



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 5861-5868

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Manufaktur di Karanganyar

Fitri Dianitami¹, Tri Hastuti², Ummu Arofah³, Uswatun Khasanah⁴, Ai'syah Larose Saputri⁵, Shania Puspita Devi⁶

^{1,2,3,4,5,6} Program Studi Bisnis Digital, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Karanganyar

E-mail: fdianitami@gmail.com

Abstrak

Artikel ini membahas terkait tantangan yang dihadapi perusahaan manufaktur Indonesia dalam menyeimbangkan efisiensi biaya produksi dengan mempertahankan kualitas produknya. Topik ini menjadi relevan karena kinerja karyawan merupakan faktor kunci utama dalam menjaga daya saing industri manufaktur. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. Permasalahan utama yang dikaji adalah sejauh mana motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kebaruan dalam penelitian ini terletak pada integrasi ketiga variabel tersebut ke dalam satu model struktural, yang masih jarang diteliti secara komprehensif di konteks perusahaan manufaktur lokal di Indonesia. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner dari 116 karyawan aktif pada perusahaan manufaktur dan dianalisis menggunakan SPSS versi 27 untuk menganalisis data. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu uji validitas dan reliabilitas, serta pengujian hipotesis menggunakan regresi linier berganda, uji-t, dan uji-F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memiliki implikasi praktis bagi manajer SDM dalam merancang kebijakan peningkatan kinerja yang lebih efektif dan berdampak langsung terhadap produktivitas perusahaan..

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi, Perusahaan Manufaktur

1. Latar Belakang

Sektor manufaktur merupakan salah satu pilar penting dalam struktur perekonomian Indonesia karena kontribusinya yang signifikan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) serta kontribusi dalam menyediakan tenaga kerja dalam jumlah besar. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat bahwa pada tahun 2024, kontribusi industri manufaktur terhadap PDB nasional mencapai 18,98%, meningkat dari 18,67% pada tahun sebelumnya (Pajak.com, 2025; Perbanas, 2024). Fakta ini menunjukkan bahwa sektor manufaktur tetap menjadi faktor utama dalam pertumbuhan ekonomi nasional. Namun demikian, di sisi lain dari pencapaian tersebut, perusahaan-perusahaan manufaktur dihadapkan pada tantangan kompleks, seperti persaingan global yang semakin ketat, tuntutan efisiensi biaya produksi, dan kebutuhan untuk mempertahankan kualitas produk secara konsisten. Dalam konteks ini, peningkatan daya saing tidak hanya bergantung pada aspek teknologi dan efisiensi operasional, tetapi juga pada optimalisasi sumber daya manusia, khususnya dalam hal kinerja karyawan.

Dalam lingkungan industri yang semakin kompetitif, kinerja karyawan menjadi faktor krusial dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, khususnya di sektor manufaktur. Kinerja karyawan mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi individu dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya berdampak langsung pada produktivitas serta daya saing perusahaan. Trisna & Guridno (2021) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diemban.

Motivasi menjadi pendorong utama yang memfokuskan perilaku kerja karyawan menuju pencapaian tujuan organisasi, yang bersumber dari dalam diri individu maupun dari lingkungan eksternal. Penelitian oleh Yahyo *et al.* (2013) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap semangat dan etos kerja karyawan. Savira *et al.* (2024) juga menekankan bahwa motivasi memiliki peranan penting dalam menumbuhkan semangat kerja yang optimal. Selain itu, Yanti *et al.* (2023) menyoroti pentingnya peran pimpinan dalam memberikan dukungan

Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Manufaktur di Karanganyar

dan pengakuan, yang dapat memacu motivasi dan mendorong kinerja luar biasa. Hal ini diperkuat oleh temuan bahwa karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dan antusias dalam bekerja (Idrus *et al.*, 2021; Kgoedi & Pillay, 2018; Lukito *et al.*, 2025). Sebaliknya, produktivitas dan kepuasan kerja menurun secara signifikan karena karyawan tidak termotivasi (Marewo *et al.*, 2020).

