
Prediksi Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Edi Komara*

Program Studi Manajemen STIE Indonesia Banking School, Jakarta Indonesia
edi.komara@ibs.ac.id

Muhammad Al Giffari

Program Studi Manajemen STIE Indonesia Banking School, Jakarta Indonesia

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation, work environment, and financial compensation on employee performance (Case Study of PT XYZ). The method used in this research is a method of collecting data through a questionnaire which is measured using a Likert scale diagram. The sampling method uses saturated sampling technique by using all employees into the population and getting the results of 47 respondents. This research is a quantitative study using an associative strategy with SEM-PLS calculations using SmartPLS Version 3.2.9 software. The results of this study state that Work Motivation, Work Environment has a positive and significant effect. Meanwhile, Financial Compensation has a negative and insignificant effect.

Keyword

work motivation; work environment; financial compensation; employee performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT XYZ). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pengumpulan data melalui kuesioner yang diukur dengan menggunakan diagram skala likert. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan menggunakan seluruh karyawan menjadi populasi dan mendapatkan hasil 47 responden. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan strategi asosiatif dengan perhitungan SEM-PLS menggunakan software SmartPLS Versi 3.2.9 Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan, Kompensasi Finansial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan.

Kata Kunci

motivasi kerja; lingkungan kerja; kompensasi karyawan; kinerja karyawan

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. SDM menjadi elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal dan teknologi, karena ma-

nusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain (Susan, 2019).

Untuk bertahan dan berhasil dalam lingkungan bisnis yang terus berubah. Penting bagi perusahaan untuk memberikan kesempatan pelatihan kepada karyawan mereka yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas yang diperlukan di bawah perubahan baru pada tingkat yang tepat dan dapat diterima. Alam dunia kerja dan bisnis, kerja SDM didukung dan dimajukan oleh motivasi kerja,

*) Corresponding Author

karena motivasi kerja yang tinggi dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi (Mansour et al., 2022).

Suatu perusahaan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dengan mengamati kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas yang diberikan berdasarkan kompetensi, keterampilan dan motivasi. Pengukuran kinerja mengarahkan karyawan pada tiga indikator produktivitas kerja: kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

Motivasi mendorong karyawan untuk memobilisasi keterampilan mereka sehingga mereka dapat melakukan yang terbaik (Astutik, 2018). Hal ini dapat dikatakan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi penting bagi karyawan agar pekerjaan dapat terlaksana dengan baik sesuai standar operasional perusahaan. Motivasi adalah adanya dukungan otonomi yang berarti bahwa manajer organisasi memperhatikan setiap keputusan untuk mengarah pada kesejahteraan karyawan (Paais & Pattiruhu, 2020).

PT XYZ merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang kontraktor & supplier material di bidang infrastruktur. PT XYZ merupakan "Sister Company" dari beberapa perusahaan terkemuka di bidang telekomunikasi salah satunya yaitu PT Pana Dynamic. Guna mendukung program pemerintah dalam bidang pemerataan pembangunan, PT XYZ membuka diri untuk mengembangkan ruang lingkup bidang usahanya yaitu menjadi kontraktor umum (Sipil, Mekanikal Elektrikal, Installator, Perawatan, dll) dan supplier material FTTH ke perusahaan-perusahaan yang khususnya sedang mengusung peremajaan jaringan kabel Fiber Optic. Semakin berkembangnya PT XYZ, diiringi pula dengan semakin gencarnya pemanfaatan sumber daya manusia yang unggul dan berdedikasi tinggi pada perusahaan.

Kinerja yang baik dari karyawan sangat mempengaruhi kemajuan perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Namun pada kenyataannya, masih ada karyawan yang tidak menunjukkan kinerja terbaiknya karena hal-hal yang terkadang terlihat sepele, namun dapat berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari perusahaan mengenai penilaian kinerja PT XYZ dapat dilihat hasil kehadiran karyawan dengan jumlah 47 orang melalui periode September 2022-Agustus 2023. Pada bulan September, persentase

