

---

## PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MEGA WAHANA PESONA PROVINSI JAMBI

Eka Sayuti Ailing<sup>1)</sup>  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jambi<sup>1)</sup>  
[ailingekasyti@gmail.com](mailto:ailingekasyti@gmail.com)<sup>1)</sup>  
Friska Artaria Sitanggang  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jambi<sup>2)</sup>  
[artaria888@gmail.com](mailto:artaria888@gmail.com)<sup>2)</sup>  
Herlina<sup>3)</sup>  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jambi<sup>3)</sup>  
[Herlinakampus@gmail.com](mailto:Herlinakampus@gmail.com)<sup>3)</sup>

### ABSTRAK

*Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya efektivitas kerja pegawai dalam memenuhi sasaran perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal dapat tercapai apabila didukung oleh berbagai faktor internal dan eksternal, seperti motivasi kerja, kompensasi yang memadai, dan suasana kerja psikologis yang kondusif. Di PT. Wahana Mega Pesona Jambi, kinerja karyawan menjadi aspek penting yang menentukan efektivitas kegiatan operasional perusahaan, terutama dalam bidang pelayanan dan produktivitas kerja. Namun demikian, perbedaan tingkat motivasi dan persepsi terhadap kompensasi serta lingkungan kerja antar karyawan menunjukkan adanya potensi pengaruh yang perlu diteliti lebih dalam. Tujuan dari studi ini bertujuan menganalisis dampak motivasi, imbalan, serta suasana kerja terhadap performa pegawai PT. Wahana Mega Pesona Jambi. Studi ini tergolong kuantitatif dengan metode deskriptif. Subjek dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan PT. Wahana Mega Pesona Jambi. Metode pemilihan responden dilakukan dengan total sampling, di mana semua anggota populasi terlibat sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Data yang diperoleh diolah dengan regresi linier berganda guna menilai pengaruh bersama dan terpisah antar variabel.*

*Temuan studi ini diharapkan memberi masukan berharga bagi organisasi untuk mengoptimalkan performa tenaga kerja melalui penguatan motivasi kerja, pemberian kompensasi yang adil, serta penciptaan lingkungan kerja non fisik yang harmonis. Selain itu, riset ini juga berpotensi menjadi acuan bagi studi lanjutan yang menelaah determinan kinerja karyawan di sektor swasta.*

**Kata Kunci :** Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kinerja Karyawan

---

## PENDAHULUAN

Perkembangan industri global dalam beberapa tahun terakhir telah membawa peningkatan ekonomi yang signifikan, memberikan prospek cerah bagi perusahaan yang mampu bersaing baik dalam bisnis barang maupun jasa. Perusahaan tentu ingin memperoleh hasil maksimal atau keuntungan optimal dari kegiatan usaha yang dijalankan. Untuk itu, organisasi perlu beradaptasi terhadap dinamika yang berlangsung, baik internal maupun eksternal, karena perubahan tersebut dapat memengaruhi kinerja karyawan dan kondisi perusahaan secara keseluruhan (Lestary & Harmon, 2017). Pencapaian kinerja karyawan yang sesuai harapan tidaklah mudah. Berbagai faktor saling berkaitan memengaruhi kinerja, antara lain dorongan kerja, imbalan finansial, rasa puas bekerja, dan suasana kerja. Lestary dan Harmon (2017) menyatakan bahwa faktor internal, seperti wawasan, kemampuan, kapasitas profesional, dorongan kerja, karakter, pandangan, dan tindakan, serta faktor eksternal, seperti gaya kepemimpinan, interaksi antar karyawan, dan kondisi lingkungan kerja, berperan penting dalam menentukan kualitas kinerja. Kinerja SDM sendiri didefinisikan sebagai pencapaian kerja berdasarkan mutu dan jumlah dalam rentang waktu tertentu sesuai peran yang diemban.