Kompensasi merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi tidak hanya berwujud dalam bentuk finansial, tetapi juga dalam bentuk non-finansial yang mencakup berbagai penghargaan yang diberikan atas kontribusinya. Kompensasi yang adil dan kompetitif memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja (Lukito *et al.*, 2025; Mahardhika & Kasmari, 2025). Memberikan perhatian secara optimal pada sistem kompensasi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Zafar *et al.*, 2021). Penelitian serupa oleh Nurazis (2018) di PT Kurnia Jaya Mardi Mulyo juga menunjukkan bahwa kompensasi yang tepat mampu meningkatkan kinerja operator alat berat. Temuan lainnya menunjukkan bahwa baik kompensasi finansial maupun non-finansial terbukti mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik karena mereka merasa dihargai dan dihargai kontribusinya (Thapa, 2023; Wandu *et al.*, 2022).

Lingkungan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung baik secara fisik maupun psikologis, mampu menciptakan kondisi kerja yang produktif. Lingkungan yang nyaman dan mendukung menumbuhkan inovasi serta kreativitas sekaligus memperbaiki kinerja (Lukito *et al.*, 2025). Gardjito *et al.* (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi. Pendapat ini diperkuat oleh temuan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat secara signifikan meningkatkan kinerja, komitmen, dan pencapaian karyawan (Zhenjing *et al.*, 2022). Firdhausiah & Baskoro (2025) menambahkan bahwa lingkungan fisik yang tertata baik meningkatkan fokus dan mengurangi stres kerja. Savira *et al.* (2024) juga menyatakan bahwa lingkungan fleksibel dan tidak menekan kerja yang secara psikologis dapat meningkatkan kinerja, sementara lingkungan kerja yang kaku dan penuh tekanan dapat menurunkannya. Pendapat ini diperkuat oleh Holid & Meilani (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang sehat secara fisik, sosial, dan psikologis berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja.

Variabel motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja tidak dapat berdiri sendiri, melainkan saling berkaitan dan memengaruhi kinerja karyawan (Lukito *et al.*, 2025). Penelitian oleh Jannah *et al.* (2017) membuktikan bahwa kombinasi dari kompensasi yang tepat, motivasi kerja yang tinggi, dan lingkungan kerja yang mendukung secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini mendukung pendekatan holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia, di mana variabel-variabel tersebut harus dikelola secara terpadu untuk menghasilkan kinerja optimal.

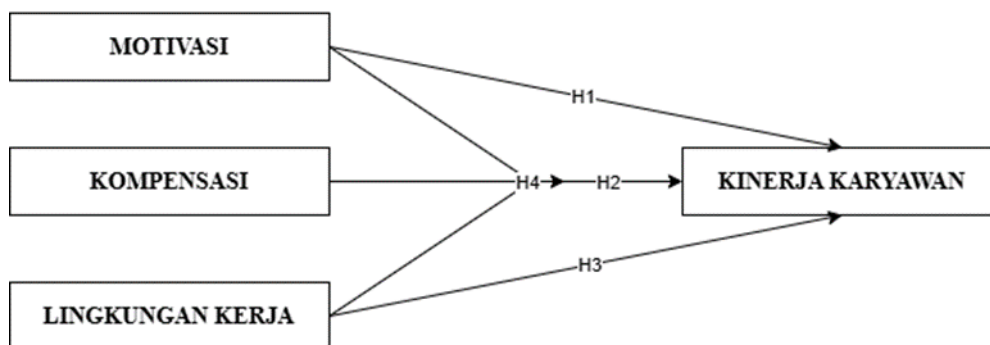
Namun, sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada perusahaan-perusahaan dengan karakteristik umum dan belum secara spesifik mengkaji sektor manufaktur dengan tekanan operasional yang tinggi. Dalam konteks perusahaan manufaktur, tantangan seperti tuntutan produksi yang tinggi dan kondisi kerja yang berat menuntut perhatian lebih dalam implementasi strategi kompensasi, peningkatan motivasi, dan perbaikan lingkungan kerja. Lestari (2017) menyatakan bahwa karakteristik perusahaan manufaktur menuntut pendekatan khusus dalam pengelolaan SDM agar tetap dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk menutup kesenjangan literatur tersebut dengan menguji secara simultan pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan manufaktur.

