

1. Pendahuluan

Pertumbuhan bisnis di Indonesia saat ini menunjukkan kemajuan yang berarti, terutama dalam sektor industri. Industri meliputi semua jenis kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah atau menggunakan sumber daya untuk menciptakan produk dengan nilai tambah atau manfaat yang lebih besar, termasuk layanan. Agar perusahaan dapat terus maju dan bersaing, diperlukan tenaga kerja yang kuat. Tenaga kerja adalah salah satu elemen terpenting dalam setiap organisasi atau perusahaan (Alfiah & Nawatmi, 2019).

Untuk mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia, sangat penting untuk memiliki manajemen sumber daya manusia yang mampu meningkatkan pengelolaan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Kinerja adalah hasil yang dicapai berdasarkan kriteria kerja tertentu. Menurut (Mangkunegara, 2016) kinerja adalah kemampuan karyawan untuk memenuhi tuntutan yang diberikan oleh atasan dan hal ini dapat dilihat dari kualitas serta kuantitas hasil kerja yang diraih oleh karyawan tersebut. Perubahan dalam dunia bisnis dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Banyak faktor seperti kompensasi, motivasi, dan kondisi lingkungan kerja, sangat berpengaruh dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal (Sapta et al., 2022). PT Anugerah Jaya Maju Abadi adalah sebuah perusahaan yang beroperasi di sektor manufaktur kemasan yaitu memproduksi bahan finishing, termasuk polybag dan kotak karton. PT Anugerah Jaya Maju Abadi Indobox mengelola proses mulai dari bahan baku, pencetakan, hingga pembentukan menjadi kotak karton.

Menurut informasi yang didapat dari PT. Anugerah Jaya Maju Abadi Indobox, terlihat bahwa prestasi karyawan dalam mencapai target penjualan produk untuk tahun 2024 dapat dilihat pada tabel 1. 1 di bawah ini:

Tabel 1 Data pencapaian target produksi karton box (Januari 2024 – April 2024)

BULAN	TARGET (pcs)	PENCAPAIAN (pcs)
Januari	950.000	763.832
Februari	1.000.000	606.251
Maret	1.200.000	640.107
April	1.500.000	796.536

sumber : data PT. Anugerah Jaya Maju Abadi Semarang, 2024

Tabel 1 mengindikasikan bahwa antara bulan Januari dan April tahun 2024, para karyawan PT. Anugerah Jaya Maju Abadi gagal dalam memenuhi target yang ditentukan oleh perusahaan. Diperkirakan bahwa penyebabnya adalah masalah dengan kompensasi, kondisi kerja, dan motivasi.

Kompensasi merujuk pada keseluruhan manfaat yang diberikan oleh suatu organisasi kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi mereka di tempat kerja (Wibowo, 2014). Sebagai imbalan, kompensasi dianggap setara dengan upaya yang telah dikeluarkan.

Suasana kerja yang nyaman dan mendukung, ditambah dengan dorongan positif, membantu karyawan bekerja dengan semangat dan dalam persaingan yang sehat. Budaya perusahaan, kondisi kerja, dan motivasi memiliki dampak yang besar dan positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, keadaan tempat kerja dan tekanan dalam pekerjaan juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Saptarini, 2022).

Motivasi dalam pekerjaan berfungsi sebagai dorongan dalam diri seseorang agar dapat berperilaku dengan baik dan bekerja dengan semangat sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Robbins, 2013) motivasi kerja adalah hasrat untuk berusaha mencapai tujuan organisasi, yang tentu saja dipengaruhi oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu.

Sebuah penelitian oleh (Fernando, 2022) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian lain oleh (Wahyuni, 2023) menyebutkan bahwa kompensasi juga berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian yang dilakukan oleh (Rianda, 2022) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Jopanda, 2019) temuan menunjukkan bahwa kondisi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lainnya oleh (Suparman et al., 2021) juga mendapati bahwa kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap performa. Sementara itu, hasil penelitian oleh (Setyawan, 2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Di sisi lain, penelitian oleh (Lifia et al., 2020) menunjukkan bahwa motivasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Ningsih et al., 2021) mengungkapkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, dalam studi oleh (Siahaan, 2019) ditemukan bahwa motivasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. 1 Research Gap

NO	VARIABEL	HASIL DARI PENELITIAN	PENELITI
1	Kompensasi	1. Berpengaruh secara positif dan signifikan 2. Memiliki pengaruh positif dan signifikan 3. Tidak memiliki pengaruh secara signifikan	1. (Fernando, 2022) 2. (Wahyuni, 2023) 3. (Rianda, 2022)
2	Lingkungan Kerja	1. Berpengaruh positif signifikan 2. Memiliki pengaruh positif dan signifikan 3. Berpengaruh negatif dan tidak signifikan	1. (Jopanda, 2019) 2. (Suparman et al., 2021) 3. (Setyawan, 2022)
3	Motivasi	1. Berpengaruh secara positif dan signifikan 2. Memiliki pengaruh positif dan signifikan 3. Tidak memiliki pengaruh secara signifikan	1. (Lifia et al., 2020) 2. (Ningsih et al., 2021) 3. (Siahaan, 2019)

Sumber : Jurnal-jurnal penelitian terdahulu tahun 2019-2023

Topik yang akan diteliti mencakup: (i) apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Jaya Maju Abadi Indobox? (ii) apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Jaya Maju Abadi Indobox? (iii) apakah motivasi mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Anugerah Jaya Maju Abadi Indobox?

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Teori Keadilan (Equity Theory) oleh J. Stacy Adams

Karyawan membandingkan rasio input (usaha, keterampilan, pengalaman, waktu) dan output (gaji, pengakuan, tunjangan) mereka dengan rasio orang lain (rekan kerja, teman, atau standar industri).