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan perusahaan karena akan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan, agar organisasi mampu mempertahankan eksistensi di pasar internasional; keberhasilan tenaga kerja dinilai melalui kepuasan pelanggan dan penurunan komplain. Namun, di PT. Wahana Mega Pesona Jambi, hubungan antar rekan kerja kurang harmonis, dengan indikasi persaingan tidak sehat yang memengaruhi suasana kerja. Dorongan kerja pegawai merupakan elemen utama yang memengaruhi hasil kerja. Beberapa indikasi rendahnya motivasi terlihat dari kurangnya antusiasme karyawan dalam menyelesaikan tugas, penurunan inisiatif, serta keterlibatan emosional yang minim dalam pekerjaan (Sutrisno, 2017). Sutrisno (2017) menegaskan bahwa semangat kerja yang kuat mampu mendorong peningkatan semangat, inisiatif, dan tanggung jawab karyawan, sedangkan rendahnya motivasi dapat menurunkan kinerja dan produktivitas.

Di PT. Mega Wahana Pesona Jambi, pemberian insentif sebagai bentuk penghargaan atas kinerja yang dicapai belum memiliki indikator yang transparan dan terstruktur. Gaji pokok dan bonus karyawan dinilai tidak sebanding dengan pengeluaran operasional harian, sehingga menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan motivasi kerja (Mangkunegara, 2016; Dewi, 2016). Wenas et al., (2024) menekankan bahwa kompensasi yang adil membantu mempertahankan karyawan potensial dan memotivasi peningkatan kinerja. Lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja. Pusparani (2021) menyatakan bahwa lingkungan suasana kerja yang mendukung mampu menumbuhkan efektivitas, sedangkan lingkungan yang kurang memuaskan menurunkan performa. Menurut Sedarmayanti (2017), tempat kerja terdiri atas aspek material dan sosial; aspek fisik meliputi keadaan di sekitar tempat kerja, seperti meja, kursi, pencahayaan, sirkulasi udara, dan kebisingan, sementara aspek non-fisik berhubungan dengan dinamika relasi antarpegawai dan pimpinan rekan sejawat. Kedua jenis suasana kerja yang optimal berkontribusi pada peningkatan hasil kerja pencapaian kinerja organisasi.

PT. Mega Wahana Pesona Jambi mengalami penurunan jumlah karyawan setiap tahun, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1. Faktor lingkungan kerja non-fisik yang kurang baik, kurangnya perhatian dan dukungan dari pimpinan, serta minimnya briefing evaluasi kerja menjadi salah satu penyebab karyawan menarik diri dari perusahaan.

**Tabel 1. Jumlah Karyawan PT. Mega Wahana Pesona Jambi**

Tahun	Jumlah Karyawan
2022	77
2023	65
2024	51

*Sumber: PT. Mega Wahana Pesona Jambi, 2025*

Selain itu, hasil penjualan bulanan juga menunjukkan fluktuasi, seperti terlihat pada Tabel 2, yang mengindikasikan kesenjangan kemampuan karyawan dalam mencapai target perusahaan. Target yang terlalu tinggi tanpa insentif yang sepadan dapat menurunkan motivasi dan performa karyawan, sementara

pemberian kompensasi yang adil berperan penting dalam meningkatkan loyalitas dan kinerja pegawai.

Berdasarkan perbedaan temuan penelitian sebelumnya terkait motivasi, studi ini menitikberatkan pada peran motivasi, imbalan, dan suasana kerja sosial terhadap performa pegawai di PT. Mega Wahana Pesona Jambi. Tujuannya bertujuan mengidentifikasi elemen-elemen yang memengaruhi kinerja setelah hak-hak karyawan dipenuhi atau target dievaluasi.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT. Mega Wahana Pesona Jambi. Variabel bebas yang diteliti adalah motivasi, kompensasi, serta aspek sosial tempat kerja, dengan variabel dependen berupa performa pegawai. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan PT. Mega Wahana Pesona Jambi, dengan total 51 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, seluruh karyawan digunakan sebagai objek pengamatan.

