

The Effect of Compensation, Work Motivation, dan Work Environment on Employee Performance at PT. J.Co Donuts and Coffee

[Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT J.Co Donuts and Coffee]

Ayu Arifa¹⁾, Kumara Adji Kusuma^{*,2)} (10pt)

¹⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: adji@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the effect of compensation, work motivation, and work environment on employee performance at PT J.Co Donuts and Coffee. The survey method was used to collect data from employees of PT J.Co Donuts and Coffee. Data collection was conducted through a questionnaire that assessed employees' perceptions of the compensation received, work motivation, work environment, and their performance. Regression analysis was used to assess the relationship between these variables. The results showed a positive relationship between compensation received, work motivation, work environment, and employee performance. Fair and competitive compensation, high intrinsic and extrinsic motivation, and a supportive work environment all contribute significantly to employee performance. The implication of this study is the importance of companies paying attention to aspects of appropriate compensation, increasing employee motivation, and creating an adequate work environment to improve the performance of their employees. This research provides insight for the management of PT J.Co Donuts and Coffee in improving human resource management strategies to improve employee performance.*

Keywords - Compensation Effect, Work Motivation, Work Environment

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT J.Co Donuts and Coffee. Metode survei digunakan untuk mengumpulkan data dari karyawan PT J.Co Donuts and Coffee. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang menilai persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diterima, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja mereka. Analisis regresi digunakan untuk menilai hubungan antara variabel-variabel tersebut. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara kompensasi yang diterima, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dan kompetitif, motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang tinggi, serta lingkungan kerja yang mendukung, semuanya berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya perusahaan memperhatikan aspek kompensasi yang sesuai, meningkatkan motivasi karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang memadai untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka. Penelitian ini memberikan wawasan bagi manajemen PT J.Co Donuts and Coffee dalam meningkatkan strategi manajemen sumber daya manusia untuk memperbaiki kinerja karyawan.*

Kata Kunci - Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

PT J.Co Donuts and Coffee merupakan salah satu perusahaan yang berusaha meningkatkan kesejahteraan karyawannya melalui pemberian kompensasi baik secara langsung dan tidak langsung. Perusahaan ini meyakini bahwa kinerja karyawan memiliki hubungan keterkaitan yang kuat dengan kompensasi. Oleh karena itu, PT J.Co Donuts and Coffee menyatakan akan memberikan kompensasi, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dalam meningkatkan kinerja karyawan secara pribadi maupun kelompok dalam mencapai tujuan perusahaan [1].

Kinerja adalah proses tingkah laku orang dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan sebuah pemikiran atau produk dalam mencapai tujuan diinginkan [2]. Hal ini sejalan dengan pernyataan [3], bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Oleh karena itu perusahaan tidak akan mampu mencapai tujuan tanpa adanya kinerja karyawan yang baik [4].

Sekalipun demikian, kinerja karyawan tidak akan berjalan dengan maksimal tanpa adanya motivasi kerja. Hal ini dapat dibuktikan dari penelitian [5] menyimpulkan, apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan juga ikut meningkat. Demikian pada hasil penelitian yang dilakukan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk pada tahun 2019, bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [6].

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan ialah bergantung pada kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi kerja dari karyawan itu sendiri. Maka dari itu, para ahli teori manajemen mengatakan bahwa motivasi merupakan hal yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk kepentingan organisasi [7].

Dalam fenomena yang lain, motivasi kerja bukan satu-satunya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja yang baik juga dapat terwujud apabila perusahaan memiliki lingkungan kerja yang baik. Proposisi ini merujuk dari penelitian termutakhir pada tahun 2023, yang melibatkan 200 orang dari karyawan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman (DPRKP) dan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Sumbawa [8]. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di instansi tersebut.

Fenomena di atas berbanding lurus dengan konsep terkait lingkungan kerja itu sendiri, di mana lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal [9]. Bahkan, lingkungan kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, dalam hasil penelitian yang dilakukan terhadap BKPSDM Kota Makassar, ditemukan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai [10].

Penelitian ini dilatari oleh gap research pada penelitian terdahulu yang digunakan sebagai peluang pentingnya penelitian ini dilakukan. Dalam penelitian yang dilakukan [11] pada PT. *J.Co Donuts and Coffee*, disebutkan bahwa kompensasi yang menurun menyebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan dari bulan ke bulan, sedangkan dalam penelitian ini variabel yang dipengaruhi kompensasi bukanlah produktivitas kerja, melainkan kinerja karyawan. Demikian dalam penelitian [12], ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sedangkan penelitian ini tidak menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan seluruh uraian di atas, penelitian terkait pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. *J.Co Donuts and Coffee* menjadi penting untuk dilakukan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. *J.Co Donuts and Coffee*.

Rumusan Masalah

Berlandaskan pada latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini yakni, adakah pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. *J.Co Donuts and Coffee*.

Pertanyaan Penelitian

Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. *J.Co Donuts and Coffee*?

Kategori SDGs

Berdasarkan 17 tujuan SDGs sebagaimana terdapat dalam (<https://sdgs.un.org/goals>), rumusan masalah penelitian ini sesuai dengan tujuan ke 8, yakni: “Promote *sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all*” atau mempromosikan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, inklusif dan berkelanjutan, lapangan kerja penuh dan produktif serta pekerjaan yang layak untuk semua.