Jika karyawan merasa rasio mereka seimbang atau lebih baik dari orang lain (keadilan), mereka akan mempertahankan atau meningkatkan tingkat kinerja. Jika mereka merasa tidak adil (misalnya, merasa kurang dihargai dibandingkan kontribusinya atau dibandingkan orang lain), mereka mungkin mengalami ketidakpuasan yang dapat menyebabkan penurunan kinerja, mengurangi usaha, atau bahkan mencari pekerjaan lain.

Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi, 2018) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh individu atau sekelompok orang dalam sebuah perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang mereka dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang tidak melanggar hukum serta norma-norma moral dan etika. Sementara itu (Sutrisno, 2012) mengemukakan bahwa ada indikator-indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. hasil kerja
2. pemahaman tentang tugas
3. inisiatif, kecepatan dalam berpikir
4. sikap yang mencerminkan semangat kerja
5. pandangan positif terhadap tugas
6. disiplin waktu dan kehadiran yang mencakup ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Selanjutnya (Prawirosentono, 1999) menyebutkan beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja antara lain: efektivitas dan efisiensi, otoritas, disiplin pegawai dan inisiatif.

Kompensasi

Menurut penjelasan (Afandi, 2018) kompensasi merujuk pada seluruh bentuk pendapatan yang diterima karyawan, baik itu berupa uang maupun barang secara langsung atau tidak langsung, sebagai imbalan untuk layanan yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah suatu jenis pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan dari perusahaan berdasarkan kontribusi yang telah mereka berikan, baik dalam aspek finansial maupun nonfinansial. (Afandi, 2018) juga menyebutkan indikator-indikator dari kompensasi sebagai berikut:

1. gaji
2. upah
3. jabatan
4. insentif
5. fasilitas.
6. tunjangan

Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut (Elmi, 2018) terdiri dari: faktor internal dalam organisasi yang meliputi dana perusahaan dan keberadaan serikat pekerja, serta faktor pribadi karyawan, contohnya adalah posisi, jabatan, produktivitas, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, serta sifat dan jenis pekerjaan yang dijalani.

Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito, 2012) tempat kerja mencakup semua yang ada di sekitar karyawan dan berpotensi mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan. (Sedarmayanti, 2017) menyatakan bahwa area kerja harus dilengkapi dengan fasilitas yang mendukung karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang sejalan dengan harapan organisasi di masa depan. (Sunnyoto, 2012) menjelaskan bahwa indikator lingkungan kerja meliputi:

1. hubungan antar karyawan
2. tingkat kebisingan di tempat kerja
3. peraturan yang ada
4. pencahayaan,
5. sirkulasi udara
6. aspek keamanan.

Sementara itu (Bambang, 2019) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah suasana dan dekorasi.

Motivasi Kerja

Menurut (Hasibuan, 2017) motivasi mengacu pada faktor-faktor yang memulai, mengarahkan, dan menopang perilaku manusia untuk mendorong kerja tekun dan antusiasme dalam mencapai hasil yang optimal. Ini adalah kekuatan yang menginspirasi seorang individu untuk mencapai kinerja terbaik yang mungkin. Motivasi dapat tumbuh ketika harapan atau keinginan seseorang di tempat kerjanya terpenuhi. Indikator motivasi kerja seperti yang dijelaskan oleh (Hasibuan, 2017) meliputi:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Keselamatan
3. Keamanan
4. Kebutuhan sosial
5. Pengakuan
6. Aktualisasi diri.

(Sutrisno, 2009) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi motivasi dapat dibagi menjadi dua kategori: Faktor internal. Faktor internal yang dapat memengaruhi motivasi seseorang meliputi keinginan untuk bertahan hidup, keinginan untuk memiliki, kebutuhan untuk pengakuan, pengejaran pengakuan, keinginan untuk berkuasa, dan faktor eksternal seperti: Kondisi lingkungan, Kemampuan, Pengawasan, Keamanan kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu

No	JUDUL	Variabel	Hasil
1	Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Gembala Sriwijaya Jakarta.	Kompetensi (X1) Kompensasi (X2) Kinerja Karyawan (Y).	1. Terdapat pengaruh signifikan variabel Kompetensi, variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. 2. Terdapat pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pande Agung Segara Dewata.	Kompetensi (X1) Kompensasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y).	1. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial dari variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan. 2. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. 3. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di CV.Wibawa Putra Utamajaya).	Motivasi (X1) Kompensasi (X2) Kompetensi (X3) Kinerja Karyawan (Y)	1. Terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Wibawa Putra Utamajaya. 2. Terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Wibawa Putra Utamajaya. 3. Terdapat pengaruh positif antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Utamajaya.
4	Pengaruh motivasi, kompensasi, serta lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan hotel The Niche Bali	Motivasi (X1) Kompensasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan(Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Niche Bali Hotel.

5.	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember	Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Budaya Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada dinas kebudayaan kota Denpasar	Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi dan lingkungan fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

2.3 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan pendapat (Sugiyono, 2020) hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara atas masalah penelitian yang ditulis dalam bentuk kalimat. Jawaban ini disebut sementara karena didasarkan pada teori yang ada namun belum didukung oleh data nyata yang diperoleh melalui proses pengumpulan informasi. Dalam sebuah penelitian, penting untuk merumuskan hipotesis yang benar agar metode yang digunakan untuk pengujian sejalan dengan tujuan penelitian.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merujuk pada semua bentuk penghasilan, baik uang maupun barang, yang diterima oleh karyawan sebagai balasan atas layanan mereka kepada perusahaan. (Hasibuan, 2019) Besaran kompensasi menunjukkan posisi, penghargaan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dirasakan oleh pegawai serta keluarganya. Ketika status dan pemenuhan kebutuhan meningkat, hal ini dapat membuat kepuasan kerja lebih baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Wahyuni, 2017) kinerja adalah hasil dari jumlah dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Temuan dari penelitian (Aryani, 2019) dan (Nugraha, 2018) mendukung pernyataan ini, menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dampak pada kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan.