Data dikumpulkan melalui pengamatan, wawancara mendalam, analisis dokumen, telaah literatur, serta kuesioner berskala Likert guna menilai pandangan responden, sikap, dan pendapat responden terhadap setiap variabel. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan pengujian keabsahan dan konsistensi alat ukur, kemudian dilakukan analisis asumsi klasik seperti normalitas dan multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan variabel bebas terhadap kinerja karyawan. Besaran pengaruh dijelaskan melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## HASIL

### Hasil Uji Prasyarat Analisis

#### a) Uji Validitas

**Tabel 3. Uji Validitas Motivasi**

Item	<u>r tabel</u>	<u>r hitung</u>	<u>Keterangan</u>
X1.1	0,903	0.273	Valid
X1.2	0, 916	0.273	Valid
X1.3	0, 913	0.273	Valid
X1.4	0,917	0.273	Valid
X.5	0, 927	0.273	Valid
X1.6	0, 890	0.273	Valid

*Sumber : data diolah SPSS versi,27*

**Tabel 4. Uji Validitas Kompensasi**

Item	<u>r hitung</u>	<u>rtabel</u>	<u>Keterangan</u>
X2.1	0,890	0,273	Valid
X2.2	0,904	0,273	Valid
X2.3	0, 909	0,273	Valid
X2.4	0,928	0,273	Valid
X2.5	0,902	0,273	Valid
X2.6	0,909	0,273	Valid
X2.7	0, 897	0,273	Valid
X2.8	0,893	0,273	Valid
X2.9	0,916	0,273	Valid

*Sumber : data diolah SPSS,versi 27*

**Tabel 5. Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik**

Item	<i>r hitung</i>	rtabel	Keterangan
X3.1	0,859	0,273	Valid
X3.2	0,885	0,273	Valid
X3.3	0,879	0,273	Valid
X3.4	0,909	0,273	Valid
X3.5	0,903	0,273	Valid
X3.6	0,853	0,273	Valid
X3.7	0,867	0,273	Valid
X3.8	0,910	0,273	Valid
X3.9	0,904	0,273	Valid
X3.10	0,892	0,273	Valid
X3.11	0,872	0,273	Valid

*Sumber : data diolah SPSS, versi 27*

**Tabel 6. Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Item	<i>r hitung</i>	rtabel	Keterangan
Y	0,892	0,273	Valid
Y	0,884	0,273	Valid
Y	0,928	0,273	Valid
Y	0,941	0,273	Valid
Y	0,909	0,273	Valid
Y	0,885	0,273	Valid
Y	0,914	0,273	Valid
Y	0,909	0,273	Valid
Y	0,924	0,273	Valid

*Sumber : data diolah SPSS, versi 27*

Hasil uji validitas yang dilakukan menggunakan SPSS versi 27 menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel penelitian memenuhi kriteria validitas. Variabel **Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kinerja Karyawan** masing-masing memiliki nilai *r hitung* lebih besar dari *r tabel* 0,273, sehingga semua item dinyatakan valid. Dengan demikian, indikator pada keempat variabel ini dapat digunakan untuk pengumpulan data lebih lanjut dalam penelitian.

b) Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel Penelitian	Item	Cronbach Alpha Hitung	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	9	0,974	0.60	Reliabel
Kompensasi	9	0,972	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja	6	0,681	0.60	Reliabel
Lingkungan kerja non fisik	11	0,976	0.60	Reliabel

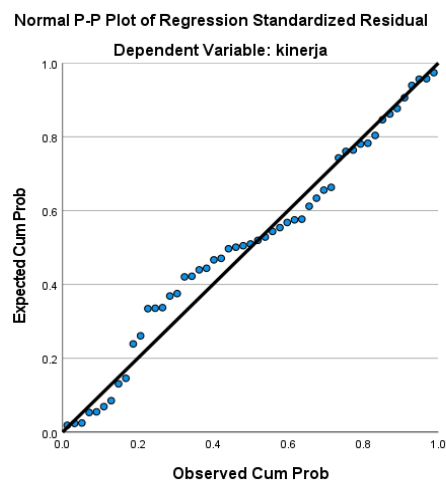
*Sumber : data diolah SPSS versi, 27*

Temuan reliabilitas memperlihatkan bahwa seluruh variabel memenuhi kriteria keandalan dengan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 dapat dikategorikan **reliabel**. Variabel **Kinerja Karyawan** dengan 9 item memperoleh nilai 0,974, variabel **Kompensasi** 9 item dengan nilai 0,972, variabel **Motivasi Kerja** 6 item dengan nilai 0,681, dan variabel **Lingkungan Kerja Non Fisik** 11 item dengan nilai 0,976. Dengan hasil ini, semua instrumen penelitian dapat digunakan secara konsisten untuk pengumpulan data.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### a) Hasil Uji Normalitas

