

**PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. RUKUN SAHABAT SENIOR - BOGOR**

Antonius Yokobus  
Universitas Pamulang

|   |                         |                          |
|---|-------------------------|--------------------------|
| Correspondence  |                         |                          |
| Email: <a href="mailto:antonyokobus55@gmail.com">antonyokobus55@gmail.com</a> | No. Telp:               |                          |
| Submitted: 7 Maret 2026   | Accepted: 16 Maret 2026 | Published: 17 Maret 2026 |

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan PT. RUKUN Sahabat Senior-Bogor. Metode dalam penelitian ini adalah penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif, penilaian berdasarkan angka dengan menggunakan hitungan statistik, dengan menggunakan tehnik proposional random sampling. Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 137 responden. Data diolah menggunakan metode SEM, Smart PLS, 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi (X1) Terhadap Motivasi (Z) berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh untuk nilai t-statistic  $4,526 > t$  tabel  $1,977$  dan P- value  $0,000 < 0,05$  maka penelitian diterima, artinya bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja (Z). Pelatihan Kerja (X2) terhadap Motivasi kerja (Z) berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh untuk nilai t statistic  $2,554 > 1,977$  dan P-value sebesar  $0,011$  maka penelitian diterima, artinya bahwa Pelatihan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z). Lingkungan Kerja (X3) terhadap motivasi kerja (Z) berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh untuk nilai t-statistic  $2,123 > t$  tabel  $1,977$  dan P-value  $0,011 < 0,05$  maka penelitian diterima, artinya bahwa Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh negatif signifikans terhadap motivasi kerja (YZ, dengan dengan nilai hubungan sebesar  $-43,7\%$  ( $0,437 \times 100\%$ ) yang artinya mempunyai hubungan yang negatif. Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawn (Y) berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh untuk nilai t statistic  $3,454 < t$  tabel  $1,977$  dan P-value  $0,001 > 0,05$  maka penelitian diterima, artinya bahwa kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pelatihan Kerja (X2) secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh untuk nilai t statistic  $2,975 < t$  tabel  $1,977$  dan P-value  $0,003 > 0,05$  maka penelitian diterima, artinya bahwa Pelatihan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Lingkungan Kerja (X3) terhadap kinerja karaywan (Y) berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh untuk nilai t statistic  $2,053 > t$  tabel  $1,977$  dan P-value  $0,041 < 0,05$  maka penelitian diterima, artinya bahwa Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Z). Motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Z) berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh untuk nilai t statistic  $14,693 > t$  tabel  $1,977$  dan P-value  $0,000 < 0,05$  maka penelitian diterima, artinya bahwa motivasi Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karaywan (Z).

**Kata kunci:** Kompensasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dan Motivasi Kerja

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the Effect of Compensation, Training, Work Environment on Performance Through Employee Work Motivation at PT. RUKUN Sahabat Senior-Bogor. The method in this study is a survey study with a quantitative approach, assessment based on numbers using statistical calculations, using proportional random sampling techniques. This study used a sample of 137 respondents. Data were processed using the SEM, Smart PLS, 3.0 methods. The results showed that Compensation (X1) on Motivation (Z) based on hypothesis testing obtained for a t-statistic value of  $4.526 > t$  table  $1.977$  and P-value  $0.000 < 0.05$  then the study was accepted, meaning that Compensation (X1) has a positive and significant effect on Work motivation (Z). Job Training (X2) on Work Motivation (Z) based on hypothesis testing obtained a t-statistic value of  $2.554 > 1.977$  and a P-value of  $0.011$ , so the research is accepted, meaning that Job Training (X2) has a positive and significant effect on work motivation (Z). Work Environment (X3) on work motivation (Z) based on hypothesis testing obtained for t-statistic value  $2.123 > t$  table  $1.977$  and P-value  $0.011 < 0.05$  then the research is accepted, meaning that Work Environment (X3) has a significant negative effect on work motivation (YZ, with a relationship value of  $-43.7\%$  ( $0.437 \times 100\%$ ) which means it has a negative relationship. Compensation (X1) on Employee Performance (Y) based on hypothesis testing obtained for t-statistic value  $3.454 < t$  table  $1.977$  and P-value  $0.001 > 0.05$  then the research is accepted, meaning that compensation (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y). Job Training (X2) directly on employee performance (Y) based on hypothesis*

testing obtained for  $t$ -statistic value  $2.975 < t \text{ table } 1.977$  and  $P\text{-value } 0.003 > 0.05$  then the research is accepted, meaning that Job Training ( $X_2$ ) has a positive and significant effect on employee performance ( $Y$ ). Work Environment ( $X_3$ ) on employee performance ( $Y$ ) based on hypothesis testing obtained for the value of  $t$  statistic  $2.053 > t \text{ table } 1.977$  and  $P\text{-value } 0.041 < 0.05$  then the research is accepted, meaning that Work Environment ( $X_3$ ) has a negative and significant effect on employee performance ( $Z$ ). Work motivation ( $Z$ ) on employee performance ( $Z$ ) based on hypothesis testing obtained for the value of  $t$  statistic  $14.693 > t \text{ table } 1.977$  and  $P\text{-value } 0.000 < 0.05$  then the research is accepted, meaning that Work motivation ( $Z$ ) has a positive and significant effect on employee performance ( $Z$ ).