H1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tempat kerja mencakup semua hal yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi cara mereka melaksanakan tugas yang dipercayakan. (Hasibuan, 2016) Ketika tempat kerja nyaman dan mendukung kinerja hal ini akan menimbulkan kepuasan di kalangan pekerja dalam sebuah organisasi. Dengan lingkungan yang menyenangkan, karyawan akan merasa betah dan setia terhadap perusahaan, yang tentunya membawa keuntungan besar bagi perusahaan dengan mengurangi biaya yang berkaitan sumber daya manusia. Hal ini didukung oleh hasil penelitian (Sembiring, 2020), (Hartini, 2021), (Lifia et al., 2020), (Ningsih et al., 2021) bahwa tempat kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan.

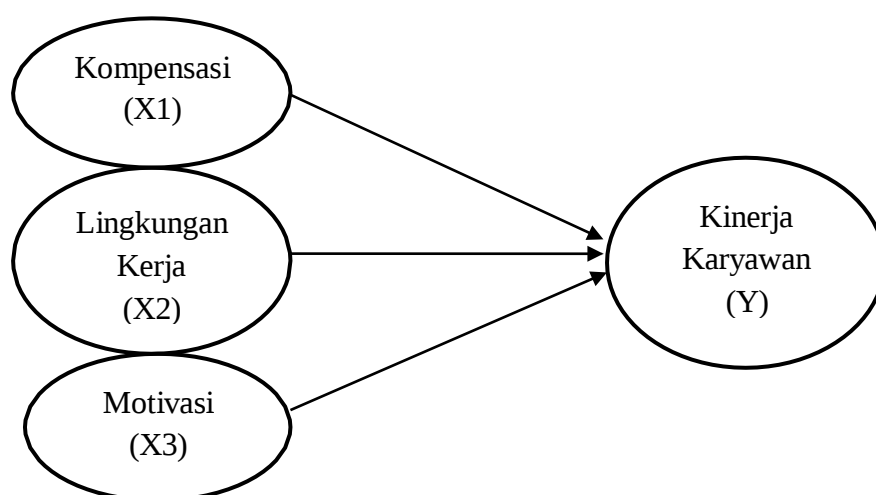
Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah proses yang menggambarkan kekuatan, arah, serta ketekunan seseorang dalam usaha mencapai tujuannya. (Robbins, 2017) Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Jika seorang karyawan yang bekerja setiap hari di sebuah perusahaan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka ini akan berdampak positif pada loyalitas dan produktivitasnya. Karyawan tersebut juga akan menunjukkan kinerja yang baik karena motivasi kerja membawa dampak positif terhadap hasil kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Sembiring, 2020), (Lifia et al., 2020), (Indahingwati, 2019), (Ningsih et al., 2021) mendukung hal ini dengan menyatakan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan.

H3 : Motivasi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan.

2.4 Model Penelitian

Penelitian ini melibatkan tiga variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y), variabel X terdiri dari X1 (Kompensasi), X2 (Lingkungan Kerja), dan X3 (Motivasi), sedangkan variabel Y adalah Kinerja karyawan. Berdasarkan hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya, model penelitian dirumuskan sebagai berikut :



3. Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan asosiatif untuk menginvestigasi dampak dari Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anugerah Jaya Maju Abadi Indobox Semarang. Menurut (Sugiyono, 2020) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berbasis pada filsafat positivisme yang digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan dengan alat penelitian dan analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Tipe penelitian yang diterapkan dalam studi ini adalah penelitian kuantitatif melalui metode survei.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan PT Anugerah Jaya Maju Abadi Indobox 1 sebanyak 106 karyawan.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau mewakili populasi yang diteliti (Sugiyono, 2018). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel dengan menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel. Sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 106 karyawan.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya:

Observasi

(Imam Ghazali, 2018) menjelaskan bahwa observasi merupakan cara mengamati dan mencatat dengan teratur tentang tanda-tanda yang terlihat pada objek yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini, observasi dilakukan dengan cara mengunjungi PT. Anugerah Jaya Maju Abadi Indobox 1 Semarang secara langsung. Tujuannya adalah untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan untuk penelitian ini.

Kuesioner

Kuesioner merupakan alat penelitian yang berupa serangkaian pertanyaan atau pernyataan dalam format tertulis yang harus diisi oleh responden sesuai dengan instruksi yang diberikan (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, di mana semua pilihan jawaban sudah ditentukan sebelumnya. Responden untuk penelitian ini adalah para karyawan di PT. Anugerah Jaya Maju Abadi Indobox 1 Semarang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Sumber data adalah sumber dari penelitian mendapatkan data. Data terbagi menjadi dua kategori: kualitatif dan kuantitatif (Ghozali, 2018). Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Berikut adalah sumber data yang penulis perlukan sebagai referensi: a. Data Primer, yang merupakan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. b. Data Sekunder, yaitu data yang dikumpulkan dari dokumen, termasuk jurnal dan penelitian sebelumnya tentang Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

3.5 Skala pengukuran

Alat ukur yang digunakan bertujuan untuk mengetahui pandangan dan persepsi individu atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial. Dalam penelitian, peneliti telah menetapkan hal ini dengan jelas dan selanjutnya akan disebut variabel penelitian. Menggunakan skala 1-5, variabel yang sedang diteliti kemudian dijelaskan dengan indikator-indikator. Indikator tersebut menjadi dasar untuk membuat item-item instrumen yang menggunakan skala pengukuran Likert, yang memiliki variasi dari sangat negatif hingga sangat positif, yang dapat diungkapkan dengan kata-kata sebagai berikut:

STS	TS	N	S	SS
1	2	3	4	5

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

3.6 Definisi Operasional

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Nama Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Sumber
1.	Kompensasi (X1)	semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan	Kompensasi Langsung, Upah dan gaji, Insetif, Kompensasi Tidak Langsung, Tunjangan, Fasilitas	(Affandi, 2018)
2.	Lingkungan Kerja (X2)	segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.	Hubungan Karyawan, Tingkat kebisingan lingkungan kerja, Peraturan kerja, Penerangan, Sirkulasi udara, Keamanan	(Sunyoto, 2012)
3.	Motivasi (X3)	hal yang menyebabkan, mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat mencapai hasil yang optimal.	Fisiologis, Keselamatan, Keamanan, Sosial, Penghargaan, Aktualisasi diri	(Hasibuan, 2017)
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan. Mathis Jackson (2006)	Hasil Kerja , Pengetahuan , Inisiatif, Kecepatan Mental, Sikap Disiplin	(Mathis, 2006)

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Statistik Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2017) statistik deskriptif merupakan jenis statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang sudah dikumpulkan apa adanya. Ini tidak bertujuan untuk membuat kesimpulan yang bersifat umum atau generalisasi.

