwa purposive sampling adalah bentuk dari non-probability sampling yang berfokus pada pengambilan sampel yang sesuai dengan kriteria tertentu yang ditentukan oleh peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Uji *Reability*

Tabel 4. 1
Hasil Pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi	1.000	1.000	Reliabel
Motivasi Kerja	1.000	1.000	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.720	0.720	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.704	0.703	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data *Smart Partial Least Square* 4.0 (2026)

Seluruh variabel laten dalam penelitian ini secara resmi dinyatakan sangat reliabel, sebagaimana dibuktikan oleh capaian skor composite reliability dan Cronbach's alpha pada Tabel 4.15 yang keseluruhannya melampaui angka 0,70. Setelah keandalan instrumen terkonfirmasi, pembuktian dilanjutkan pada pemenuhan syarat validitas

konvergen melalui evaluasi Average Variance Extracted (AVE). Berpijak pada prinsip bahwa indikator-indikator di dalam satu konstruk harus saling berkorelasi secara kuat, batas kelayakan mutlak yang disyaratkan untuk sebuah konstruk reflektif adalah kepemilikan nilai AVE > 0,50. Rekapitulasi komprehensif dari hasil pengujian validitas konvergen berbasis parameter AVE tersebut telah divisualisasikan pada Tabel 4.16 di bawah ini:

Tabel 4. 2
Hasil Pengujian Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Kompensasi	1.000	Valid
Motivasi Kerja	1.000	Valid
Kinerja Karyawan	0.781	Valid
Lingkungan Kerja	0.771	Valid

Sumber: Hasil Olah Data *Smart Partial Least Square* 4.0 (2026)

Berdasarkan table 4.16 dari setiap indikator memiliki nilai *average variance extracted* (AVE) > 0,50. Hal itu menunjukkan bahwa semua variabel laten valid.

1. Hasil Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah evaluasi model pengukuran terpenuhi, tahapan selanjutnya adalah menilai model struktural atau inner model. Pengujian ini difokuskan pada upaya memprediksi hubungan kausalitas antarvariabel laten yang hakikatnya tidak bisa diukur secara langsung. Rangkaian pengujian inner model ini mencakup beberapa langkah esensial berikut:

a. Hasil Uji Nilai *R – Square* (R^2)

Tabel 4. 3
Hasil Pengujian *R – Square* (R^2)

Variabel	<i>R – Square</i> (R^2)	<i>R – Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan	0.437	0.408

Sumber: Hasil Olah Data *Smart Partial Least Square* 4.0 (2026)

Kemampuan prediksi dari model struktural yang dibangun dalam studi ini ditunjukkan oleh perolehan nilai *R-Square* sebesar 0,437 pada Tabel 4.17. Capaian tersebut mengklasifikasikan model ke dalam kategori sedang (moderat), di mana variabel Kinerja Karyawan terbukti dipengaruhi sebesar 43,7% oleh intervensi variabel Kompensasi, Motivasi Kerja, serta Lingkungan Kerja. Sebagai implikasinya, terdapat celah varians yang lebih besar, yakni 56,3%, yang diakibatkan oleh variabel-variabel laten lain di luar kerangka penelitian yang saat ini sedang diobservasi.

b. Hasil Uji *Predictive Relevance* (Q^2)

c. Hasil Uji *Effect Size* (F^2)

Tabel 4. 4
Hasil Pengujian Effect Size (F^2)

Variabel	Kinerja Karyawan	Effect Size (F^2)
Kompensasi	0.030	Lemah
Motivasi Kerja	0.409	Kuat
Lingkungan Kerja	0.153	Sedang

Sumber: Hasil Olah Data *Smart Partial Least Square* 4.0 (2026)

Merujuk pada hasil evaluasi di Tabel 4.18, pengujian effect size memberikan gambaran yang bervariasi terkait kekuatan masing-masing variabel prediktor. Variabel Kompensasi tercatat memberikan kontribusi pengaruh yang tergolong lemah terhadap Kinerja Karyawan dengan perolehan nilai 0,030. Sebaliknya, variabel Motivasi Kerja tampil sangat dominan dengan nilai 0,409, yang menegaskan bahwa besaran pengaruhnya berada di level kuat. Di sisi lain, variabel Lingkungan Kerja menunjukkan tingkat pengaruh pada kategori sedang (moderate) dengan raihan angka 0,153. Fakta empiris ini mengonfirmasi bahwa dalam penelitian ini, Motivasi Kerja merupakan variabel dengan daya pengaruh paling kuat, disusul oleh Lingkungan Kerja, dan terakhir Kompensasi.

