



## Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT XYZ

Yesaya Albert Prasetya NP

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

Muhammad Syihabuddin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

Alamat: Sukoharjo, Jawa Tengah Indonesia

Korespondensi penulis: yesayaalbert27@gmail.com

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT XYZ. Menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini melibatkan 98 responden yang dipilih melalui teknik stratified random sampling dari total populasi sebanyak 4.047 karyawan. Data dianalisis menggunakan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan serta menjadi faktor yang lebih dominan dalam memengaruhi motivasi. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Nilai R Square sebesar 0,276 mengindikasikan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berkontribusi sebesar 27,6% terhadap variasi motivasi kerja, sementara 72,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini..

**Kata Kunci:** Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja.

### PENDAHULUAN

Di tengah persaingan industri yang semakin ketat, sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling vital bagi perusahaan untuk dapat bertahan, beradaptasi, dan bertumbuh. Keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis yang kompetitif sangat bergantung pada kualitas dan kinerja karyawannya. Karyawan yang produktif dan berkinerja tinggi adalah kunci utama untuk menjalankan operasional perusahaan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, menjadi sebuah keharusan bagi manajemen untuk memahami dan mengelola berbagai faktor yang dapat memengaruhi kontribusi karyawan secara optimal. Salah satu faktor pendorong utama di balik kinerja yang optimal adalah motivasi kerja. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih produktif, inovatif, dan memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap perusahaan. Menurut (Adinda et al., 2023), motivasi kerja dapat dipahami sebagai gabungan kekuatan pendorong yang berasal dari dalam diri karyawan maupun dari faktor eksternal.

Kekuatan ini tidak terlihat secara fisik, namun dampaknya sangat signifikan. Ia terwujud sebagai semangat yang menggerakkan seseorang untuk mengerahkan segala upayanya dan bekerja secara efektif. Tanpa motivasi yang kuat, karyawan mungkin tidak akan mengeluarkan potensi terbaiknya, rendahnya motivasi kerja dapat berakibat pada penurunan produktivitas, tingginya tingkat absensi, dan meningkatnya angka *turnover* karyawan yang pada akhirnya dapat menghambat pencapaian target perusahaan. Pada dasarnya, motivasi kerja merupakan suatu sikap mental dan energi yang memicu antusiasme, menentukan intensitas, serta menjaga ketekunan dalam bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan. Karena motivasi juga dipengaruhi oleh faktor eksternal, perusahaan memiliki peran strategis untuk menciptakan kondisi yang dapat menumbuhkan dan memelihara motivasi tersebut.

Pentingnya motivasi kerja ini menjadi semakin krusial dalam konteks industri manufaktur di Indonesia. Sektor ini dikenal dengan lingkungan kerja yang dinamis, target produksi yang ketat, serta tantangan dalam pengelolaan tenaga kerja dalam jumlah besar. Terlebih lagi, pasca-pandemi COVID-19, perusahaan manufaktur dihadapkan pada tuntutan untuk meningkatkan efisiensi dan

produktivitas di tengah berbagai penyesuaian "new normal" di lingkungan kerja. Oleh karena itu, kemampuan perusahaan untuk secara efektif mengelola dan mempertahankan motivasi karyawannya menjadi faktor penentu keberhasilan.

Sektor manufaktur memiliki peran vital dalam perekonomian regional dan global, menuntut setiap perusahaan di dalamnya untuk bersaing dengan mengandalkan sumber daya manusia (SDM) yang unggul. Salah satu pemain dalam industri ini adalah PT. XYZ, sebuah perusahaan manufaktur alas kaki yang didirikan di Sukoharjo pada tahun 2021. Sebagai mitra produksi untuk merek-merek internasional ternama seperti Under Armour, Lacoste, dan Saucony, PT. XYZ menghadapi persaingan yang sangat ketat. Oleh karena itu, mempertahankan kualitas SDM untuk mencapai kinerja optimal adalah kunci mutlak bagi perusahaan agar dapat menjaga eksistensinya di pasar.

Dalam menghadapi lingkungan bisnis yang dinamis, kemampuan adaptasi menjadi krusial bagi keberlangsungan sebuah perusahaan. Upaya ini dapat diwujudkan melalui pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan responsif. Oleh karena itu, kompetensi tenaga kerja perlu dipantau secara berkelanjutan, mengingat SDM merupakan aset utama yang menjadi penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai visinya.