kehadiran karyawan mencapai 95%, yang menunjukkan kinerja yang cukup baik dalam hal kehadiran. Bulan Oktober menunjukkan penurunan dengan persentase kehadiran 90%, yang dapat diartikan sebagai penurunan dari kinerja, pada bulan November, persentase kehadiran masih stabil di angka 90%. Bulan Desember terjadi penurunan kehadiran karyawan menjadi 81% dikarenakan banyaknya karyawan yang melakukan cuti natal dan tahun baru. Bulan Januari masih mengalami penurunan menjadi 73% dikarenakan banyaknya karyawan yang masih melakukan cuti dari bulan sebelumnya. Pada bulan Februari kehadiran karyawan meningkat menjadi 80%. Pada bulan Maret terjadi penurunan kembali 76%. Pada bulan April terjadi peningkatan menjadi 79% tetapi banyak karyawan yang melakukan cuti Hari Raya Idul Fitri. Pada bulan Mei terjadi peningkatan menjadi 86%. Bulan Juni terjadi penurunan menjadi 84%. Bulan Juli terjadi peningkatan menjadi 85%, dan pada bulan Agustus terjadi penurunan 77%. meskipun masih berada pada tingkat yang dapat diterima, kenaikan pada bulan Juli masih menunjukkan adanya penurunan dalam kinerja kehadiran karyawan pada bulan Agustus. Menjaga tingkat kehadiran yang tinggi merupakan indikator penting dalam mengevaluasi kinerja karyawan, karena kehadiran yang baik dapat mempengaruhi produktivitas, kualitas kerja, dan efisiensi organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan PT XYZ, bahwa karyawan merasa kurangnya termotivasi dalam bekerja diakibatkan ritme pekerjaan yang terlalu monoton dan kurangnya kesempatan untuk meningkatkan skill. Hal ini dapat tercermin dari kurangnya target deadline yang tercapai, dan banyaknya karyawan yang belum termotivasi dalam bekerja. Hal ini terjadi karena kurangnya perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kinerja juga berpengaruh dari adanya dorongan motivasi kerja oleh karyawan. Motivasi sangat penting bagi karyawan agar pekerjaan yang ditugaskan dilakukan dengan benar dan sesuai dengan standar operasional perusahaan. Motivasi adalah adanya dukungan otonomi, yang berarti bahwa para pemimpin organisasi memperhatikan semua keputusan yang bertujuan untuk mengarah pada kesejahteraan karyawan. (Paais & Pattiruhu, 2020). Motivasi adalah daya yang memungkinkan seseorang bertindak ke arah tujuan tertentu. Dengan

memberikan dorongan motivasi maka karyawan akan meningkatkan kinerjanya dan dapat membantu mencapai tujuan perusahaan dengan baik. Perusahaan juga harus memberikan fasilitas kerja yang memadai, menghormati pendapat satu sama lain (Sumantri et al., 2022).

Selain motivasi kerja karyawan peningkatan kinerja juga dapat dilihat dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan bagian terpenting yang dapat meningkatkan kualitas produktivitas kerja. Lingkungan kerja adalah fasilitas kehidupan sosial, fisik dan psikologis yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan baik buruknya kinerja seorang karyawan (Ahmad et al., 2022).

Selain lingkungan kerja, peningkatan kinerja juga dapat dilihat dari kompensasi finansial. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima dalam bentuk uang dan dapat diuangkan, yang terdiri dari kompensasi langsung (gaji/upah serta bonus) dan kompensasi tidak langsung (tunjangan, asuransi, dan bantuan sosial). Kompensasi terjadi saat pencapaian kinerja tertentu terwujud, sehingga kinerja tersebut sejalan dengan imbalan yang diperoleh untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan terhadap perusahaan (Samudra et al., 2014).

Landasan Teori

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah upaya karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah disepakati dari pemberian pekerjaan dan hasil yang diperoleh sesuai dengan fungsi atau kegiatan pekerjaan selama waktu tertentu (Utami & Fauziah, 2020). Kinerja karyawan yang tinggi dapat memudahkan karyawan untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan yang lebih tinggi, melalui usaha dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan dengan keterampilan dan pengalaman (Niati et al., 2021). Kinerja pegawai adalah kemampuan seseorang atau pegawai secara bersama-sama meliputi pekerjaan, standar kerja, dan perilaku untuk mencapai kinerja sesuai atau melebihi standar atau target dalam jangka waktu tertentu (Basalamah et al., 2019). Dalam beberapa pengamatan terdapat bahwa keterlibatan karyawan pada awalnya menghasilkan kinerja karyawan yang lebih besar, yang selanjutnya dapat mengarah pada peningkatan kinerja organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan

dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya (Norawati et al., 2022). Kinerja selalu menjadi perhatian utama dalam organisasi. Kinerja merupakan proses kerja yang terstandarisasi dan kualitas kerja, sehingga kinerja berdampak signifikan terhadap eksistensi perusahaan (Andreas, 2022).

Motivasi Kerja

Motivasi dapat dipahami sebagai kekuatan (energi) manusia yang dapat membangkitkan suatu keputusan dan semangat tertentu dalam pelaksanaan suatu kegiatan baik dari dalam (motivasi internal) maupun dari luar (motivasi eksternal). Motivasi adalah hasil interaksi seseorang dengan situasi tertentu (Putra & Adriansyah, 2019). Motivasi karyawan oleh manajer merupakan proses motivasi kerja agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab adalah tugas bawahan untuk melakukan tugas yang diberikan oleh atasan dengan sebaik-baiknya, dan inti dari tanggung jawab adalah tugas (Arfiyani & Putro, 2020).

Motivasi kerja menjadi suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Apabila karyawan menginginkan sesuatu, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang diinginkan (Ardianti et al., 2018).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah institusi yang bersumber dari luar dan memiliki kekuatan dalam mempengaruhi kinerja dalam perusahaan (Widanegara & Sukarno, 2022). Menurut Meilina & Sardanto (2020). Lingkungan kerja adalah seluruh lingkungan tempat kerja pegawai, termasuk alat dan bahan yang digunakan, metode dan pengaturan kerja, baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja juga berpotensi mempengaruhi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya, karena menunjukkan kekuatan utama di dalam dan di luar organisasi (Sutrisno, 2020). Lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman dan berkesan bagi pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Menjaga lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dapat mempengaruhi semangat kerja

karyawan. Sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja kurang memadai, maka hal ini berdampak negatif terhadap produktivitas kinerja pegawai (Rahmawanti et al., 2014).