Literatur Review

Seluruh pemaparan terkait konsep, fenomena, dan hasil penelitian terdahulu pada latar belakang penelitian ini, maka literatur review yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari konsep kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja:

Kompensasi

Kompensasi merupakan pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan [2]. Menurut [13] kompensasi langsung terdiri dari imbalan finansial, dan intensif, sedangkan kompensasi tidak langsung berupa pemberian jaminan keselamatan kerja umpunya berupa asuransi atau hal lain yang dapat menunjang kesejahteraan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Terdapat beberapa indikator dalam sebuah pemberian kompensasi, antara lain:

- a. Kompensasi Langsung: Upah atau imbalan finansial langsung yang dibayarkan pada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan serta banyaknya pelayanan yang diberikan.

- b. Kompensasi Tidak Langsung: Imbalan dalam bentuk lain yang diperoleh karyawan apabila mendapatkan pekerjaan tambahan.
- c. Kompensasi Finansial: Upah atau imbalan berupa uang yang dibayarkan oleh perusahaan pada karyawan berdasarkan jam, jumlah, atau pelayanan yang dikejerkan.
- d. Kompensasi Barang: Upah atau imbalan berupa barang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Dalam penelitian [10], kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai BKPSD. Demikian dalam penelitian [11], [14], kompensasi memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Apabila semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka akan tinggi pula kinerja karyawan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan bagi seseorang agar mau melaksanakan suatu pekerjaan [15]. Menurut [16] faktor motivasi terdiri dari faktor internal (berupa keadaan yang dialami oleh diri seseorang) dan faktor eksternal (kondisi dan situasi yang terjadi di luar diri, atau di sebuah lingkungan kerja). Dengan demikian, motivasi didefinisikan sebagai aspek yang bisa meningkatkan, mendistribusikan, dan memberikan dukungan perilaku karyawan supaya hendak bekerja lebih giat dalam mencapai hasil kerja yang optimal [12], [15]. Adapun indikator motivasi kerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Penghargaan: Apresiasi perusahaan terhadap karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan sangat baik.
- b. Hubungan sosial: Komunikasi atau interaksi perubahaan terhadap karyawan dilakukan secara seimbang, tidak diskriminatif.
- c. Kebutuhan hidup: Terpenuhinya kebutuhan hidup karyawan dari pekerjaan yang dilakukan.
- d. keberhasilan dalam bekerja: Karyawan merasa melakukan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan [5] ditemukan bahwa karyawan akan memiliki kinerja yang baik apabila motivasi kerja yang dimiliki juga baik. Demikian dalam beberapa hasil penelitian [2], [6], disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di lingkungan PT.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat atau lingkungan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari [17]. Keseluruhan alat, perlengkapan, atau bahan pekerjaan yang ada di dalam suatu perusahaan, baik berupa pengaturan maupun metode kerja disebut dengan lingkungan kerja [18]. Menurut [17], ada beberapa faktor yang menjadi perhatian dalam suatu lingkungan kerja, antara lain kepemimpinan, distribusi informasi, situasi dan kondisi, serta sistem perusahaan. Dengan demikian lingkungan kerja dipahami sebagai tempat di mana karyawan melakukan sebuah pekerjaan dan hubungan kerja [19]. Adapun indikator lingkungan kerja dikelompokkan sebagai berikut:

- a. Hubungan antar karyawan: Indikator ini meliputi bagaimana satu karyawan dengan karyawan yang lain melakukan interaksi, baik itu komunikasi ataupun melakukan kerja sama dalam pekerjaan.
- b. Kondisi lingkungan eksternal: Indikator ini meliputi keadaan dan situasi dalam suatu lingkungan kerja, di antaranya kenyamanan, tata ruang, sirkulasi udara, dan pencahayaan di lokasi bekerja.

Penelitian yang dilakukan [5], [8] menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian dalam hasil penelitian [10], ditemukan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.

Kinerja

Kinerja merupakan proses tingkah laku orang dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan sebuah pemikiran atau produk dalam mencapai tujuan yang diinginkan [2]. Kinerja dapat berbentuk hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu [3]. Kinerja seseorang atau sekelompok orang diukur berdasarkan kesesuaiannya dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan [20] [4]. Beberapa indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Perilaku karyawan: Indikator ini meliputi baik atau buruknya karyawan dalam menjalani pekerjaan.
- b. Hasil pekerjaan: Dampak yang diberikan dari perilaku karyawan terhadap perusahaan setelah melakukan pekerjaan.
- c. Tanggung jawab: Berapa besar tanggung jawab seorang yang karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- d. Kesesuaian kinerja: Sejauh mana kesesuaian kinerja karyawan dengan tupoksi yang dimiliki.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Metode ini digunakan untuk mengetahui dan menganalisis nilai pengaruh dari variabel Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. *J.Co Donuts and Coffee* secara kuantitatif [21]. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan *J.Co Donuts and Coffe* di area kota Surabaya, Jawa Timur. Sedangkan, sampel penelitian ditentukan dengan teknik purposive sampling, yakni karyawan dengan kriteria status tidak tetap (kontrak, borongan, atau harian), dengan klasifikasi usia 20-25, 26-30, dan 31-35, dan memiliki masa kerja selama 6 bulan-1 tahun, 1-2 tahun dengan jumlah sampel sebanyak 100 karyawan [21].

