
ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASINDO PRIMA TAMA MEDAN

Sahat Simbolon

Institut Bisnis IT&B

Jalan Mahoni No.16, Gaharu, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20235

Email : sahat_simbolon@yahoo.com

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasindo Prima Tama Medan. Penelitian ini dilakukan selama 6 (enam) bulan, dimulai dari bulan Mei 2021 sampai dengan Oktober 2021. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif. Responden penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Jasindo Prima Tama Medan yang berjumlah 82 (delapan puluh dua) orang karyawan. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data dari variabel motivasi kerja, variabel lingkungan kerja, variabel kompensasi dan variabel kinerja karyawan. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi linier berganda, uji hipotesis parsial uji t, uji hipotesis simultan uji f, dan perhitungan koefisien determinasi. Hasil analisis deskriptif untuk variabel motivasi kerja, variabel lingkungan kerja, variabel kompensasi dan variabel kinerja karyawan berada pada kategori baik pada PT. Jasindo Prima Tama Medan. Berdasarkan analisis secara parsial variabel motivasi kerja, variabel lingkungan kerja, variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasindo Prima Tama Medan. Secara simultan variabel motivasi kerja, variabel lingkungan kerja, variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasindo Prima Tama Medan. Kontribusi variabel motivasi kerja, variabel lingkungan kerja, variabel kompensasi terhadap peningkatan variabel kinerja karyawan sebesar 69,6%, sedangkan sisanya sebesar 30,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini. seperti komitmen kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan lain-lain.

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

1. LATAR BELAKANG

Pada zaman yang sudah sangat berkembang ini, sebuah organisasi atau perusahaan dituntut untuk mampu mencapai tujuan organisasi dan dapat bersaing dengan perusahaan lain dalam satu industri atau secara global dengan memperhatikan kualitas secara internal dan keunggulan kompetitif yang ditawarkan perusahaan itu sendiri. Kualitas secara internal yang dimaksud adalah kualitas sumber daya yang dimiliki sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan ataupun kualitas dari menciptakan produksi barang/jasa agar hasil atau *output* yang dihasilkan baik dan memberikan nilai tambah. Keunggulan kompetitif yang dimaksud adalah kelebihan atau keunggulan sebuah perusahaan dibandingkan perusahaan lain agar dapat memenangkan pasar. Untuk mencapai hal-hal yang disebutkan di atas, perusahaan harus memiliki sumber daya yang baik, berkualitas dan unggul. Salah satu sumber daya tersebut adalah sumber daya manusia, yaitu karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan dari segala tingkat jabatan dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting sebuah perusahaan. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, aktivitas operasional perusahaan tidak akan berjalan dengan optimal dan kualitas dari karyawan tersebut mempengaruhi seberapa unggul sebuah perusahaan dalam persaingan bisnis yang ada, dinilai dari kinerja karyawan tersebut. Secara umum, kinerja karyawan yang menurun disebabkan oleh turunnya motivasi kerja, lingkungan kerja yang tidak nyaman, kompensasi yang tidak memadai dan sebab lainnya seperti masalah komitmen kerja, etos kerja, stress kerja, konflik kerja dan masalah lainnya. Dari penjelasan di atas, sangat jelas dinyatakan bahwa kinerja sangat dipengaruhi oleh ketiga masalah tersebut, yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi. Hal ini didukung dengan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menurut Busro (2018:95), yaitu faktor internal dan eksternal yang terdiri dari; motivasi karyawan, lingkungan kerja, kompensasi, kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Saat ini, dunia sedang menghadapi sebuah masalah besar yaitu wabah penyakit Covid-19 yang berdampak terhadap seluruh perusahaan. Banyak perusahaan yang mengalami kerugian sumber daya dan finansial sehingga menyebabkan perusahaan tersebut harus melakukan

banyak penyesuaian dalam perusahaan tersebut agar dapat terus bertahan dan tidak bangkrut; setidaknya mempertahankan keadaan yang sudah ada. PT. Jasindo Prima Tama Medan juga merasakan dampak yang dihasilkan oleh masalah wabah penyakit tersebut. Dampak yang dirasakan adalah perusahaan yang sedang menjalani kontrak kerjasama dengan PT. Jasindo Prima Tama Medan mengeluhkan bahwa kinerja karyawan terus menurun selama 2 tahun terakhir sejak adanya wabah penyakit Covid-19 walaupun sebelumnya karyawan dari PT. Jasindo Prima Tama Medan sudah menerima pelatihan dan penjelasan standar kerja dari perusahaan PT. Jasindo Prima Tama Medan dan perusahaan klien. Kinerja karyawan adalah aspek penting yang harus dinilai oleh sebuah perusahaan. Menurut Larasati (2018), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Masalah kinerja yang terdapat pada PT. Jasindo Prima Tama Medan adalah perusahaan yang sedang menjalani kontrak kerjasama dengan PT. Jasindo Prima Tama Medan mengeluhkan bahwa kinerja karyawan terus menurun selama 2 tahun terakhir sejak adanya wabah penyakit Covid-19 walaupun sebelumnya karyawan dari PT. Jasindo Prima Tama Medan sudah menerima pelatihan dan penjelasan standar kerja dari perusahaan PT. Jasindo Prima Tama Medan dan perusahaan klien. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Gusti *et.al* (2021) yang berjudul “Pengaruh *Human Relation* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sorong”, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sorong. Adapun penyebab turunnya motivasi kerja berdasarkan hasil survey pra penelitian yang penulis lakukan sebagai berikut :