Kompensasi Finansial

Kompensasi merupakan imbalan atas jasa atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan karena karyawan tersebut mencurahkan tenaga dan pikirannya untuk kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang diharapkan (Ariskha et al., 2020). Kompensasi menjadi alasan dan motivasi utama karyawan bekerja, karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, dan komitmennya tidak hanya untuk mengabdikan atau mendedikasikan dirinya pada organisasi, tetapi untuk mencapai tujuan lain yaitu imbalan atau imbalan atas daya dan produktivitas kerja yang dimilikinya menghasilkan (Indarti et al., 2023). Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk melestarikan sumber daya manusianya. Kompensasi adalah jumlah dari semua hadiah yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas layanan (Setyawan & Bagasworo, 2020). Pemberian Kompensasi adalah salah satu tugas paling kompleks dalam sumber daya manusia dan pada saat yang sama salah satu tugas terpenting bagi karyawan dan organisasi. Kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dapat berupa finansial atau non finansial (Samudra et al., 2014).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi suatu kondisi yang memberikan dorongan dalam diri seseorang digambarkan sebagai keinginan, kemauan, dan motivasi. Motivasi meliputi usaha, ketekunan, dan tujuan. Motivasi melibatkan keinginan untuk menunjukkan prestasi seseorang. Kinerja aktual adalah apa yang dapat diukur oleh manajer tidak secara langsung menentukan apa yang diinginkan. Kinerja seseorang dianggap kurang memuaskan, biasanya karena rendahnya motivasi (Aini & Ariefiantoro, 2018). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Arisanti et al., (2019) pada seluruh karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk yang berjumlah 32 karyawan menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat pada penelitian Azas et al., (2019) pada seluruh pegawai Rektorat UIN Alauddin Makassar sebanyak 45 orang menunjukkan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Rektorat UIN

Alauddin, motivasi kerja dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar dengan nilai koefisien regresi sebesar 42,1%.

H1: Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah totalitas lingkungan tempat kerja karyawan, meliputi alat dan bahan yang digunakan, cara dan pengaturan bekerja baik secara individu maupun kelompok, dan pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok (Meilina & Sardanto, 2020). Lingkungan kerja adalah sesuatu yang berhubungan dengan aspek fisik dan psikologis yang secara langsung atau tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan (Ahmad et al., 2022).

Pada penelitian yang dilakukan (Rahmawanti et al., 2014) 79 orang karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara menunjukkan hasil uji simultan menunjukkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan penelitian (Yuliana, 2016) untuk seluruh karyawan PT BCA Syariah Semarang berjumlah 32 orang Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BCA Syariah Semarang.

H2: Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Adanya kompensasi finansial menjadikan kebutuhan yang memberikan motivasi kerja pada karyawan tersebut untuk mendapatkan kompensasi finansial atas jerih payahnya selama bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Prinsip kompensasi adalah adil dan masuk akal. Layak iartikan menurut prestasi kerja, kewajaran sebagai kemampuan untuk memenuhi kebutuhan pokok seseorang, berpedoman pada batas upah minimum negara, dan didasarkan pada konsistensi internal dan eksternal (Irawan & Komara, 2022). Sebagai karyawan, mereka mungkin memandang upah sebagai imbalan atas usaha mereka atau sebagai imbalan atas pekerjaan yang memuaskan atau luar biasa. Kompensasi dapat menunjukkan nilai yang

ditempatkan perusahaan pada keterampilan dan kemampuan karyawan (Pramita et al., 2020).

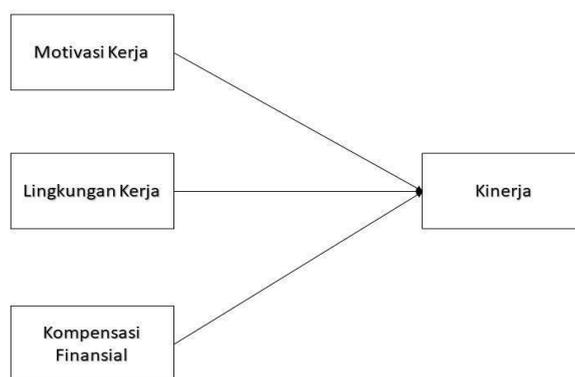
Pada penelitian yang dilakukan Andreani et al., (2020) pada PT Asuransi Jasa Indonesia Semarang dengan sampel jenuh 36 responden menunjukkan variabel kompensasi finansial secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga dibuktikan pada penelitian Efendi et al., (2020) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Kompensasi Finansial memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Metodologi Penelitian

Objek pada penelitian ini merupakan karyawan PT Bank XYZ. Penelitian ini berfokus pada permasalahan mengenai Motivasi Kerja, lingkungan kerja, Kompensasi Finansial dan kinerja karyawan pada karyawan PT XYZ.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi tentang kondisi gejala yang ada yaitu tentang gejala-gejala yang ada pada saat penelitian. Penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menginterpretasikan objek sesuai dengan hakikatnya. Peneliti tidak memanipulasi variabel atau mengontrol variabel penelitian. Informasi yang dilaporkan adalah informasi yang diperoleh peneliti sesuai dengan peristiwa yang terjadi pada saat itu. Peristiwa yang terjadi secara alami memberikan kesempatan kepada peneliti untuk mengetahui dan menjawab pertanyaan penelitian yang berkaitan dengan variabel atau hubungan asosiasi, dan untuk mengetahui perbandingan antar variabel (Zellatifanny & Mudjiyanto, 2018). Penelitian ini menggunakan desain peneliti yang bersifat kuantitatif dimana peneliti menggunakan wawancara dan kuesioner dalam pengumpulan data.