Data dari masing-masing variabel dikumpulkan menggunakan kuisioner (angket) yang berisi pertanyaan atau pernyataan tentang pengaruh (x1), (x2), dan (x3) terhadap (y). Penyebaran kuisioner dilakukan dengan cara memberikannya melalui media internet kepada responden [22]. Data penelitian kemudian diukur menggunakan teknik skala likert dengan memberikan 5 (lima) pilihan jawaban untuk satu pertanyaan, dengan skor 1-5. Valid tidaknya data penelitian yang diperoleh dari kuisioner akan uji menggunakan uji korelasi bivariate dengan rumus pearson product moment [23]. Selain uji validitas, juga akan dilakukan uji reabilitas sebagai syarat tercapainya validalitas dengan menggunakan formula alpha cronbach [23].

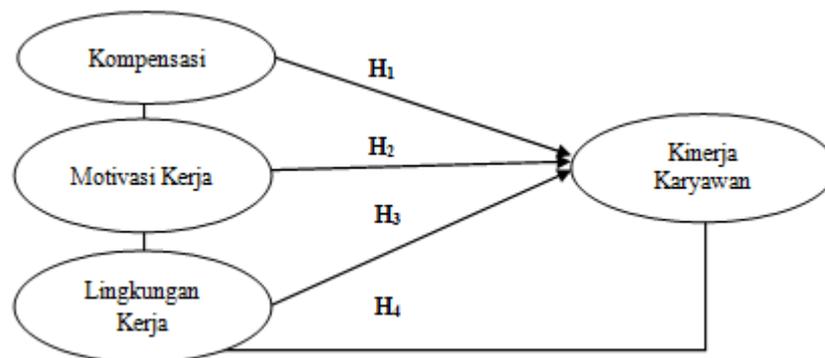
Apabila data telah dinyatakan valid dan reliabel, maka dilakukan analisis data menggunakan dua teknik analisis, yaitu analisis rentang skala dan analisis regresi linier berganda [24]. Adapun analisis linier berganda dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian secara statistik guna menganalisis besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi linier berganda dapat dilakukan dengan rumus $y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$ [22]. Adapun untuk dalam membuktikan pengaruh dari setiap variabel, penelitian ini menggunakan uji t dan uji f dengan bantuan aplikasi *software Statistical Product and Service Solution* (SPSS).

Lokasi Penelitian

Peneliti akan melakukan penelitian terhadap karyawan *J.Co Donuts and Coffee* di area Kota Surabaya, Jawa Timur. Oleh karena itu, lokasi penelitian ini adalah *J.Co Donuts and Coffee* area Kota Surabaya, Jawa Timur.

Kerangka Konseptual

Berlandaskan pada keterkaitan hubungan antar variabel yang telah dipaparkan, maka kerangka konseptual yang disusun dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual pada gambar 1, maka hipotesis yang disusun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

H4: Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Definisi Operasional

Definisi operasional ditujukan untuk penjelasan setiap variabel pada penelitian secara lebih khusus di mana untuk memudahkan pada pengukuran. Berikut variabel pada penelitian ini yang mencakup kompensasi (X1), kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y).

a. Kompensasi (X1)

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima karyawan berdasarkan pekerjaannya. Terdapat beberapa indikator dalam pemberian kompensasi, antara lain:

- 1) **Kompensasi Langsung:** Upah atau imbalan finansial langsung yang dibayarkan pada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan serta banyaknya pelayanan yang diberikan.
- 2) **Kompensasi Tidak Langsung:** Imbalan dalam bentuk lain yang diperoleh karyawan apabila mendapatkan pekerjaan tambahan.
- 3) **Kompensasi Finansial:** Upah atau imbalan berupa uang yang dibayarkan oleh perusahaan pada karyawan berdasarkan jam, jumlah, atau pelayanan yang dikejerkan.
- 4) **Kompensasi Barang:** Upah atau imbalan berupa barang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

b. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi merupakan aspek yang mendorong karyawan agar lebih giat dalam mencapai hasil kerja. Adapun indikator motivasi kerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) **Penghargaan:** Apresiasi perusahaan terhadap karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan sangat baik.
- 2) **Hubungan sosial:** Komunikasi atau interaksi perubahasan terhadap karyawan dilakukan secara seimbang, tidak diskriminatif.
- 3) **Kebutuhan hidup:** Terpenuhinya kebutuhan hidup karyawan dari pekerjaan yang dilakukan.
- 4) **keberhasilan dalam bekerja:** Karyawan merasa melakukan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.

c. Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja merupakan tempat atau lingkungan di mana seorang karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Adapun indikator lingkungan kerja dikelompokkan sebagai berikut:

- 1) **Hubungan antar karyawan:** Indikator ini meliputi bagaimana satu karyawan dengan karyawan yang lain melakukan interaksi, baik itu komunikasi ataupun melakukan kerja sama dalam pekerjaan.
- 2) **Kondisi lingkungan eksternal:** Indikator ini meliputi keadaan dan situasi dalam suatu lingkungan kerja, di antaranya kenyamanan, tata ruang, sirkulasi udara, dan pencahayaan di lokasi bekerja.

d. Kinerja (Y)

Kinerja adalah perilaku seorang dalam mengemban tanggung jawab sebagai karyawan berdasarkan tugas dan fungsinya. Dengan begitu, beberapa indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) **Perilaku karyawan:** Indikator ini meliputi baik atau buruknya karyawan dalam menjalani pekerjaan.
- 2) **Hasil pekerjaan:** Dampak yang diberikan dari perilaku karyawan terhadap perusahaan setelah melakukan pekerjaan.
- 3) **Tanggung jawab:** Berapa besar tanggung jawab seorang yang karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 4) **Kesesuaian kinerja:** Sejauh mana kesesuaian kinerja karyawan dengan tupoksi yang dimiliki.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian Analisis Deskriptif