**Keywords :** Compensation, Training, Work Environment on Work Performance and Motivation

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumberdaya manusia sangat penting dan menjadi fokus banyak organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif. Organisasi yang berhasil, akan menitikberatkan pada sumberdaya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi.

Dinamika perubahan lingkungan sangat memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien artinya dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi.

Kinerja yang baik dari pegawai tidak akan muncul dengan mudah, kinerja karyawan akan muncul apabila pegawai tersebut merasakan kenyamanan dalam suatu organisasi dan juga diiringi dengan penerapan budaya organisasi yang baik dari perusahaan. Budaya organisasi merupakan alat penghubung antara karyawan dengan perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung kepada kinerja pegawai, untuk itu setiap pegawai selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka juga diharuskan untuk memiliki pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi, sehingga pegawai memiliki kinerja yang baik dan kinerja organisasi juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan suatu organisasi.

Budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja yang efektif pada suatu organisasi. Bagi organisasi, budaya merupakan tolak ukur untuk mencapai kesuksesan organisasi selain itu juga membangun komitmen mewujudkan visi, memenangkan hati pelanggan, memenangkan persaingan dan membangun kekuatan organisasi. Bagi individu, budaya mendorong karyawan memiliki rasa kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi serta menjadi lebih produktif.

Faktor yang mempengaruhi dalam mengatur sebuah budaya organisasi, perusahaan harus bisa mengatur kesejahteraan karyawan salah satunya adalah kompensasi yang di berikan kepada karyawan. Menurut (Dessler, 2015), kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan (Ashari, 2020).

Menurut (Kusuma Yogi, 2015) Kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada suatu organisasi.

Kebijakan kompensasi merupakan kebijakan yang penting dan strategis karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan semangat kerja, kinerja dan motivasi pegawai dalam suatu organisasi. Kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai atas kinerja yang disumbangkan kepada suatu organisasi. Selain mengatur budaya organisasi yang baik di dalam organisasi, sebuah organisasi harus mampu mengelola karyawan dengan baik. Pengelolaan yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai.

Pegawai yang berkualitas akan menjadikan perusahaan semakin berkembang.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. (Robbins & Judge, 2019) mengemukakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh sikap kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain faktor internal karyawan, internal organisasi, dan faktor eksternal organisasi. Faktor internal karyawan meliputi pengetahuan, keterampilan, pengalaman, etos kerja, dan motivasi kerja. Faktor Internal organisasi meliputi visi, misi, tujuan, kebijakan, strategi, sistem manajemen, kompensasi, serta budaya organisasi. Terakhir adalah faktor eksternal organisasi, mencakup kehidupan ekonomi, sosial, politik, budaya, agama, serta kompetitor. Berdasarkan kerangka teori tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti kompensasi, budaya, motivasi, dan kepuasan kerja serta kaitannya terhadap kinerja karyawan PT. Rukun Sahabat Senior.

PT. Rukun Sahabat Senior adalah perusahaan jasa yang menyediakan kawasan hunian bagi warga senior dengan memperhatikan layanan jasa yang prima, baik bagi senior yang memiliki gaya hidup aktif dan dinamis, hingga yang memerlukan dukungan lebih.

## B. Rumusan Masalah

1. Apakah Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signfikan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Rukun Sahabat Senior ?
2. Apakah Pelatihan Kerja Berpengaruh Positif dan Signfikan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Rukun Sahabat Senior ?
3. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signfikan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Rukun Sahabat Senior ?
4. Apakah Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signfikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rukun Sahabat Senior ?
5. Apakah Pelatihan Kerja Berpengaruh Positif dan Signfikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rukun Sahabat Senior ?
6. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signfikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rukun Sahabat Senior ?
7. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signfikan Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rukun Sahabat Senior ?

## TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

### A. Kajian Pustaka Relevan Yang Mendasar Terkait Dengan Penelitian

#### 1. Manajemen

##### a. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah hal yang sangat penting tidak hanya dalam dunia bisnis tetapi dalam kehidupan sehari – hari. Banyak para ahli yang mengemukakan pengertian dari manajemen, meskipun memiliki perbedaan dalam segi penekanannya, namun hampir tetap sama antara satu dengan yang lainnya. Berikut ini beberapa pengertian dari manajemen menurut beberapa ahli:

Menurut (Sarinah, 2017) manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya. Menurut (Hery, 2018) manajemen merupakan proses mengkoordinir kegiatan pekerjaan secara efisien dan efektif, dengan dan melalui orang lain.