Berdasarkan berbagai teori manajemen sumber daya manusia, terdapat banyak faktor yang dapat memengaruhi naik turunnya motivasi seorang karyawan. Di antara berbagai faktor tersebut, kompensasi dan lingkungan kerja diidentifikasi sebagai dua elemen yang memiliki pengaruh paling signifikan.

Widodo & Yandi, (2022) mengemukakan kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diterima karyawan baik berupa materi maupun non-materi, yang diberikan perusahaan sebagai balas jasa atas kontribusi dan hasil kerja mereka. Imbalan ini dapat berbentuk gaji, tunjangan, insentif, maupun fasilitas lain, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan serta mendorong karyawan bekerja lebih baik. Kompensasi, baik dalam bentuk finansial (gaji, bonus, insentif) maupun non-finansial (tunjangan, pengakuan, jenjang karir), merupakan bentuk imbalan dan penghargaan perusahaan atas kontribusi yang diberikan karyawan. Kompensasi yang adil, layak, dan kompetitif tidak hanya berfungsi untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan, tetapi juga sebagai bentuk pengakuan yang dapat meningkatkan semangat dan mendorong mereka untuk memberikan kinerja terbaik. Isu terkait Upah Minimum Provinsi (UMP) yang setiap tahun menjadi diskursus hangat di sektor manufaktur juga menunjukkan betapa sensitif dan pentingnya aspek kompensasi bagi tenaga kerja di industri ini.

Di sisi lain, lingkungan kerja memegang peranan yang tidak kalah penting. Lingkungan kerja, sebagai salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja dapat difungsikan sebagai sebuah parameter untuk mengukur kontribusi positif dari kondisi kerja yang ideal. Lingkungan kerja yang mencakup aspek fisik dan non-fisik (hubungan dengan rekan kerja, gaya kepemimpinan atasan, dan budaya perusahaan), secara langsung memengaruhi kenyamanan, keamanan, dan kepuasan karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan suportif akan membuat karyawan merasa dihargai dan nyaman, sehingga dapat bekerja dengan lebih fokus dan termotivasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk, penuh tekanan, atau tidak aman dapat menjadi sumber stres dan demotivasi yang signifikan.

PT XYZ, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di industri manufaktur, menghadapi tantangan yang serupa dalam mengelola sumber daya manusianya. Berdasarkan observasi awal, terindikasi adanya beberapa gejala yang menunjukkan potensi masalah terkait motivasi kerja di kalangan karyawan, seperti fluktuasi tingkat produktivitas dan adanya keluhan-keluhan informal terkait beberapa aspek pekerjaan. Manajemen perusahaan menyadari bahwa untuk mencapai target produksi yang telah ditetapkan dan menjaga keunggulan kompetitif, peningkatan motivasi kerja karyawan adalah sebuah keharusan.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam guna menguji dan menganalisis secara empiris bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT XYZ.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kompensasi**

Menurut Widodo & Yandi (2022) kompensasi mencakup semua yang diterima oleh seorang karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik. Ini dapat diartikan sebagai keseluruhan balas jasa yang diperoleh seorang pekerja dari perusahaan atas layanan atau hasil kerjanya, yang dapat berbentuk uang atau barang, dan diberikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Adiyanti & Nugraha (2023) pengelolaan kompensasi adalah aspek krusial bagi perusahaan, sebab imbalan yang akan diterima menjadi pendorong utama bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Arifin et al., (2023), kompensasi merupakan sebuah strategi yang sangat manjur bagi divisi personalia untuk meningkatkan prestasi, memotivasi, dan memastikan kepuasan karyawan di lingkungan organisasi atau perusahaan.

Menurut Firdaus & Oetarjo (2022), terdapat beberapa indikator kompensasi mencakup pembayaran langsung dan tidak langsung kepada karyawan, diantaranya: gaji, upah, insentif, tunjangan dan fasilitas.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi yang ada di sekitar karyawan dan dapat memberikan pengaruh terhadap mereka dalam melaksanakan setiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Masyitah & Mahargiono, 2021). Lingkungan kerja sebagai keseluruhan aspek fisik dan psikis yang dapat memberikan pengaruh, baik secara langsung maupun tidak langsung, kepada para pegawai. Menurutnya, suatu lingkungan kerja dapat dianggap baik atau ideal apabila memungkinkan manusia untuk menjalankan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Nurhandayani, 2025). Lingkungan kerja dapat digunakan sebagai salah satu indikator untuk menilai sejauh mana kondisi kerja yang baik memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat ditandai oleh adanya relasi interpersonal yang harmonis di semua tingkatan, baik antar rekan kerja, dengan atasan, maupun bawahan, serta didukung oleh ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat memicu dampak negatif pada karyawan, seperti meningkatkan level stres, menurunkan motivasi kerja, dan mengurangi tingkat kedisiplinan waktu (Firjatullah et al., 2023).