d. Collinearity Statistic (VIF)

Tabel 4. 5
Hasil Pengujian Collinearity Statistic (VIF)

Hubungan Antar Variabel	Variance Inflation Factor (VIF)
Kompensasi -> Kinerja Karyawan	1.212
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	1.094
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	1.301

Sumber: Hasil Olah Data *Smart Partial Least Square* 4.0 (2026)

Berdasarkan tabel 4.19 nilai *variance inflation factor* (VIF) pada variabel kompensasi sebesar 1,212 sementara itu, variabel motivasi kerja sebesar 1,094 dan lingkungan kerja sebesar 1,301. Ketiga variabel independen diatas memiliki nilai VIF < 5 maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya kolinearitas antar konstruk.

e. Hasil Uji Hipotesis (Path Coefficient)

Tabel 4. 6
Hasil Pengujian Hipotesis

Hubungan Antar Variabel	Path Coefficient	Standard Deviation	T-Statistics	P-Values	Keterangan
Kompensasi -> Kinerja Karyawan	-0.144	0.104	1.375	0.169	Negatif Tidak Signifikan
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.502	0.134	3.734	0.000	Positif Signifikan
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.335	0.134	2.496	0.013	Positif Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data *Smart Partial Least Square* 4.0 (2026)

Merujuk pada hasil estimasi pengujian hipotesis yang divisualisasikan pada Gambar 4.3 dan dirangkum dalam Tabel 4.20, dapat ditarik konklusi sebagai berikut:

- 1) Variabel kompensasi terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Indikasi ini didasarkan pada nilai path coefficient sebesar -0,144 (arah negatif), dengan nilai t-statistic sebesar 1,375 yang lebih kecil dari t-tabel (1,96) serta p-value 0,169 yang melebihi batas signifikansi (0,05). Oleh karena itu, hipotesis pertama (H1) ditolak.
- 2) Variabel motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini direpresentasikan oleh nilai path coefficient sebesar 0,502 (arah positif), didukung oleh nilai t-statistic sebesar 3,734 yang lebih besar dari t-tabel

(1,96) serta p-value 0,000 yang berada di bawah tingkat signifikansi (0,05). Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) diterima.

- 3) Variabel lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini dikonfirmasi oleh nilai path coefficient sebesar 0,335 (arah positif), dengan nilai t-statistic sebesar 2,496 yang lebih besar dari t-tabel (1,96) serta p-value 0,013 yang memenuhi ambang batas signifikansi (0,05). Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) diterima.

A. Pembahasan dan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian terhadap hipotesis pertama (H1) membuktikan H1 ditolak atau tidak ada pengaruh dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Secara praktis, interpretasi dari hasil ini menegaskan bahwa sistem kompensasi yang berjalan tidak bertindak sebagai determinan utama yang secara langsung mampu menstimulasi eskalasi kinerja individu di tempat kerja.

Temuan ini mengindikasikan bahwa fluktuasi kompensasi tidak berdampak signifikan terhadap perubahan kinerja karyawan. Saat ini, orientasi karyawan tidak lagi berpusat semata-mata pada imbalan finansial. Faktor-faktor nonfinansial seperti peluang pengembangan karier, apresiasi prestasi, fleksibilitas, dan lingkungan kerja yang nyaman turut menjadi pertimbangan utama. Dengan demikian, kendati kompensasi adalah aspek krusial dalam kepegawaian, hal tersebut tidak secara otomatis menjadi determinan langsung yang menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Secara teoretis, temuan ini dapat dijelaskan melalui Teori Dua Faktor Herzberg (1959), di mana kompensasi tergolong sebagai *hygiene factor*, faktor yang mencegah ketidakpuasan kerja, namun tidak secara otomatis berfungsi sebagai *motivator* yang mendorong peningkatan kinerja. Ketika kompensasi yang diterima karyawan sudah berada pada level yang dianggap wajar, penambahan nilai kompensasi tidak lagi memberikan dorongan tambahan terhadap kinerja, karena kebutuhan tersebut sudah terpenuhi.