Menurut (Ramdan dan Sufyani, 2019) manajemen adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang pengelolaan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan melalui proses perencanaan, pengorganisasian,

pengarahan dan pengawasan.

Menurut (Kristiawan, 2017) manajemen merupakan ilmu dan seni dalam mengatur, mengendalikan, mengkomunikasikan dan memanfaatkan semua sumber daya yang ada dalam organisasi dengan memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen agar organisasi dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Menurut (Hasibuan, Malayu, 2019) mengemukakan bahwa manajemen sebagai ilmu dan seni mengelola proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif untuk mencapai tujuan tertentu.

Dari sekian pengertian yang dikemukakan oleh beberapa ahli, dapat kita simpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses mulai dari perorganisasian hingga pengendalian yang dilakukan untuk mencapai satu tujuan yang sama di dalam sebuah organisasi.

## 2. Manajemen Sumber Daya Manusia

### a. Pengertian Manajemen Sumber Daya manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

Menurut (Handoko, 2017), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan- tujuan individu maupun organisasi.

Menurut (Hasibuan, Malayu, 2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut (Mangkunegara, 2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Menurut (Sutrisno, 2016) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.”

Sedangkan menurut (Kasmir, 2016), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.”

## 3. Kompensasi

### a. Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang pegawai mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap organisasi sehingga organisasi memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Untuk meningkatkan produktivitas pegawai dapat melalui pemberian kompensasi agar pegawai bekerja dengan semangat dalam menjalankan tugasnya. Pada hakikatnya, pemberian kompensasi adalah satu dari

langkah dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan pemberian kompensasi yang benar, para pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi dalam mencapai sasaran. Kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besarnya kompensasi yang diberikan akan mencerminkan nilai bagi mereka, keluarga, dan masyarakat.

Menurut (Edison, Anwar & Komariyah, 2017), kompensasi adalah suatu sistem penghargaan dan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi, prestasi, dan dedikasi yang telah mereka tunjukkan. Kompensasi tidak hanya terbatas pada elemen finansial, seperti gaji pokok, tunjangan, bonus, dan insentif, tetapi juga mencakup elemen non-finansial, misalnya pengakuan, kesempatan pengembangan karir, dan fasilitas kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan.

Menurut (Enny, 2019) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

Menurut (Akbar & Faisal, 2021) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

Selanjutnya menurut (Sutrisno, 2016)“kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM)”.

Menurut (MOEKIJAT, 2016)“ kompensasi merupakan balas jasa yang di bayar untuk jasa pegawai, pekerja, jam-jaman atau pegawai- pegawai yang tidak bersifat melakukan pengawasan dan tata usaha”. Selanjutnya Menurut (Hasibuan & Malayu, 2016)“kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Menurut (Sutoro, 2018) menjelaskan bahwa Kompensasi juga menjadi faktor dominan dalam mempengaruhi kinerja, khususnya kompensasi finansial. Kompensasi finansial menjadi indikator yang memiliki nilai paling besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 4. Pelatihan Kerja

##### a. Pengertian Pelatihan Kerja

Perkembangan yang pesat dalam bidang teknologi dan pengetahuan mendorong perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya agar tetap menjaga eksistensi dalam persaingan dunia bisnis. Dalam upaya meningkatkan kinerja tersebut dibutuhkan karyawan yang memiliki attitude, keterampilan dan kemampuan yang baik pula, salah satu caranya dengan melakukan pelatihan pada karyawan suatu perusahaan. Pelatihan merupakan suatu wadah untuk karyawan dalam mengembangkan keterampilannya untuk mencapai target yang ingin dicapai. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan agar mencapai target dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Menurut (Mangkunegara, 2017), pelatihan kerja adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien. Pelatihan kerja bertujuan untuk meningkatkan kompetensi individu dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan serta menyesuaikan diri dengan

perkembangan organisasi dan lingkungan kerja. Menurut (Widodo, 2018), pelatihan merupakan aktivitas individu dalam meningkatkan kemampuan dan pengetahuan sehingga memiliki hasil kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan merupakan proses aktivitas membekali pegawai dengan kompetensi, pengetahuan dan attitude (Kasmir, 2016).

Menurut (Arsid & Sutoro, 2019) Pelatihan merupakan kegiatan yang bersifat tentative yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang sekiranya belum dapat terselesaikan dengan baik, maka dari itu pelatihan dapat dibutuhkan sewaktu-waktu, yakni saat dibutuhkan.

