

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PT. EDUKITA JAYA
GLOBAL (EDIGY) JAKARTA SELATAN**



DISUSUN OLEH:

NAMA: MEIFIKA AGENIA MARSHA

NIM: 115170317

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2022

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PT. EDUKITA JAYA
GLOBAL (EDIGY) JAKARTA SELATAN**



DISUSUN OLEH:

NAMA: MEIFIKA AGENIA MARSHA

NIM: 115170317

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2022

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama mahasiswa : Meifika Agenia Marsha

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115170317

Program Studi : SI Manajemen

Alamat : Jalan Batu Ampar I No.53H RT 005 RW 004 Kcc. Kramat Jati, Kel. Batu Ampar,

Telp : -

HP : 085693502067

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 30 November 2021



Meifika Agenia Marsha

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : MEIFIKA AGENIA MARSHA
N. P. M. : 115170317
PROGRAM/JURUSAN : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI
KERJA PADA PT. EDUKITA JAYA GLOBAL
(EDIGY) JAKARTA SELATAN

Jakarta, 1 Desember 2021

Pembimbing,



(Kurniati W. Andani, S.E., M.M.)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : MEIFIKA AGENIA MARSHA
N. P. M. : 115170317
PROGRAM/JURUSAN : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI
KERJA PADA PT. EDUKITA JAYA GLOBAL
(EDIGY) JAKARTA SELATAN

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 18 Januari 2022 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Yenny Lego, S.E., M.M.
2. Anggota Penguji : Dra. Kurniati W. Andani, M.M.
Dra. Yusbardini, M.M.

Jakarta, 1 Desember 2021

Pembimbing,



(Kurniati W. Andani, S.E., M.M.)

ABSTRACT

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA

(A) MEIFIKA AGENIA MARSHA (115170317)

(B) *THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND COMPENSATION ON WORK MOTIVATION IN PT. EDUKITA JAYA GLOBAL (EDIGY) SOUTH JAKARTA*

(C) *xviii + 79 pages, 2021, table 21; Picture 4; attachment 4*

(D) *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*

(E) *Abstract: The purpose of this study was to examine the effect of work environment and compensation on work motivation at PT. Edukita Jaya Global (Edigy) South Jakarta. The population of this study were 50 employees of PT. Edukita Jaya Global (Edigy). Simple random sampling method is used in this study where the selection of sample elements is carried out in such a way that each element of the population has an equal chance of being selected as a member of the sample. Data collection by distributing online questionnaires which are then processed using smartPLS version 3. The results of hypothesis testing prove that the work environment has a significant effect on employee motivation at PT. Edukita Jaya Global (Edigy) with a t-statistic value of 2,440. Compensation also has a significant effect on the work motivation of employees of PT. Edukita Jaya Global (Edigy) with a t-statistic value of 5.659.*

(F) *References 18 (2013-2021)*

(G) Kurniati W. Andani, S.E., M.M.

ABSTRAK

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

JAKARTA

(A) MEIFIKA AGENIA MARSHA (115170317)

(B) PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PT. EDUKITA JAYA GLOBAL (EDIGY) JAKARTA SELATAN

(C) xviii + 79 halaman, 2021, tabel 21, gambar 4, lampiran 4

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja pada perusahaan PT. Edukita Jaya Global (Edigy) Jakarta Selatan. Populasi dari penelitian ini adalah 50 karyawan PT. Edukita Jaya Global (Edigy). Metode *simple random sampling* digunakan dalam penelitian ini dimana pemilihan elemen sampel dilakukan sedemikian rupa sehingga setiap elemen populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi elemen anggota sampel. Pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner secara online yang kemudian diolah menggunakan smartPLS versi 3. Hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Edukita Jaya Global (Edigy) dengan nilai t-statistik sebesar 2,440. Kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Edukita Jaya Global (Edigy) dengan nilai t-statistik sebesar 5,659.

(F) Daftar Acuan 18 Acuan (2013-2021)

(G) Kurniati W. Andani, S.E., M.M.