Firdaus (2023) menyatakan lingkungan kerja sebagai berikut: suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Firdaus & Oetarjo (2022) motivasi kerja adalah daya penggerak yang bersumber dari dalam diri (intrinsik) maupun dari lingkungan (ekstrinsik), yang berfungsi untuk membentuk, mengarahkan, serta menentukan intensitas dan ketahanan perilaku kerja seseorang. Menurut Ikut (2023) motivasi adalah daya pendorong yang bersumber dari dalam diri (internal) maupun dari luar (eksternal). Kekuatan ini bisa bersifat positif atau negatif, dan inilah yang menentukan apakah seseorang akan melakukan suatu tindakan atau tidak. Dalam konteks pekerjaan, motivasi berfungsi secara spesifik untuk membangkitkan semangat dan gairah kerja. Motivasi juga diartikan sebagai potensi dalam diri seseorang yang dapat digerakkan oleh diri sendiri maupun rangsangan dari luar. Pada intinya, motivasi ini berpusat pada imbalan (finansial dan non-finansial) yang dampaknya terhadap kinerja bisa positif atau negatif, tergantung kondisi dan situasi yang ada.

Farhan & Indriyaningrum (2023) menjelaskan beberapa indikator yang mendorong motivasi kerja seseorang, antara lain: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri.

## **HIPOTESIS**

H1: Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT XYZ.

H2: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT XYZ.

H3: Diduga kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT XYZ.

## METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2015), Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan.

Sampel merujuk pada subkelompok representatif yang diseleksi dari suatu populasi dan ditetapkan sebagai unit observasi dalam kerangka studi penelitian. Secara esensial, sampel harus merefleksikan karakteristik dan magnitude populasi induknya secara akurat (Sugiyono 2015). Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Stratified Random Sampling*. Teknik ini digunakan karena populasi dalam penelitian terdiri dari beberapa kelompok atau strata yang berbeda, yaitu berdasarkan departemen, usia, dan lama bekerja. Jumlah karyawan pada setiap strata tersebut tidak sama besar, sehingga pengambilan sampel dilakukan secara tidak proporsional. Dengan kata lain, responden dari kelompok dengan jumlah anggota yang relatif sedikit diambil seluruhnya, sedangkan dari kelompok yang jumlahnya lebih besar, sampel dipilih secara acak sesuai dengan kebutuhan penelitian. Pendekatan ini digunakan agar setiap kelompok baik berdasarkan departemen, rentang usia, maupun masa kerja dapat terwakili secara memadai dalam penelitian.

Teknik pengambilan untuk menentukan jumlah sampel pada PT XYZ, peneliti menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N.e^2}$$

Keterangan:

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan

Berikut adalah perhitungan sampel dalam penelitian ini dengan tingkat kesalahan :

$$n = \frac{4047}{1+4047x(0.1)^2}$$

$$n = \frac{4047}{1+4047x(0.01)}$$

$$n = \frac{4047}{1+40.47}$$

$$n = \frac{4047}{41.47}$$

$$n = 97.6$$

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menyebar kuesioner (angket). Angket adalah instrumen primer dalam teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran serangkaian item pertanyaan atau pernyataan kepada subjek penelitian (responden) untuk memperoleh tanggapan empiris (Sembiring et al., 2023). Penelitian ini mengandalkan data kuantitatif sebagai basis analisis utamanya. Data ini dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner yang berisi pertanyaan tertutup menggunakan skala Likert, menghasilkan angka yang siap diolah secara statistik. Tujuannya adalah menguji sejauh mana variabel bebas, yakni kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), memengaruhi variabel terikat, yaitu motivasi kerja (Y).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengukur validitas kuesioner dengan melihat sejauh mana setiap pertanyaan mampu mewakili aspek yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan layak dalam mendefinisikan suatu variabel. (Sembiring et al., 2023).