3.7.2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Berguna untuk mengenai apakah ada pertanyaan pada kuisioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujiannya dilakukan secara statistik, yang dapat digunakan secara manual atau dukungan komputer, misalnya melalui bantuan paket komputer SPSS (Umar, 2011).

b. Uji Reliabilitas

Dimaksudkan untuk mengetahui apakah kuesioner dapat memberikan ukuran yang konstan atau tidak. Teknik yang digunakan adalah teknik koefisien cronbach's alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach's alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2018).

3.7.3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dimana untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018) Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal .

b. Uji Multikolonieritas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk melihat ada tidaknya multikolonieritas didalam model regresi yaitu dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Model regresi dikatakan bebas dari multikolonieritas apabila, nilai VIF $< 0,1$ Ghozali, (2018).

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) tujuan dari pengujian heteroskedastisitas adalah untuk menentukan apakah ada perbedaan dalam varians residual antara satu pengamatan dan yang lainnya dalam model regresi. Untuk mendeteksi heteroskedastisitas, kita dapat menggunakan Uji Glejser. Uji Glejser menyarankan untuk melakukan regresi nilai absolut dari residual terhadap variabel yang bersifat independen. Jika variabel independen secara statistik berpengaruh signifikan pada variabel dependen, maka ini menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Jika nilai probabilitas signifikansinya melebihi tingkat kepercayaan 5%, kita dapat menarik kesimpulan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

Dalam pengambilan keputusan terkait pengujian heteroskedastisitas, berikut dasarnya:

1. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka terjadi heteroskedastisitas.

3.7.4 Analisis regresi linier berganda

Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan perusahaan PT Anugerah Jaya Maju Abadi Indobox, digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut (Prayitno, 2010):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan
a : Bilangan konstanta
X1 : Kompensasi
X2 : Lingkungan Kerja
X3 : Motivasi
E : error

3.7.5 Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi, atau R^2 , digunakan untuk menilai seberapa baik model dapat menjelaskan variabel dependen. Umumnya, untuk data silang, nilai koefisien determinasi cenderung rendah karena adanya variasi yang besar antar pengamatan. Sebaliknya, data runtun waktu biasanya menunjukkan nilai koefisien determinasi yang lebih tinggi. Namun, ada kelemahan dalam penggunaan koefisien ini, yaitu ketika jumlah variabel bebas yang ditambahkan ke dalam model. Dengan menambah satu variabel bebas, nilai R^2 akan selalu meningkat, tanpa memperhatikan apakah variabel tersebut memberi pengaruh signifikan pada variabel terikat. Untuk alasan ini, banyak peneliti merekomendasikan penggunaan Adjusted R^2 saat menilai model regresi yang terbaik. Berbeda dengan R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun ketika satu variabel independen ditambahkan ke model (Ghozali, 2018).

b. Uji Simultan (Uji f)

Menurut (Sugiyono, 2017) Uji F adalah untuk mengetahui semua variabel independen (X) maupun menjelaskan variabel dependen (Y), maka dilakukan uji hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji statistik F.

Jika sig f hitung $> 0,05$ maka $H_{1,2}$ ditolak.

Jika sig f hitung Jika – t tabel $< -t$ tabel dan t hitung $> t$ tabel maka $H_{1,2,3}$ diterima atau Jika Sig $> 0,05$ maka $H_{1,2,3}$ ditolak Jika Sig $< 0,05$ maka $H_{1,2}$ diterima.

c. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh antar X_1, X_2, X_3 terhadap Y secara individual (parsial) maka di gunakan Uji t . Adapun kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut :

- Jika Sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
- Jika Sig $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Sejarah Singkat PT Anugerah Jaya Maju Abadi Indobox

PT Anugerah Jaya Maju Abadi Group memulai usaha dibidang pengolahan biji plastik menjadi kantung plastik yang didirikan pada tahun 2013.

Saat pertama berdiri perusahaan masih dalam bentuk perusahaan perorangan yakni dengan nama CV.Anugerah Jaya. Pada waktu tersebut perusahaan berlokasi di Mangkang – Semarang dan perusahaan memiliki 1 unit mesin Blowing dan beberapa karyawan. Sejalan dengan Visi dan Misi perusahaan terus melakukan terobosan-terobosan untuk melakukan pengembangan. Pada tahun 2015 perusahaan melakukan ekspansi dan menempati unit usaha di kawasan industri BSB di daerah Mijen Semarang dan perusahaan menambah unit bisnis screen printing atau sablon garment.

Pada tahun 2016 perusahaan merubah legalitas menjadi PT Anugerah Jaya Maju Abadi dan pada tahun tersebut pula perusahaan mengembangkan usaha dengan menambah unit bisnis Karton yang berlokasi di Kawasan Industri Candi dengan nama PT Anugerah Jaya Maju Abadi Indobox.

Sejalan dengan kebutuhan permintaan pasar pada tahun 2019 PT Anugerah Jaya Maju Abadi Group melakukan ekspansi kembali dengan divisi Polybag dan Screen Print menempati lokasi di Kawasan Industri Candi dan PT. Anugerah Jaya Maju Abadi Indobox menempati lokasi di Kawasan Industri Terboyo.

Divisi Keempat dibuka pada awal tahun 2022 yaitu Divisi Offset yang memadukan teknologi cetak terkini sesuai permintaan pasar untuk dus elektronik, dus makanan, buku garansi, dus mainan dan masih banyak lagi yang dapat kami kembangkan. Kami akan selalu bertumbuh, berinovasi dan berimprovisasi memenuhi kebutuhan inovasi dari customer.