## 5. Lingkungan Kerja

### a. Definisi Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi dan faktor yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan pada suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang baik meliputi dua aspek yaitu fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah atau kerasan, dan lain sebagainya. Lingkungan kerja sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan memenuhi standart kebutuhan layak akan dapat memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugas. Lingkungan kerja fisik seperti meja, kursi, Gedung dan kantor. Sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap yang saling menghargai di waktu ada perbedaan pendapat, sikap yang saling menghormati antar karyawan dan lain sebagainya.

Menurut (Affandi, 2018), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi dalam menjalankan tugas-tugasnya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja ini mencakup faktor fisik, sosial, dan psikologis yang dapat berkontribusi terhadap kenyamanan, produktivitas, serta kepuasan kerja karyawan..

Menurut Mangkunegara dalam (Putri & Sutoro, 2024)“Lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengatusan kerjanya naik sebagai perorangan maupun kelompok”.

Sedangkan menurut Rahmawati dalam (Putri & Sutoro, 2024)“Lingkungan kerja merupakan suatu kehidupan sosial, psikologi dan fisik yang terdapat didalam perusahaan berpengaruh kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya”

Dan menurut (Farizki & Wahyuati, 2017), lingkungan kerja juga merupakan kesesuaian lingkungan kerja, hal ini terlihat dari waktu kerja untuk menyelesaikan beban kerja, tentunya baik lingkungan kerja yang baik maupun buruk dapat mempercepat atau memperlambat pekerjaan seseorang. proses. Perusahaan yang dapat melahirkan lingkungan kerja yang kondusif dan positif akan mendapatkan keuntungan yang positif pula.

Lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya

baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

## 6. Kinerja Karyawan

### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

(SP, 2017) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan, motivasi, dan dukungan lingkungan kerja, yang secara keseluruhan menentukan efektivitas dan produktivitas individu dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Sandy Martha, 2015), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2016) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Mangkunegara, 2017) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Sedangkan menurut Harras, et, al., dalam (Mustakim, M., Sutoro & Jamaludin, 2021) kinerja adalah hasil kerja berkualitas, yang memberikan dampak kebaikan (keuntungan, kemajuan) bagi perusahaan, dan di dalam menghadirkan kualitas tersebut dibutuhkan sikap dan perilaku kerja yang sesuai (SOP, aturan, kebijakan).

## B. Hipotesis Penelitian

- H1 Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja
- H2 Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja
- H3 Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja
- H4 Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H5 Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H6 Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H7 Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## METODOLOGI PENELITIAN

### A. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Lokasi yang dipilih peneliti untuk melakukan kegiatan penelitian yang berhubungan dengan topik pembahasan sehingga diperoleh data sebagai pendukung bukti atas penelitian yang sudah dilakukan. Tempat penelitian dilaksanakan di PT. RUKUN Sahabat Senior Bogor.

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini berlangsung pada bulan Maret 2025 yang diawali dengan persiapan, pendahuluan berupa penyusunan usulan penelitian, sidang usulan penelitian, perbaikan usulan penelitian, penelitian dan penyebaran kuesioner, analisis dan

pengolahan data, penulisan laporan tesis, bimbingan tesis dan perbaikan tesis.

## B. Metode Penelitian

Menurut Subagyo yang dikutip dalam (Bahri, Syamsul., dan Zamzam, 2015). Metode Penelitian adalah suatu cara atau jalan untuk mendapatkan kembali pemecahan terhadap segala permasalahan yang diajukan.

Sedangkan menurut (Priyono, 2016) Metode Penelitian adalah cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan. Pengertian metode penelitian menurut (Sugiyono, 2017) adalah sebagai berikut: “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan”.

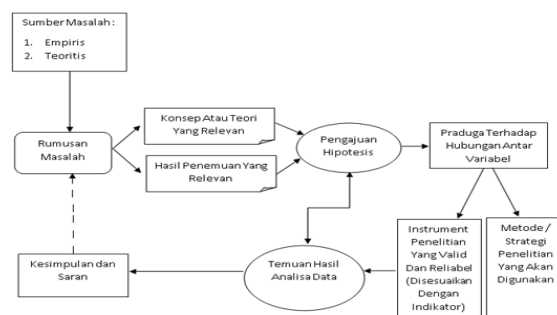
Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian adalah suatu cara ilmiah atau teknik yang digunakan demi memperoleh data mengenai suatu objek dari penelitian yang memiliki tujuan untuk memecahkan suatu permasalahan.

## C. Desain Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian sangat perlu dilakukan perencanaan dan pelaksanaan penelitian, agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sistematis. Menurut (Silaen, 2018) mengungkapkan bahwa desain penelitian adalah desain mengenai keseluruhan proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Sedangkan menurut (Tika, 2015) adalah suatu rencana tentang cara mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data secara sistematis dan terarah agar penelitian dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif sesuai dengan tujuan penelitian.