Hasil uji validitas ditampilkan sebagai berikut:

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Correlation	r-tabel	Keterangan
<b>Kompensasi (X1)</b>	Item 1	0.693	0.198	Valid
	Item 2	0.713	0.198	Valid
	Item 3	0.764	0.198	Valid
	Item 4	0.776	0.198	Valid
	Item 5	0.827	0.198	Valid
	Item 6	0.726	0.198	Valid
<b>Lingkungan Kerja (X2)</b>	Item 1	0.715	0.198	Valid
	Item 2	0.616	0.198	Valid
	Item 3	0.695	0.198	Valid
	Item 4	0.640	0.198	Valid
	Item 5	0.697	0.198	Valid
	Item 6	0.730	0.198	Valid
<b>Motivasi Kerja (X3)</b>	Item 1	0.648	0.198	Valid
	Item 2	0.655	0.198	Valid
	Item 3	0.520	0.198	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan hasil uji dari tabel diatas, diketahui bahwa seluruh nilai r-hitung diatas 0,198, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang ada dalam penelitian ini dinyatakan valid.

### **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas didefinisikan sebagai tingkat konsistensi dan stabilitas suatu instrumen pengukuran dalam menjalankan fungsinya sebagai alat pengumpul data. Instrumen yang memenuhi kriteria reliabilitas ditandai dengan kemampuannya untuk menghasilkan hasil yang konsisten pada pengukuran berulang, sehingga meminimalkan varians atau bias sistematis yang berpotensi memengaruhi respons subjek penelitian. (Sembiring et al., 2023).

Hasil uji validitas ditampilkan sebagai berikut:

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
.923	15	Reliabel

Sumber: Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel hasil uji statistik diatas, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.923, lebih dari 0.60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menilai apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal (Pratama & Permatasari, 2021).

Hasil uji normalitas ditampilkan sebagai berikut:

**Tabel 3. Uji Normalitas**

Variabel	Monte Carlo Zig (2 Tailed)	Keterangan
Unstandarized Residual	.183	Normal

Sumber: Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel tersebut, diketahui bahwa teknik yang digunakan adalah teknik simulasi Monte Carlo, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0.183.

Karena nilai signifikansi Monte Carlo 0.183 ini lebih besar dari batas kritis 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa residual model terdistribusi secara normal.

#### **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas didefinisikan sebagai evaluasi terhadap korelasi linear antar variabel independen dalam konteks model regresi linear berganda. Tujuan utama dari uji ini adalah untuk mendeteksi adanya hubungan yang signifikan antara masing-masing prediktor (Yaldi., et al, 2022).

Hasil uji multikolinearitas ditampilkan sebagai berikut:

**Tabel 4. Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF
Kompensasi (X1)	.499	<b>2.003</b>
Lingkungan Kerja (X2)	.499	<b>2.003</b>

Sumber: Data Diolah Tahun 2025

Hasil uji multikolinearitas diatas menunjukkan bahwa semua variabel independen (X1 dan X2) tidak memiliki gejala multikolinearitas. Hal ini dikonfirmasi dari nilai Tolerance untuk kedua variabel yang sama-sama menunjukkan angka 0.499, di mana nilai tersebut jauh di atas batas 0.10. Selain itu, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk kedua variabel juga menunjukkan angka yang identik yaitu 2.003. Karena nilai VIF 2.003 jauh lebih kecil dari batas ambang 10.00, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi yang kuat dan berlebihan antar variabel bebas dalam model regresi, sehingga model telah memenuhi asumsi bebas multikolinearitas.

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabilitas residual dalam model regresi bersifat konstan atau berbeda-beda antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya (Nurhalizah & Oktiani, 2024).