Merujuk pada berbagai hasil penelitian terdahulu serta mempertimbangkan kondisi aktual di lapangan, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. H4: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang pengolahan produk. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi variabel mana yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode survei berbasis penyebaran kuesioner terhadap karyawan aktif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai strategi peningkatan kinerja melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam pengambilan keputusan manajerial, khususnya dalam merancang kebijakan terkait sistem kompensasi, penguatan motivasi, dan penciptaan lingkungan

kerja yang kondusif. Penelitian juga diharapkan dapat memperkaya literatur akademik dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks industri manufaktur di Indonesia yang masih relatif kurang dieksplorasi secara mendalam.



Gambar 1. Kerangka berpikir

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam Penelitian ini melibatkan populasi yang terdiri dari individu yang berdomisili di Kabupaten Karanganyar dan bekerja pada perusahaan manufaktur, baik yang berlokasi di Karanganyar maupun di luar wilayah tersebut. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan metode purposive sampling. Pemilihan responden dilakukan berdasarkan kriteria antrara lain, berdomisili di Karanganyar, pekerja di perusahaan manufaktur minimal satu tahun, berusia 18 tahun ke atas, dan memiliki tingkat pendidikan minimal SMA/SMK atau sederajat. Purposive sampling dianggap relevan untuk penelitian ini karena dapat menjangkau individu yang memiliki pengetahuan dan pengalaman sesuai dengan konteks penelitian, sehingga meningkatkan kualitas dan relevansi data yang diperoleh (Tongco, 2007). Meskipun bersifat non-acak dan berpotensi menimbulkan bias, purposive sampling dapat menjadi metode yang efisien dan efektif apabila digunakan secara tepat.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner daring yang disebarakan menggunakan platform Google Form. Instrumen penelitian disusun dalam bentuk pernyataan tertutup yang mewakili indikator dari masing-masing variabel: motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Setiap pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima poin. Penggunaan skala Likert lima poin dianggap efektif dalam mengukur persepsi, motivasi, dan variabel psikologis lainnya karena memberikan variasi jawaban yang cukup namun tetap mudah dipahami oleh responden (Sugiyono, 2013). Selain itu, skala ini memiliki reliabilitas tinggi, mengurangi kelelahan responden dalam mengisi kuesioner, serta sesuai untuk pengukuran dalam studi organisasi dan perilaku kerja (Sekaran & Bougie, 2013). Pengujian penelitian ini menggunakan SPSS 27 ver (Statistic Program For Sosial Science) dalam menganalisis data dengan pendekatan statistic deskriptif dan kuantitatif Analisis meliputi pengujian data (uji validitas dan uji realibilitas), pengujian hipotesis (regresi linera sederhana dan berganda, uji-t, dan uji-f).

3. Hasil Dan Diskusi

3.1 Uji Statistik Dekripsi

Dalam penelitian ini terdapat 116 responden, mayoritas berjenis kelamin perempuan 66,4% dan tinggal di Karanganyar. Sebagian besar responden berusia 18–25 tahun 73,3% dengan tingkat pendidikan tertinggi SMA/SMK 67,2%. Selain itu, dari segi masa kerja didominasi pada rentang 1- 5 tahun dengan 82,8% atau setara dengan 96 orang.

Tabel 1. Profil Responden

Variabel	Kategori	Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	39	33,6
	Perempuan	77	66,4
Domisili	Karanganyar	166	100,0

Usia	18-25 th	85	73,3
	26-35 th	21	18,1
	36-45 th	8	6,9
	>45 th	2	1,7
Pendidikan	SMA/SMK	78	67,2
	Sarjana/Pascasarjana	33	28,4
	Lainnya (Pelatihan)	5	4,3
Masa Kerja	1-5 th	96	82,8
	6-10 th	12	10,3
	>10 th	8	6,9
Total		166	100,0