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: (Utama & Surya, 2019) dan (Aini & Ariefiantoro (2018)

Tabel 1. Profil Responden

Kategori	Pilihan	Jumlah Responden	Presentasi
Jenis Kelamin	Laki-Laki	28	60 %
	Perempuan	19	40 %
Usia	20 - 25 Tahun	42	89%
	26 - 35 Tahun	4	9%
	36 - 45 Tahun	1	2%
Pendidikan Terakhir	D3 (Diploma)	3	6%
	S1 (Sarjana)	41	87%
	S2 (Sarjana)	1	2%
	SMA/SMK	2	4%
	>3 Tahun	1	2%
Lama Bekerja	1 Tahun	22	47%
	2 Tahun	23	49%
	3 Tahun	1	2%

Sumber: Data diolah penulis 2023

Populasi yang digunakan merupakan seluruh karyawan PT XYZ, dengan sampel sebanyak 47 responden. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh. Sampling Jenuh yaitu metode pengambilan sampel dengan semua jumlah anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2013).

Objek penelitian ini yaitu karyawan pada PT. XYZ yang berjumlah 47 responden dengan profil responden dilihat dari jenis kelamin, usia responden, pendidikan terakhir dan lama berkerja responden. Hasil dari profil responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1.

Pada penelitian ini mencakup empat variabel yang masing-masing terdapat indikatornya pada setiap variabel sebagai alat ukur untuk pembuatan kuesioner. Indikator pada penelitian ini merupakan penelitian terdahulu yang akan digunakan sebagai tolak ukur untuk membuat pernyataan atau pertanyaan. Indikator ini nantinya akan digunakan dan disebarkan kepada karyawan (PT XYZ) untuk menjawab pernyataan dan pertanyaan yang telah disediakan. Alat ukur yang digunakan pada kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang terdiri dari 6 poin yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, agak setuju, setuju, dan sangat setuju.

Pada penelitian ini metode analisis data yang digunakan yaitu Structural Equation Modelling (SEM). Metode SEM merupakan kelanjutan dari analisis jalur (path analysis) dan regresi berganda (multiple regression), yang keduanya merupakan bentuk analisis multivariat. Dalam asosiatif, korelasi multivariat atau analisis efek kausal, metode SEM dapat menerobos penggunaan analisis jalur dan regresi berganda. Metode SEM lebih baik karena dapat menganalisis data secara lebih komprehensif. Pada analisis jalur dan regresi

berganda, analisis data dilakukan dengan menggunakan data interval skor total variabel yang merupakan penjumlahan skor untuk dimensi atau item instrumen penelitian. Oleh karena itu, analisis jalur dan regresi berganda hanya dilakukan pada tingkat variabel laten (tidak teramati) (Haryono, 2019). Penggunaan SEM dalam penelitian ini dapat lebih mudah dalam melakukan konfirmatori pada penelitian yang eksploratif. Data yang telah dikumpulkan pada penelitian ini akan diolah menggunakan metode SEM Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.2.9.

Hasil dan Pembahasan

Evaluasi Model Pengukuran

Model pengukuran merupakan model yang menggambarkan hubungan antar variabel laten dengan indikator atau dapat diartikan bahwa outer model menggambarkan hubungan dari setiap indikator dengan variabel laten.

Uji validitas dengan PLS dapat dinilai berdasarkan outer loadings menggunakan parameter Average Variance Extracted (AVE). Konstruk dikatakan valid apabila variabel skor loading > 0,7 dan nilai dari Average Variance Extracted (AVE) > 0,6 (Ghozali, 2014). Hasil output koreksi antar indikator dengan konstruknya dapat dilihat pada tabel 2.

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa berdasarkan pengujian convergent validity yaitu outer loadings dan AVE semua indikator yang dinyatakan valid. Dengan demikian, indikator yang digunakan pada penelitian ini ialah valid atau telah memenuhi persyaratan uji convergent validity artinya data yang diberikan oleh responden karyawanPT XYZ dalam penelitian ini sesuai dan dapat diukur.