1. Karyawan tidak mendapatkan balas jasa sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan.
2. Kondisi kerja masih kurang mendukung aktivitas kerja karyawan dikarenakan diberlakukannya *Work from Home* (WFH) selama pandemi Covid-19.
3. Fasilitas kerja masih kurang mendukung aktivitas kerja karyawan dikarenakan diberlakukannya *Work from Home* (WFH) selama pandemi Covid-19
4. Karyawan kurang mendapatkan pengakuan dari atasan atas hasil kerja karyawan yang memuaskan.
5. Pekerjaan karyawan itu sendiri terkesan monoton sehingga karyawan merasa tidak termotivasi

Salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut penelitian oleh Simanjuntak *et.al* (2021) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera”, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera.

Adapun penyebab masalah lingkungan kerja berdasarkan hasil survey pra penelitian yang penulis lakukan sebagai berikut :

1. Lampu penerangan di beberapa tempat kerja ada yang mati untuk menghemat biaya pemakaian listrik perusahaan.
2. Suhu Udara di tempat kerja terasa panas dengan adanya AC di beberapa ruangan yang tidak hidup untuk menghemat biaya pemakaian listrik perusahaan.
3. Suara bising di tempat kerja mengganggu aktivitas kerja karyawan.
4. Penggunaan warna di tempat kerja kurang serasi dan menimbulkan stres bagi karyawan.
5. Ruang gerak disekitar tempat kerja terasa sempit dan sesak.
6. Lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan kerja antar karyawan kurang baik karena komunikasi dan kurangnya pemahaman antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.

Salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut penelitian oleh Sulaeman *et.al* (2021) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primacipta Graha Sentosa di Jakarta”, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Primacipta Graha Sentosa di Jakarta.

Adapun penyebab masalah kompensasi berdasarkan hasil survey pra penelitian yang penulis lakukan sebagai berikut:

1. Dikarenakan adanya wabah penyakit Covid-19, upah pokok dan tunjangan hari raya karyawan dikurangi sejak tahun 2019 sampai saat ini.
2. Karyawan tidak mendapatkan tunjangan tunai dan insentif dikarenakan adanya wabah penyakit Covid-19 yaitu sejak tahun 2019 sampai saat ini.
3. Karyawan di divisi tertentu tidak mendapatkan bonus dari perusahaan dikarenakan adanya wabah penyakit Covid-19 yaitu sejak tahun 2019 sampai saat ini.
4. Jaminan Kesehatan dan Jamsostek hanya diberikan perusahaan untuk karyawan yang sudah bekerja lebih dari 2 tahun.

2. LANDASAN TEORI

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:23), “Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.” Menurut Ulum (2016:57), “Motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan faktor-faktor internal dan eksternal yang menyebabkan perilaku seorang individu berorientasi pada tujuan tertentu.”

Menurut Afandi (2016:16), “Tujuan dari motivasi kerja yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.”

Menurut Afandi (2018:29), “Indikator motivasi kerja terbagi menjadi dua indikator dan enam sub indikator, yaitu:

1. Ketentrangan adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi.
Sub Indikator:
 - a) Balas jasa
 - b) Kondisi kerja
 - c) Fasilitas kerja
2. Dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin. Sub Indikator:
 - a) Prestasi Kerja
 - b) Pengakuan dari Atasan
 - c) Pekerjaan itu Sendiri.”

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:65), “Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.”

Menurut Kusdi (2019:62), “Lingkungan (organisasi) adalah elemen-elemen di luar organisasi yang mempunyai pengaruh terhadap kehidupan organisasi.”

Menurut Faida (2019:108), “Terdapat 2 jenis lingkungan kerja, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik
Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:
 1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
 2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik
Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan dan atasan.

Menurut Afandi (2018:71), “Indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pencahayaan, dengan sub indikator:
 - a) Lampu penerangan tempat kerja
 - b) Jendela tempat kerja
2. Warna, dengan sub indikator:

- a) Tata warna
- b) Dekorasi
- 3. Suara, dengan sub indikator:
 - a) Bunyi musik
 - b) Bunyi mesin pabrik, bengkel
- 4. Udara, dengan sub indikator:
 - a) Suhu Udara
 - b) Kelembaban udara.