3.2 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel, jika nilai r hitung $>$ r tabel dinyatakan valid. Perhitungan r tabel dengan rumus $Df = n - 2$; 0,05 (2 tailed). Dalam penelitian ini sampel (n) adalah 116, sehingga $Df = 116 - 2 = 114$. Berdasarkan Df tersebut maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,1824. Hasil pengolahan data yang dilakukan dengan SPSS 27 dan disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	R tabel	R hitung	Keterangan
Motivasi	1	0,1824	0,739	Valid
	2	0,1824	0,782	Valid
	3	0,1824	0,845	Valid
	4	0,1824	0,804	Valid
Kompensasi	1	0,1824	0,836	Valid
	2	0,1824	0,853	Valid
	3	0,1824	0,839	Valid
	4	0,1824	0,743	Valid
Lingkungan Kerja	1	0,1824	0,828	Valid
	2	0,1824	0,864	Valid
	3	0,1824	0,845	Valid
Kinerja Karyawan	1	0,1824	0,842	Valid
	2	0,1824	0,832	Valid
	3	0,1824	0,806	Valid

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai Pearson Correlation $>$ r tabel (0,1824) pada taraf signifikansi 5% (0,05). Yang artinya, data penelitian pada tiap item pernyataan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

3.3 Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel Motivasi (0,802), Kompensasi (0,836), Lingkungan Kerja (0,800), dan Kinerja Karyawan (0,768) $>$ 0,60. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data dinyatakan reliabel dengan tingkat kepercayaan Motivasi 80,2%, Kompensasi 83,6%, Lingkungan Kerja 80,0%, dan Kinerja Karyawan 76,8%.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Item	Keterangan
----------	------------------	-----------	------------

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1517>
 Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Motivasi	0,802	4	Reliabel
Kompensasi	0,836	4	Reliabel
Lingkungan kerja	0,800	3	Reliabel
Kinerja karyawan	0,768	3	Reliabel

3.4 Uji Regresi Linear Berganda

Dengan uji analisis regresi linear berganda, pengaruh variabel ditetapkan secara simultan dan untuk menguji hipotesis pengaruh antara variabel independen atau parsial. Data diolah dengan spss 27, sehingga diperoleh nilai koefisien persamaan regresi pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	1,746	0,354
Motivasi (X1)	0,170	0,110
Kompensasi (X2)	-0,017	0,100
Lingkungan Kerja(X3)	0,432	0,097

Berdasarkan tabel diatas nilai B dengan menggunakan model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

$$= 1,746 + 0,170 X_1 + (-0,017) X_2 + 0,432 X_3 + e$$

Dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 1,746 yang artinya meskipun nilai setiap variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan, namun nilai konstanta tetap. Nilai koefisien variabel motivasi (X1) sebesar 0,170. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,170, bahwa peningkatan variabel motivasi juga meningkatkan nilai variabel kinerja karyawan (Y).

Nilai koefisien variabel kompensasi (X2) sebesar -0,017. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar -0,017, bahwa penurunan variabel kompensasi juga menurunkan nilai variabel kinerja karyawan (Y).

Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,432. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,432, bahwa peningkatan variabel lingkungan kerja juga meningkatkan nilai variabel kinerja karyawan (Y).

3.5 Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R²), Koefisien determinasi digunakan dalam menganalisis regresi untuk menentukan seberapa baik data cocok dengan model regresi yang digunakan. Nilai koefisien determinasi ditentukan oleh nilai adjusted R² yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,563 ^a	,316	,298	,52286

Hasil uji R² berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai Adjusted R-Square sebesar 0,298 yang berarti bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja sebesar 29,8%, sedangkan sisanya 70,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Signifikansi Simultan (F), Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama. Hasil perhitungan regresi secara simultan Uji F ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Signifikansi Simultan (F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	14,175	3	4,725	17,283	,000 ^b
	Residual	30,619	112	0,273		
	Total	44,793	115			

Hasil uji F-Test berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa H4 diterima. Variabel motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Signifikan Parsial (t), Uji t digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Jika nilai sig $< 0,005$ berarti variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, begitu juga sebaliknya jika nilai sig $> 0,05$ artinya variabel independen (X) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Hasil uji parsial ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Signifikan Parsial (t)

Model	T	Sig	Keterangan sig	Hipotesis
(Constant)	4,927	0,000	Signifikan	H4 diterima
Motivasi	1,536	0,127	Tidak Signifikan	H1 ditolak
Kompensasi	-0,169	0,866	Tidak Signifikan	H2 ditolak
Lingkungan Kerja	4,456	0,000	Signifikan	H3 diterima

Berdasarkan tabel diatas, variabel dependen dan independen menunjukkan hasil sebagai berikut:

Uji hipotesis pertama (H1) Hasil analisis variabel motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan manufaktur sebesar $0,127 > 0,05$ sehingga H1 ditolak. Artinya, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan manufaktur.

