



THE IMPACT OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF PT AJA MEGA PERKASA EMPLOYEES THROUGH MOTIVATION

Ahmad Sirri¹ Eka Febriani^{2*} Lewi Patabang³

¹ Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia

² Universitas Mulawarman Samarinda, Indonesia

³ Politeknik Negeri Samarinda, Indonesia

Email: eka.febriani@feb.unmul.ac.id

INFO ARTIKEL

Histori Artikel :

Tgl. Masuk : 05-04-2024

Tgl. Diterima : 27-06-2024

Tersedia Online : 29-06-2024

Keywords:

Compensation, Work
Environment, Motivation,
Employee Performance

ABSTRACT

PT AJA MEGA PERKASA is an agency running within the mining zone within the metropolis of Samarinda, that's one of the business sectors that has made a big contribution to Indonesia, beginning from growing export revenues, local development, growing financial activity, starting employment possibilities and reassessing profits for the imperative and local budgets. In this research, descriptive quantitative methods were used. The research object of PT Aja Mega Perkasa is the workshop and office section. This research uses non-probability sampling. The sample included 60 people. The data collection method was carried out through the distribution of questionnaires. The results of the tests conducted showed that (1) compensation has a large positive impact on motivation, (2) work environment has a large positive impact on motivation, and (3) motivation has a large positive impact on motivational performance. I realized that I should give. (4) Compensation has a positive and significant impact on employee performance through motivation. (5) Work environment has a positive and significant impact on employee performance through motivation.

PENDAHULUAN

Pertambangan merupakan salah satu sektor utama industri ekstraktif terbesar di Indonesia. Industri pertambangan terdiri dari beberapa sektor seperti gas, minyak bumi, batubara, logam, dan mineral lainnya.

Salah satu industri pertambangan di Indonesia adalah PT AJA MEGA PERKASA merupakan perusahaan yang

bergerak dibidang tambang di kota Samarinda yang memiliki ±1000 pegawai, merupakan salah satu sektor ekonomi yang berkontribusi besar pada negara untuk meningkatkan pendapatan ekspor, Pembangunan, memperluas kegiatan perekonomian, menciptakan lapangan kerja dan memberikan sumber pendapatan bagi anggaran pusat dan daerah.

Ada berbagai peraturan kepada memperteguh kekuatan orang upahan bagian dalam suatu perusahaan, terhitung motivasi. Memberikan perolehan yang sesuai, membuat bidang tugas yang nyaman, dan meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan dapat dikatakan rendah dikarenakan adanya karyawan yang meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja. Kedisiplinan karyawan mungkin saja disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja yang mengakibatkan karyawan tidak tepat waktu dalam melaksanakan (Makmur et al., 2022).

Kinerja bergantung pada keinginan dan kemampuan dalam melakukan pekerjaan, dan orang perlu mempunyai tingkat motivasi tertentu untuk suatu keterampilan tertentu. Dengan kata lain, kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik seorang karyawan dapat melakukan suatu pekerjaan dibandingkan dengan prosedur operasi standar. Oleh karena itu, dalam melakukan evaluasi kerja karyawan, penting untuk mengetahui bagaimana perkembangan kinerja pegawai tersebut (Silaen et al., 2021). Namun, apa yang terjadi pada perusahaan menunjukkan bahwa mengurangi tingkat ketidakhadiran tidak membuat karyawan bekerja lebih keras. Bahkan, sebagian karyawan bisa memanfaatkan kondisi ini. Misalnya, karyawan yang sedang tidak bekerja justru malah memanfaatkan waktu untuk bersantai. Oleh karena itu, agar pegawai

dapat bekerja dengan baik maka perlu dilakukan peningkatan motivasi pegawai memang peran dalam memberikan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan termasuk motivasi mereka, namun dukungan kompensasi yang sesuai juga berperan (Makmur et al., 2022; Silaen et al. 2021).