Visi dan Misi PT Anugerah Jaya Maju Abadi Indobox

a. Visi

Menjadi salah satu yang terbaik dalam industry Manufacturing khususnya packaging yang mengedepankan kepuasan pelanggan dalam hal harga yang kompetitif, kualitas handal dan ketepatan waktu pengiriman

b. Misi

Senantiasa memiliki, mempertahankan dan meningkatkan SDM yang kompeten, bersemangat dan berintegritas untuk mendukung kemajuan perusahaan dalam memenuhi produk yang berdaya saing global.

4.2 Deskripsi Responden

Data penelitian ini menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah disebarkan kepada seluruh karyawan PT. Anugerah Jaya Maju Abadi Indobox dengan jumlah 106 karyawan. Dibawah ini merupakan gambaran umum dari responden yang berisi mengenai rincian jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Distribusi hasil penelitian ini disajikan berikut ini

Table 4.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Wanita	40	37,8%
Pria	66	62,2%
Jumlah	106	100%

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2025

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT. Anugerah Jaya Maju Abadi Indobox merupakan pria dengan presentase sebesar 62,2%. Karena banyaknya interval maka dalam menentukan kelas interval umur maka digunakan rumus sturges (Sudjono, 2014) yaitu:

Umur Terendah : 19 dan Umur Tertinggi : 55

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

Keterangan :

K = Jumlah interval kelas

n = jumlah data

$$\text{Jumlah kelas interval} = 1 + 3,3 \log 106 = 7,6$$

$$\text{Panjang kelas Interval} = 55 - 19 / 7,6 = 36/7,6 = 4,7 \text{ di bulatkan menjadi } 5$$

Table 4.2 Usia

Usia	Jumlah	Persentase
19 – 23	13	12,2%
24 – 28	20	18,8%
29 – 33	25	23,5%
34 – 38	15	14,1%
39 – 43	17	16%
44 – 48	10	9,4%
49 – 55	6	6%

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT. Anugerah Jaya Maju Abadi Indobox Semarang berusia 29-33 tahun dengan persentase sebesar 23,5%.

Table 4.3 Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	76	71,6%
S1	27	25,4%
S2	3	3%
Total	106	100%

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Anugerah Jaya Maju Abadi Indobox Semarang merupakan lulusan SMA dengan persentase sebesar 71,6%.

4.3. Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif di gunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang di kumpulkan dalam penelitian (Ghozali, 2018). Analisis deskripsi variabel pada penelitian ini merupakan kompensasi, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja karyawan. Kondisi masing – masing variabel data, diketahui dengan perkalian antara skor tertinggi dalam setiap variabel dengan jumlah item pertanyaan yang ada di setiap variabel kemudian dibagi menjadi 5 kategori (Ghozali, 2018).

$$RS = m - n / k$$

$$RS = 5 - 1 / 5 = 0,80$$

Keterangan :

RS : Rentan Skala

M : Skor Maksimal

N : Skor Minimal

K : Jumlah Kategori

Kategori jawaban responden dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. 1.00 – 1.80 : sangat rendah
2. 1.81 – 2.60 : rendah
3. 2.61 – 3.40 : sedang
4. 3.41 – 4.20 : tinggi
5. 4.21 – 5.00 : sangat tinggi

Indeks Kompensasi

Hasil analisis jawaban responden mengenai variabel kompensasi pertanyaan-pertanyaan yang tersedia pada kuesioner yang telah di berikan, maka hasil tanggapan tersebut dapat diuraikan pada tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 4.4 Frekuensi Jawaban Variabel Kompensasi

No	Indikator	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	TOTAL	INDEKS	KETERANGAN
1	X1.1	2	9	23	52	20	106		
		2	18	69	208	100	399	3,76	Tinggi
2	X1.2	0	1	18	61	26	106		
		0	2	54	244	130	430	4,05	Tinggi
3	X1.3	0	0	8	36	62	106		
		0	0	24	144	310	448	4,22	Sangat Tinggi
4	X1.4	0	1	18	61	26	106		
		0	2	54	244	130	430	4,05	Tinggi
5	X1.5	0	2	14	70	20	106		
		0	4	42	280	100	426	4,01	Tinggi
6	X1.6	0	1	18	61	26	106		
		0	2	54	244	130	430	4,05	Tinggi
								4,02	Tinggi

Berdasarkan hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa angka indeks deskripsi variabel kompensasi sebesar 4,02 atau dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, responden (karyawan PT. Anugerah Jaya Maju Abadi Indobox) memiliki persepsi yang baik atau positif terhadap kompensasi yang mereka terima.

Gaji Pokok Memenuhi Kebutuhan Dasar (X1.1): Indeks 3.76 (Tinggi). Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa gaji pokok yang mereka terima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka.

Besarnya Gaji Pokok Sesuai dengan Pekerjaan (X1.2): Indeks 4.05 (Tinggi). Karyawan merasa bahwa gaji pokok yang diberikan sepadan dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Ini mengindikasikan adanya keadilan dalam sistem penggajian.

Gaji Sesuai dengan Jabatan Karyawan (X1.3): Indeks 4.22 (Sangat Tinggi). Ini adalah indikator dengan nilai tertinggi dalam variabel kompensasi. Karyawan sangat setuju bahwa gaji yang mereka terima sesuai dengan posisi atau jabatan mereka di perusahaan. Hal ini sangat penting untuk kepuasan karyawan dan persepsi keadilan.

Perusahaan Memberikan Insentif Berdasarkan Kinerja (X1.4): Indeks 4.05 (Tinggi). Karyawan merasakan adanya sistem insentif yang didasarkan pada kinerja, yang mendorong mereka untuk berprestasi.

Tunjangan Mendorong Potensi Terbaik (X1.5): Indeks 4.01 (Tinggi). Tunjangan yang diberikan dianggap mampu memotivasi karyawan untuk mengeluarkan potensi terbaik mereka dalam bekerja.