Uji hipotesis kedua (H2) Hasil analisis variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan perusahaan manufaktur sebesar $0,866 > 0,05$ sehingga H2 ditolak. Artinya, variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan manufaktur.

Uji hipotesis ketiga (H3) Hasil analisis variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan manufaktur sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H3 diterima. Artinya, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan manufaktur.

Uji hipotesis keempat (H4) Hasil analisis variabel motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan manufaktur sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H4 diterima. Artinya, variabel motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan manufaktur.

3.6 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan manufaktur

Dari hasil penelitian yang dilakukan, menunjukan bahwa variabel motivasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,127 > 0,05$. Artinya, dalam perusahaan manufaktur di Karanganyar yang menjadi objek penelitian, motivasi karyawan belum mampu berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu memperbaiki sistem kerja, meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang sehat, serta memberikan penghargaan yang sepadan dengan kontribusi kinerja karyawan.

3.7 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan perusahaan manufaktur

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,866 > 0,05$. Artinya, meskipun perusahaan sudah menerapkan kompensasi berupa gaji, tunjangan, atau bentuk penghargaan lainnya, belum mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan. perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi yang digunakan. Evaluasi ini mencakup transparansi mekanisme pemberian kompensasi, kesesuaian dengan tanggung jawab kerja, serta dampaknya terhadap kepuasan dan semangat kerja karyawan.

3.8 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan manufaktur

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini diperkuat oleh hasil uji regresi dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$, dan nilai koefisien regresi (β) sebesar 0,432. Hasil uji ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan kualitas lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Dengan ini perusahaan manufaktur telah menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan, sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

3.9 Pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan manufaktur

Dalam pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi hasil uji simultan atau uji F test memberikan gambaran yang berbeda. Hasil uji ini menunjukkan bahwa ketika ketiga variabel diuji secara bersamaan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dengan hasil nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Studi ini mengindikasikan, meskipun tidak semua variabel berdampak kuat secara individu, namun secara bersamaan mereka mampu memengaruhi kinerja karyawan perusahaan manufaktur secara nyata.

4. Kesimpulan

Kesimpulan terhadap empat hipotesis yang diuji, Hipotesis pertama dan kedua, yaitu pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, ditolak karena hasil analisis menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan. Artinya, meskipun motivasi dan kompensasi diberikan, hal tersebut belum cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan secara langsung. Hasil dari penelitian ini, perusahaan manufaktur perlu mengkaji dan membuat keputusan yang strategis dalam menetapkan kompensasi serta dorongan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, hipotesis ketiga dan keempat diterima, Karena hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan ketiga variabel secara simultan berpengaruh positif dan signifikan. Artinya, lingkungan kerja yang diterapkan pada perusahaan manufaktur dapat meningkatkan kinerja karyawan serta pendekatan gabungan antar variabel lebih efektif daripada hanya mengandalkan satu faktor. Adapun keterbatasan pada penelitian ini, pertama penelitian hanya dilakukan dalam satu cakupan wilayah dan hasilnya tidak mewakili kondisi secara umum. Kedua, variabel yang diteliti dalam penelitian ini terbatas dan tidak mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan. Ketiga, tidak ada variabel mediasi yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga hubungan antar variabel belum dijelaskan secara mendalam. Keterbatasan ini bisa menjadi masukan bagi penelitian selanjutnya dalam memperluas ruang lingkup studi dan menambah variabel lainnya untuk menghasilkan data yang lebih komprehensif, sehingga bermanfaat bagi perusahaan manufaktur dalam merumuskan kebijakan yang tepat guna meningkatkan kinerja karyawan.

Referensi

1. Firdhausiah, F., & Baskoro, H. (2025). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pacific Angkasa Abadi. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 7(1), 79–86. <https://doi.org/10.37034/infbe.v7i1.1088>
2. Gardjito, A. H., Al Musadieq, M., & Nurtjahjono, G. E. (2016). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT . Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Administrasi Bisnis*, 13(1), 229.
3. Holid, A., & Meilani, R. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Akademik Di Sebuah Perguruan Tinggi Di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(1), 201. <https://doi.org/10.17509/jpm.v3i1.9456>
4. Idrus, I., Hakim, H., & Kamaruddin, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Industrial Engineering and Management (JUST-ME)*, 2(02), 46–52. <https://doi.org/10.47398/justme.v2i02.17>
5. Jannah, E. F., Tobing, D. S. K., & Sunardi, S. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi karyawan bagian produksi UD. Lumintu Ambulu Jember. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 104–108.
6. Kgoedi, T., & Pillay, D. A. S. (2018). THE IMPACT OF COMPENSATION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT A BANK IN MPUMALANGA. *Journal of Management and Administration*, 2, 135–162.
7. Lestari, N. E. P. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Kasus PT Infimedia Solusi Pratama). *Cakrawala - Jurnal Humaniora*, 17(1), 88–94.

8. Lukito, D., Susanti, M., Susanto, Y., Judijanto, L., Ali, M., Hartono, & Mahardhani, A. J. (2025). Determinants of sustainable employee performance: A study of family businesses in Indonesia. *Asia Pacific Management Review*, 30(2), 100340. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2024.12.004>
9. Mahardhika, Y., & Kasmari, K. (2025). Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah*, 7(4), 1245 – 1255. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v7i4.6266>
10. Marewo, N. T., Mutongi, D. C., Nyoni, T., & Nyoni, D. S. P. (2020). The Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *International Journal of Advance Research and Innovative Ideas in Education*, 6(6), 1487–1502. <https://www.researchgate.net/publication/347510308>
11. Nurazis, S. O. (2018). PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KURNIA JAYA MARDI MULYO GUNUNGKIDUL. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(4), 21–26.
12. Pajak.com. (2025). *Kontribusi Industri Manufaktur ke PDB Capai 18,98 Persen pada 2024*. <https://www.pajak.com/ekonomi/kontribusi-industri-manufaktur-ke-pdb-capai-1898-persen-pada-2024/>
13. Perbanas. (2024). *Update Ekonomi Q3 - 2024*. <https://perbanas.org/publikasi/infografis-statistik/update-ekonomi-q3-2024>
14. Savira, F. A., Zain, E., & Zhafiraah, N. R. (2024). The influence of compensation and work environment on employee performance with intervening of work motivation. *Human Capital and Organizations*, 1(2), 76–87. <https://doi.org/10.58777/hco.v1i2.217>
15. Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (Seventh Edition). In *John Wiley & Sons Ltd*. <https://doi.org/10.1108/lodj-06-2013-0079>
16. Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA. <https://id.scribd.com/document/391327717/Buku-Metode-Penelitian-Sugiyono>
17. Thapa, R. (2023). The Impact of Compensation towards Employees' Performance: Employees' Motivation as the Mediating Role. *The Spectrum*, 1(1), 79–95. <https://doi.org/10.3126/spectrum.v1i1.54942>
18. Tongco, M. D. C. (2007). Purposive sampling as a tool for informant selection. *Ethnobotany Research and Applications*, 5, 147–158. <https://doi.org/10.17348/era.5.0.147-158>
19. 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>
20. Wandu, D., Kahpi, H. S., Fidziah, F., & Abidin, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa Pengiriman di Kota Serang Indonesia. *Journal of Management and Business Review*, 19(1), 80–91. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v19i1.235>
21. Yanti, N., Astriani, F., & Wibisono, C. (2023). Influence of Work Discipline, Motivation and Compensation on Employee Performance through Competence at Health Centers Batam City, Riau Island, Indonesia. In *Asia Proceedings of Social Sciences* (Vol. 11, Issue 1, pp. 115–118). <https://doi.org/10.31580/apss.v11i1.2771>
22. Zafar, M., Sarwar, A., Zafar, A., & Sheeraz, A. (2021). Impact of Compensation Practices on Employee Job Performance: An Empirical Study. *Advances in Intelligent Systems and Computing*, 315–324. https://doi.org/10.1007/978-3-030-49889-4_26
23. Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10(May). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>