Tabel 1. Statistik deskriptif jenis kelamin responden

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	46	46	46	46
	Laki-laki	54	54	54	100
	Total	100	100	100	

Sumber : Hasil output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 1, terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah sebanyak 54 karyawan yang berkerja pada PT J.Co Donuts and Coffee yang menghasilkan presentase sebesar 54%. Sedangkan responden perempuan berjumlah 46 karyawan yang berkerja pada PT J.Co Donuts and

Coffee dengan presentase sebesar 46%. Selain itu, untuk klasifikasi responden berdasarkan usia menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Statistik deskriptif usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 tahun	14	14	14	14
	21-29 tahun	52	52	52	66
	30-39 tahun	29	29	29	95
	40-49 tahun	5	5	5	100
	Total	100	100	100	

Sumber : Hasil output *SPSS*, 2023

Berdasarkan tabel 2, terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 21 sampai 29 tahun dengan jumlah sebanyak 52 karyawan yang berkerja pada PT J.Co Donuts and Coffee yang menghasilkan presentase sebesar 52%. Lalu untuk responden dengan usia kurang dari 20 tahun sebanyak 14 karyawan yang berkerja pada PT J.Co Donuts and Coffee yang menghasilkan presentase sebesar 14%, responden dengan usia 30 hingga 39 tahun sebanyak 29 karyawan yang berkerja pada PT J.Co Donuts and Coffee yang menghasilkan presentase sebesar 29%, sedangkan responden dengan usia 40 hingga 49 tahun sebanyak 5 karyawan yang berkerja pada PT J.Co Donuts and Coffee yang menghasilkan presentase sebesar 5% . Selain itu, untuk klasifikasi responden berdasarkan penghasilan menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Statistik deskriptif penghasilan

		Penghasilan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3-4 juta	55	55	55	55
	5-6 juta	37	37	37	92
	6-7 juta	7	7	7	99
	8-9 juta	1	1	1	100
	Total	100	100	100	

Sumber : Hasil output *SPSS*, 2023

Berdasarkan tabel 3, terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berpenghasilan 3 sampai 4 juta dengan jumlah sebanyak 55 karyawan yang berkerja pada PT J.Co Donuts and Coffee yang menghasilkan presentase sebesar 55%. Lalu untuk responden dengan penghasilan 5 sampai 6 juta sebanyak 37 karyawan yang berkerja pada PT J.Co Donuts and Coffee yang menghasilkan presentase sebesar 37%, responden dengan penghasilan 6 sampai 7 juta sebanyak 7 karyawan yang berkerja pada PT J.Co Donuts and Coffee yang menghasilkan presentase sebesar 7%, sedangkan responden dengan usia 8 hingga 9 juta sebanyak 1 karyawan yang berkerja pada PT J.Co Donuts and Coffee yang menghasilkan presentase sebesar 1%. Selain itu, untuk klasifikasi responden berdasarkan pendidikan menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Statistik deskriptif pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	85	85	85	85
	Diploma I-III	7	7	7	92
	Diploma IV/S1	8	8	8	100

Total	100	100	100
-------	-----	-----	-----

Sumber : Hasil output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4, terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berpendidikan terakhir SMA/SMK dengan jumlah sebanyak 85 karyawan yang berkerja pada PT J.Co Donuts and Coffee yang menghasilkan presentase sebesar 85%. Lalu untuk responden dengan Pendidikan terakhir Diploma I-III sebanyak 7 karyawan yang berkerja pada PT J.Co Donuts and Coffee yang menghasilkan presentase sebesar 7%, sedangkan responden dengan Diploma IV-S sebanyak 8 karyawan yang berkerja pada PT J.Co Donuts and Coffee yang menghasilkan presentase sebesar 8%.

Analisis Statistik

Uji Validitas

Uji validitas atau kesahihan adalah suatu proses pengujian yang bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana suatu instrumen pengukuran mampu mengukur dengan akurat apa yang hendak diukur. Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi keabsahan data yang terdapat dalam kuesioner, dengan tujuan untuk menentukan apakah data tersebut valid atau tidak [25]. Validitas kuesioner dinyatakan terpenuhi jika pertanyaan yang terdapat di dalamnya mampu mengungkapkan dengan tepat suatu hal yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Dalam uji validitas, item kuisisioner dianggap valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, begitupun sebaliknya nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item kuesioner dianggap tidak valid.

Tabel 5. Uji Validitas

Variabel	Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,729	0,197	Valid
	X1.2	0,754	0,197	Valid
	X1.3	0,714	0,197	Valid
	X1.4	0,832	0,197	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,798	0,197	Valid
	X2.2	0,789	0,197	Valid
	X2.3	0,735	0,197	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X2.4	0,823	0,197	Valid
	X3.1	0,842	0,197	Valid
	X3.2	0,764	0,197	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X3.3	0,818	0,197	Valid
	Y.1	0,715	0,197	Valid
	Y.2	0,722	0,197	Valid
	Y.3	0,675	0,197	Valid
	Y.4	0,742	0,197	Valid

Sumber : Hasil output SPSS, 2023

Dari data yang terdapat pada tabel 5, semua item pertanyaan menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,197) pada tingkat signifikansi 5 persen. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator konstruk dalam penelitian ini memiliki validitas yang terpenuhi, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

i. Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana konsistensi hasil pengukuran dari suatu alat pengukur tetap terjaga ketika digunakan oleh individu yang sama dalam waktu yang berbeda, atau digunakan oleh individu yang berbeda pada waktu yang sama atau waktu yang berbeda[26]. Uji reliabilitas adalah metode yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kuesioner sebagai indikator dari suatu variabel yang konsisten dan dapat diandalkan [27]. Dalam penelitian ini, reliabilitas kuesioner diuji menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*. Jika nilai koefisien *Alpha* melebihi tingkat signifikansi 60% atau 0,6, maka kuesioner dianggap memiliki reliabilitas yang baik.