Pengertian Kompensasi

Menurut Santoso dan Masman (2016:3), “Kompensasi berarti keseluruhan bentuk imbalan yang diberikan dalam bentuk finansial dan nampak, juga termasuk *benefit* yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas hubungan kerjanya dengan pihak perusahaan.” Menurut Marnisah (2019:104), “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pekerja/buruh sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk didalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati pekerja/buruh baik yang berupa uang maupun yang bukan.” Wahjono *et. al* (2020:87) menyatakan beberapa tujuan administrasi kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Memperoleh karyawan yang berkualitas.
Bila kompensasi yang ditetapkan cukup tinggi maka para perekrut akan lebih mudah memperoleh tenaga kerja yang berkualitas.
2. Mempertahankan karyawan potensial.
Bila tidak kompetitif karyawan potensial akan mencari perusahaan lain yang berani membayar lebih tinggi, akan memberikan fasilitas dan tunjangan yang lebih baik.
3. Menjamin keadilan.
Bila gaji telah diadministrasi dengan baik dan ditetapkan struktur dan penggolongan gaji, bisa diharapkan respons karyawan akan baik karena dipandang adil.
4. Menghargai evaluasi kinerja.
Setelah dinilai sesuai dengan prestasi yang telah dicapai dan juga sasaran yang akan dicapai maka administrasi kompensasi yang baik akan “mengamankan” kegiatan penilaian tersebut.
5. Mengendalikan biaya.
Administrasi yang baik akan menghilangkan praktik penggajian yang simpang siur, tidak seragam antarjabatan setingkat, tidak sama antarkaryawan dengan prestasi sama. Oleh karena itu, akan dapat mengurangi biaya-boaya yang mungkin timbul akibat kurang puasannya karyawan akibat administrasi yang buruk.
6. Memenuhi peraturan.
Untuk mempermudah pelaksanaan kompensasi ada baiknya bila menggunakan UMR yang telah ditetapkan sebagai upah terendah dari seluruh karyawan perusahaan.

Menurut Santoso dan Masman (2016:5), “Indikator kompensasi dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1. Kompensasi yang bersifat langsung (*cash*)
 - a) Upah pokok
 - b) Tunjangan hari raya
 - c) Tunjangan tunai
 - d) Bonus
 - e) Insentif.
2. Kompensasi yang bersifat tidak langsung (*non cash*)
 - a) Fasilitas transportasi
 - b) Jaminan kesehatan
 - c) Bantuan musibah
 - d) Perumahan
 - e) Jamsostek
 - f) Dana pensiun.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Indrasari (2017:57), “Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.” Menurut Duha (2018:218), “Kinerja dapat diartikan sebagai cara atau kemampuan individu dalam bekerja untuk dapat memberikan hasil yang memuaskan di tempatnya bekerja dalam satu paket atau bagian pekerjaan tertentu atau pada suatu periode waktu tertentu.” Larasati (2018:202) menyatakan

bahwa ada empat hal yang harus diperhatikan dalam menyusun standar penilaian kinerja yang baik dan benar yaitu *validity*, *agreement*, *realism*, dan *objectivity*.

1. *Validity*
Validity adalah keabsahan standar tersebut sesuai dengan jenis pekerjaan yang dinilai. Keabsahan yang dimaksud di sini adalah standar tersebut memang benar-benar sesuai atau relevan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai tersebut.
2. *Agreement*
Agreement yaitu standar penilaian tersebut disetujui dan diterima oleh semua pegawai yang akan mendapat penilaian. Ini berkaitan dengan prinsip *validity*.
3. *Realism*
Realism berarti standar penilaian tersebut bersifat realistis, dapat dicapai oleh para pegawai dan sesuai dengan kemampuan pegawai.
4. *Objectivity*
Objectivity berarti standar tersebut bersifat obyektif, yaitu adil, mampu mencerminkan keadaan yang sebenarnya tanpa menambah atau mengurangi kenyataan dan sulit untuk dipengaruhi oleh bias-bias penilai.

Menurut Afandi (2016:73), "Indikator kinerja yaitu:

1. Hasil kerja yang terdiri dari tiga sub indikator, yaitu:
 - a) Kuantitas hasil kerja
 - b) Kualitas hasil kerja
 - c) Efisiensi dalam melaksanakan tugas
2. Perilaku kerja yang terdiri dari tiga sub indikator, yaitu:
 - a) Disiplin kerja
 - b) Inisiatif
 - c) Ketelitian
3. Sifat pribadi yang terdiri dari tiga sub indikator, yaitu:
 - a) Kepemimpinan
 - b) Kejujuran
 - c) Kreativitas

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jasindo Prima Tama Medan yaitu sebanyak 82 (delapan puluh dua) orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah dengan *nonprobability sampling* yaitu dengan menggunakan *sampling* jenuh karena jumlah populasi kurang dari 100 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi.