Motivasi pekerja juga merupakan komponen yang mempengaruhi kinerja dimana mempengaruhi kenyamanan tempat kerja, buruknya hubungan interpersonal antar karyawan, kebosanan dalam bekerja, buruknya pengawasan dan lain sebagainya yang mempengaruhi kinerja dan kinerja kerja karyawan.

Lingkungan tugas menangkap barang apa kondisi pekerja yang bisa menakluki pekerjaannya, serupa dominasi pencahayaan, pemecahan kebisingan, kejernihan bekas tugas, dan aktivitas ketenteraman di bekas tugas. Lingkungan tugas menemukan keingkaran tunggal molekul yang mematok daya pegawai (Rivaldo, 2022).

Menurut penelitian sebelumnya, Studi Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT, Sido Muncul menemukan bahwa meskipun tidak ada hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan, ada hubungan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, ada hubungan positif antara motivasi kerja dan hubungan kompensasi dan lingkungan kerja pada karyawan PT Sido Muncul Tbk

(Azis & Soliha, 2023). Sebaliknya, penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan” menemukan bahwa motivasi mempunyai dampak negatif yang kecil terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. dampak positif yang signifikan, dengan dampak negatif yang kecil Motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Pramestya et al., 2023).

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Proses tersebut meliputi pengukuran hasil kegiatan program untuk mencapai tujuannya berupa hasil atau keluaran, yang hasilnya dievaluasi oleh manajer ketika mengambil keputusan (Rivaldo, 2022; Silaen et al., 2021). Menurut Hendra (2020) Kinerja seorang pegawai merupakan hasil kualitas dan kuantitas yang dicapainya dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja pegawai juga dipahami sebagai keseluruhan kemampuan individu dalam bekerja mencapai suatu tujuan kerja secara optimal dan menciptakan tujuan lain dengan usaha yang tidak proporsional dengan hasil yang dicapai (Hartono & Siagian, 2020). Menurut Hermawan et al. (2020) disebutkan bahwa kinerja pegawai merupakan sesuatu yang

dapat diamati dalam praktiknya. Faktor yang mempengaruhi baik atau buruknya kinerja seorang pegawai tentu saja bergantung pada faktor langsung dan tidak langsung yang mempengaruhi pegawai tersebut.

Motivasi

Motivasi dipahami sebagai suatu dorongan atau penggerak, motivasi ini hanya dapat diberikan atau diarahkan kepada orang, khususnya kepada bawahan. Motivasi merupakan suatu pengembangan semangat kerja agar bawahan untuk bekerja keras dan menggunakan seluruh keterampilan dan kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan (Makmur et al., 2022).

Motivasi adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk berkolaborasi, bekerja secara efektif, dan menggabungkan semua upaya mereka untuk mencapai kesuksesan (Rivaldo, 2022). Motivasi juga dapat dipahami sebagai keinginan seorang karyawan untuk bekerja, yang dihasilkan dari dorongan dari dalam diri karyawan melalui perpaduan besar kecilnya kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik, pengaruh lingkungan sosial dan kekuatan kapasitas mental bergantung pada proses integrasi (Azis & Soliha, 2023; Hendra, 2020).

Kompensasi

Segala sesuatu yang diterima, baik materiil maupun tidak, dianggap sebagai kompensasi. Remunerasi dapat dipahami

sebagai segala imbalan, baik langsung maupun tidak langsung, baik berupa uang atau barang, apa yang diterima karyawan atas jasa dan hasil kerjanya bagi perusahaan. Istilah ini erat kaitannya dengan kompensasi finansial yang diterima seseorang akibat hubungan kerja (Silaen et al., 2021). Kompensasi mengacu pada apa karyawan terima pendapatan berwujud atau tidak berwujud, langsung atau tidak langsung, sebagai imbalan atas kontribusi, pekerjaan, dan dedikasinya kepada perusahaan (Makmur et al., 2022). Kompensasi mengacu pada jumlah paket yang ditawarkan perusahaan kepada karyawannya sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja mereka. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh seorang pegawai sebagai imbalan atau imbalan dalam bentuk uang (Prasetyo Wibowo & Muhammad, 2023).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan yang mendukung memberikan ketenangan pikiran bagi karyawan dan memungkinkan mereka bekerja secara maksimal (Hartono & Siagian, 2020). (Hermawan et al., 2020) disebutkan bahwa Lingkungan kerja non fisik mencakup segala situasi yang timbul

sehubungan dengan hubungan kerja, seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan.