Sebaliknya, jika nilai koefisien *Alpha* berada di bawah tingkat signifikansi 60% atau 0,6, maka kuisioner dianggap tidak *reliable*.

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha	Taraf signifikansi	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,799	0,6	<i>Reliabel</i>
Motivasi Kerja (X2)	0,811	0,6	<i>Reliabel</i>
Lingkungan Kerja (X3)	0,830	0,6	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,783	0,6	<i>Reliabel</i>

Sumber : Hasil output *SPSS*, 2023

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 6, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabilitas. Ini dapat dilihat dari fakta bahwa semua nilai Cronbach's alpha memiliki nilai di atas 0,60. Oleh karena itu, setiap variabel dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk memvalidasi apakah asumsi-asumsi yang telah ditetapkan terpenuhi, sehingga dapat menghasilkan koefisien yang tidak oleh bias [26], berikut adalah metode-metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala-gejala tersebut :

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memeriksa apakah distribusi variabel terikat, variabel bebas, atau keduanya dalam model regresi mengikuti distribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini normalitas diuji dengan menggunakan *SPSS Statistics 23 for Windows* dengan menggunakan metode uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Pengukuran dilakukan dengan membandingkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*[28] dengan nilai yang ditetapkan sebesar 5%. Apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* melebihi 0,05, dapat ditarik kesimpulan bahwa data tersebut mengikuti distribusi normal. Di bawah ini terdapat hasil uji normalitas:

Tabel 7. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		1,16058979
Most Extreme Differences	Absolute		0,088
	Positive		0,073
	Negative		-0,088
Test Statistic			0,088
Asymp. Sig. (2-tailed)			,056 ^c
Sig.			,407 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,394
		Upper Bound	0,420

Sumber : Hasil output *SPSS*, 2023

Berdasarkan tabel 7, diperoleh hasil uji normalitas dengan nilai *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* sebesar 0,407. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tujuan dari pengujian multikolinearitas adalah untuk memeriksa apakah ada gejala korelasi antara variabel bebas dalam regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antara variabel independen. Untuk mengidentifikasi tanda-tanda multikolinieritas, dilakukan pengujian dengan memeriksa nilai toleransi dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*) yang dihitung menggunakan perangkat lunak *SPSS Statistic 23 for Windows*. Hasil pengujian multikolinieritas ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,555	1,800	Tidak terjadi Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X2)	0,492	2,034	Tidak terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X3)	0,561	1,782	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : Hasil output *SPSS*, 2023

Berdasarkan tabel 8, dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* dari setiap variabel lebih besar dari 0,1 dan *VIF*-nya lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menunjukkan apakah variasi variabel tidak sama untuk setiap pengamatan. Dalam penelitian ini untuk mengidentifikasi keberadaan heteroskedastisitas dilakukan pengujian *Glejser* dengan kriteria bahwa jika nilai *Sig* melebihi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *SPSS Statistic 23 for Windows*. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat ditemukan dalam tabel berikut:

Tabel 9. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,215	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X2)	0,807	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X3)	0,369	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil output *SPSS*, 2023

Berdasarkan Tabel 9, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk Kompensasi (X1) adalah 0,215 (>0,05), nilai signifikansi untuk Motivasi Kerja (X2) adalah 0,807 (>0,05), dan nilai signifikansi untuk Lingkungan Kerja (X3) adalah 0,369 (>0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas atau terjadinya homoskedastisitas pada keempat variabel bebas dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berikut ini adalah persamaan yang digunakan dalam penelitian ini:

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

Tabel 10. Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	5,721	0,980		5,837	0,000
1	Kompensasi	0,198	0,068	0,246	2,893	0,005
	Motivasi Kerja	0,212	0,066	0,288	3,193	0,002
	Lingkungan Kerja	0,393	0,088	0,377	4,458	0,000

Sumber : Hasil output *SPSS*, 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 10, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 5,721 + 0,198X_1 + 0,212X_2 + 0,393X_3$$

Hasil dari persamaan regresi berganda pada table 10 dapat memberikan pemahaman sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 5,721 menunjukkan bahwa ketika variabel independen, yaitu Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja diabaikan, maka nilai Kinerja Karyawan(Y) akan memiliki nilai sebesar 5,721.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Kompensasi (X1) adalah positif, yaitu 0,198. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai Kompensasi (X1) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,198.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja (X2) adalah positif, yaitu 0,212. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai Motivasi Kerja (X2) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,212.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) adalah positif, yaitu 0,393. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai Lingkungan Kerja (X3) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,393.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji validitas pernyataan dalam hipotesis. Uji t menunjukkan sejauh mana variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen dalam penjelasannya. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Jika nilai signifikansi (sig.) lebih besar dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Namun, jika nilai signifikansi (sig.) kurang dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Berikut ini adalah hasil dari uji t yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS Statistic 23 for Windows:

a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 10, terlihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Kompensasi adalah 2,893. Nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,985. Oleh karena itu, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,893 > 1,985$), dan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 10, terlihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja adalah 3,193. Nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,985. Oleh karena itu, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,193 > 1,985$), dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 10, terlihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Kepuasan Kerja adalah 4,458. Nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,985. Oleh karena itu, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,458 > 1,985$), dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Uji F

Tabel 11. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	213,24	3	71,080	51,171	,000 ^b
	Residual	133,35	96	1,3890		
	Total	346,59	99			

Sumber : Hasil output SPSS, 2023

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 11, ditemukan bahwa nilai $F_{hitung} = 51,171$, yang lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 2,70$, dengan nilai probabilitas atau sig sebesar $0,000 > 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan, variabel Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, hipotesis dapat diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

ii. Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dihitung menggunakan *R square*.