Mendapatkan Tunjangan Hari Raya Setiap Tahun (X1.6): Indeks 4.05 (Tinggi). Adanya tunjangan hari raya secara rutin setiap tahun memberikan rasa aman finansial dan apresiasi kepada karyawan. Perusahaan PT. Anugerah Jaya Maju Abadi Indobox memiliki sistem kompensasi yang dipersepsikan tinggi oleh karyawannya, terutama dalam hal kesesuaian gaji dengan jabatan. Kompensasi yang baik ini berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan, karena karyawan merasa dihargai dan termotivasi.

Indeks Lingkungan Kerja

Hasil dari analisis jawaban responden mengenai variabel lingkungan kerja terhadap pertanyaan-pertanyaan yang tersedia pada kuesioner yang telah di berikan, maka hasil tanggapan tersebut dapat diuraikan pada tabel 4.5 dibawah ini:

Tabel 4.5 Frekuensi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	TOTAL	INDEKS	KETERANGAN
1	X2.1	0	0	19	50	37	106		
		0	0	57	200	185	442	4,16	Tinggi
2	X2.2	2	2	22	56	24	106		
		2	4	66	224	120	416	3,92	Tinggi
3	X2.3	0	0	8	36	62	106		
		0	0	24	144	310	448	4,22	Sangat Tinggi
4	X2.4	0	1	18	61	26	106		
		0	2	54	244	130	430	4,05	Tinggi
5	X2.5	0	0	8	36	62	106		
		0	0	24	144	310	448	4,22	Sangat Tinggi
6	X2.6	0	2	14	70	20	106		
		0	4	42	280	100	426	4,01	Tinggi
								4,09	Tinggi

Berdasarkan hasil perhitungan angka indeks deskripsi diatas dapat di simpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dalam kategori tinggi dengan persentase nilai sebesar 4,09. Ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki persepsi yang sangat positif terhadap lingkungan kerja di PT. Anugerah Jaya Maju Abadi Indobox.

Nyaman dengan Suasana Kerja (X2.1): Indeks 4.16 (Tinggi). Karyawan merasa nyaman dengan suasana kerja secara umum di perusahaan. Suasana yang nyaman ini penting untuk produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Nyaman dengan Sirkulasi Udara (X2.2): Indeks 3.92 (Tinggi). Meskipun sedikit lebih rendah dari indikator lain, persepsi terhadap sirkulasi udara masih dalam kategori tinggi, menunjukkan bahwa karyawan merasa cukup nyaman dengan kualitas udara di tempat kerja.

Fasilitas Kerja Berfungsi dengan Baik (X2.3): Indeks 4.22 (Sangat Tinggi). Karyawan sangat setuju bahwa fasilitas kerja yang disediakan berfungsi dengan baik. Fasilitas yang memadai dan berfungsi optimal sangat mendukung kelancaran pekerjaan.

Dapat Menggunakan Fasilitas Kerja untuk Mendukung Aktivitas (X2.4): Indeks 4.05 (Tinggi). Karyawan merasa bebas dan mampu memanfaatkan fasilitas yang ada untuk menunjang aktivitas kerja mereka.

Dapat Bekerja Sama dan Bersosialisasi dengan Rekan Kerja (X2.5): Indeks 4.22 (Sangat Tinggi). Ini adalah indikator dengan nilai tertinggi dalam variabel lingkungan kerja. Hubungan yang baik dan kemampuan bersosialisasi antar rekan kerja menciptakan lingkungan yang harmonis dan suportif.

Nyaman Karena Karyawan Saling Membantu (X2.6): Indeks 4.01 (Tinggi). Adanya budaya saling membantu antar karyawan meningkatkan rasa nyaman dan kebersamaan di tempat kerja. Lingkungan kerja di PT. Anugerah Jaya Maju Abadi Indobox dipersepsikan sangat positif oleh karyawan, terutama dalam hal ketersediaan fasilitas yang berfungsi baik dan hubungan antar karyawan yang suportif.

Indeks Motivasi

Hasil analisis jawaban responden mengenai variabel motivasi terhadap pertanyaan-pertanyaan yang tersedia pada kuesioner yang telah di berikan, maka hasil tanggapan tersebut dapat diuraikan pada tabel 4.6 dibawah ini:

Tabel 4.6 Frekuensi Jawaban Variabel Motivasi

No	Indikator	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	TOTAL	INDEKS	KETERANGAN
1	X3.1	0	1	18	61	26	106		
		0	2	54	244	130	430	4,05	Tinggi
2	X3.2	0	0	8	36	62	106		
		0	0	24	144	310	448	4,22	Sangat Tinggi
3	X3.3	0	1	18	61	26	106		
		0	2	54	244	130	430	4,05	Tinggi
4	X3.4	0	1	18	61	26	106		
		0	2	54	244	130	430	4,05	Tinggi
5	X3.5	0	0	8	36	62	106		
		0	0	24	144	310	448	4,22	Sangat Tinggi
6	X3.6	0	1	18	61	26	106		
		0	2	54	244	130	430	4,05	Tinggi
								4,10	Tinggi

Berdasarkan hasil perhitungan angka indeks deskripsi diatas dapat di simpulkan bahwa motivasi dalam kategori tinggi dengan nilai persentase sebesar 4,10. Ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Anugerah Jaya Maju Abadi Indobox memiliki tingkat motivasi yang tinggi.

Ingin Memiliki Prestasi Baik dalam Pekerjaan (X3.1): Indeks 4.05 (Tinggi). Karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk berprestasi dalam pekerjaan mereka, menunjukkan adanya dorongan internal untuk mencapai hasil terbaik.

Perusahaan Memberikan Reward/Penghargaan Apabila Bekerja Baik dan Melebihi Target (X3.2): Indeks 4.22 (Sangat Tinggi). Ini adalah indikator dengan nilai tertinggi dalam variabel motivasi. Karyawan sangat merasakan adanya sistem penghargaan yang jelas dan adil ketika mereka berkinerja baik atau melebihi target. Ini adalah motivator eksternal yang sangat efektif.