Lingkungan kerja mencakup semua hal dan faktor yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi suatu organisasi atau bisnis dan dapat berdampak positif atau negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja (Pramestya et al., 2023).

Berdasarkan teori di atas maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 = Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 = Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi

H3 = Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

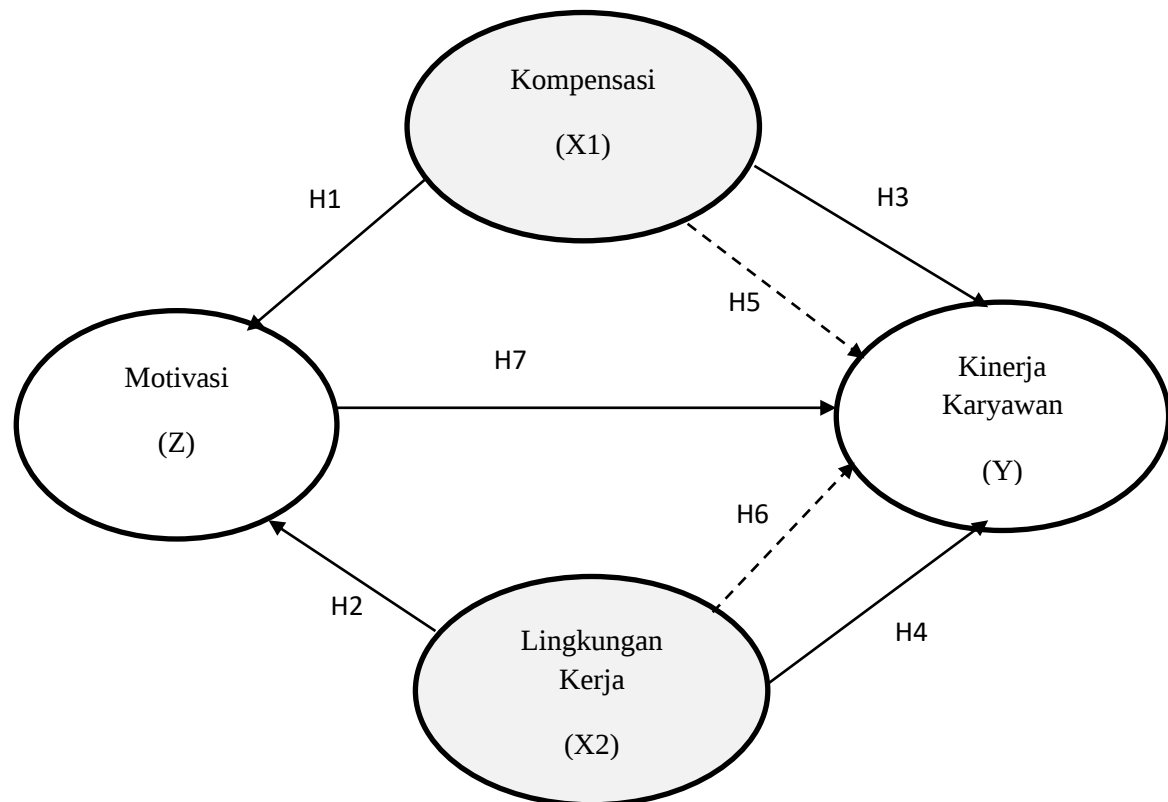
H4 = Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap motivasi

H5 = Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H6 = Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi

H7 = Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi

Berdasarkan teori dan hipotesis di atas peneliti merumuskan kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif dan deskriptif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan studi empiris untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menyajikan data numerik, bukan berbentuk naratif (Alisyahbana et al., 2020; Bloomfield, J., & Fisher, 2019). Sedangkan penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggambarkan suatu hasil penelitian melalui observasi (Atmowardoyo, 2018; Sahin, 2021).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Aja Mega Perkasa, kemudian untuk menentukan sampelnya menggunakan *Non probability Sampling*. Peneliti ini sendiri akan melibatkan 60 responden yaitu Karyawan PT. Aja Mega

Perkasa Bagian Woks Shop dan Kantor. Jenis angket yang digunakan adalah angket penutupan yang didalamnya diberikan tanggapan, dalam hal ini menggunakan skala Likert dengan skala 1 sampai dengan 5, dengan angka 1 untuk sangat tidak setuju dan angka 5 untuk sangat setuju. Metode analisa regresi menggunakan pendekatan *structural equation modelling -partial least Square* (SEM-PLS) yang dibantu menggunakan software SMART-PLS 3.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas struktural menunjukkan seberapa cocok penggunaan ukuran tersebut dengan teori yang digunakan untuk mendefinisikan struktur. Untuk memastikan keaslian dan ketergantungan struktur, perlu melihat hasil pengolahan

data algoritma SEM dengan software PLS, seperti terlihat pada Tabel 1.

Reliabilitas suatu konstruk menunjukkan konsistensi hasil pengukuran suatu konsep atau variabel (Rolnick et al., 2019), reliabilitas dapat diukur dengan melihat nilai Cronbach's alpha dan nilai reliabilitas agregat.

Cronbach's alpha mengukur batas bawah nilai keandalan suatu bangunan,

dan reliabilitas komposit mengukur nilai keandalan aktual suatu bangunan. Peran nilai Reliabilitas *Cronbach alpha*, ρ_A , atau komposit harus lebih besar dari 0,7. Namun, jika hasil yang diperoleh mendekati 0,7 (misalnya 0,6) dan AVE lebih signifikan dari 0,5, maka hal ini masih dapat diterima untuk studi eksplorasi (Hair et al., 2021).

Tabel 1. Loading Factor

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1.1 <- X1	0,793	0,775	0,113	7,015	0,000
X1.2 <- X1	0,867	0,870	0,036	23,927	0,000
X1.3 <- X1	0,707	0,702	0,092	7,716	0,000
X1.4 <- X1	0,761	0,751	0,096	7,942	0,000
X2.1 <- X2	0,935	0,933	0,017	54,072	0,000
X2.2 <- X2	0,884	0,881	0,043	20,730	0,000
X2.3 <- X2	0,710	0,699	0,106	6,682	0,000
X2.4 <- X2	0,858	0,858	0,032	26,407	0,000
Y1 <- Y	0,890	0,890	0,028	31,595	0,000
Y2 <- Y	0,818	0,809	0,062	13,169	0,000
Y3 <- Y	0,907	0,908	0,022	41,968	0,000
Y4 <- Y	0,850	0,852	0,038	22,391	0,000
Y5 <- Y	0,768	0,771	0,072	10,596	0,000
Y6 <- Y	0,678	0,675	0,084	8,098	0,000
Y7 <- Y	0,821	0,826	0,055	14,927	0,000
Z.1 <- Z	0,846	0,846	0,044	19,448	0,000
Z.2 <- Z	0,845	0,842	0,043	19,714	0,000
Z.3 <- Z	0,785	0,781	0,076	10,300	0,000
Z.4 <- Z	0,849	0,848	0,047	18,034	0,000
Z.6 <- Z	0,831	0,830	0,047	17,591	0,000

Sumber: Data diproses (2024)

Cronbach's alpha mengevaluasi nilai keandalan yang lebih rendah dari bangunan, sedangkan nilai keandalan komposit mengevaluasi nilai keandalan bangunan yang sebenarnya. Jika hasil yang diperoleh mendekati 0,7, peran

alpha Cronbach, nilai ρ_A atau nilai reliabilitas komposit harus lebih besar dari 0,7 dan AVE harus lebih signifikan dari 0,5, yang masih dapat diterima dalam studi eksplorasi (Hair et al. 2021).