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,784 ^a	0,615	0,603	1,179

Sumber : Hasil output *SPSS*, 2023

Berdasarkan analisis data yang terdapat pada tabel 12, didapatkan nilai koefisien korelasi (*R Square*) sebesar 0,61. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan, Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja memberikan pengaruh sebesar 61% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan 39% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, langkah selanjutnya adalah melakukan pembahasan terhadap hasil analisis tersebut. Hal ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh antar variabel dalam penelitian.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki dampak yang signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh baiknya penerapan pemberian kompensasi dalam PT J.Co Donuts and Coffee yang diberikan kepada karyawan dalam pertukaran atas pekerjaan atau layanan yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi dapat mencakup gaji, tunjangan, bonus, insentif, dan manfaat lainnya yang diterima oleh karyawan. Dengan kata lain, ketika kompensasi yang diberikan kepada karyawan meningkat atau dikelola dengan baik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Dalam penelitian ini juga sama dengan apa yang ada dalam penelitian [29] yang mengatakan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, dengan memberikan kompensasi yang lebih baik atau merancang program kompensasi yang lebih efektif, perusahaan dapat mengharapkan peningkatan kinerja karyawan, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada produktivitas, keuntungan, dan pertumbuhan perusahaan. Namun menurut penelitian [30] menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT J.Co Donuts and Coffee.

Kompensasi dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya adalah Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, Kompensasi Finansial, Kompensasi Barang. Kinerja Karyawan dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya Perilaku Karyawan, Hasil Pekerjaan, Tanggung Jawab Kesesuaian Kinerja. Kontribusi terbesar ada pada indikator kompensasi barang, yaitu dimaksudkan mayotitas responden yang sangat setuju bahwa tunjangan yang diberikan PT J.Co Donuts and Coffee sudah diterima sesuai harapan. Pernyataan tersebut mencerminkan bahwa ketika karyawan merasa bahwa tunjangan yang mereka terima sudah sesuai dengan harapan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Hal ini karena mereka merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi kerja mereka.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh motivasi kerja dalam PT J.Co Donuts and Coffee sangat tinggi. Motivasi kerja dapat muncul dari berbagai sumber, termasuk pengakuan, pemberian insentif, pencapaian pribadi, kepuasan kerja, dan faktor-faktor lain yang memotivasi seseorang untuk bekerja dengan semangat dan tekun. Dengan kata lain, ketika tingkat motivasi kerja karyawan meningkat, maka kinerja mereka juga akan meningkat. Ini berarti ada korelasi positif antara tingkat motivasi dan kinerja, yang berarti bahwa ketika tingkat motivasi meningkat, kinerja cenderung meningkat juga, dan sebaliknya.

Dalam penelitian ini juga sama dengan apa yang ada dalam penelitian [31] yang mengatakan bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, dengan memotivasi karyawan dengan baik, perusahaan dapat mengharapkan peningkatan kinerja mereka, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada produktivitas, keuntungan, dan pertumbuhan perusahaan. Namun menurut penelitian [32] menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT J.Co Donuts and Coffee.

Motivasi kerja dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya Penghargaan, Hubungan sosial, Kebutuhan hidup, Keberhasilan dalam bekerja. Kinerja Karyawan dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya Perilaku Karyawan, Hasil Pekerjaan, Tanggung Jawab Kesesuaian Kinerja. Kontribusi terbesar ada pada indikator kebutuhan hidup, yaitu dimaksudkan mayoritas responden yang sangat setuju bahwa pemimpin pada PT J.Co Donuts and Coffee yang selalu memberikan dukungan, dorongan dan semangat untuk karyawannya agar bekerja lebih baik. Pernyataan tersebut mencerminkan bahwa pemimpin yang memberikan dukungan, dorongan, dan semangat kepada karyawan cenderung menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Ini dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh lingkungan kerja dalam PT J.Co Donuts and Coffee yang sangat baik seperti sangat supportifnya dan saling mendukung antar karyawan. Hal ini mencakup segala aspek fisik, sosial, dan psikologis tempat di mana karyawan bekerja. Termasuk dalam lingkungan kerja adalah faktor-faktor seperti struktur organisasi, budaya perusahaan, peralatan, fasilitas, hubungan interpersonal, dan norma-norma yang ada di tempat kerja. Dengan kata lain, ketika lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan menciptakan kondisi yang mendukung, nyaman, dan memotivasi, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Ini berarti ada korelasi positif antara kualitas lingkungan kerja dan kinerja karyawan, yang berarti bahwa ketika kondisi di lingkungan kerja dikelola dengan baik, kinerja cenderung meningkat juga, dan sebaliknya.

Dalam penelitian ini juga sama dengan apa yang ada dalam penelitian [33] yang mengatakan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan, perusahaan dapat mengharapkan peningkatan kinerja mereka, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada produktivitas, keuntungan, dan pertumbuhan perusahaan. Namun menurut penelitian [34] menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT J.Co Donuts and Coffee.