Perusahaan Memberikan Keleluasaan dalam Bekerja Tanpa Selalu Diawasi Supervisor (X3.3): Indeks 4.05 (Tinggi). Karyawan merasa diberikan kepercayaan dan otonomi dalam menjalankan tugas, yang dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepemilikan terhadap pekerjaan.

Potensi Pengembangan Diri yang Menarik adalah Hal yang Memotivasi (X3.4): Indeks 4.05 (Tinggi). Adanya peluang untuk mengembangkan diri dan keterampilan menjadi faktor motivasi yang signifikan bagi karyawan.

Bekerja di Perusahaan Ini Membuat Kemampuan dan Keterampilan Berkembang (X3.5): Indeks 4.22 (Sangat Tinggi). Karyawan sangat setuju bahwa pekerjaan mereka di perusahaan ini berkontribusi pada pengembangan kemampuan dan keterampilan mereka. Ini menunjukkan adanya kesempatan belajar dan pertumbuhan.

Merasa Termotivasi dengan Hubungan Baik Antara Atasan dan Rekan Kerja (X3.6): Indeks 4.05 (Tinggi). Hubungan yang positif dengan atasan dan rekan kerja menjadi sumber motivasi yang kuat, menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan kolaboratif.

Tingkat motivasi karyawan di PT. Anugerah Jaya Maju Abadi Indobox sangat tinggi, didorong oleh sistem penghargaan yang efektif, otonomi dalam bekerja, peluang pengembangan diri, dan hubungan interpersonal yang baik.

Angka Indeks Kinerja Karyawan

Hasil analisis jawaban responden mengenai variabel kinerja karyawan yang didasari pada jawaban responden pada kuesioner yang telah di berikan, maka hasil tanggapan tersebut dapat diuraikan pada tabel 4.7 dibawah ini:

Tabel 4.7 Frekuensi Jawaban Kinerja Karyawan

No	Indikator	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	TOTAL	INDEKS	KETERANGAN
1	Y1.1	0	2	14	70	20	106		
		0	4	42	280	100	426	4,01	Tinggi
2	Y1.2	0	1	18	61	26	106		
		0	2	54	244	130	430	4,05	Tinggi
3	Y1.3	0	0	8	36	62	106		
		0	0	24	144	310	448	4,22	Sangat Tinggi
4	Y1.4	0	2	14	70	20	106		
		0	4	42	280	100	426	4,01	Tinggi
5	Y1.5	7	21	45	32	1	106		
		7	42	135	128	5	317	2,99	Sedang
6	Y1.6	0	1	18	61	26	106		
		0	2	54	244	130	430	4,05	Tinggi
								3,88	Tinggi

Berdasarkan hasil perhitungan angka indeks deskripsi diatas dapat di simpulkan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai indeks sebesar 3,88. Ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, karyawan di PT. Anugerah Jaya Maju Abadi Indobox memiliki tingkat kinerja yang baik dan memuaskan. Dapat Mempergunakan Waktu Semaksimal Mungkin dalam Bekerja (Indeks 4.01 - Tinggi): Karyawan efisien dalam manajemen waktu.

Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Standar Kualitas (Indeks 4.05 - Tinggi): Kualitas output kerja karyawan konsisten dan memenuhi standar.

Selalu Patuh pada Tata Tertib dan Aturan Perusahaan (Indeks 4.22 - Sangat Tinggi): Ini adalah indikator tertinggi, menunjukkan disiplin dan kepatuhan yang luar biasa terhadap peraturan perusahaan.

Mampu Meminimalkan Kesalahan dalam Bekerja (Indeks 4.01 - Tinggi): Karyawan menunjukkan akurasi dan ketelitian yang baik.

Menunjukkan Kesiediaan Melakukan Pekerjaan Tanpa Diperintah Atasan (Indeks 2.99 - Sedang): Ini adalah satu-satunya indikator yang berada di kategori "Sedang". Meskipun kinerja keseluruhan tinggi, aspek inisiatif tanpa perintah langsung masih memiliki ruang untuk peningkatan.

Memiliki Kemampuan dan Pengetahuan atas Pekerjaan (Indeks 4.05 - Tinggi): Karyawan memiliki kompetensi dan pemahaman yang kuat tentang tugas mereka.

4.4. Analisis Kuantitatif

a. Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas pertanyaan kuesioner adalah :

- Jika r hitung $>$ r tabel, maka variabel tersebut valid.
- Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

Tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$), dengan derajat kebebasan (df) = $n - 2 = 106 - 2 = 104$ dengan $df = 104$ dan $\alpha = 0,05$ di dapat r tabel = 0,160. Hasil perhitungan validitas dengan SPSS 22.0 maka didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
Kompensasi	X1.1	0,330	0,160	VALID
	X1.2	0,881	0,160	VALID
	X1.3	0,623	0,160	VALID
	X1.4	0,881	0,160	VALID
	X1.5	0,560	0,160	VALID
	X1.6	0,881	0,160	VALID
Lingkungan Kerja	X2.1	0,431	0,160	VALID
	X2.2	0,473	0,160	VALID
	X2.3	0,763	0,160	VALID
	X2.4	0,611	0,160	VALID
	X2.5	0,763	0,160	VALID
	X2.6	0,571	0,160	VALID
Motivasi	X3.1	0,944	0,160	VALID
	X3.2	0,704	0,160	VALID
	X3.3	0,944	0,160	VALID
	X3.4	0,944	0,160	VALID
	X3.5	0,704	0,160	VALID
	X3.6	0,944	0,160	VALID
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,723	0,160	VALID
	Y1.2	0,824	0,160	VALID
	Y1.3	0,683	0,160	VALID
	Y1.4	0,723	0,160	VALID
	Y1.5	0,812	0,160	VALID
	Y1.6	0,824	0,160	VALID

Berdasarkan hasil olah data diatas menunjukan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini memiliki korelasi nilai r hitung $>$ r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator tersebut adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha (Ghozali, 2018). Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.9 dibawah ini:

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Cut Off Value	Keterangan
Kompensasi	0,750	0,60	Reliable
Lingkungan Kerja	0,627	0,60	Reliable
Motivasi	0,934	0,60	Reliable
Kinerja Karyawan	0,856	0,60	Reliable

Berdasarkan hasil pengujian diatas dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki Cronbach Alpha lebih besar atau diatas 0,60. Sehingga dapat dikatakan reliabel dan layak untuk digunakan.