HALAMAN MOTTO

*“Discouragement and failure are two of the surest stepping stones to success.”
– Dale Carnegie*

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini dipersembahkan untuk:

Saya sendiri,

Seluruh keluarga,

Seluruh rekan seperjuangan,

Seluruh pengajar dan pembimbing yang terhormat.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur atas kepada Tuhan yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir guna memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan serta doa ketika proses tugas akhir ini berjalan, khususnya kepada:

1. Ibu Kurniati W. Andani, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah meluangkan waktunya dengan baik untuk membantu penulis serta membimbing penulis dengan penuh kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan proses penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidiji Widoatmodjo, S.E, MM., MBA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M. selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
6. Selaku Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
7. Edi.s, Lilis Latifah, M. Kevin Rizky, M. Zafran Alfarizky selaku ayah, ibu dan adik-adik kandung saya yang telah memberikan dukungan yang tulus berupa doa dan kasih sayang yang berlimpah sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

8. Kepada teman satu fakultas Galland Ricardo yang turut berpartisipasi dan membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.
9. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan penulisan ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.
10. Kepada teman dekat yang telah mendukung serta membantu penulis Elsi Trisna, Marco Christian, dan Ferry Irawan.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini masih terdapat banyak kekurangan dalam isi, bahasa dan penyusunan dikarenakan keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang terbatas. Kritik dan saran dari pembaca akan sangat bermanfaat bagi penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Jakarta, 1 Desember 2021
Penulis,



Meifika Agenia Marsha

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT.....	i
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
ABSTRAK.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah.....	3
3. Batasan Masalah	4
4. Rumusan Masalah.....	4
B. Tujuan dan Manfaat.....	4
1. Tujuan	4
2. Manfaat	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	6
A. Gambaran Umum Teori.....	6

B. Definisi Konseptual Variabel	7
C. Kaitan antara Variabel-Variabel	9
1. Kaitan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja	9
2. Kaitan antara Kompensasi dan Motivasi Kerja	10
D. Penelitian yang Relevan	11
E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	18
BAB III METODE PENELITIAN	19
A. Desain Penelitian	19
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel	19
1. Populasi	19
2. Teknik Pemilihan Sampel	20
3. Ukuran Sampel	20
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	20
1. Lingkungan Kerja	21
2. Kompensasi	24
3. Motivasi Kerja	25
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas	26
1. Validitas	26
2. Reliabilitas	26
E. Analisis Data	27
1. Uji Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>)	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	29
A. DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN	29
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	29
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	30

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	31
B. Deskripsi Objek Penelitian	33
1. Lingkungan Kerja.....	33
2. Kompensasi.....	36
3. Motivasi Kerja.....	38
C. Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	39
1. Hasil Uji Analisis Validitas.....	39
D. Hasil Analisis Data.....	45
1. Hasil Uji R-Square (R^2)	45
2. Hasil Uji <i>Goodness of Fit</i> (GoF)	46
3. Hasil Uji Hipotesis (<i>Path Coefficient</i>)	47
E. Pembahasan.....	48
1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja.....	48
2. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja.....	49
BAB V PENUTUP	51
A. Kesimpulan.....	51
B. Keterbatasan dan Saran.....	51
1. Keterbatasan.....	51
2. Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA.....	53
LAMPIRAN	56
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	73
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	74

DAFTAR PUSTAKA

- A Amiruddin, M S S Ali, Rahmadanih, Y Lumoindong, L Fudjaja and I A M Suryadnyani. (2021). The relationship between work environment and work culture with the work capacity of the employees of the oil palm processing division of PTPN XIV, 10.1088/1755-1315/807/2/022021.
- Al Katsury, Razak Munir, Ikhsan Kadir. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kompensasi, dan Kompetensi Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Muhammadiyah Sidrap Kabupaten Sidenreng Rappang. *Journal of Management*. Volume 1 No. 3.
- Fildza Amalia, Alisa Mochammad Al Musadieg, Yuniadi Mayowan. (2016). Pengaruh Kompensasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 32 No. 2.
- Hair, J.F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: *Indeed a silver bullet*. *The Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139-151. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hair, J.F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). *When to use and how to report the results of PLS-SEM*. *European Business Review*, 31(1), 2-24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hair Jr, J. F., Sastedt, M, Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106-121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135. DOI 10.1007/s11747-014-0403-8