Penelitian ini memerlukan pedoman atau prosedur serta teknik dalam perencanaan penelitian yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan model penelitian. Tipe dari desain penelitian dalam penelitian ini adalah survey research yaitu penelitian bersifat kuantitatif yang didasarkan dengan hasil survey pada suatu individu atau kelompok dalam perusahaan. Desain penelitian merupakan dasar dalam melakukan penelitian, oleh karena itu desain penelitian yang baik akan menghasilkan penelitian yang efektif dan efisien.

Penulis akan merumuskan permasalahan yang terjadi di perusahaan, kemudian penulis mengambil kesimpulan sementara dari penelitian atau rumusan hipotesa. Kemudian peneliti menentukan sampel yang akan diteliti, rumusan hipotesa ini selanjutnya dikembangkan dalam pengembangan instrumen hingga ke pengujian instrumen. Sampel dan teknik pengujian instrumenlah yang digunakan dalam pengumpulan data dan selanjutnya dilakukan analisis data. Analisis data dalam penelitian ini meliputi rancangan analisis: statistik deskriptif, uji validity, realibity , cronbac alpha Kemudian uji hipotesa dengan uji signifikansi parsial uji secara langsung dan uji secara tidak langsung, setelah itu ditarik kesimpulan, sehingga dapat diketahui saran apa saja yang dapat diberikan baik untuk perusahaan maupun penulis. Dalam pengertian yang lebih luas, desain penelitian mencakup proses-proses berikut :



Gambar 3.1 Desain Penelitian

## PEMBAHASAN PENELITIAN

### 1. Pengaruh Kompensasi (X1) s Terhadap Motivasi (Z)

Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Motivasi (Z) berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh untuk nilai t-statistic  $4,526 > t$  tabel  $1,977$  dan P-value  $0,000 < 0,05$  maka penelitian diterima, artinya bahwa Kompensasi (X1) **berpengaruh** positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja (Z).

Selain signifikansi statistik, penelitian ini juga menunjukkan besarnya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja mencapai  $82,2\%$ , yang berarti bahwa mayoritas variasi dalam motivasi kerja dapat dijelaskan oleh faktor kompensasi. Dengan nilai convergen validity yang terbesar yaitu  $0.976$  pada pernyataan K09, Sementara itu,  $17,8\%$  sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh I Sholeh, A. A., Kristiawati, I., GS, A. D., Dewi, R., Susanti, R., & Hidayat, R. (2024). dengan judul penelitiannya yaitu Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Insolent Raya Di Surabaya, dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi (X) terhadap variabel motivasi (Y). Konstanta sebesar  $18,054$  artinya jika nilai variabel kompensasi (X) sama dengan  $0$ , maka nilai motivasi kerja karyawan (Y) sebesar  $18,054$ .

### 2. Pengaruh Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Motivasi Kerja (Z)

Pengaruh Pelatihan Kerja (X2) terhadap Motivasi kerja (Z) berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh untuk nilai t statistic  $2,554 > 1,977$  dan P-value sebesar  $0,011$  maka penelitian diterima, artinya bahwa Pelatihan Kerja (X2) **berpengaruh** positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z).

Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa pelatihan kerja berkontribusi sebesar  $52,1\%$  terhadap motivasi kerja. Artinya, lebih dari separuh variasi dalam motivasi kerja dapat dijelaskan oleh pelatihan kerja. Dengan nilai convergen validity terbesar yaitu  $0.969$  pada pernyataan no 10 atau PK10, dan,  $47,9\%$  sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Loliyana, R., Hadi, M., & Meidasari, E. (2023). dengan judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Pada Pt. Nisan Abadi Jaya). Dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi karena mempunyai nilai t hitung sebesar  $5,177 > t$  tabel  $1,675$ .

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Motivasi Kerja (Z)

Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap motivasi kerja (Z) berdasarkan

pengujian hipotesis diperoleh untuk nilai  $t$ -statistic  $2,123 > t$  tabel  $1,977$  dan  $P$ -value  $0,011 < 0,05$  maka penelitian diterima, artinya bahwa Lingkungan Kerja (X3) **berpengaruh** negatif signifikan terhadap motivasi kerja (YZ, dengan dengan nilai hubungan sebesar  $-43,7\%$  ( $0,437 \times 100\%$ ) yang artinya mempunyai hubungan yang negatif.

Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja adalah  $-43,7\%$ . Artinya, ketika lingkungan kerja mengalami perubahan yang tidak kondusif, maka motivasi kerja karyawan cenderung menurun. Sementara itu,  $56,3\%$  variasi dalam motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor lain, dengan nilai convergen validity terbesar atau outer loading terbesar yaitu  $0,950$  pada pernyataan  $n0 4$  atau LK04.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). dengan judul penelitiannya yaitu Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Aquavue Vision International. dan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

#### 4. Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawn (Y) berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh untuk nilai  $t$  statistic  $3,454 > t$  tabel  $1,977$  dan  $P$ -value  $0,001 < 0,05$  maka penelitian diterima, artinya bahwa kompensasi (X1) **berpengaruh** positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah  $44,8\%$ , yang berarti hampir setengah dari variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor kompensasi. Sementara itu,  $55,2\%$  sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Temuan ini sejalan dengan berbagai teori motivasi, seperti Teori Keadilan Adams, yang menyatakan bahwa karyawan cenderung lebih termotivasi dan meningkatkan kinerja mereka ketika mereka merasa mendapatkan kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusinya.

Hasil Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bima Satria Widayat, Mohammad Bukhori, Tin Agustina Karnawati (2023). dengan judul penelitiannya Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan HINO Service on Site Lahat, dan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja,

#### 5. Pengaruh Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh Pelatihan Kerja (X2) secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh untuk nilai  $t$  statistic  $2,975 > t$  tabel  $1,977$  dan  $P$ -value  $0,003 < 0,05$  maka penelitian diterima, artinya bahwa Pelatihan Kerja (X2) **berpengaruh** positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan besar pengaruhnya sebesar  $58,5\%$  terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar  $58,5$  dan sisanya sebesar  $41,5\%$  dipengaruhi oleh faktor lain.

Temuan ini sejalan dengan berbagai teori sumber daya manusia, seperti Teori Human Capital (Becker, 1964), yang menyatakan bahwa investasi dalam pelatihan kerja dapat meningkatkan keterampilan dan produktivitas karyawan.

Hasil Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ida (2023). dengan judul penelitiannya Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap

Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening yaitu Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebesar 0,276.

#### 6. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh untuk nilai  $t$  statistic  $2,053 > t$  tabel  $1,977$  dan  $P$ -value  $0,041 < 0,05$  maka penelitian diterima, artinya bahwa Lingkungan Kerja (X3) **berpengaruh** negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Z).

Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah  $-28,5\%$ . Artinya, semakin buruk lingkungan kerja, maka kinerja karyawan cenderung menurun. Sementara itu,  $71,5\%$  sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menjadi faktor yang menghambat kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang buruk, seperti tempat kerja yang tidak nyaman, hubungan interpersonal yang buruk, tekanan kerja yang tinggi, atau kebijakan yang tidak adil, dapat menyebabkan stres dan menurunkan produktivitas karyawan.

Hasil Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mahmudin A. Sabilalo, Ummy Kalsum, Muh. Nur, Andi Runis Makkulau (2020). dengan judul penelitiannya yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 7. Pengaruh Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh Motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Z) berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh untuk nilai  $t$  statistic  $14,693 > t$  tabel  $1,977$  dan  $P$ -value  $0,000 < 0,05$  maka penelitian diterima, artinya bahwa motivasi Kerja (Z) **berpengaruh** positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Z). dengan besar pengaruhnya sebesar  $98,9\%$  terhadap kinerja karyawan (Z) dan sisanya sebesar  $1,1\%$  dipengaruhi oleh faktor lain.

Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah  $98,9\%$ , yang berarti bahwa hampir seluruh variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor motivasi kerja. Sementara itu, hanya  $1,1\%$  sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bima Satrya Widayat, Mohammad Bukhori, Tin Agustina Karnawati (2023). dengan judul penelitiannya yaitu Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan HINO Service on Site Lahat, dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan PT. Rukun Sahabat Senior - Bogor, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di PT. Rukun Sahabat Senior - Bogor, dengan nilai uji t sebesar  $4,526 > t$  tabel  $1,977$  dan  $P$ -value  $0,000 < 0,05$  dan uji koefisien determinan terhadap motivasi kerja sebesar  $82,2\%$  dan sisanya sebesar  $17,8\%$  dipengaruhi oleh faktor lain.
2. Pelatihan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja di PT. Rukun Sahabat Senior - Bogor, dengan nilai uji t sebesar  $2,554 > t$  tabel  $1,977$  dan  $P$ -value sebesar  $0,011$  dan uji koefisien determinan terhadap motivasi kerja sebesar  $52,1\%$  dan sisanya sebesar  $47,9\%$  dipengaruhi oleh faktor lain.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi di PT. Rukun Sahabat Senior - Bogor, dengan nilai uji t sebesar  $2,123 > t$  tabel  $1,977$  dan  $P$ -value  $0,034 < 0,05$ , dan uji koefisien determinan terhadap motivasi kerja sebesar  $-43,7\%$  dan sisanya sebesar  $56,3\%$  dipengaruhi oleh faktor lain.
4. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Rukun Sahabat Senior - Bogor, dengan nilai uji t sebesar  $3,454 < t$  tabel  $1,977$  dan  $P$ -value  $0,001 < 0,05$ , dan uji koefisien determinan sebesar  $44,8\%$  terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar  $55,2\%$ .
5. Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Rukun Sahabat Senior - Bogor, dengan nilai uji t sebesar  $2,975 > t$  tabel  $1,977$  dan  $P$ -value  $0,003 < 0,05$ , dan uji koefisien determinan sebesar  $58,5$  dan sisanya sebesar  $41,5\%$ .
6. Lingkungan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Rukun Sahabat Senior - Bogor dengan nilai uji t sebesar  $2,053 > t$  tabel  $1,977$  dan  $P$ -value  $0,041 < 0,05$ , dan uji koefisien determinan terhadap kinerja karyawan sebesar  $-28,5\%$  dan sisanya sebesar  $71,5\%$ .
7. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Rukun Sahabat Senior - Bogor, dengan nilai uji t sebesar  $14,693 > t$  tabel  $1,977$  dan  $P$ -value  $0,000 < 0,05$ , dan uji koefisien determinan terhadap kinerja karyawan sebesar  $98,9\%$  dan sisanya sebesar  $1,1\%$  dipengaruhi oleh faktor lain.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan mengenai Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan PT. Rukun Sahabat Senior - Bogor maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Penulis memberikan saran kepada perusahaan agar dapat memberikan kompensasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Penulis memberikan saran kepada perusahaan agar Sistem pemberian kompensasi di perusahaan ini telah disusun berdasarkan kebijakan yang adil dan transparan.
3. Diharapkan kepada perusahaan agar Instruktur pelatihan mampu menjelaskan materi pelatihan dengan jelas dan mudah dipahami.
4. Diharapkan kepada perusahaan agar memberikan metode pelatihan yang diterapkan (seperti ceramah, diskusi, praktik langsung) efektif dalam membantu pemahaman karyawan terhadap materi.
5. Diharapkan kepada perusahaan agar memberikan materi pelatihan disusun secara sistematis dan mudah dipahami.
6. Penulis memberikan saran kepada perusahaan agar pelatihan kerja yang diikuti karyawan memiliki tujuan yang jelas dan terarah.
7. Penulis memberikan saran kepada perusahaan agar penerangan di area kerja karyawan dapat membantu mengurangi kelelahan mata dan meningkatkan focus dalam bekerja.

8. Diharapkan kepada perusahaan agar pemilihan warna di lingkungan kerja saya membantu meningkatkan konsentrasi dan mengurangi stres saat bekerja.
9. Diharapkan kepada perusahaan agar Kualitas udara di lingkungan kerja saya mendukung kesehatan dan konsentrasi dalam bekerja
10. Diharapkan kepada perusahaan agar tingkat kebisingan di tempat kerja karyawan berada pada batas yang wajar dan tidak mengganggu konsentrasi saat bekerja.
11. Diharapkan kepada karyawan agar selalu menerapkan nilai-nilai etika dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja.
12. Diharapkan kepada pimpinan perusahaan agar karyawannya selalu memastikan bahwa hasil pekerjaan saya memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan.
13. Diharapkan kepada pimpinan PT. Rukun Sahabat Senior - Bogor, agar dapat memastikan karyawannya agar mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah tugas yang ditargetkan dalam waktu yang ditentukan.
14. Diharapkan kepada pimpinan perusahaan agar karyawannya dapat mengelola waktu dengan baik agar dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa mengalami keterlambatan.
15. Diharapkan kepada pimpinan perusahaan agar memastikan karyawannya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang paling efisien tanpa mengorbankan kualitas hasil kerja.
16. Diharapkan kepada pimpinan perusahaan agar karyawannya mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan tanpa harus selalu bergantung pada arahan atasan atau rekan kerja
17. Diharapkan kepada pimpinan perusahaan agar memotivasi karyawannya sehingga merasa bertanggung jawab atas hasil kerja saya dan siap menerima konsekuensi dari setiap keputusan yang saya buat
18. Diharapkan kepada pemimpin perusahaan agar karyawannya merasa termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerja saya agar mendapatkan penghargaan atau pengakuan atas pencapaian saya.
19. Diharapkan kepada pimpinan PT. Rukun Sahabat Senior - Bogor, agar dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja lebih baik karena adanya kesempatan untuk berkembang dan naik jabatan.
20. Diharapkan kepada pimpinan perusahaan agar dapat memotivasi karyawan sehingga merasa lebih termotivasi ketika atasan atau rekan kerja mengakui dan menghargai hasil kerja saya.
21. Diharapkan kepada pimpinan perusahaan agar dapat memotivasi karyawannya agar dapat menikmati pekerjaan yang menuntut kreativitas dan pemecahan masalah karena hal itu membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Akbar, & Faisal, M. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya manusia*. Solok: Insan Cendekia Mandiri.
- Arsid, A., & Sutoro, M. (2019). Optimalisasi peran disiplin dan pelatihan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(1), 141–150.
- Ashari, L. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pg. Kebon Agung. *Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 4(2), 194–209.