**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**



*Sumber : data diolah SPSS versi, 27*

Gambar tersebut menunjukkan hasil **uji normalitas** menggunakan **Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual** dengan variabel dependen *kinerja*. Berdasarkan grafik, terlihat bahwa **titik-titik data (bulatan biru)** menyebar **dekat dan** berada di sepanjang garis diagonal, menandakan sebaran residual hampir normal.

b) Hasil Uji Multikolinearitas

**Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.941	2.163		.435	.665		
	motivasi	.459	.205	.296	2.232	.030	.119	8.413
	kompensasi	.707	.140	.668	5.055	.000	.119	8.379
	Lk	-.025	.035	-.032	-.706	.483	.988	1.012

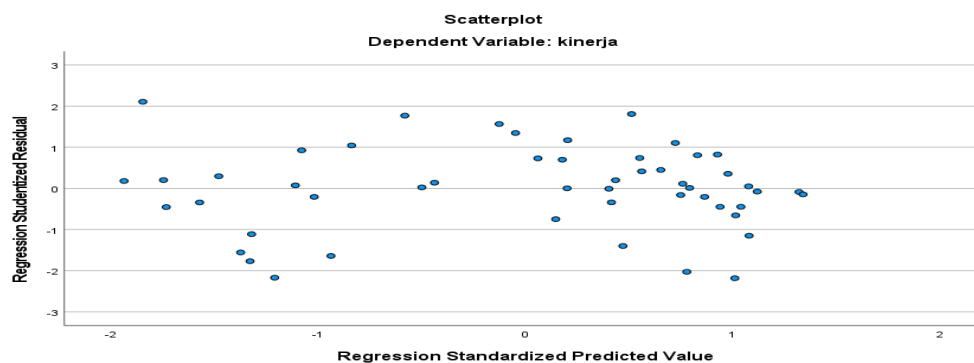
a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : data diolah SPSS versi,27

Temuan regresi berganda memperlihatkan adanya pengaruh nyata dari motivasi dan imbalan terhadap **kinerja karyawan**, sedangkan **lingkungan kerja non fisik** tidak berpengaruh signifikan. Nilai signifikansi untuk motivasi adalah 0,030 dan untuk kompensasi 0,000, keduanya di bawah ambang 0,05, menandakan adanya hubungan positif dengan performa karyawan. Namun, aspek sosial tempat kerja memiliki nilai p 0,483 ( $>0,05$ ), menandakan tidak adanya pengaruh signifikan pengaruhnya terhadap kinerja tidak signifikan. Selain itu, hasil pengujian multikolinearitas memperlihatkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai toleransi  $> 0,1$  dan **VIF**  $< 10$ , menandakan tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi.

c) Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : data diolah SPSS versi,27

Gambar tersebut menunjukkan **uji heteroskedastisitas** menggunakan **scatterplot** dengan variabel dependen *kinerja*. Berdasarkan grafik terlihat bahwa **titik-**sebaran titik data tampak acak di sekitar garis nol pada sumbu Y tanpa



menunjukkan pola sistematis (seperti pola mengerucut, menyebar melebar, atau berpola gelombang). hasil ini menandakan bahwa model regresi terbebas dari indikasi heteroskedastisitas. Artinya, **varian residual bersifat konstan (homoskedastis)** dan model regresi tersebut dapat diterapkan lebih lanjut karena memenuhi asumsi klasik yang disyaratkan.

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

#### a) Hasil Uji t

**Tabel 9 . Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.941	2.163		.435	.665		
	motivasi	.459	.205	.296	2.232	.030	.119	8.413
	kompensasi	.707	.140	.668	5.055	.000	.119	8.379
	Lk	-.025	.035	-.032	-.706	.483	.988	1.012