Tabel 2. Construct Validity

Variabel	Indikator	Outer Loadings	AVE	Kriteria
Motivasi Kerja	MK1	0,899	0,830	Valid
	MK2	0,924		Valid
Lingkungan Kerja	LK1	1,000	1,000	Valid
Kompensasi Finansial	KF1	1,000	1,000	Valid
	KK1	0,897		0,778
Kinerja Karyawan	KK2	0,830	0,830	Valid
	KK3	0,917		Valid

Sumber: Output SmartPLS 3.2.9 (2023)

Tabel 3. Cross Loading

Indikator	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja	Kompensasi Finansial	Kinerja Karyawan
MK 1.1	0.899	0.600	1.000	0.683
MK 1.2	0.924	0.627	0.662	0.783
LK 2.1	0.673	1.000	0.600	0.817
KF 3.1	0.899	0.600	1.000	0.683
KK 1.1	0.739	0.750	0.576	0.897
KK 1.2	0.741	0.634	0.644	0.830
KK 1.3	0.673	1.000	0.600	0.917

Sumber: SmartPLS 3.2.9 (2023)

Tabel 4. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Cronbach'sAlpha
Motivasi Kerja	0,907	0.896
Lingkungan Kerja	1,000	0.879
Kompensasi Finansial	1,000	0.855
Kinerja Karyawan	0,913	0.858

Sumber: SmartPLS 3.2.9 (2023)

Tabel 5. R-square

Variabel	R-Square	Kriteria
Kinerja Karyawan	0,915	Baik

Sumber: SmartPLS 3.2.9 (2023)

Tabel 6. Uji Hipotesis

	Hipotesis	Original Sample	T Statistics	P Values	Kriteria
Motivasi Kerja ->Kinerja Karyawan	H1	0,529	3,178	0,002	Didukung oleh data
ingkungan Kerja ->Kinerja Karyawan	H2	0,682	9,896	0,000	Didukung oleh data
Kompensasi Finansial > Kinerja Karyawan	H3	- 0,201	1,273	0,204	Tidak didukung oleh data

Sumber: SmartPLS 3.2.9 (2023)

Discriminant validity pada model pengukuran (outer model) dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan cross loadings pengukuran dengan konstruk. Apabila korelasi konstruk dengan item pengukuran yang lain lebih besar daripada konstruk lain, hal tersebut menunjukkan bahwa konstruk laten dapat memprediksi ukuran pada blok mereka lebih besar daripada blok lain (Josephine & Harjanti, 2017). Tabel 3 merupakan cross loading pada keseluruhan konstruk.

Berdasarkan tabel 3 nilai cross loading menunjukkan bahwa adanya discriminant validity yang baik karena nilai korelasi pada setiap indikator terhadap konstraknya memiliki nilai lebih tinggi

dibandingkan dengan nilai korelasi indikiator pada konstruk lainnya.

Construct reliability pada model pengukuran (outer model) dengan indikator refleksif dapat diukur melalui nilai composite reliability dari blok indikator yang mengukur konstruk. Konstruk dikatakan reliable apabila nilai composite reliability diatas 0,7 (Ghozali, 2014). Hasil pengolahan data construct reliability pada tabel 4. Berdasarkan tabel 5, nilai composite reliability pada setiap variabel berada diatas 0,7 yang membuktikan bahwa seluruh variabel reliable. Pada tabel menunjukkan nilai dari Cronbach's Alpha

berada diatas 0,7, maka hasil tersebut menunjukkan bahwa semua variabel termasuk reliable.

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antarkonstruksi, nilai signifikansi dan R-square model penelitian (Budhijana, 2023). R-square memiliki fungsi sebagai penentu seberapa besar kekuatan variabel independen mempengaruhi variabel dependen pada penelitian yang diteliti. Nilai R Square yaitu 0,75, 0,50 dan 0,25 setiap nilai disebut sebagai substansial, sedang dan lemah. Tabel 5 hasil estimasi R-square yang telah diolah menggunakan SmartPLS 3.2.9.

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki R-Square sebesar 0,915 yang berarti 91,5% variasi dari kinerja karyawan telah terwakili oleh variabel Motivasi kerja, Lingkungan kerja, dan Kompensasi Finansial, dimana sisanya 8,5% diwakili oleh variabel lain diluar model penelitian.

Hasil Uji Hipotesis

Untuk menjawab hipotesis penelitian dapat dilihat berdasarkan nilai yang terdapat pada output path coefficients yang tersaji pada tabel 6.

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui tingkat signifikansi dari pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ, Tingkat signifikansi nilai p value antar variabel tersebut adalah sebesar 0,000. Sehingga dapat diketahui bahwa nilai p value $0,000 > 0,05$, dan nilai original sample sebesar 1.531 yang berarti motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 6. dapat diketahui tingkat signifikansi dari pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ, Tingkat signifikansi nilai p value antar variabel tersebut adalah sebesar 0,002. Sehingga dapat diketahui bahwa nilai p value $0,000 > 0,05$, dan nilai original sample sebesar 0,529 yang berarti motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama menyatakan “pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ” diterima. Hasil dapat disimpulkan bahwa adanya motivasi kerja yang diberikan perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil

penelitian sebelumnya yaitu hasil penelitian Aini & Ariefiantoro (2018).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 6. dapat diketahui tingkat signifikansi dari pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ, Tingkat signifikansi nilai p value antar variabel tersebut adalah sebesar 0,000. Sehingga dapat diketahui bahwa nilai p value $0,000 > 0,05$, dan nilai original sample sebesar 0,682 yang berarti Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua menyatakan “pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ” diterima. Hasil dapat disimpulkan bahwa adanya Lingkungan kerja yang baik dan support yang diberikan karyawan lainnya serta tempat kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu hasil penelitian Pramita et al (2020).