- Heriati, Ansar, Adrianus Parenden. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Pegawai dalam Memberikan Pelayanan Prima pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan, Keuangan, dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*. Volume 1 Nomor 2.
- Ibnu Umar dan Zainuddin Iba. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Implikasinya pada Disiplin Kerja Guru dan Tenaga Pendidik Pada SMA Negeri 1 Samalanga Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*. 2089-5917.
- Jefry dan Carol Daniel Kadang. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Assurance PWC Indonesia di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. Volume III No. 3/2021. DOI: 10.24912/jmbk.v1i2.4777
- M. Sumartono MB, Wayan Karta, Dadi Setiadi. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pemberian Kompensasi Kerja terhadap Motivasi Guru SMK di Kecamatan Lingsar. *JURNAL ILMIAH PROFESI PENDIDIKAN*. 2502-7067.
- Mauledy Ahmad dan Marwan. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Pegawai Kantor Camat di Kota Sungai Penuh. *Jurnal Benefita*.
- Rijalu Negash , Shimelis Zewude , Reta Megersa. (2014). The effect of compensation on employees motivation: In Jimma University academic staff. *Basic Research Journal of Business Management and Accounts*. Vol. 3(2). ISSN 2315-6899.
- Ronal Donra Sihaloho dan Hotlin Siregar. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. 273-281.

- Sajid Tufail dan Muhammad Sajid. (2015). An Empirical Study of Relationship between Compensation, Working Environment and Motivation of Employees in Banking Sector of Pakistan. *Journal of Marketing and Consumer Research*. Vol.6. ISSN 2422-8451.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research methods for business: A skill-building approach* (6th ed). Wiley
- Tahmeem Siddiqi dan Sadia Tangem. (2018). Impact of Work Environment, Compensation and Motivation on the Performance of Employees in the Insurance Companies of Bangladesh. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*. Vol. 15, Issue 5(April). ISSN 2289-1560.
- Valeria Kiky Tiomantara dan I Gede Adiputra. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. Volume III No. 3.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Meifika Agenia Marsha
Tempat dan Tanggal Lahir : Jakarta, 18 Mei 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jalan Batu Ampar 1 no.53H RT.05 RW.04,
condet, Jakarta Timur
Telepon : 085693502067
Email : meifikamarsha18@gmail.com

Pendidikan Formal

2006 – 2011 : SDN Batu Ampar 13
2011 – 2014 : SMP Negeri 50 Jakarta
2014 – 2017 : SMA Negeri 62 Jakarta
2017 – Sekarang : Universitas Tarumanagara

HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN

12/7/21, 3:13 PM

Turnitin

Turnitin Originality Report

Processed on: 07-Dec-2021 15:10 WIB
 ID: 1723221426
 Word Count: 7873
 Submitted: 1

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PT. EDUKITA JAYA GLOBAL (EDIGY) JAKARTA SELATAN By Sm Meifika Agenia Marsha



(Lerbin R. Aritonang R.)
 Managemen Litbang FE UNTAR

Similarity Index	Similarity by Source
14%	Internet Sources: 14% Publications: 4% Student Papers: N/A

3% match (Internet from 24-Feb-2019) https://anzdoc.com/pengaruh-kompensasi-kerja-dan-lingkungan-kerja-terhadap-moti.html
2% match (Internet from 24-Nov-2021) https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/download/13206/8080
1% match (Internet from 24-Nov-2021) https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/download/13218/8091
1% match () Laksono, Dwi Agung, Ir. Irmawati, SE., M.Si., "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT. Diva Metal Mandiri Bekasi Selama Masa Pandemi Covid 19", 2021.
1% match (Internet from 05-Mar-2020) https://es.scribd.com/document/340572145/UJU-Master-2574-Kristina-Nugi-K-2010-01-041-pdf
1% match (Internet from 29-Oct-2021) https://core.ac.uk/download/pdf/304712614.pdf
1% match (Internet from 24-Jul-2020) http://eprints.umg.ac.id/1068/3/4.%20BAB%2011%20-%20LANDASAN%20TEORI.pdf
1% match (Internet from 11-Apr-2021) http://www.feb.uniki.ac.id/wp-content/uploads/2020/07/Kebangsaan-Vol-9-No-17.pdf
1% match (Internet from 02-Aug-2020) https://dspace.uli.ac.id/bitstream/handle/123456789/5023/Pengaruh%20Kepemimpinan%20dan%20Lingkungan%20Kerja%20terhadap%20IsAllowed=y&sequence=1
1% match (Internet from 15-Dec-2020) https://docobook.com/pengaruh-motivasi-dan-disiplin-kerja-terhadap.html
1% match (Internet from 13-Apr-2020) http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/33205/1/DEDE%20SAEPUDIN.pdf
1% match () MB, M. S. (M), Karta, W. S. (Wayan), Setiadi, D. (Dadi), "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pemberian Kompensasi Kerja terhadap Motivasi Guru Smk di Kecamatan Lingsar", Mataram University, 2017
1% match () Adi, Herry, Mansur, Mansur, Jusuf, Hafid, Khotimah, Khusnul, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Papua", Universitas Yapis Papua, 2019

SKRIPSI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PT. EDUKITA JAYA GLOBAL (EDIGY) JAKARTA SELATAN Disusun Oleh : Nama : Meifika Agenia Marsha NIM : 115170317 PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS TARUMANAGARA JAKARTA GANJIL 2021/2022 BAB I PENDAHULUAN A. Permasalahan 1. Latar Belakang Masalah Organisasi atau perusahaan terdiri dari banyak komponen yang menyusun menjadi satu kesatuan dalam mencapai tujuan bersama. Salah satu komponen yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan yaitu komponen Sumber Daya Masyarakat (SDM). Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik agar masalah-masalah yang timbul di dalam perusahaan dapat teratasi. Penentuan kualitas (SDM) sangat diperlukan bagi perusahaan baik perusahaan start-up maupun perusahaan corporate untuk mengisi setiap lini dari susunan organisasi sesuai dengan keahlian serta keterampilan. Di dalam suatu perusahaan, perlu adanya motivasi kerja bagi karyawan untuk membantu dan bekerja sama dalam membangun suatu tujuan perusahaan. Motivasi terbentuk dalam diri karyawan yang penuh semangat dan antusias untuk berkontribusi dalam bekerja yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk terbentuknya motivasi pada karyawan, dapat ditentukan dengan beberapa hal yang terkait dengan kebijakan perusahaan tersebut sendiri. Motivasi dapat berupa motivasi dari dalam diri maupun dari luar. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Motivasi sangat diperlukan oleh siapapun, dalam hal ini, karyawan sangat membutuhkan sesuatu yang mendorong untuk berbuat lebih. Motivasi diberikan untuk menciptakan suatu hasil maksimal atau bahkan melebihi dari ekspektasi kemampuan diri seseorang. Motivasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu lingkungan kerja dan kompensasi yang diberikan (Mauledy Ahmad & Marwan, 2015). Motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas organisasi, adalah kondisi lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Karena apabila karyawan tersebut bekerja di lingkungan yang baik maka menimbulkan rasa nyaman di dalam bekerja, sehingga akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan (Fildza Alisa et al., 2016). Pencapaian dalam rangka peningkatan produksi dan pemenuhan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan. Salah satu tantangan perusahaan dalam manajemen sumber daya manusia adalah mengembangkan sistem kompensasi yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan (Mauledy Ahmad & Marwan, 2015). Kompensasi digunakan dalam berbagai perusahaan untuk meraih, mempertahankan karyawan serta memotivasi mereka agar mencapai tujuan pribadi dan perusahaan. Pada dasarnya antara karyawan dengan pihak manajemen (perusahaan) terdapat hubungan timbal balik yang saling menguntungkan. (Fildza Alisa et al., 2016). Pemberian kompensasi terhadap karyawan yang tepat dapat berupa bonus gaji yang berupa uang yang merupakan kompensasi secara langsung, serta tunjangan yang merupakan kompensasi secara tidak langsung. Kompensasi insentif termasuk kompensasi di luar gaji yang dapat diberikan bayaran tambahan kepada karyawan berdasarkan efektivitas bekerja, produktivitas dan penjualan. Selain kompensasi, hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia yaitu lingkungan kerja tersebut sendiri. Lingkungan kerja merupakan sesuatu hal yang