4.5 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, dapat dilakukan dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi data residual dikatakan normal jika nilai Asymp. Sig lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.10

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		106
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.20341208
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.052
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.782
Asymp. Sig. (2-tailed)		.574

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi 0,574 atau lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2018). Ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (variance inflation Factor). Nilai VIF untuk multikolinieritas adalah tidak melebihi 10 dan nilai tolerance di atas 0,10. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4.11 Hasil Pengujian Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi	0,116	8,597	Bebas Multikolonieritas
Lingkungan Kerja	0,323	3,009	Bebas Multikolonieritas
Motivasi	0,152	6,574	Bebas Multikolonieritas

Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang dipakai sebagai prediktor dalam model regresi pada penelitian ini memiliki VIF yang rendah, yaitu di bawah 10, dan nilai toleransi lebih dari 0,1. Ini menunjukkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji Heteroskedastisitas adalah untuk menentukan apakah terdapat perbedaan varians residual antara satu observasi dengan observasi lainnya dalam suatu model regresi, sehingga memungkinkan pengujian lebih lanjut. Model regresi yang baik adalah yang bersifat Homokedastisitas, artinya tidak memiliki Heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Berikut adalah hasil uji Heteroskedastisitas.

Tabel 4.12**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.944	.725		2.683	.009
KOMPENSASI	.063	.071	.256	.898	.371
LINGKUNGAN KERJA	-.093	.050	-.320	-1.868	.065
MOTIVASI	-.007	.051	-.034	-.138	.890

a. Dependent Variable: Abs_RES

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa signifikansi pada semua variabel $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk memahami apakah variabel independen memengaruhi variabel dependen. Untuk menghitung statistik dalam analisis ini, kami menggunakan SPSS for Windows versi 22. 0. Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13 Persamaan Regresi Linier Berganda**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.881	1.255		-1.499	.137		
KOMPENSASI	.508	.122	.454	4.158	.000	.116	8.597
LINGKUNGAN KERJA	.162	.086	.124	1.888	.062	.323	3.099
MOTIVASI	.357	.088	.387	4.056	.000	.152	6.574

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Model persamaan regresi daari hasil perhitungan tersebut dapat dituliskan dalam bentuk persaman regresi standardized adalah sebagai berikut:

$$Y = 1.255 + 0,122 X_1 + -0,086 X_2 + 0,88X_3$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$: Koefisien Regresi

X_1 : Kompensasi

X_2 : Lingkungan Kerja

X_3 : Motivasi

e : *Error* (koefisien pengganggu)

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta yang positif adalah 1. 255. Ini berarti jika tidak ada kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi, kinerja karyawan tetap akan ada.
2. Pada variabel kompensasi (X_1), koefisiennya positif dengan nilai 0,122. Oleh karena itu, semakin rendah kompensasi, semakin baik kinerja karyawan.
3. Pada variabel lingkungan kerja (X_2), koefisiennya positif dengan nilai 0,086. Artinya, semakin baik atau semakin tinggi lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan.
4. Koefisien untuk variabel motivasi (X_3) adalah positif dengan nilai 0,088. Ini berarti, jika motivasi yang diberikan semakin baik, kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya digunakan untuk menilai sejauh mana model dapat menjelaskan variasi dari variabel dependen. Nilai koefisien ini berkisar antara nol hingga satu (ghozali, 2018). Tabel 4. 13 di bawah ini menunjukkan nilai dan hasil perhitungan koefisien determinasi tersebut:

Tabel 4.14 Koefisien Determinansi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.927 ^a	.859	.855	1.221

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi bernilai 0,855. Ini berarti bahwa 85,5% dari kinerja karyawan dapat dijelaskan serta dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi. Sementara itu, 14,5% dari kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini.

b. Uji F

Untuk menguji kelayakan model, maka kita menerapkan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.15 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	925.080	3	308.360	206.843	.000 ^b
	Residual	152.061	102	1.491		
	Total	1077.142	105			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI

Hasil dari analisis statistik menunjukkan bahwa nilai F yang dihitung adalah 206,843, yang lebih besar dari nilai F yang ada dalam tabel yaitu 2,72. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05, nilai signifikansi yang didapatkan lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan, dan motivasi kerja dapat menjelaskan nilai kinerja karyawan.

c. Uji t

Uji t digunakan untuk mengevaluasi dampak dari masing-masing variabel independen (kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Tabel t dihitung dengan rumus $n \text{ (sampel)} - f \text{ (variabel)} - 1 / 106 - 3 - 1 = 102$, dengan tingkat kesalahan 0,05.

Berikut adalah hasil perhitungan hipotesis uji t menggunakan SPSS versi 16. 0:

A. Analisis hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berdampak positif pada kinerja karyawan.

Dari perhitungan di atas, diperoleh t hitung untuk variabel kompensasi sebesar (4,158), yang lebih besar dari t tabel (1,659), dengan nilai signifikansi 0,00 yang lebih kecil dari 0,050. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan.

B. Analisis hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berdampak positif pada kinerja karyawan.

Dari hasil perhitungan di atas, t hitung untuk variabel lingkungan kerja adalah (1,888), yang juga lebih besar dari t tabel (1,659), dengan nilai signifikansi 0,06 yang lebih besar dari 0,050. Ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif namun tidak signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

C. Analisis hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berdampak positif pada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh t hitung untuk variabel motivasi sebesar (4,056), yang lebih besar dari t tabel (1,659), dengan nilai signifikansi 0,00 yang lebih kecil dari 0,050. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan.