

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI
KERJA**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH :

NAMA : REGINA RAVEE

NPM : 115190006

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

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2023

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI
KERJA**



DIAJUKAN OLEH :

NAMA : REGINA RAVEE

NPM : 115190006

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

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2023

RATPERNYAT

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama Mahasiswa _____ Regina Ravee

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) _____ 115190006

Program Studi _____ S1 Manajemen

Alamat _____

Telp: _____

HP: _____

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

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebutkan 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, 05 Januari 2023



10000
METERAN
TEMPEL
JEF1AAKX222163992

Regina Ravee

Clltat n:

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.

NIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

JAKARTA
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA	REGINA RAVEE
NIM	115190006
PROGRAM / JURUSAN	SI / MANAJEMEN
KONSENTRASI	MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI	PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA

Jakarta, 5 Januari 2023

Pembimbing



(YUSI YULIA TO, S.E., M.E.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : REGINA RAVEE
NIM : 115190006
PROGRAM/JURUSAN : SI / MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 10 Januari 2023 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : - RR. Kartika Nuringsih, S.E., M.Si.
2. Anggota Penguji : - Sanny Ekawati, S.E., M.M.
Yusi Yusianto, S.E., M.E.

Jakarta, 13 Januari 2023

Pembimbing,



(Yusi Yusianto, S.E.,M.E.)

ABSTRACT

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS

JAKARTA

(A) REGINA RAVEE (115190006)

(B) *THE EFFECT OF COMPENSATION, TRAINING AND WORK ENVIRONMENT ON WORK MOTIVATION*

(C) xvi + 91 pages, 2023, 22 tables, 9 pictures, 7 attachments

(D) *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*

(E) ***Abstract:*** *Work motivation is an individual desire that can be an impetus to take an action related to work, an activity, or a project in order to achieve company goals. Employees with high work motivation can inspire others and make them more enthusiastic about their work. Factors that can affect employee motivation are compensation, training, and the work environment. The research design used is causal by using cross-sectional data and a non-probability sampling method in the form of judgment sampling. The samples obtained were 42 samples using the Google form. Each indicator uses an interval scale. Based on the research results, it is known that the variables of compensation, training, and work environment have a positive effect on work motivation.*

Keywords: *Compensation, training, work environment, work motivation*

(F) *Reference list:* 43 (1985-2022).

(G) Yusi Yusianto, S.E., M.E.

ABSTRAK

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

(A) REGINA RAVEE (115190006)

(B) PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA

(C) xvi + 91 halaman, 2023, 22 tabel, 9 gambar, 7 lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) **Abstrak:** Motivasi kerja adalah keinginan individu yang dapat menjadi dorongan untuk melakukan suatu tindakan yang berkaitan dengan pekerjaan, kegiatan, atau proyek guna mencapai tujuan perusahaan. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi dapat menginspirasi dan membuat mereka lebih antusias dengan pekerjaan mereka. Faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja. Desain penelitian yang digunakan yaitu kausal dengan menggunakan data *cross sectional* serta menggunakan metode *non probability sampling* berupa *judgment sampling*. Sampel yang diperoleh sebanyak 42 sampel dengan menggunakan *google form*. Setiap indikator menggunakan skala interval. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Kata Kunci: Kompensasi, pelatihan, lingkungan kerja, motivasi kerja

(F) Daftar Pustaka: 43 (1985-2022).

(G) Yusi Yusianto, S.E., M.E.

Don't just dream, but make it happen.

Karya tulis ini saya persembahkan untuk
kedua orangtua saya, kakak dan semua
sahabat yang saya cintai.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dimampukan untuk menyelesaikan skripsi guna mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Penyusunan skripsi ini juga tidak lepas dari kontribusi berbagai pihak yang telah memberikan dukungan dan motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Izinkan saya menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
2. Bapak Yusi Yusianto, S.E., M.E. sebagai dosen pembimbing saya yang telah bersedia memberikan waktu, tenaga, serta arahan dalam memberikan bimbingan yang sangat bermanfaat selama proses penyusunan skripsi ini.
3. Ibu RR. Kartika Nuringsih, S.E., M.Si. dan ibu Sanny Ekawati, S.E., M.M. selaku dosen penguji yang telah berkontribusi dalam menguji dan memberikan saran guna perbaikan skripsi ini.
4. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Seluruh Dosen dan staf yang telah memberikan banyak ilmu dan pengalaman kepada penulis selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
6. Kedua orangtua, yaitu papi Nurmansyah dan mami Yona Jasmine, serta koko Alvar Adam yang sudah bekerja keras untuk membiayai perkuliahan saya serta memberikan dukungan dan doa selama penyusunan skripsi ini sehingga dapat diselesaikan tepat pada waktunya.
7. Joseph Gerald yang telah memberikan semangat dan menemani saya selama proses penyusunan skripsi hingga selesai.

8. Kepada sahabat saya ‘’ CECETE RUMPI ‘’: Havifah Nur Azmi, Mauludya Saffa, Tiara Safitri, Berlian Rahmah Pertiwi, Ade Fitria, Pauline Rusli, serta Michelle Alicia Lunardy yang telah memberikan dukungan dan doa selama penulisan skripsi.
9. Teman-teman AX: Rafaela Winata, Melinda Augi, Jessica Watimena, Calvin, Jeff Tengdyantono, Felixs Octavianus dan lain-lain yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu.
10. Teman satu bimbingan saya, Justine Brenda yang telah memberikan masukan, serta motivasi untuk menyelesaikan skripsi bersama.
11. Seluruh pihak yang namanya tidak dapat saya sebutkan satu per satu, yang juga turut mendukung penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan penelitian ini. Oleh karena itu, kritik dan saran dari semua pihak selalu penulis harapkan. Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi setiap pembaca.

Jakarta, 5 Januari 2023

Penulis,

Regina Ravee

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. PERMASALAHAN	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah	4
3. Batasan Masalah	4
4. Rumusan Masalah	5
B. TUJUAN DAN MANFAAT	5
1. Tujuan.....	5
2. Manfaat	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Gambaran Umum Teori	6
B. Definisi Konseptual Variabel	9
1. Kompensasi.....	9
2. Pelatihan	10

3.	Lingkungan Kerja.....	10
4.	Motivasi Kerja	11
C.	Kaitan antara Variabel – variabel	12
1.	Kaitan antara kompensasi dan motivasi kerja.....	12
2.	Kaitan antara pelatihan dan motivasi kerja.....	12
3.	Kaitan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja	12
D.	Penelitian yang Relevan.....	13
E.	Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	18
BAB III METODE PENELITIAN.....		20
A.	Desain Penelitian	20
B.	Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel.....	20
1.	Populasi	20
2.	Teknik Pemilihan Sampel.....	20
3.	Ukuran Sampel.....	21
C.	Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	21
1.	Kompensasi.....	21
2.	Pelatihan	23
3.	Lingkungan Kerja.....	24
4.	Motivasi Kerja	26
D.	Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	28
1.	Hasil Analisis Validitas	30
2.	Hasil Analisis Reliabilitas	34
E.	Analisis Data	35
1.	<i>Variance Inflation Factor (VIF)</i>	35
2.	Koefisien Determinasi (R ²).....	36
3.	<i>Cross-validated Redudancy</i> (↔).....	36
4.	<i>Effect Size</i> (f ²).....	36
5.	<i>Path Coefficients</i>	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		38
A.	DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN	38
1.	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	38

2.	Karakteristik Responden berdasarkan Usia	39
3.	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	39
4.	Karakteristik Responden berdasarkan Pengalaman Kerja.....	40
5.	Karakteristik Responden berdasarkan Departemen	41
B.	DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	42
1.	Kompensasi.....	42
2.	Pelatihan	44
3.	Lingkungan Kerja.....	45
4.	Motivasi Kerja	46
C.	HASIL ANALISIS DATA.....	48
1.	<i>Variance Inflation Factor (VIF)</i>	48
2.	Koefisien Determinasi (R ²).....	48
3.	Cross-validated Redudancy (↻).....	49
4.	Effect Size (f ²).....	49
5.	Path Coefficients	50
D.	PEMBAHASAN.....	53
BAB V	PENUTUP.....	57
A.	KESIMPULAN	57
B.	KETERBATASAN DAN SARAN	57
1.	Keterbatasan.....	57
2.	Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA	60
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	90
Hasil Pemeriksaan Turnitin	91