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : data diolah SPSS versi,27

**Kompensasi** memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap **kinerja karyawan**. Motivasi memberikan kontribusi signifikan dengan nilai *t* sebesar 2,232 dan *sig.* 0,030, sedangkan kompensasi memberikan pengaruh lebih besar dengan *t* 5,055 dan *sig.* 0,000, keduanya lebih kecil dari 0,05. Sebaliknya, faktor lingkungan kerja non fisik tidak memberikan pengaruh bermakna terhadap kinerja, tercermin melalui *t* -0,706 dan *sig.* 0,483. Uji multikolinearitas memperlihatkan bahwa seluruh variabel independen terbebas dari masalah multikolinearitas, terlihat dari nilai **Tolerance** > 0,1 dan **VIF** < 10. Dengan demikian, motivasi dan kompensasi merupakan faktor penting untuk mendorong peningkatan performa karyawan, sedangkan aspek lingkungan kerja non fisik tidak menimbulkan dampak yang berarti.

b) Hasil Uji f

**Tabel 10. Hasil Uji f**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5096.517	3	1698.839	144.046	.000
	Residual	554.306	47	11.794		
	Total	5650.824	50			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), Lk, kompensasi, motivasi

Sumber : data diolah SPSS versi,27

Hasil uji ANOVA memperlihatkan bahwa model regresi linear berganda dengan variabel motivasi, kompensasi, serta lingkungan kerja **non fisik** secara bersama-sama memberikan pengaruh yang bermakna terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *F* sebesar 144,046 dengan nilai *sig.* 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga model regresi dapat diterima dan variabel independen secara kolektif memiliki pengaruh terhadap performa karyawan..

**Hasil Koefisien Determinasi**

**Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 <sup>a</sup>	.902	.896	3.43420

a. Predictors: (Constant), Lk, kompensasi, motivasi  
b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : data diolah SPSS versi,27

Berdasarkan hasil *Model Summary*, nilai **R** sebesar 0,950 memperlihatkan keterkaitan yang erat antara variabel independen (motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja)**non fisik**) dengan variabel terikat (**kinerja karyawan**). Nilai **R Square** sebesar 0,902 hasil tersebut menunjukkan bahwa 90,2% perubahan dalam kinerja karyawan dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sementara 9,8% dipengaruhi oleh faktor eksternal lain. Nilai Adjusted  $R^2$  sebesar 0,896 menegaskan keandalan model regresi dalam menjelaskan variabilitas kinerja karyawan.

**KESIMPULAN**

merujuk pada hasil analisis mengenai dampak motivasi, kompensasi, serta lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel **kompensasi** berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga peningkatan kompensasi berpotensi meningkatkan kinerja karyawan.
2. Variabel **motivasi** juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan kompensasi.
3. Variabel faktor lingkungan kerja non fisik terbukti tidak berkontribusi signifikan terhadap performa karyawan.
4. Secara simultan, ketiga variabel bebas tersebut mampu menjelaskan sebesar 90,2% variasi performa karyawan, sementara bagian lainnya dipengaruhi oleh faktor di luar penelitian.

Dengan demikian, fokus utama perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya diberikan pada upaya peningkatan **kompensasi** dan **motivasi** kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

1. Dewi, S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia untuk kinerja optimal. Jakarta: Pustaka Edukasi.
2. Lestary, A., & Harmon, R. (2017). Teori dan praktik manajemen kinerja karyawan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
3. Mangkunegara, A. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: PT Refika Aditama.
4. Sedarmayanti. (2017). Manajemen sumber daya manusia dan kinerja organisasi. Bandung: Mandar Maju.
5. Fauzi, A., Rahman, B., & Siregar, D. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 12(2), 45–57.
6. Pusparani, R. (2021). Dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Psikologi Industri, 9(1), 22–35.
7. Sinambela, L., & Lestari, M. (2022). Hubungan lingkungan kerja dengan performa pegawai. Jurnal Administrasi Bisnis, 15(3), 101–115.
8. Wenas, D., Sihotang, F., & Prasetyo, R. (2024). Kompensasi adil dan retensi karyawan potensial. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 18(1), 33–48.
9. Harahap, I., & Khair, S. (2019). Motivasi dan kinerja pegawai: Studi di sektor jasa. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 10(2), 78–90.
10. Danyswara Negara, P. (2018). Hubungan insentif dan kinerja pegawai. Jurnal Administrasi Publik, 14(1), 12–25.
11. Inawati, R., Pranoto, Y., & Setiawan, H. (2022). Evaluasi hubungan lingkungan kerja dan performa karyawan. Jurnal Manajemen Kontemporer, 9(2), 56–70.