- Bahri, Syamsul., dan Zamzam, F. (2015). *Model Penelitian Kuantitatif Berbasis SEM AMOS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Brache, A. P., & Rummler, G. A. (2015). *Improving Performance: How to Manage the White Space in the Organization Chart*. United Kingdom : Wiley.
- Darmawan, R. B. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus pada PT. BPRS Sukowati Sragen). (*Doctoral Dissertation, IAIN SALATIGA*).
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, P. E. ., & Netra, I. G. S. . (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Matahari Bungalow Restaurant And Spa Legian Kuta-Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 4(7).
- Edison, Anwar, E., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Bandung: Alfabeta.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fa'iq, A. Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Bupati Deli Serdang (. *Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara*).
- Fajar, S. dan T. H. Al. (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi Kedua*. (2nd ed.). Yogyakarta. UPP STIM YKPN.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *manajemen sumber daya manusia II*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo: Ponorogo.
- Farizki, M. R., & Wahyuati, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu Dan. Riset Manajemen (JIRM)*.
- Ghozali, I., & Henngky, L. (2015). *Partial Least Squares Konsep. Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Semarang.
- Handoko, H. T. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, & Malayu, H. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : edisi revisi*. In *Jakarta: Bumi Aksara*. Bumi Aksara, Jakarta. [https://books.google.com/books/about/Manajemen\\_Sumber\\_Daya\\_Manusia.html?hl=id&id=ZQk0tAEACAAJ](https://books.google.com/books/about/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia.html?hl=id&id=ZQk0tAEACAAJ)
- Hery. (2018). *Pengantar Manajemen* (Cetakan Pe). PT Grasindo. Jakarta.
- Istijanto. (2009). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka. Utama.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kenelak, D., Pio, R. dan Kaparang, S. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya.o Title. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 4(4), 1–10.
- Kristiawan, M. dkk. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deeplubish.
- Kususma Yogi, A. I. K. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi pada Kinerja Karyawan Ud. Terus Di Bali". *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(6).
- Leswaeny, C., Damanik, A. H., Nasution, E. P., & Sari, J. I. (2020). Pengaruh Training, Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Di Lingkungan Airnav Indonesia Cabang Medan. *JRMB (Jurnal Ris. Manaj. Bisnis)*, 5(2), 185–194.

- Malhotra, Naresh, K. (2009). *Riset Pemasaran. Edisi ke empat jilid I*. Jakarta: Indeks.
- Mangkunegara, A. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- MOEKIJAT. (2016). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Mustakim, M., Sutoro, M., & Jamaludin, P. P. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Divisi IT Berdasarkan Kepuasan Dan Fleksibilitas Kerja. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(1), 231–240.
- Nainggolan, N. . (2021). PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HOTEL INSTAR KOTA BATAM. *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3.
- Nugroho, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stress Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MiX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2).
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. ed. Teddy Chandra. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Putri, W. M., & Sutoro, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Soebono Mantofani Tangerang Selatan. *JURNAL ELASTISITAS*, 1(1), 418–426.
- Ramdan, T., & dan Sufyani, M. A. (2019). Pengaruh Intellectual Capital, Kebijakan Dividen Dan Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan (Studi pada Perusahaan Jasa Sektor Keuangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2017). *Doctoral Dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unpas*.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*. PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik (Edisi 3)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. ., & Judge, A. . (2019). *Organization Behavior Edition: 15*. New. York: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan : Salemba Empat.
- Sandy Martha, M. (2015). Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *Tesis Di Universitas Widayatama Bandung*.
- Sarinah, dan M. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish. Publisher.
- Sedamayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, P. S. (2018). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka. Cipta.
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan. Tesis*. Bandung: In Media.
- SP, R. (2017). *Organization Behavior Edition: 15*. New. York: Prentice Hall.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan ke-24*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutoro, M. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen Universitas Pamulang. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(3), 351–360.
- Sutoro, M., & Darmadi, D. (2024). Studi Kausalitas Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Kcu Fatmawati. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management And Business*, 7(4), 1045–1054.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan*. Jakarta:

Prenadamedia Group.

Tika, M. P. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

W, A., & Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS) : Alternatif. Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi kelima*. Jakarta:Rajawali Pers.

Widodo. (2018). *Manajemen pelatihan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.