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 6. dapat diketahui tingkat signifikansi dari pengaruh Kompensasi Finansial terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ, Tingkat signifikansi nilai p value antar variabel tersebut adalah sebesar 0,204 Sehingga dapat diketahui bahwa nilai p value $0,204 > 0,05$, dan nilai original sample sebesar -0,201 yang berarti Kompensasi Finansial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga menyatakan “pengaruh Kompensasi Finansial terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ” ditolak. Hasil dapat disimpulkan bahwa adanya Kompensasi Finansial yang diberikan perusahaan tidak berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan. Dikarenakan tidak adanya kenaikan kompensasi berupa gaji bagi karyawan yang telah bekerja lebih dari satu tahun.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa terdapat dua variabel yang berpengaruh positif dan signifikan yaitu Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja. Dan terdapat satu variabel yang berpengaruh positif dan namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu Kompensasi Finansial.

Berdasarkan hasil penelitian maka karyawan sudah cukup memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaiknya karyawan harus lebih inisiatif terhadap masalah yang sedang terjadi khususnya pada tim kerja mereka sendiri agar tujuan pekerjaan dapat segera terselesaikan dengan baik. Perusahaan sebaiknya memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mempelajari hal baru dip perusahaan dan mendapatkan kesempatan untuk berkembang. Dengan cara inilah ilmu dan skill yang dimiliki karyawan menjadi terasah dan terlatih sehingga dapat mereka gunakan untuk mengerjakan pekerjaannya. Karyawan akan memberikan hasil yang terbaik dalam menyelesaikan tugasnya. Output yang baik, dipengaruhi oleh dukungan yang baik yang diberikan oleh perusahaan dalam menunjang pekerjaan karyawannya.

Berdasarkan hasil penelitian pada Lingkungan Kerja menunjukkan bahwa perusahaan sebaiknya memasang tambahan penerangan untuk meningkatkan pencahayaan ruangan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Karyawan memiliki hubungan yang baik antar karyawann dan atasan, hal ini perlu dipertahankan untuk membangun hubungan yang lebih erat dengan melakukan kegiatan formal ataupun nonformal contohnya seperti makan siang bersama, jalan-jalan bersama, ataupun melalui kegiatan resmi kantor seperti meeting fun. Karyawan membutuhkan ruangan ekstra seperti ruang untuk diskusi agar karyawan lainnya tidak merasa terganggu jika ada karyawan yang melakukan diskusi ataupun meeting secara zoom diruang kerjanya, manajemen dapat mengubah aturan yang sekiranya dapat memberatkan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian pada Kompensasi Finansial menunjukkan bahwa perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi ulang terhadap struktur gaji dan meninjau kebijakan kenaikan gaji rutin yang adil dan transparan yang disesuaikan dengan bobot kerja yang diberikan kepada karyawannya.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisa Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan metode analisis smartPLS3.2.9 menunjukkan kesimpulan bahwa

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi Finansial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Keterbatasan

Pada penelitian ini hanya menggunakan variabel independennya yaitu variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial, sedangkan variabel dependennya yaitu variabel Kinerja Karyawan. Pada penelitian ini menggunakan objek penelitian pada karyawan PT. XYZ yang merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang kontraktor & supplier material di bidang infrastruktur. Kemudian pada penelitian ini hanya menggunakan jumlah sampel yang berjumlah 47 responden.

Saran

Hasil dari kesimpulan pada penelitian dan didukung oleh data yang didapat sehingga dapat menjadi saran untuk PT XYZ dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Adapun saran yang dapat diberikan kepada PT XYZ adalah Manajemen perusahaan harus diperhatikan agar jobdesk yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kapasitasnya dan tidak menambah jobdesk lain diluar pekerjaan utamanya. Perusahaan dapat mengadakan gathering untuk meningkatkan hubungan erat dan kekompakan antar karyawannya. Sebaiknya perusahaan tidak menyamaratakan kompensasi berupa gaji untuk seluruh karyawannya. Perusahaan harus meninjau kembali kompensasi yang layak diterima oleh karyawan sesuai beban kerja yang diberikan, agar tidak terjadi kecemburuan sesama karyawan.

Bagi Penelitian Selanjutnya disarankan untuk memilih objek perusahaan yang memiliki jumlah karyawan lebih banyak dan memiliki beragam divisi untuk mendapatkan keakuratan hasil penelitian yang lebih mendalam. Penelitian selanjutnya disarankan dapat menambahkan variabel lainnya diluar penelitian ini, dikarenakan kualitas data pada variable kompensasi finansial penelitian ini tidak terlalu baik sehingga menyebabkan banyaknya data yang tereliminasi.

Daftar Pustaka

Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Unismuh*, 3.

- Aini, K. N., & Ariefiantoro, T. (2018). Pengaruh Mtoivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Karet Kebun Sukamangli di PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang). *Majalah Ilmiah Solusi*, 16(4), 141–156. <https://doi.org/10.26623/slsi.v16i4.1672>
- Andreani, J. L. R., Sulistiyani, E., & Azizah. (2020). Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Orbith*, 16(1), 16–26.
- Andreas, D. (2022). The Effect Of Motivation, Communication and Job Satisfaction On Employee Performance. *International Journal of Science, Technology & Management*, 1(1), 28–35. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v3i2.481>
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 13–31. <https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1764>
- Arfiyani, & Putro, G. S. (2020). Analisis Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Sky Aviation Distric Makassar. *Comperitivesness*, 9, 221–231.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Ariskha, A., Siregar, M. Y., & LKS, I. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 1(2), 106–111. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v1i2.386>
- Aryani, Y., & Gustian, D. (2020). Sistem Informasi Penjualan Barang Dengan Metode Regresi Linear Berganda Dalam Prediksi Pendapatan Perusahaan. *Jurnal Riset Sistem Informasi Dan Teknologi Informasi (JURSISTEKNI)*, 2(2), 39–51. <https://doi.org/10.52005/jursistekni.v2i2.47>
- Azas, A. I., Romadhoni, B., & Tamsah, H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemeditasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4676. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p24>
- Basalamah, I., Ramil, H. M., Sinring, H. B., & Alam, R. (2019). Effect of Commitment, Compensation, and Leadership on Employee Performance and Sharia Engagement as Variable Intervening. *International Journal of Accounting & Finance in Asia Pasific IJAFAP*, 8(5), 55.
- Efendi, R., Rifa'i, M. N., Khairul, B., Milla, H., & Suharmi. (2020). The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(1), 689–703. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i1.1375>
- Farla, W., Diah, Y. M., & Bakri, S. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Komitmen Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1), 78–85. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v7i1.2775>
- Haryono, S. (2019). Metode SEM untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS, LISREL, PLS. *Badan Penerbit PT. Intermedia Personalita Utama*, 450.
- Hikawati, F. (2020). *Metodologi Penelitian*. PT Raja Grafindo Persada.
- Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai : Kompetensi , Motivasi dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210.
- Indarti, N., Sangadji, E. M., & Khamidah, S. N. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur. Tbk Divisi Noodle Pabrik Surabaya Beji Pasuruan doi.org/10.55123/mamen.v2i2.1411
- Irawan, I. A. W., & Komara, E. (2022). The Influence of Financial Compensation and Career Development Mediated Through Employee Engagement Toward Turnover Intention of Millennial Employees of XYZ Grup. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*,

- 6(2), 75.
<https://doi.org/10.35384/jemp.v6i2.251>
- Kharisma, M., Prasilowati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2), 135.
<https://doi.org/10.33370/jpw.v21i2.342>
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1).
- Mansour, A., Rowlands, hefin, Al-Gasawneh, J. A., Nusairat, N. M., Al-Qudah, S., Shrouf, H., & Akhorshaidh, A. H. (2022). Perceived benefits of training, individual readiness for change, and affective organizational commitment among employees of national jordanian banks. *Cogent Business and Management*, 9(1).
<https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1966866>
- Marliana, R. R. (2020). Partial Least Square-Structural Equation Modeling pada Hubungan Antara Tingkat Kepuasan Mahasiswa dan Kualitas Google Classroom Berdasarkan Metode Webqual 4.0. *Jurnal Matematika, Statistika Dan Komputasi*, 16(2), 174–186.
<https://doi.org/10.20956/jmsk.v16i2.7851>
- Meilina, R., & Sardanto, R. (2020). Dampak Perubahan Lingkungan Kerja Non Fisik Masa Pandemi Covid-19 bagi Karyawan Toserba Barokah Kota Kediri. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 5, 46–56.
- Meilita, R. N., Nasution, Y. N., & Hayati, M. N. (2016). Structural Equation Modelling dengan Pendekatan Partial Least Square (Studi Kasus: Pengaruh Locus of Control, Self Efficacy, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Post Samarinda). *Prosiding Seminar Sains Dan Teknologi FMIPA Unmul*, 1(1), 41–45.
- Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021). The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385–2393.
<https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940>
- Norawati, S., Lutfi, A., Zulher, Z., & Basem, Z. (2022). The Effect of Supervision, Work Motivation, and Interpersonal Communication on Employee Performance and Organizational Commitment as Variables Intervening. *IJEED (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)*, 5(1), 92–104.
<https://doi.org/10.29138/ijeed.v5i1.1602>
- Nursani, R., & Irianto, G. (2019). Perilaku kecurangan akademik Mahasiswa: Fraud Diamond. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 2(2), 1–21.
- Octaviana, R. A., & Nugrahaningsih, H. (2018). Pengaruh Experiential Marketing dan Kualitas Pelayanan terhadap Minat Membeli Ulang Melalui Kepuasan Pelanggan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Meratus Line Jakarta). *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 6(2), 57–72.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588.
<https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Permana, P. F. C., & Pracayo, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 7(3), 80.
<https://doi.org/10.35384/jemp.v7i3.258>
- Pramita, D. R. A., Djawoto, D., & Soekotjo, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Melalui Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Administratif. *Media Mahardhika*, 18(3), 352–363.
<https://doi.org/10.29062/mahardhika.v18i3.174>
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Budaya Kerja Sistem Manajemen Integrasi ISO 9001, ISO 14000 dan ISO 45001 pada Industri Otomotif. *Jurnal Produktivitas*, 6(2), 158–166.
- Putra, D. A., & Adriansyah, A. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Employee Engagement terhadap Kinerja Tenaga Ahli Fraksi X DPR RI. *Journal Indonesia Banking School*, 8114.
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). 8(2), 1–9.