Lingkungan kerja dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya adalah Hubungan antar karyawan dan Kondisi lingkungan eksternal. Kinerja Karyawan dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya Perilaku Karyawan, Hasil Pekerjaan, Tanggung Jawab Kesesuaian Kinerja. Kontribusi terbesar ada pada indikator kondisi lingkungan eksternal, yaitu dimaksudkan mayoritas responden yang sangat setuju. Pernyataan tersebut mencerminkan bahwa ruang gerak yang luas di PT J.Co Donuts and Coffee akan memberi keluasaan pada pekerjaan yang dilakukan. Pernyataan tersebut mencerminkan bahwa ruang gerak yang luas dapat memberikan karyawan kesempatan untuk bekerja dengan lebih nyaman dan fleksibel. Mereka dapat mengatur tempat kerja mereka sesuai dengan preferensi dan kebutuhan mereka, yang dapat meningkatkan produktivitas dan kenyamanan kerja.

Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja memiliki dampak yang signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja dalam PT J.Co Donuts and Coffee yang sama – sama secara bersamaan menjadi faktor dalam meningkatnya kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dan memadai dikombinasikan dengan motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang mendukung, maka kinerja karyawan cenderung meningkat secara positif. Dengan kata lain, ketiga faktor ini saling memperkuat satu sama lain untuk menciptakan kondisi yang optimal bagi karyawan untuk bekerja dengan baik dan mencapai hasil yang diinginkan oleh perusahaan.

Dalam penelitian ini juga sama dengan apa yang ada dalam penelitian [35] yang mengatakan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, dengan memberi kompensasi yang sebanding dengan hasil kerja, memiliki motivasi yang tinggi pada setiap karyawan, juga dengan didukungnya lingkungan kerja yang baik, perusahaan dapat mengharapkan peningkatan kinerja mereka, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada produktivitas, keuntungan, dan pertumbuhan perusahaan. Kontribusi terbesar meningkatnya kinerja karyawan ada pada kompensasi. Hal ini mencerminkan bahwa kompensasi yang memadai dapat menjadi sumber motivasi yang kuat bagi karyawan. Ketika karyawan PT J.Co Donuts and Coffee merasa bahwa mereka dihargai dan diberikan imbalan yang sesuai dengan kontribusi mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan semangat dan tekun.

VII. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT J.Co Donuts and Coffee. Ini menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan memadai memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT J.Co Donuts and Coffee. Mayoritas responden merasa puas dengan tingkat kompensasi yang mereka terima, dan ini dapat dihubungkan dengan peningkatan motivasi kerja dan kinerja yang lebih baik. Penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja mereka. Ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin dan manajemen perusahaan memiliki peran dalam memberikan dukungan, dorongan, dan semangat kepada karyawan, yang kemudian meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Lingkungan Kerja juga ditemukan memiliki dampak positif pada kinerja karyawan di PT J.Co Donuts and Coffee. Lingkungan kerja yang positif, termasuk hubungan yang baik antara rekan kerja dan dukungan dari atasan, juga berkontribusi pada kinerja karyawan. Karyawan yang merasa nyaman dan didukung dalam lingkungan kerja cenderung bekerja lebih efisien dan produktif.

Kinerja karyawan paling besar dipengaruhi oleh kompensasi dibandingkan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja, ini berarti bahwa manajemen perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada sistem kompensasi, termasuk tingkat gaji, tunjangan, bonus, dan manfaat lainnya. Meningkatkan atau memastikan keadilan dalam kompensasi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Kompensasi yang memadai dapat membantu memenuhi kebutuhan dasar karyawan, seperti kebutuhan akan penghasilan yang cukup untuk hidup. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, karyawan mungkin lebih fokus pada tugas-tugas kerja mereka, yang dapat meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini memiliki implikasi manajerial yang penting. Manajemen PT J.Co Donuts and Coffee dapat terus memperhatikan dan meningkatkan kebijakan kompensasi, memotivasi karyawan melalui dukungan dan dorongan yang terus-menerus, dan menjaga lingkungan kerja yang positif untuk memastikan kinerja yang optimal dan kepuasan karyawan. Dalam menyimpulkan, penting untuk diingat bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan tertentu, seperti metode penelitian yang digunakan dan pemilihan responden. Oleh karena itu, hasil penelitian ini perlu dipertimbangkan dengan hati-hati dalam konteks praktis.

Bagi peneliti selanjutnya, agar meneliti variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini yang bertujuan untuk memperluas wawasan. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel semua variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga diharapkan pimpinan perusahaan memperhatikan menjaga kestabilan faktor ini agar kinerja karyawan semakin meningkat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini. Dalam penyusunan karya tulis ilmiah ini, penulis tidak luput dari berbagai kesulitan dan hambatan, namun atas bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, akhirnya karya tulis ilmiah ini dapat terselesaikan.

Untuk itu, pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada responden yang telah memberikan kesediaan untuk bekerjasama dan seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang turut membantu serta mendukung penulis selama proses penelitian ini berlangsung, tidak lupa penulis juga berterimakasih kepada Prodi Manajemen serta Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

Penulis memahami bahwa masih terdapat kekurangan dalam penulisan karya tulis ilmiah ini, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan untuk penyempurnaan karya tulis ilmiah ini. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih dan semoga karya ilmiah ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkannya.