Tabel 2 berisi *alpha Cronbach*, rho_A, keyakinan komposit, dan AVE. Tabel tersebut menunjukkan nilai Cronbach's Alpha, rho_A, Composite Confidence, dan *Extracted Mean-Variance* (AVE) untuk

setiap konstruk, semuanya lebih besar dari 0,70. Semua pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan.

Tabel 2. *Cronbach's Alpha Value and Composite Reliability*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Karyawan	0,918	0,925	0,935	0,676
Kompensasi	0,792	0,826	0,864	0,615
Lingkungan Kerja	0,876	0,927	0,912	0,723
Motivasi	0,889	0,893	0,918	0,692

Sumber: Data diproses (2024)

Model Testing (Evaluation of the Fit Goodness of Fit Inner Model)

Model struktural yang diproses PLS harus dinilai menggunakan R-square untuk setiap variabel dependen dan Q-square prediktif. Mengkaji dampak konstruksi laten eksogen terhadap variabel endogen adalah penting. Tabel 3 menunjukkan koefisien R-square untuk setiap variabel endogen untuk menilai kualitas kecocokan inner model.

Tabel 3. R-square

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Karyawan	0,563	0,539
Motivasi	0,615	0,602

Sumber: Data diproses (2024)

Nilai R-squared struktur kinerja pegawai (Y) pada Tabel 3 sebesar 0,563 dan struktur dinamis (Z) sebesar 0,615

yang artinya perubahan struktur perubahan motivasi dapat dijelaskan oleh harga dan lingkungan kerja. dijelaskan oleh 61,5 %. Sisanya sebesar 38,5% merupakan variabel selain variabel yang diteliti. Selain itu, struktur kerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh struktur upah, lingkungan kerja dan motivasi dengan persentase sebesar 56,3%. Sisanya sebesar 43,7% dijelaskan oleh faktor selain ketiga variabel tersebut.

Direct Effect

Diterima atau tidaknya suatu hipotesis harus diuji menggunakan fungsi Bootstrapping versi Smart PLS 3.0. Hipotesis diterima jika tingkat signifikansi kurang dari 0,05 atau nilai t melebihi nilai kritis.

Tabel 4. Direct Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0,151	0,146	0,132	1,150	0,251
Kompensasi -> Motivasi	0,395	0,402	0,086	4,618	0,000
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,213	0,196	0,156	1,367	0,172
Lingkungan Kerja -> Motivasi	0,539	0,535	0,087	6,190	0,000
Motivasi -> Kinerja Karyawan	0,485	0,511	0,181	2,675	0,008

Sumber: Data diproses (2024)

Menurut koefisien jalur, nilai sampel asli, nilai p, atau statistik t digunakan sebagai acuan untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Hipotesis diterima jika nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel atau p-value kurang dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan H1 dan H3 ditolak.

Indirect Effect

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah inovasi memediasi kepatuhan wajib pajak. Tabel 5 menggambarkan hubungan antara variabel independen dan dependen penelitian ini melalui faktor mediasi.

Table 5. Indirect Effect

	Original Sample	Sample Mean	Standard Error	t-Statistics	P Values
X1 -> Z -> Y	0,192	0,210	0,095	2,011	0,045
X2 -> Z -> Y	0,261	0,276	0,112	2,341	0,020

Sumber: Data diproses (2024)

Tahap pengujian hipotesis, perhatian harus diberikan pada pengaruh langsung dan pentingnya yang ditunjukkan oleh arah panah antara variabel laten eksogen dan variabel endogen. Variabel eksogen meliputi kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2). Variabel endogen meliputi motivasi (Z) dan kinerja karyawan (Y). Untuk menguji hipotesis penelitian, hipotesis penelitian yang meliputi

koefisien jalur, statistik t, dan nilai P ditunjukkan pada Tabel 4 dan Tabel 5.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan (H1)

Nilai koefisien jalur kompensasi terhadap kinerja pegawai tidak signifikan sebesar 0,251. Artinya Hipotesis 1 dapat ditolak. Artinya kompensasi mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Aja Mega Perkasa. Artinya

kompensasi tidak mempunyai dampak langsung terhadap kinerja karyawan PT. Aja Mega Perkasa.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yatnasari (2018) mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian Cahyati (2018) menemukan bahwa variabel kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Namun hasil tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan Hazizan dan Wahyuningsih (2020) bahwa memang terdapat hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi memang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Asia Hoda Indonesia.

Temuan studi ini menunjukkan bahwa meskipun variabel kompensasi memang mempunyai dampak positif, namun secara statistik hal ini kurang signifikan. Kompensasi dapat dipertahankan untuk mencegah karyawan keluar. Dengan kata lain, semakin tinggi remunerasi, semakin baik kinerja karyawan. Kompensasi yang sesuai akan menentukan apakah karyawan akan tetap tinggal atau meninggalkan tempat kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi (H2)

Nilai koefisien jalur kompensasi (X1) terhadap motivasi (Z) signifikan langsung sebesar 0,000. Artinya hipotesis 2

diterima karena nilai koefisien jalurnya positif dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Temuan penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mubaroq dan Zulkarnaen (2017) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap motivasi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Rivaldo (2022) Upah didefinisikan sebagai jumlah seluruh upah yang diterima pekerja atas pekerjaannya, maka teori ini mendukung teori Silaen et al. (2021) yang mendefinisikan Motivasi adalah kekuatan yang mendorong individu untuk berkolaborasi, dengan harapan bekerja dengan baik, dan menggabungkan semua upaya mereka untuk mencapai kebahagiaan.

Dari kedua teori di atas dapat disimpulkan kompensasi memiliki pengaruh terhadap motivasi yang dimana dengan adanya pemberian kompensasi yang merupakan total dari semua penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka, mendorong mereka untuk bekerjasama dan berkolaborasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan (H3)

Berdasarkan hasil pengujian Variabel Lingkungan kerja (X3) menunjukkan bahwa P values dengan Sig. sebesar $0,172 > 0,05$ dengan artian H3 ditolak. Dengan demikian, lingkungan kerja

berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aja Mega Perkasa. (Hermawan et al. 2020) mengatakan bahwa Segala sesuatu yang terjadi dalam hubungan kerja, seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan, termasuk dalam lingkungan kerja non-fisik.

Lingkungan kerja dalam perusahaan PT. Aja Mega Perkasa, jika dirancang dengan baik, maka dapat memberikan kenyamanan dan keamanan bagi seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Afif Amrulloh dan Nawatmi (2023) pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang baik mengarah pada produktivitas kerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh statistik yang signifikan. Sebenarnya, lingkungan kerja PT Aja Mega Perkasa dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik atau buruk, karena lingkungan kerja yang menyenangkan dapat mempengaruhi sikap emosional karyawan. Jika karyawan merasa nyaman di tempat kerjanya, mereka akan betah di tempat kerja dan lebih produktif.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi (H4)

Koefisien jalur lingkungan kerja (X2) terhadap motivasi (Z) signifikan langsung sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa

hipotesis 4 dapat diterima karena nilai koefisien jalur bertanda positif dan signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Z) PT. Aja Mega Perkasa.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Prakoso, Grahayudha et al. (2014) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Apabila lingkungan kerja dalam suatu perusahaan nyaman dan aman untuk melakukan aktivitas kerja, maka sebagian besar karyawan akan termotivasi untuk bekerja dan keahliannya di bidangnya masing-masing, sehingga akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan, sehingga ada manfaatnya secara keseluruhan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (H5)

Koefisien jalur langsung motivasi (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,008, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 5 dapat diterima karena nilai koefisien jalur bertanda positif dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,008 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi (Z) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aja Mega Perkasa.