- Rinny, P., Bohlen Purba, C., & Handiman, U. T. (2020). The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University. *Www.Ijbm.Com International Journal of Business Marketing and Management*, 5(August), 2456–4559.
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian* (T. Koryati (ed.); 1st ed.). KBM Indonesia.
- Samudra, A. P., Rahardjo, K., & Mukzam, M. D. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(2), 1–9.
- Sari, M. S., & Zefri, M. (2019). Pengaruh Akuntabilitas, Pengetahuan, dan Pengalaman Pegawai Negeri Sipil Beserta Kelompok Masyarakat (Pokmas) terhadap Kualitas Pengelolaan Dana Kelurahan Di Lingkungan Kecamatan Langkapura. *Jurnal Ekonomi*, 21(3), 308–315.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business* (Seventh ed). www.wiley.com.
- Seo, N., Rumampuk, J. L., & Potolau, M. J. N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Kota Tomohon. *Journal of Economic and Business*, 17(1), 52–58.
- Setiani, B. (2013). Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Widiya*, 1.
- Setyawan, A., & Bagasworo, W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Serta Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank X Area Jakarta Selatan). *Journal Indonesia Banking School*, 6, 31–27.
- Setyawan, A., & Bagasworo, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Serta Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT Bank X Area Jakarta Selatan). *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 6(1), 31. <https://doi.org/10.35384/jemp.v6i1.231>
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas dan Reliabilitas terhadap Instrumen Kepuasan Ker. Aliansi: *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 51– 58. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.428>
- Sumantri, S., Wibisono, C., Olenka, R. I. G., & Hidayat, F. (2022). Effect of Motivation, Leadership and Organizational Culture on Employee Performance during the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Finance, Economics and Business*, 1(3), 237–249. <https://doi.org/10.56225/ijfeb.v1i3.63>
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Volume 9, No. 2, 952–962.
- 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>.
- Utama, I. B. B., & Surya, I. B. K. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Role Stress, dan Kompensasi Finansial Pada Kepuasan Kerja di Hotel Dekuta Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12), 6951. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i12.p03>
- Utami, E., & Fauziah, F. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur. *Change Agent For Management Journal (CAM)*, 4(2), 73–84.
- Vivianis, & Rozak. (2022). SEIKO: *Journal of Management & Business* Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan MAN 2 Kota Kediri. *Journal of Management & Business*, 6(1), 819– 829. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3691>
- Winarno. (2013). *Metodologi Penelitian Dalam Pendidikan Jasmani*. In Universitas Negeri Malang (UM Press) (Issue January).
- Yuliana, R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BCA Syariah Semarang). *Jurnal STEI Semarang*, 8(3), 1–23.
- Zellatifanny, C. M., & Mudjiyanto, B. (2018). Tipe Penelitian Deskripsi Dalam Metode Penelitian. *Diakom: Jurnal Media Dan Komunikasi*, 1(2), 83–90.

Appendix 1. Operasional Variabel

Variabel dan Definisi	Indikator
Kinerja	<p>K1: Menmpunyai inisiatif dalam menyelesaikan masalah ditempat kerja.</p> <p>K2: Mengikuti prosedur dan jadwal yang ditetapkan oleh perusahaan</p> <p>K3: Memiliki kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.</p> <p>K4: Menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan sangat serius.</p> <p>K5: Sangat peduli terhadap pertumbuhan perusahaan</p> <p>K6: Memberikan hasil kerja yang terbaik dalam menyelesaikan tugas.</p>
Motivasi Kerja	<p>MK 1: Saya memiliki keinginan menyelesaikan pekerjaan</p> <p>MK 2: Saya mematuhi peraturan perusahaan</p> <p>MK 3: Saya serius dalam bekerja</p> <p>MK 4: Saya ingin bekerja lebih baik lagi dari hari sebelumnya</p> <p>MK 5: Saya mengembangkan keahlian untuk memajukan perusahaan</p> <p>MK 6: Saya gigih dalam bekerja, walaupun lingkungan kurang mendukung. (Lusri & Siagian, 2017)</p>
Lingkungan Kerja	<p>LK 1: Ruangan kerja saya memiliki pencahayaan yang cukup</p> <p>LK 2: Kebersihan perusahaan membuat saya merasa nyaman dalam bekerja</p> <p>LK 3 Hubungan saya dengan pimpinan terjalin dengan baik</p> <p>LK 4: Hubungan saya dengan rekan kerja terjalin dengan baik</p> <p>LK5: Tempat kerja saya memberikan keamanan lingkungan yang dapat diterima</p> <p>LK 6: Fasilitas kantor sudah memadai untuk melaksanakan pekerjaan (Utama & Surya, 2019)</p>
Kompensasi Finansial	<p>KF 1: Gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan</p> <p>KF2: Tunjangan yang diberikan perusahaan kepada saya berdasarkan kinerja</p> <p>KF 3: Insentif atau bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja. (Setyawan & Bagasworo, 2022)</p>