Operasionalisasi Variabel

Variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas (independent variable) terdiri dari motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi.
2. Variabel terikat (dependent variable) terdiri dari kinerja karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang dibagikan kepada responden dan dokumentasi untuk mengumpulkan data-data dari PT. Jasindo Prima Tama Medan yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

Metode Analisis

1. Analisis Deskriptif
Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan informasi yang diperoleh. Deskriptif ini digunakan untuk mengetahui gambaran motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan.
2. Analisis Regresi Linear Berganda
Kasmadi dan Sunariah (2014:141) mengungkapkan bahwa persamaan yang digunakan dalam analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut :
$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \varepsilon$$
; di mana : Y = Variabel terikat, a = konstanta, b = koefisien variabel penelitian, X = variabel bebas dan ε = epsilon.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Variabel Motivasi Kerja

Tabel 1. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja

No	Indikator Penelitian	Jumlah dan Persentase Jawaban Responden									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Balas Jasa	12	14,63	46	56,10	0	0	24	29,27	0	0
2	Kondisi Kerja	40	48,78	0	0	42	51,22	0	0	0	0
3	Fasilitas Kerja	16	19,51	51	62,20	0	0	15	18,29	0	0
4	Prestasi Kerja	38	46,34	2	2,44	42	51,22	0	0	0	0
5	Pengakuan dari atasan	24	29,27	47	57,32	0	0	11	13,41	0	0
6	Pekerjaan itu sendiri	32	39,02	6	7,32	44	53,66	0	0	0	0
Total		162		152		128		50		0	0
Rata-rata			32,93		30,89		26,02		10,16		0

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 32,93%; responden yang memilih jawaban setuju adalah sebanyak 30,89%; responden yang memilih jawaban kurang setuju adalah sebanyak 26,02%; responden yang memilih jawaban tidak setuju adalah sebanyak 10,16%; responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju adalah sebanyak 0%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 63,82% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana proses persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 60 sampai dengan 69. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dalam perusahaan ini dikategorikan cukup baik. Sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 10,16% responden yang memiliki jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan di dalam perusahaan ini terkait dengan masalah motivasi kerja, yaitu kurangnya balas jasa, fasilitas kerja yang kurang memadai dan kurangnya pengakuan dari atasan.

Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 2. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja

No	Indikator Penelitian	Jumlah dan Persentase Jawaban Responden									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Lampu penerangan tempat kerja	19	23,17	33	40,24	0	0	30	36,59	0	0
2	Jendela tempat kerja	26	31,71	35	42,68	5	6,10	16	19,51	0	0
3	Tata warna	26	31,71	31	37,80	5	6,10	20	24,39	0	0
4	Dekorasi	34	41,46	44	53,66	4	4,88	0	0	0	0
5	Bunyi musik	43	52,44	24	29,27	15	18,29	0	0	0	0
6	Bunyi mesin	44	53,66	19	23,17	19	23,17	0	0	0	0
7	Suhu Udara	49	59,76	23	28,05	10	12,20	0	0	0	0
8	Kelembaban Udara	47	57,32	27	32,93	8	9,76	0	0	0	0
Total		288		236		66		66		0	0
Rata-rata			43,90		35,98		10,06		10,06		0

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 43,90%; responden yang memilih jawaban setuju adalah sebanyak 35,98%; responden yang memilih jawaban kurang setuju adalah sebanyak 10,06%; responden yang memilih jawaban tidak setuju adalah sebanyak 10,06%; responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju adalah sebanyak 0%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 79,88% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana proses persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 70 sampai dengan 79. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dalam perusahaan ini dikategorikan baik. Sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 10,06% responden yang memiliki jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat

kelemahan di dalam perusahaan ini terkait dengan masalah lingkungan kerja, yaitu kurangnya lampu penerangan tempat kerja, kurangnya jendela tempat kerja dan tata warna kurang serasi.

Variabel Kompensasi

Tabel 3. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Kompensasi

No	Indikator Penelitian	Jumlah dan Persentase Jawaban Responden									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Upah Pokok	40	48,78	6	7,32	0	0	36	43,90	0	0
2	Tunjangan Hari Raya	13	15,85	36	43,90	33	40,24	0	0	0	0
3	Tunjangan Tunai	58	70,23	24	29,27	0	0	0	0	0	0
4	Bonus	24	29,27	30	36,59	28	34,15	0	0	0	0
5	Insentif	19	23,17	30	36,59	33	40,24	0	0	0	0
6	Fasilitas Transportasi	0	0	46	56,10	36	43,90	0	0	0	0
7	Jaminan Kesehatan	45	54,88	8	9,76	0	0	29	35,37	0	0
8	Bantuan Musibah	54	65,85	18	21,95	0	0	10	12,20	0	0
9	Perumahan	0	0	44	53,66	38	46,34	0	0	0	0
10	Jamsostek	47	57,32	13	15,85	0	0	22	26,83	0	0
11	Dana Pensiun	0	0	40	48,78	42	51,22	0	0	0	0
Total		300		295		210		97		0	
Rata-rata		33,26		32,71		23,28		10,75		0	

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 33,26%; responden yang memilih jawaban setuju adalah sebanyak 32,71%; responden yang memilih jawaban kurang setuju adalah sebanyak 23,28%; responden yang memilih jawaban tidak setuju adalah sebanyak 10,75%; responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju adalah sebanyak 0%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 65,97% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana proses persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 60 sampai dengan 69. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dalam perusahaan ini dikategorikan cukup baik. Sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 10,75% responden yang memiliki jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan di dalam perusahaan ini terkait dengan masalah, yaitu karyawan tidak mendapatkan upah pokok sesuai UMR, karyawan tidak mendapatkan jaminan kesehatan dan jamsostek, serta karyawan tidak mendapatkan bantuan musibah dari perusahaan.

Variabel Kinerja Karyawan.

Tabel 4. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan

No	Indikator Penelitian	Jumlah dan Persentase Jawaban Responden									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kuantitas Hasil Kerja	18	21,95	26	31,71	26	31,71	12	14,63	0	0
2	Kualitas Hasil Kerja	24	29,27	32	39,02	10	12,20	16	19,51	0	0
3	Efisiensi dalam melaksanakan tugas	37	45,12	25	30,49	10	12,20	10	12,20	0	0
4	Disiplin kerja	26	31,71	24	29,27	12	14,63	20	24,39	0	0
5	Inisiatif	28	34,15	36	43,90	12	14,63	6	7,32	0	0
6	Ketelitian	27	32,93	24	29,27	11	13,41	20	24,39	0	0
7	Kepemimpinan	22	26,83	28	34,15	20	24,39	12	14,63	0	0
8	Kejujuran	24	29,27	32	39,02	16	19,51	10	12,20	0	0
9	Kreativitas	14	17,07	30	36,59	24	29,27	14	17,07	0	0
Total		220		257		141		120		0	
Rata-rata		29,81		34,82		19,11		16,26		0	

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 4.14. dapat diketahui bahwa responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 29,81%; responden yang memilih jawaban setuju adalah sebanyak 34,82%; responden yang memilih jawaban kurang setuju adalah sebanyak 19,11%; responden yang memilih jawaban tidak setuju adalah sebanyak 16,26%; responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju adalah sebanyak 0%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 64,63% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana proses persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian 60 - 69. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam perusahaan ini dikategorikan cukup baik. Sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 16,26%

responden yang memiliki jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan di dalam perusahaan ini terkait dengan masalah kinerja karyawan, yaitu kualitas hasil kerja masih rendah, disiplin kerja karyawan masih kurang, dan kurangnya ketelitian

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas untuk pengaruh di antara variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov Smirnov untuk Pengaruh di antara Variabel Motivasi Kerja, Variabel Lingkungan Kerja, Variabel Kompensasi dan Variabel Kinerja Karyawan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,37550216
Most Extreme Differences	Absolute	,074
	Positive	,033
	Negative	-,074
Test Statistic		,074
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,20 di atas nilai signifikan 5% (0,05) dengan kata lain variabel residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas untuk pengaruh di antara variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas untuk Pengaruh di antara Variabel Motivasi Kerja, Variabel Lingkungan Kerja, Variabel Kompensasi dan Variabel Kinerja Karyawan

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21,915	6,213		3,527	,168		
	MOTIVASIKERJA	,368	,140	,273	2,634	,000	,958	1,046
	LINGKUNGANKERJA	,435	,148	,264	2,943	,003	,989	1,068
	KOMPENSASI	,317	,132	,248	2,399	,001	,956	1,043
a. Dependent Variable: Kinerja								

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 6. diketahui nilai *tolerance* variabel motivasi kerja = 0,96, lingkungan kerja = 0,99, dan kompensasi = 0,96 lebih besar dari 0,10. Sementara itu nilai VIF variabel motivasi kerja = 1,05, lingkungan kerja = 1,07 dan kompensasi = 1,04 lebih kecil dari 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas atau tidak ditemukan adanya korelasi di antara variabel bebas yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi dalam model regresi di dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda untuk pengaruh di antara variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda untuk Pengaruh di antara Variabel Motivasi Kerja, Variabel Lingkungan Kerja, Variabel Kompensasi dan Variabel Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21,915	6,213		3,527	,168		
	MOTIVASIKERJA	,368	,140	,273	2,634	,000	,958	1,046
	LINGKUNGANKERJA	,435	,168	,264	2,943	,003	,989	1,068
	KOMPENSASI	,317	,132	,248	2,399	,001	,956	1,043

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2021.

Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 21,915 + 0,368.X_1 + 0,435.X_2 + 0,317.X_3$$

Pada tabel 7 nilai konstanta sebesar 21,915 menyatakan bahwa jika nilai $X_1 = 0$, $X_2 = 0$, $X_3 = 0$, maka nilai Y adalah sebesar 21,915. Nilai koefisien regresi motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi adalah positif. Hal ini berarti motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja karyawan pada PT. Jasindo Prima Tama Medan.

Uji Hipotesis Parsial atau Uji t

Hasil uji hipotesis parsial atau uji t untuk pengaruh di antara variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Taabl 8. Hasil Uji Hipotesis Parsial atau Uji t untuk Pengaruh di antara Variabel Motivasi Kerja, Variabel Lingkungan Kerja, Variabel Kompensasi terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21,915	6,213		3,527	,168		
	MOTIVASIKERJA	,368	,140	,273	2,634	,000	,958	1,046
	LINGKUNGANKERJA	,435	,168	,264	2,943	,003	,989	1,068
	KOMPENSASI	,317	,132	,248	2,399	,001	,956	1,043

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 8 hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t untuk variabel motivasi kerja, t_{hitung} adalah 2,63 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,63 > 1,99$) artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasindo Prima Tama Medan. Hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t untuk variabel lingkungan kerja, t_{hitung} adalah 2,94 dengan tingkat signifikansi 0,003. Hal ini menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,94 > 1,99$) artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasindo Prima Tama Medan. Hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t untuk variabel kompensasi, t_{hitung} adalah 2,40 dengan tingkat signifikansi 0,001. Hal ini menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,40 > 1,99$) artinya kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasindo Prima Tama Medan.

Uji Hipotesis Simultan atau Uji F

Hasil uji hipotesis simultan atau uji F untuk pengaruh di antara variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Simultan atau Uji F untuk Pengaruh antara Variabel Motivasi Kerja, Variabel Lingkungan Kerja, Variabel Kompensasi Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	227,865	3	75,955	6,419	,001 ^b
	Residual	922,915	78	11,832		
	Total	1150,780	81			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, LingkunganKerja, MotivasiKerja

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 9 hasil uji hipotesis secara simultan atau uji F, nilai F_{hitung} sebesar 6,42 dan F_{tabel} sebesar 2,72 dengan tingkat signifikansi 0,001. Hal ini menunjukkan $F_{hitung} (6,42) > F_{tabel} (2,72)$, artinya motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasindo Prima Tama Medan.

Perhitungan Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi untuk kontribusi di antara motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi untuk Variabel Motivasi Kerja, Variabel Lingkungan Kerja, Variabel Kompensasi dan Variabel Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.702	.696	4,131
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, LingkunganKerja, MotivasiKerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa hasil analisis korelasi yang diperoleh menunjukkan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasindo Prima Tama Medan diperoleh nilai R sebesar 0,838 menunjukkan bahwa korelasi/hubungan antara variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi dengan variabel kinerja karyawan pada PT. Jasindo Prima Tama Medan adalah sangat kuat, karena angka ini berada diatas 0,5. Angka *Adjusted R Square* menunjukkan koefisien determinasi. Besar *Adjusted R Square* adalah 0,696. Hal ini berarti 69,6% perubahan variabel kinerja karyawan disebabkan oleh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi, sedangkan sisanya 30,4% disebabkan oleh faktor di luar variabel penelitian seperti komitmen kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan lain sebagainya. Berdasarkan analisis deskriptif dari keseluruhan jawaban responden terdapat 63,82% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana proses persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 60 sampai dengan 69. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dalam perusahaan ini dikategorikan cukup baik. Sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 10,16% responden yang memiliki jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan di dalam perusahaan ini terkait dengan masalah motivasi kerja, yaitu kurangnya balas jasa, fasilitas kerja yang kurang memadai dan kurangnya pengakuan dari atasan. Untuk variabel lingkungan kerja dari keseluruhan jawaban responden terdapat 79,88% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana proses persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 70 sampai dengan 79. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dalam perusahaan ini dikategorikan baik (lihat tabel 3.4.). Sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 10,06% responden yang memiliki jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan di dalam perusahaan ini terkait dengan masalah lingkungan kerja, yaitu kurangnya lampu penerangan tempat kerja, kurangnya jendela tempat kerja dan tata warna kurang serasi. Untuk variabel kompensasi dari keseluruhan jawaban responden terdapat 65,97% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana proses persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 60 sampai dengan 69. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dalam perusahaan ini dikategorikan cukup baik. Sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 10,75% responden yang memiliki jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan di dalam perusahaan ini terkait dengan masalah, yaitu karyawan tidak mendapatkan upah pokok sesuai UMR, karyawan tidak mendapatkan jaminan kesehatan dan jamsostek, serta karyawan tidak mendapatkan bantuan musibah dari perusahaan. Untuk variabel kinerja karyawan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 64,63% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana proses persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian 60 - 69. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam perusahaan ini dikategorikan cukup baik. Sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 16,26% responden yang memiliki jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan di dalam perusahaan ini terkait dengan masalah kinerja karyawan, yaitu kualitas hasil kerja masih rendah, disiplin kerja karyawan masih kurang, dan kurangnya ketelitian Berdasarkan analisis statistik dengan menggunakan analisis regresi linear berganda diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah : $Y = 21,915 + 0,368.X_1 + 0,435.X_2 + 0,317.X_3$. Nilai koefisien regresi motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi adalah positif. Hal ini berarti motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja karyawan pada PT. Jasindo Prima Tama Medan, dimana peningkatan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Jasindo Prima Tama Medan. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t untuk variabel motivasi kerja, t_{hitung} adalah 2,63 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,63 > 1,99$) artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasindo Prima Tama Medan. Hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t untuk variabel lingkungan kerja, t_{hitung} adalah 2,94 dengan tingkat signifikansi 0,003. Hal ini menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,94 > 1,99$) artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasindo Prima Tama Medan. Hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t untuk variabel kompensasi, t_{hitung} adalah 2,40 dengan tingkat signifikansi 0,001. Hal ini menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,40 > 1,99$) artinya kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasindo Prima Tama Medan. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan atau uji F, nilai F_{hitung} sebesar 6,42 dan F_{tabel} sebesar 2,72 dengan tingkat signifikansi 0,001. Hal ini menunjukkan $F_{hitung} (6,42) > F_{tabel} (2,72)$, artinya motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.

Jasindo Prima Tama Medan. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi antara variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah 0,696 atau 69,6%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi dari motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,696 atau 69,6%, sedangkan sisa 0,304 atau 30,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini, seperti komitmen kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan lain sebagainya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan berada pada kategori baik pada PT. Jasindo Prima Tama Medan.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t untuk variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasindo Prima Tama Medan.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan atau uji F untuk pengaruh diantara motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah $f_{hitung} > f_{tabel}$, artinya bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasindo Prima Tama Medan.
4. Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi antara variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah 0,696 atau 69,6%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi dari motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,696 atau 69,6%, sedangkan sisa 0,304 atau 30,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini, seperti komitmen kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan lain sebagainya.

Saran

1. Untuk variabel motivasi kerja, kurangnya balas jasa, fasilitas kerja yang kurang memadai dan kurangnya pengakuan dari atasan. Dalam hal ini, pemimpin dapat meningkatkan balas jasa kepada karyawan dengan memberikan kompensasi yang lebih baik kepada karyawan, menyediakan fasilitas kerja yang lebih baik dan memadai bagi karyawan serta memberikan pujian dan pengakuan kepada karyawan atas hasil kerja karyawan yang baik dan memuaskan.
2. Untuk variabel lingkungan kerja, kurangnya lampu penerangan tempat kerja, kurangnya jendela tempat kerja dan tata warna kurang serasi. Dalam hal ini, pemimpin dapat memasang lampu penerangan yang lebih banyak dan lebih terang, memasang jendela di tempat kerja dan mewarnai ruangan kantor dengan warna yang lebih serasi dan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.
3. Untuk variabel kompensasi, karyawan tidak mendapatkan upah pokok sesuai UMR, karyawan tidak mendapatkan jaminan kesehatan dan jamsostek, serta karyawan tidak mendapatkan bantuan musibah dari perusahaan. Dalam hal ini, pemimpin dapat memberikan upah pokok sesuai UMR Kota Medan saat ini, mendaftarkan karyawan dalam program BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan serta memberikan bantuan musibah apabila ada karyawan atau keluarga karyawan yang sedang mendapatkan musibah
4. Untuk variabel kinerja karyawan, kualitas hasil kerja masih rendah, disiplin kerja karyawan masih kurang, dan kurangnya ketelitian. Dalam hal ini, pemimpin dapat memberikan pelatihan ulang kepada karyawan agar hasil kerja karyawan dapat memenuhi atau melebihi standar yang telah ditetapkan, memberikan peringatan yang tegas dan hukuman terhadap karyawan yang tidak disiplin agar melaksanakan tugasnya dengan lebih teliti dan pemimpin harus melakukan pemeriksaan atau *crosscheck* atas hasil kerja sang karyawan agar tidak terjadi kesalahan

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Afandi, Pandi. 2016. Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Deepublish, Yogyakarta.
- _____. 2018. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA; Teori, Konsep dan Indikator, Cetakan Pertama, Zanafa Publishing, Riau.
- Ajabar, 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Deepublish, Yogyakarta.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Prenadamedia Group (Divisi Kencana), Jakarta.
- Duha, Timotius. 2018. Perilaku Organisasi, Deepublish, Yogyakarta.
- Faida, Eka Wilda. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis, Infomedia Pustaka, Sidoarjo.
- Firdaus dan Zamzam, Fakhry. 2018. Aplikasi Metodologi Penelitian, Deepublish, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23, Edisi Kedelapan, Cetakan