REFERENSI

- [1] PT. Glints Indonesia Group, "Tentang PT Jco Donut & Coffee," glints.com.
- [2] B. D. Prasetyo dan H. Riniwati, "Influence of Leadership Style, Motivation and Discipline to Work Productivity of Department Marine and Fisheries," *Economic and Social of Fisheries and Marine*, vol. 004, no. 01, hlm. 16–27, Okt 2016, doi: 10.21776/ub.ecsofim.2016.004.01.02.
- [3] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2016.
- [4] Y. Rivaldo, *Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan*. Eureka Media Aksara, 2022.
- [5] Y. Yanuari, "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, vol. 2, no. 1, 2019, doi: 10.24853/baskara.2.1.44-54.

- [6] K. D. Arisanti, A. Santoso, dan S. Wahyuni, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk," *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, vol. 2, no. 1, hlm. 101, Jul 2019, doi: 10.30737/jimek.v2i1.427.
- [7] A. Firman, F. Latief, dan D. Dirwan, "Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai," *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, vol. 8, no. 2, hlm. 265–278, 2022.
- [8] A. Patawari, A. Satrya, dan J. Warsihna, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman (DPRKP) dan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Sumbawa," *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, vol. 6, no. 1, hlm. 39–47, Jan 2023, doi: 10.37481/sjr.v6i1.617.
- [9] F. Adlany, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Kirana Bahari Indonesia Pasuruan)," Skripsi, Universitas Muhammadiyah Malang, Malang, 2023. Diakses: 25 April 2023. [Daring]. Tersedia pada: <https://etd.umm.ac.id/id/eprint/189/>
- [10] A. Fauzi, F. Latief, dan S. Bahasoan, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar," *Jurnal Manuver : Akuntansi dan Manajemen*, vol. 1, no. 1, Mar 2023, [Daring]. Tersedia pada: <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/manuver/article/view/3626>
- [11] R. Agusentoso, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT J.Co Donuts Coffee BSD Square Tangerang Selatan," *Jurnal Ekonomi Efektif*, vol. 1, no. 3, Okt 2019, doi: 10.32493/JEE.v1i3.3467.
- [12] R. Adilah dan V. Firdaus, "Pengaruh Keselamatan Kerja, Motivasi Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Kepuasan Kerja pada RS DKT Sidoarjo Selama Pandemi Covid-19," *JIMAK: Jurnal Ilmiah dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 1, hlm. 2809–2406, 2023, doi: <https://doi.org/10.55606/jimak.v2i1.617>.
- [13] V. Rivai dan E. D. Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Bandung: PT Raja Grafindo Persada, 2013.
- [14] Wi. Wulandari, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Penggadaian (PERSERO) Cabang Merdeka Palembang," Skripsi, Politeknik Negeri Surabaya, Surabaya, 2018. Diakses: 9 Agustus 2023. [Daring]. Tersedia pada: <http://eprints.polsri.ac.id/5890/>
- [15] R. S. Saragih dan engki M. P. Simarmata, "Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, vol. 19, no. 2, hlm. 124–133, Okt 2019, doi: 10.30596/jimb.v19i2.2146.
- [16] Nazmah, E. Mariatin, dan Supriyantini, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)," *Analitika Desember*, vol. 6, no. 2, Agu 2014.
- [17] S. P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- [18] Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju, 2001.
- [19] A. S. Nitisemito, *Manajemen Personalialia*, Kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.
- [20] Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011.
- [21] Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- [22] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, 2017.
- [23] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- [24] U. Husein, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, 11 ed. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011.
- [25] I. Ghozali, "Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23," 2016.
- [26] A. Sanusi, "Metodologi penelitian bisnis." Jakarta: salemba empat, 2011.
- [27] S. Siregar, "Metode Penelitian Kuantitatif SPSS," *Dalam Metod. Penelit. Kuantitatif SPSS. Jakarta Kencana, Prenada Media Grup*, 2017.
- [28] N. R. Mehta, C.R., and Patel, "SPSS Exact Tests.," *SPSS16.0 Man.*, no. January, pp. 1–220, 2007.
- [29] K. Karyawan, A. Sari, F. Zamzam, and H. Syamsudin, "Pengaruh Kepemimpinan , Kompensasi , dan," vol. 1, no. 2, pp. 1–18, 2020.
- [30] M. Rizal and F. Handayani, "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sahabat Prima Sukses," *J. Ekobis Ekon. Bisnis Manaj.*, vol. 11, no. 1, pp. 55–66, 2021, doi: 10.37932/j.e.v11i1.150.
- [31] J. Jufrizen, "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja," *Sains Manaj.*, vol. 7, no. 1, pp. 35–54, 2021, doi: 10.30656/sm.v7i1.2277.
- [32] A. Sugiarto and A. W. Nanda, "Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan," *J. Ilmu Sos. dan Hum.*, vol. 9, no. 2, p. 276, 2020, doi: 10.23887/jish-undiksha.v9i2.21302.

- [33] T. Yuliantini and R. Santoso, "Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat," *J. Manaj. Oikonomia*, vol. 16, no. 1, pp. 1–13, 2020.
- [34] Maswar, Zikriati Mahyani, and Muhammad Jufri, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Al-Idarah J. Manaj. dan Bisnis Islam*, vol. 1, no. 1, pp. 16–29, 2020, doi: 10.35316/idarah.2020.v1i1.16-29.
- [35] I. P. S. Swadarma and I. G. S. K. Netra, "Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rame Café Jimbaran Seafood," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 9, no. 5, p. 1738, 2020, doi: 10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p05.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.