Temuan penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Baribin dan Saputri 2020; Grahayudha et al. 2014)

yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi dalam bekerja seringkali dianggap sebagai kunci kinerja. Kinerja ditingkatkan oleh etos kerja yang tinggi, pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugas, serta pemahaman peran aktif. Oleh karena itu, motivasi kerja SDM dalam suatu organisasi berkaitan dengan menjaga budaya organisasi dalam hal meningkatkan prestasi kerja.

Motivasi terhadap kerja penting untuk meningkatkan efisiensi kerja. Hal ini disebabkan karena orang yang mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja akan berusaha semaksimal mungkin agar pekerjaannya berhasil. Anda akan bekerja lebih keras ketika kebutuhan pribadi Anda diperhitungkan. Sehingga meningkatkan kinerja pegawai diperlukan motivasi kerja yang tinggi. Oleh karena itu, motivasi kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja pegawai.

Karyawan secara individu akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih cepat, dan karyawan akan dapat bekerja secara maksimal di dalam perusahaan. Motivasi kerja bermula dari sikap karyawan terhadap kondisi kerja.

Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi (H6)

Koefisien jalur kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z) secara tidak langsung adalah

signifikan pada 0,045, yang menunjukkan bahwa hipotesis 6 dapat diterima. Ini karena nilai koefisien jalur positif dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,045 < 0,05$), yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z) di PT. Aja Mega Perkasa.

Temuan penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya bahwa pemberian penghargaan pada motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya bahwa penghargaan pada motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ar dan Isman 2018).

Motivasi adalah jenis dorongan internal dan eksternal untuk melakukan perilaku tertentu. Dari sudut pandang motivasi individu dalam organisasi, motivasi dapat dikaitkan dengan dorongan karyawan untuk melakukan tugas-tugas organisasi ini adalah proses mempengaruhi/mendorong seseorang di luar diri Anda untuk melakukan sesuatu yang spesifik.

Motivasi penting untuk menunjang kinerja pegawai dan pada akhirnya merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, jika suatu perusahaan mampu memberikan upah yang adil kepada karyawannya, maka motivasi kerja karyawannya akan meningkat secara signifikan. Hal ini

berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi (H7)

Koefisien jalur lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z) signifikan secara tidak langsung sebesar 0,020 yang menunjukkan bahwa hipotesis 6 dapat diterima karena nilai koefisien jalur bertanda positif dan signifikansi kurang dari 0,05 ($0,020 < 0,05$), menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z) di PT. Aja Mega Perkasa.

Lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena lingkungan kerja yang nyaman dan mudah dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai serta meningkatkan motivasinya agar lebih efektif dan efisien. Tidak ada keraguan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang baik yang memenuhi berbagai kebutuhan karyawan, seperti kebutuhan untuk bertahan hidup, hubungan, dan pertumbuhan, akan berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Jika seorang karyawan memiliki lingkungan kerja yang nyaman, mereka akan lebih cenderung untuk bekerja lebih baik. Akibatnya, rendahnya kinerja dan prestasi kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kemampuan kerja

yang buruk, kurangnya motivasi, dan kondisi kerja yang buruk.

Kehidupan seorang karyawan tidak dapat dipisahkan dari berbagai kondisi lingkungan dan ada hubungan yang sangat erat antara karyawan dan lingkungan. Dalam hal ini, karyawan senantiasa berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai kondisi lingkungan yang ada di sekitarnya. Demikian pula halnya ketika seorang pekerja bekerja, ia tidak dapat terlepas dari berbagai kondisi yang ada di sekitar tempat kerjanya, yaitu lingkungan kerja. Selama karyawan bekerja, mereka berinteraksi dengan berbagai situasi di lingkungan kerja.

Motivasi memungkinkan karyawan bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan perusahaan, pada akhirnya meningkatkan kinerja dan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi karyawan berasal dari berbagai peluang pengembangan, sifat pekerjaan, dan apakah kehidupan pekerja tidak lepas dari berbagai aspek lingkungan dan terdapat hubungan yang erat antara pekerja dengan lingkungan. Dalam hal ini para pekerja selalu berusaha beradaptasi dengan berbagai kondisi lingkungan yang ada disekitarnya. Begitu pula ketika seorang karyawan sedang bekerja, tidak mungkin lepas dari berbagai situasi yang ada di tempat kerjanya.

KESIMPULAN

Data utama diperoleh dari kuesioner yang dibagikan. Selain itu, dilakukan uji

reliabilitas dan validitas untuk mengetahui apakah jawaban responden konsisten dari waktu ke waktu, serta uji validitas untuk mengetahui apakah kuesioner itu benar-benar valid. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan, termasuk jawaban responden, dinyatakan dengan benar dan reliabel. Dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, kompensasi melalui motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

Dengan memberikan kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang kondusif, karyawan cenderung lebih

termotivasi untuk bekerja dengan baik. Hal ini dapat menghasilkan peningkatan kinerja individu maupun tim secara keseluruhan. Karyawan yang termotivasi cenderung memberikan kontribusi yang lebih baik dalam menghasilkan produk atau layanan berkualitas tinggi. Hal ini dapat meningkatkan reputasi perusahaan di mata konsumen dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Adapun keterbatasan pada penelitian ini adalah setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda-beda. Program kompensasi dan lingkungan kerja yang berhasil untuk satu karyawan mungkin tidak efektif bagi yang lain. Oleh karena itu, penting untuk memahami kebutuhan dan preferensi individu. Di sisi lain program kompensasi yang kompetitif dan perbaikan lingkungan kerja seringkali memerlukan investasi finansial yang signifikan. Hal ini dapat menjadi beban tambahan bagi perusahaan, terutama jika margin keuntungan tipis.

REFERENCES

- Alisyahbana, A. N. Q. A., Hasan, M., Dinar, M., Tahir, T., & Ihsan Said Ahmad, M. (2020). The effect of economic literacy and parents socio-economic status on entrepreneurial intention in economic education student universitas negeri makassar. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(5), 15–17.
- Atmowardoyo, H. (2018). Research Methods in TEFL Studies: Descriptive Research, Case Study, Error Analysis, and R & D. *Journal of Language Teaching and Research*, 9(1), 197. <https://doi.org/10.17507/jltr.0901.25>
- Azis, M., & Soliha, E. (2023). Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Sido Muncul. *Jurnal Ilmiah Aset*, 25(1), 71–79. <https://doi.org/10.37470/1.25.1.217>
- Bloomfield, J., & Fisher, M. J. (2019). Quantitative research design. *Journal of the Australasian Rehabilitation Nurses Association*, 22(2), 27–30.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage publications.
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja

- Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 7(1), 220–237.
pb160910179@upbatam.ac.id
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Hermawan, W., Sedarmayanti, S., Jubaedah, E., & Mulyaningsih, M. (2020). Implikasi Iklim Organisasi, Mutasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkpsdm Kabupaten Subang. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 17(2), 178–192.
<https://doi.org/10.31113/jia.v17i2.578>
- Makmur, M., Maninggarjati, E. R., & Sirri, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina (Persero) Unit Pengolahan V Balikpapan melalui Motivasi. 18(1), 114–128.
- Pramesty, A., Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(5), 2653–2665.
<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i5.2853>
- Prasetyo Wibowo, M., & Muhammad, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 1(02), 54–64.
<https://jurnal.seaninstitute.or.id/index.php/juemi>
- Rivaldo, Y. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan. *Eureka Media Aksara*, 1–90.
- Rolnick, D., Ahuja, A., Schwarz, J., Lillicrap, T. P., & Wayne, G. (2019). Experience replay for continual learning. *Advances in Neural Information Processing Systems*, 32.
- Sahin, S. (2021). International Journal of Research and Analysis in Humanities 3. A Brief Study on Descriptive Research: Its Nature and Application in Social Science Introduction. *International Journal of Research and Analysis in Humanities*, 1(1), 1–11.
<https://www.ijarj.in/index.php/ijrah>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.