- ke VIII, Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hamali, Budihastuti dan Listianti. 2019. *Pemahaman Administrasi, Organisasi, dan Manajemen*, CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- Harahap, Sunarji. 2016. *Pengantar Manajemen: Pendekatan Integratif Konsep Syariah*, Cetakan Pertama, FEBI UIN-SU Press, Medan.
- Hasibuan, H. Malayu S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedelapan belas, Remaja Rosdakarya, Jakarta.
- Herlina, Vivi. 2019. *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Hery. 2016. *Seni Mengelola, Memotivasi, dan Memimpin Karyawan*, Penerbit PT Grasindo, Jakarta.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*, Indomedia Pustaka, Yogyakarta.
- _____, Benyamin Pintakhari dan Ida Ayu Nuh Kartini. 2018. *Evaluasi Kinerja Pegawai: Tinjauan Aspek Kompensasi, Komunikasi Dan Jenjang Karier*, Unitomo Press, Surabaya.
- _____, Pintakhari dan Kartini. 2018. *Evaluasi Kinerja Pegawai: Tinjauan Aspek Kompensasi, Komunikasi dan Jenjang Karier*, Unitomo Press, Surabaya.
- Kasmadi, Nia Siti Sunariah, 2014. *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta, Bandung.
- Kusdi, 2019. *Teori Organisasi dan Administrasi*, Salemba Humanika, Jakarta.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Deepublish, Yogyakarta.
- Lubis, Zulkarnain, Arman Hadi Abdul Manaf, Hj. Mohd Akhir Hj. Ahmad, Muhammad Safizal Abdullah, Mohd Zukime Mat Junoh. 2019. *Panduan Pelaksanaan Penelitian Sosial*, Penerbit ANDI (Anggota IKAPI), Yogyakarta.
- Marnisah, Luis. 2019. *Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktik)*, Deepublish, Yogyakarta.
- Mudrajad, Kuncoro. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. (Wibi Hardani, Ed.). Edisi Keempat, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Pramesti, Getut. 2016. *Statistika Lengkap secara Teori dan Aplikasi dengan SPSS 23*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Santoso, Yussy dan Ronni R. Masman. 2016. *A Practical Guidance to Executive Compensation Management*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Jakarta.
- Setiadi, Inung Oni. 2019. *Manajemen: Fondasi Suatu Perusahaan*. Klaten: Penerbit Cempaka Putih.
- Setyosari, Punaji. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*, Edisi Keempat, Cetakan Kelima, Prenadamedia Group, Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Siswanto, Victorious Aries. 2015. *Belajar Sendiri SPSS 22*. (Putri Christian, Ed.), Penerbit Andi: Yogyakarta.
- Sudaryo, Ariwibowo dan Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, Penerbit ANDI (Anggota IKAPI), Yogyakarta.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Manajemen*, Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian Keperawatan*. Cetakan Pertama, Penerbit Gava Media, Yogyakarta.
- _____. 2015. *Statistik untuk Bisnis & Ekonomi*. Cetakan Pertama, Penerbit Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- _____. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*, Penerbit Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Sukrispiyanto. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Indomedia Pustaka, Sidoarjo.
- Sunyoto, Danang. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS, Yogyakarta.
- Supomo, R. 2018. *Pengantar Manajemen*, Cetakan Pertama, Penerbit Yrama Widya, Bandung.
- _____, dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya*, Cetakan Kedua, Penerbit Yrama Widya, Bandung.
- Susanto, Ahmad. 2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi, dan Implementasinya*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Ulum, M Chazienul. 2016. *PERILAKU ORGANISASI: Menuju Orientasi Pemberdayaan*. Malang: UB Press.
- Yuandari, Esti. dan R. Topan Aditya Rahman. 2017. *Metodologi Penelitian dan Statistika*. Bogor: Penerbit IN MEDIA.
- Wahjono, Sentot Imam, dkk. 2020. *Perilaku Organisasi di Era Revolusi Industri 4.0*, Rajawali Pers, Depok.
- Wardani, Dian Kusuma. 2020. *Pengujian Hipotesis (Deksriptif, Komparatif dan Asosiatif)*. LPPM Universitas KH.A Wahab Hasbullah, Jombang.
- Widarjono, Agus. 2015. *Analisis Multivariat Terapan Dengan Program SPSS, AMOS, dan SMARTPLS*. Edisi Kedua. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Wirawan, 2019. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Yuandari, Esti dan R. Topan Aditya Rahman. 2017. *Metodologi Penelitian dan Statistika*, Penerbit IN MEDIA, Bogor.
- Yusuf, Amri. 2018. *Budaya Korporasi: Elemen Fundamental Transformasi Korporasi*, PT Kompas Media Nusantara, Jakarta.