Hasil uji heteroskedastisitas ditampilkan sebagai berikut:

**Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Keterangan
Kompensasi (X1)	.334	<b>Tidak terjadi heteroskedastisitas</b>
Lingkungan Kerja (X2)	.672	<b>Tidak terjadi heteroskedastisitas</b>

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel diatas, diketahui bahwa menunjukkan bahwa nilai signifikansi (2-Tailed) dari kedua variabel independen tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi kritis 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

#### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linier berganda (Multiple Linear Regression) didefinisikan sebagai teknik regresi yang melibatkan penggunaan multipel variabel independen untuk memprediksi kondisi prospektif. Prediksi ini dicapai melalui proses pengukuran komprehensif dari sejumlah variabel bebas (X) terhadap satu variabel tak bebas atau dependen (Y). (Fairuzsyifa & Nugroho, 2024). Hasil analisis regresi linier berganda ditampilkan sebagai berikut:

**Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	B	T	Sig.
Constant	7.346	7.995	<b>.000</b>
Kompensasi (X1)	.102	2.243	<b>.027</b>
Lingkungan Kerja (X2)	.133	2.359	<b>.020</b>

Sumber: Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperoleh persamaan regresi yang terbentuk sebagai berikut:

$$\text{Motivasi Kerja} = 7.346 + 0.102 \text{ (Kompensasi)} + 0.133 \text{ (Lingkungan Kerja)}$$

- a. Nilai 7.346 menunjukkan motivasi kerja dasar saat kompensasi dan lingkungan kerja bernilai nol.
- b. Koefisien 0.102 berarti setiap peningkatan satu unit kompensasi akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0.102 unit.
- c. Koefisien 0.133 berarti setiap peningkatan satu unit lingkungan kerja akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0.133 unit.

#### **Uji Hipotesis**

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau individual (Fairuzsyifa & Nugroho, 2024).

**Tabel 7. Uji t**

Variabel	T	Sig.
Constant	7.995	.000
Kompensasi (X1)	2.243	.027
Lingkungan Kerja (X2)	2.359	.020

Sumber: Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 7 diatas, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pengaruh Kompensasi (X1): Secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karena nilai Sig. `0,027 < 0,05.
- b. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2): Secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karena nilai Sig. 0,020 < 0,05.

#### **Uji F**

Uji F dilakukan untuk mengukur signifikansi pengaruh variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersamaan terhadap variabel motivasi kerja (Y). Proses pengujian ini melibatkan perbandingan antara nilai F hitung dengan nilai F tabel (Sahir, 2021)

**Tabel 8. Uji F**

Model	F	Sig.
Regression	18.120	.000

Sumber: Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas, nilai F-hitung adalah 18.120 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari batas tingkat signifikansi 0.05, maka hipotesis nol ditolak. Ini berarti model regresi yang melibatkan variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja.

#### **Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>**

Koefisien determinasi (R Square) adalah ukuran statistik yang berfungsi untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap perubahan pada kinerja karyawan (Muttaqin, 2024).

**Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>**

Model	R Square	Adjusted R Square
1	.276	.261

Sumber: Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas diperoleh nilai R sebesar 0.276, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan cukup kuat antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Nilai R Square sebesar 0.276 mengindikasikan bahwa 27.6% variasi dalam motivasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut dalam model regresi. Sementara itu, Adjusted R Square sebesar 0.261 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel, model tetap menjelaskan sekitar 26.1% perubahan motivasi kerja secara akurat. Sisanya, yaitu sekitar 72.4%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar kompensasi dan lingkungan kerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT XYZ, baik secara parsial maupun secara simultan. Hal ini menunjukkan bahwa pemenuhan hak finansial dan non-finansial serta terciptanya suasana kerja yang mendukung secara fisik maupun psikologis terbukti mampu membangkitkan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas organisasi. Di antara kedua faktor tersebut, lingkungan kerja ditemukan memiliki pengaruh yang lebih dominan dalam memicu motivasi dibandingkan dengan faktor kompensasi, sehingga sinergi antara kebijakan pemberian imbalan yang adil dan penyediaan fasilitas kerja yang nyaman menjadi kunci utama bagi perusahaan untuk meningkatkan dorongan kerja serta loyalitas sumber daya manusianya demi mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

## SARAN

### Bagi Perusahaan

Mengingat lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh yang sedikit lebih dominan terhadap motivasi kerja, pihak perusahaan harus mempertahankan dan megoptimalkan area lingkungan kerja dalam kondisi kerja yang baik terutama dalam aspek non fisik, serta lingkungan kerja yang sehat, bersih, dan nyaman (sesuai dengan misi PT XYZ). Meskipun variabel lingkungan kerja lebih dominan, hendaknya pihak perusahaan tetap perlu megoptimalkan kopenansi, karena variabel tersebut juga memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan.

Selain itu Perusahaan dapat melakukan survei atau *focus group discussion* (FGD) rutin untuk mengidentifikasi aspek-aspek spesifik dari lingkungan fisik dan non-fisik

### Bagi Karyawan PT XYZ

Karyawan diharapkan dapat memanfaatkan fasilitas dan sistem kompensasi yang telah disediakan secara optimal, serta menjaga dan berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Partisipasi aktif dalam membangun budaya kerja yang positif akan memperkuat motivasi dan semangat kerja secara kolektif.

### Bagi Peneliti selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar berupaya mengembangkan model yang lebih komprehensif guna menjelaskan sisa variasi motivasi kerja yang signifikan. Mengingat model regresi saat ini hanya mampu menjelaskan 27.6% dari variasi yang terjadi pada motivasi kerja , terdapat 72.4% variasi yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar kompensasi dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, peneliti di masa mendatang dianjurkan untuk memasukkan variabel independen tambahan yang relevan agar dapat menjelaskan sebagian besar atau seluruh sisa variasi tersebut.

Peneliti selanjutnya dapat menguji apakah hubungan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dimediasi oleh variabel lain. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode analisis data alternatif. Selain regresi linear berganda, disarankan untuk menggunakan metode yang lebih canggih seperti Structural Equation Modeling (SEM) atau Partial Least Squares (PLS), yang memungkinkan pengujian hubungan yang lebih kompleks.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *Remik*, 7(1), 166–176. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.11997>
- Aisyah, N. & dkk. (2021). *Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia : Konsep & studi kasus*. CV AA Rizky. <https://repository.uma.ac.id/jspui/handle/123456789/15469> (2021)
- 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. <https://doi.org/10.59422/global.v1i01.130>
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Visionida*, 9(1), 72–83. <https://doi.org/10.30997/jvs.v9i1.7486>
- Firdaus, M. A. (2023). *Membangun keterikatan dan kepuasan kerja karyawan BUMD*. *Indonesia Emas Group*.
- Firdaus, V. F., & Oetarjo, M. (2022, September 10). *Buku ajar manajemen kompensasi*. Umsida Press.  
[https://www.researchgate.net/publication/370998725\\_Buku\\_Ajar\\_Manajemen\\_Kompensasi](https://www.researchgate.net/publication/370998725_Buku_Ajar_Manajemen_Kompensasi)
- Firjatullah , J., Wolor , C. W., & Marsofiyati . (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1). <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1>
- Ihsan Fairuzsyifa, A., & Sulistyo Nugroho, Y. (2024). Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Minat Calon Mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Surakarta Menggunakan Python. *Jurnal Informatika Polinema*, 10(2), 265–272. <https://doi.org/10.33795/jip.v10i2.5014>
- Ikut, C. I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Analisis Tentang Prestasi Kerja, Produktivitas Kerja Dan Kinerja Karyawan* (pp. 1–77). BADAN PENERBIT STIEPARI PRESS. <https://badanpenerbit.stiepari.org/index.php/stieparipress/article/view/158>
- Lilyana, B., Yusa, V. D., & Yatami, I. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada pt.rudant Maju selaras. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 5(1), 163–170. <https://doi.org/10.24967/jmms.v5i3.1296>
- Masyitah, L. D., & Mahargiono, P. B. (2021). PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI

- SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(11).
- Muttaqin, I., & Fariyana Kusumawati. (2024). Factors affecting the interest of accounting students in taking the accounting technician certification test. *Jurnal Penelitian Teori & Terapan Akuntansi (PETA)*, 9(1), 1–27. <https://doi.org/10.51289/peta.v9i1.778>
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Nurhandayani, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *JURNAL EKONOMI DAN BISNIS DIGITAL (EKOBIL)*, 4(2). <https://doi.org/10.58765/ekobil.v4i2>
- Pratama, S. A., & Permatasari, R. I. (2021). Pengaruh penerapan standar operasional prosedur dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan divisi ekspor PT. Dua Kuda Indonesia. *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS*, 11(1). <https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i1.600>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. PENERBIT KBM INDONESIA.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan* (22nd ed.). Alfabeta.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM) . *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1). <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Yaldi, E., Pasaribu, J. P. K., Suratno, E., Kadar, M., Gunardi, G., Naibaho, R., Hati, S. K., & Aryati, V. A. (2022). PENERAPAN UJI MULTIKOLINIERITAS DALAM PENELITIAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE)*, 1(2), 94–102. <https://doi.org/10.33998/jumanage.2022.1.2.89>