Dari sisi fenomena bisnis, kondisi ini relevan dengan karakteristik PT Perdana Jatiputra sebagai sebuah perusahaan distributor, di mana struktur kompensasi umumnya bersifat tetap (*fixed*) dan tidak terikat langsung dengan capaian kinerja individu (*non-performance-based pay*). Akibatnya, karyawan tidak mempersepsikan adanya hubungan langsung antara upaya kerja dan kompensasi yang diterima, sehingga kompensasi kehilangan fungsi insentifnya terhadap kinerja.

Temuan empiris ini terkonfirmasi secara kuat oleh literatur terdahulu. Kajian yang dilakukan oleh (Octavia et al, 2023), (Rizal & Handayani, 2021), serta (Adha & Kasmari, 2024) secara serentak menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan tidak bermakna signifikan terhadap kinerja karyawan. Konsensus hasil penelitian tersebut memberikan indikasi nyata bahwa eskalasi kompensasi tidak berbanding lurus dengan peningkatan kinerja. Oleh karena itu, kompensasi tidak dapat lagi diposisikan sebagai prediktor utama dalam mendorong performa karyawan secara langsung.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian terhadap hipotesis kedua (H2) mengonfirmasi adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jika dibandingkan dengan dua variabel lainnya, Motivasi Kerja terbukti sebagai prediktor paling dominan terhadap Kinerja Karyawan PT Perdana Jatiputra. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *path coefficient* Motivasi Kerja sebesar 0,502, yang lebih besar dibandingkan Lingkungan Kerja (0,335) maupun Kompensasi (-0,144), serta nilai *t-statistic* tertinggi (3,734) di

antara ketiga jalur struktural yang diuji. Dominasi ini menegaskan bahwa dorongan internal karyawan seperti kebutuhan akan pencapaian (*need for achievement*), pengakuan, dan tanggung jawab kerja memiliki daya pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja dibandingkan faktor eksternal seperti kompensasi maupun kondisi lingkungan fisik kerja. Temuan ini konsisten dengan Teori Motivasi McClelland (1961), yang menempatkan motivasi berprestasi sebagai penggerak utama produktivitas individu dalam organisasi.

Secara empiris, kondisi ini merepresentasikan hubungan kausalitas yang berbanding lurus, di mana eskalasi motivasi kerja akan berimplikasi langsung pada peningkatan performa karyawan PT. Perdana Jatiputra.

Dalam konteks operasional, motivasi berfungsi sebagai katalisator yang mendorong efektivitas tindakan karyawan. Dimensi dorongan pencapaian target, semangat, inisiatif, dan tanggung jawab berkontribusi langsung pada optimalisasi kualitas maupun kuantitas kerja. Signifikansi motivasi ini semakin nyata di era digital, di mana disrupsi teknologi menuntut tingkat adaptabilitas yang tinggi. Motivasi bertindak sebagai landasan psikologis yang mengarahkan perilaku gigih, merangsang kapasitas inovasi, dan menumbuhkan kreativitas demi pencapaian produktivitas yang optimal.

Konsistensi temuan ini tervalidasi oleh konsensus literatur terdahulu. Kajian empiris yang dilakukan oleh (Rovizanti & Rijanti, 2024), (Firdhausiah & Baskoro, 2025), serta (Trisna & Guridno, 2021) secara serentak menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan prediktor yang berpengaruh positif dan signifikan dalam mendorong kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian terhadap hipotesis ketiga (H3) mengonfirmasi keberadaan pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara empiris, kondisi ini merepresentasikan hubungan kausalitas yang berbanding lurus. Eskalasi pada kualitas dan kenyamanan lingkungan kerja secara langsung akan menstimulasi peningkatan yang optimal pada performa karyawan di PT. Perdana Jatiputra.

Lingkungan kerja diciptakan secara bersama, dengan begitu tingkat kinerja karyawan akan meningkat. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dari lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas kerja yang memadai, dan dapat bekerja sama dengan baik antar karyawan. Di era digital, lingkungan kerja juga berkaitan dengan kesiapan fasilitas teknologi yang mendukung pekerjaan karyawan. Lingkungan kerja yang baik mampu mendukung efektivitas kerja melalui sarana dan prasarana yang memadai. Ketika karyawan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerjanya, maka karyawan akan lebih mudah mencapai target pekerjaan yang sudah ditetapkan.

Konsistensi hasil empiris ini tervalidasi secara kuat oleh tinjauan literatur terdahulu. Kajian yang dilakukan oleh (Husna & Prasetya, 2024), (Khasan dkk., 2022), serta (Sunarsi dkk., 2020) secara seragam mengonfirmasi bahwa lingkungan kerja berkedudukan sebagai prediktor yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Konklusi dari berbagai studi ini mengafirmasi urgensi pengelolaan ekosistem dan lingkungan kerja yang memadai sebagai strategi fundamental dalam mendorong produktivitas sumber daya manusia secara berkesinambungan.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dalam penelitian ini, dapat disimpulkan berdasarkan rumusan masalah serta analisis dan pembahasan yang disampaikan pada bab sebelumnya, maka terdapat beberapa hal yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perdana Jatiputra. Hal ini menunjukkan kenaikan atau penurunan kompensasi yang diberikan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perubahan kinerja karyawan. Sehingga kompensasi bukan faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan, terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perdana Jatiputra. Hal ini menunjukkan motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja yang lebih baik. Semakin baik motivasi yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perdana Jatiputra. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Semakin baik lingkungan kerja dan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan.

B. Saran

Sebagai implikasi dari keseluruhan hasil analisis dan kesimpulan, peneliti merekomendasikan beberapa tindak lanjut yang dapat diimplementasikan oleh manajemen perusahaan serta peneliti di masa mendatang, meliputi :

1. Saran untuk PT. Perdana Jatiputra.

- a. Berdasarkan temuan pada variabel kompensasi, disarankan bagi manajemen PT. Perdana Jatiputra untuk segera mengevaluasi sistem imbalan yang berjalan. Perusahaan perlu memastikan kesesuaian antara besaran kompensasi dengan beban kerja, tanggung jawab, dan kontribusi karyawan agar tercipta rasa keadilan. Praktiknya, perusahaan dapat melakukan *job evaluation* dan *salary benchmarking* terhadap perusahaan sejenis untuk memastikan struktur gaji tetap kompetitif. Selain itu, perusahaan dapat menerapkan sistem insentif berbasis Key Performance Indicator (KPI) sehingga bonus diberikan sesuai pencapaian kinerja. Di samping kompensasi finansial, perusahaan juga dapat memberikan kompensasi nonfinansial seperti program *Employee of the Month*, pemberian sertifikat penghargaan, kesempatan mengikuti pelatihan atau sertifikasi, serta penyusunan jalur karier (*career path*) yang jelas bagi karyawan berprestasi.
 - b. Untuk meningkatkan motivasi kerja, disarankan bagi atasan dan manajemen PT. Perdana Jatiputra untuk membangun lingkungan kerja yang kolaboratif melalui peningkatan hubungan antarkaryawan, komunikasi antardivisi, dan hubungan antara atasan dengan bawahan. Praktiknya, perusahaan dapat mengadakan *morning briefing* atau *weekly meeting* secara rutin untuk membahas target dan kendala pekerjaan. Selain itu, perusahaan dapat menyelenggarakan kegiatan *team building*, program *sharing knowledge*, maupun pelatihan pengembangan kompetensi secara berkala. Atasan juga dapat menerapkan sesi *one-on-one meeting* setiap bulan untuk memberikan umpan balik, mendengarkan aspirasi karyawan, dan memberikan apresiasi atas pencapaian kerja sehingga motivasi tetap terjaga.
2. Untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja, disarankan agar manajemen PT. Perdana Jatiputra memprioritaskan penyediaan fasilitas kerja yang memadai serta melakukan evaluasi terhadap lingkungan kerja fisik maupun nonfisik secara berkala. Praktiknya,

perusahaan dapat melakukan pengecekan rutin terhadap pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan, keamanan, serta kelayakan komputer, printer, dan jaringan internet yang digunakan karyawan. Dari sisi lingkungan kerja nonfisik, perusahaan dapat menyelenggarakan survei kepuasan karyawan setiap enam bulan, menyediakan *suggestion box* atau media penyampaian aspirasi, menyusun mekanisme penyelesaian konflik secara jelas, serta membangun budaya kerja yang saling menghargai melalui kegiatan internal perusahaan.

3. Saran untuk peneliti selanjutnya

Saran bagi peneliti selanjutnya adalah mempertimbangkan penambahan variabel independen lain guna mengidentifikasi faktor-faktor internal maupun eksternal tambahan yang memengaruhi kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk memperluas cakupan sampel penelitian ke wilayah atau kelompok responden yang berbeda agar hasil pengujian data menjadi lebih akurat. Saran ini diberikan sebagai langkah penyempurnaan atas berbagai kekurangan dan keterbatasan yang masih ditemui selama proses penyelesaian penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, F., & Kasmari, K. (2024). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal E-Bis*, 8(2), 846–855.
- Agung, A. A. P., & Yuesti, A. (2019). *Buku Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif Dan Kualitatif*.
- Aldiansyah, R. A., & Rijanti, T. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang). *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 302–311.
- Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*.
- Arifin, A., Magito, M., Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Global: Jurnal Lentera Bitep*, 1(01), 24–33.
- Armansyah, A., Yurianto, Y., & Marsudi, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sawit Karya Bhakti Mahato. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(12), 2665–2668.
- Astuti, R. (2019). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10.
- Banuari, N., Absah, Y., & Siahaan, E. (2021). Analyze the influence of talent management and knowledge management on employee performance through employee retention as intervening variable at PT Bhanda Ghara Reksa Divre I Medan. *International Journal of Research and Review*, 8(9), 189–204.
- Basyid, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43.
- Firdhausiah, F., & Baskoro, H. (2025). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pacific Angkasa Abadi. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 79–86.
- Fulmer, I. S., Gerhart, B., & Kim, J. H. (2023). Compensation and performance: A review and recommendations for the future. *Personnel Psychology*, 76(2), 687–718.
- Ghozali, I. (2023). *Structural equation modeling metode alternatif dengan partial least*

- squares (PLS).
- Hair, J. F. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. sage.
- Hasibuan, M. S. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*, edisi revisi, Jakarta: PT. Bumi aksara.
- Hindardjo, A., Pratama, M. F., & Ali, J. (2022). Analysis of the Influence of Competence and Work Culture on Employee Performance with Moderation of Exit Intentions: A Case Study at Bank Syariah Indonesia. *International Journal of Management Science and Application*, 1(1), 1–17.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19–28.
- Hutasoit, S., & Nawangsari, L. C. (2024). *The Effect Of Work Motivation, Work Environment And Training On Sustainable Employee Performance Mediated By Job Satisfaction At The Ministry Of Foreign Affairs Of The Republic Of Indonesia*.
- Irawan, A., & Ibrahim, M. B. H. (2024). Understanding Human Resource Management: Exploring Psychological Dynamics and Strategic Approaches through Qualitative Description and Literature Review. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(1), 557–570. <https://doi.org/10.33096/jmb.v11i1.769>
- Irwan, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 18(2), 218–222.
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal*. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>
- Khasan, U., Qomariyah, S. N., & Akmaluddin, A. I. (2022). The Effect of Work Environment and Compensation on Employee Performance. *Benchmark*, 2(2), 143–150.
- Lisnatiawati, L., & Lukertina, L. (2020). *Does Working Environment and Working Motivation has Big Impact on Employee Performance?* 145–147.
- Magai, A. T., & Ardianto, M. (2024). The Effect of Compensation, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance. *Grenze International Journal of Engineering & Technology (GIJET)*, 10.
- Mubin, N., Setyaningrum, R. P., & Rezeki, F. (2022). Revealing the role of job involvement and employee loyalty as mediation variables: The effect of servant leadership on employee performance in plastic packaging company for bottled drinking water in the industrial area of Bekasi regency. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy* (2687-2293), 4(3), 23–36.
- Mudjiono, G. S., & Fatoni, F. (2024). Pengaruh digital leadership, management information system, artificial intelligence personal assistance, dan employees' cyberloafing terhadap employee performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 437–450.
- Neuman, W. L. (2021). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches USA: A and B. African Traditional Moonlight Tales*, 99.
- Notoatmodjo, S. (2020). *Pengembangan sumber daya manusia*.
- Novita, T., Hasan, S., & Dewi, R. (2023). *Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia Dan Budaya Digital Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Prayuda, R. Z., Praditya, R. A., & Purwanto, A. (2025). Penerapan 5R dan Motivasi Kerja

- Terhadap Kinerja di Industri Manufaktur di Era Digital. *PROFESOR: Professional Education Studies and Operations Research*, 2(01), 20–30.
- Rachmawati, D., & Syafarudin, A. (2022). Analysis of e-Service Quality and e-Trust on e-Loyalty with e-Satisfaction as an Intervening Variable in The Government e-Catalogue. *European Journal of Business and Management Research*, 7(2), 323–329.
- Radiansyah, A., Kardini, N. L., Rachmawati, A. W., Nandini, W., Endrasprihatin, R., Purwatmini, N., Sugiyanto, E., Sitompul, P., & Wulandari, D. (2023). *MSDM Perusahaan Pada Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Rahmadyah, N., & Aslami, N. (2022). Strategi Manajemen perubahan perusahaan di era transformasi digital. *Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Akuntansi & Manajemen*, 4(2), 91–96.
- Rai, R., Thekkekara, J. V., & Kanhare, R. (2021). Herzberg's two factor theory: A study on nurses's motivation. *RGUHS Journal of Allied Health Sciences*, 1(1).
- Rizal, M., & Handayani, F. (2021). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Prima Sukses. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(1), 55–66.
- Rovizanti, A. M., & Rijanti, T. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Zuper Indonesia Digital). *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 7(2), 1426–1435.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2024). Self-determination theory. Dalam *Encyclopedia of quality of life and well-being research* (hlm. 6229–6235). Springer.
- Sa'adah, M. (2021). Pentingnya Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas KH. A. Wahab Hasbullah*.
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 8(1), 29–36.
- Saimin, S., Salim, N., Ariyanto, E., & Imaningsih, E. S. (2023). Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di era digitalisasi. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(1), 260–268.
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2020). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. *Bandung: CV. Mandar Maju*.
- Sirait, A. S., & Mahyarni, M. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial (JEIS)*, 1(02), 70–80.
- Siregar, M., & Faddilla, S. P. (2023). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Jovanbeauty. *Jurnal Pijar*, 1(3), 559–565.
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas dan reliabilitas terhadap instrumen kepuasan kerja. *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2).
- Sugiyono, M. (2022). Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. *Bandung: Alfabeta*.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta*. 5(1), 117–123.
- Syafarudin, A., & Hertati, L. (2020). Penerapan Human Capital serta dampaknya terhadap Kualitas Pelayanan Pada Sistem Informasi Manajemen. *@ is The Best: Accounting Information Systems and Information Technology Business Enterprise*, 5(1), 31–45.

- Syafnur, M. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan ksp sejahtera abadi. *Jemba: jurnal ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi*, 2(4), 413–416.
- Syahroni, M. I. (2023). Analisis data kuantitatif. *EJurnal Al Musthafa*, 3(3), 1–13.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, R., Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, F., Kairupan, D. J., & Siregar, Z. H. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Widina.
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 127. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i2.1276>
- Wonda, Y., Tatimu, V., & Walangitan, O. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Papua Cabang Karubaga Kabupaten Tolikara. *Productivity*, 3(2), 127–132.
- Yani, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Rizki Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(2), 5185–5188.
- Yolanda, P., Widian, H. S., & Sari, E. Y. D. (2022). Kinerja karyawan: Faktor-faktor yang memengaruhi. *Jurnal Diversita*, 8(2), 148–157.
- Yulianah, Y. (2024). *Digital Transformation In Human Resource Management: Strategy And Implementation*. 13(02).