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 <i>Literature Review</i>	14
Tabel 3. 1 Operasionalisasi variabel kompensasi	22
Tabel 3. 2 Operasionalisasi variabel pelatihan	24
Tabel 3. 3 Operasionalisasi variabel lingkungan kerja	25
Tabel 3. 4 Operasionalisasi variabel motivasi kerja.....	26
Tabel 3. 5 <i>Outer Loading</i> Awal.....	30
Tabel 3. 6 <i>Outer Loading</i> Akhir	31
Tabel 3. 7 Hasil Analisis <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	33
Tabel 3. 8 Hasil Analisis Fornell-Larcker	33
Tabel 3. 9 Hasil Analisis <i>Cross Loading</i>	34
Tabel 3. 10 Hasil Analisis Reliabilitas	35
Tabel 3. 11 Kriteria uji Effect Size (f^2).....	36
Tabel 4. 1 Tanggapan Responden terhadap Kompensasi	43
Tabel 4. 2 Tanggapan Responden terhadap Pelatihan.....	44
Tabel 4. 3 Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja	45
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden terhadap Motivasi Kerja	46
Tabel 4. 5 Hasil <i>Variance Inflation Factor (VIF)</i>	48
Tabel 4. 6 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	48
Tabel 4. 7 Hasil Cross-validated Redundancy (Q^2).....	49
Tabel 4. 8 Hasil Pengujian Effect Size (f^2).....	50
Tabel 4. 9 Hasil Pengujian <i>Bootstrapping</i>	52
Tabel 4. 10 Hasil Pengujian Hipotesis	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Teori Hirarki Kebutuhan Maslow	6
Gambar 2. 2 Model Penelitian	19
Gambar 3. 1 Hasil Analisis Outer Loading	32
Gambar 4. 1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	38
Gambar 4. 2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	39
Gambar 4. 3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	40
Gambar 4. 4 Karakteristik Responden berdasarkan Pengalaman Kerja	41
Gambar 4. 5 Karakteristik Responden berdasarkan Departemen	42
Gambar 4. 6 Hasil Pengujian <i>Path Coefficients</i>	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner	66
Lampiran 2: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas (Outer Model).....	72
Lampiran 3: Hasil Deskripsi Subjek Penelitian	76
Lampiran 4: Hasil Deskripsi Objek Penelitian	78
Lampiran 5: Hasil Uji Model Struktural (Inner Model)	86
Lampiran 6: Hasil Analisis Bootstrapping	87
Lampiran 7: Surat Keterangan Penelitian.....	89

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, setiap perusahaan harus mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi agar tetap berkembang. Perubahan yang terjadi membuat perusahaan saling berlomba, hal ini disebabkan karena setiap perusahaan memiliki peluang yang sama. Peluang yang hadir akan menjadi tantangan bagi pimpinan organisasi untuk mengelola organisasi secara efektif agar mampu beradaptasi dengan tuntutan perkembangan zaman. Menurut sebuah survei, 58,7% perusahaan akan berinvestasi untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia pada tahun 2021 (CNBC, 2021). Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia memegang peranan penting dimana keberhasilan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dari mereka. Maka, setiap perusahaan diharapkan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia dipengaruhi oleh motivasi (Odukah, 2016). Motivasi adalah bagaimana memfokuskan kekuatan dan potensi untuk mendorong mereka dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Pentingnya motivasi karena itulah yang mendorong, perilaku manusia dan membuat orang bersemangat untuk berusaha keras untuk mendapatkan hasil terbaik. Karyawan yang didorong oleh motivasi diharapkan tidak hanya bekerja di luar harapan tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Le dkk., 2021). Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi dapat menginspirasi dan membuat mereka lebih antusias dengan pekerjaan mereka. Oleh karena itu pemimpin perusahaan perlu memiliki pemahaman yang kuat tentang dinamika dan penyebab yang mendorong motivasi sebagai salah satu komponen kunci dari proses manajemen.

Menurut sebuah lembaga riset internasional (worldwide) yang melakukan survei tentang motivasi karyawan terhadap 73 ribu responden dari 141 negara di seluruh dunia termasuk Indonesia, hanya 8% karyawan di Indonesia yang benar-

benar memiliki komitmen dan motivasi yang tinggi dalam pekerjaan mereka (HRD, 2019). Menurut Le dkk. (2021), Motivasi karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat dikategorikan menjadi 3 kategori. Kategori pertama yaitu faktor yang berhubungan dengan pekerjaan seperti sifat kerja, kondisi kerja, keselamatan kerja, dll. Selanjutnya yaitu faktor yang berhubungan dengan perusahaan, seperti kebijakan gaji, tunjangan, program penghargaan, program pelatihan dan pengembangan, dll. Yang terakhir yaitu faktor yang terkait hubungan seperti hubungan dengan rekan kerja maupun dengan atasan. Dalam penelitian ini mengambil 3 variabel yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting bagi setiap karyawan. Besaran kompensasi ditentukan oleh kedudukan atau status seseorang, semakin tinggi statusnya semakin besar jumlah yang diterima. Semakin rendah jabatan seseorang, semakin kecil kompensasinya. Dengan diberikannya kompensasi yang layak, karyawan akan lebih termotivasi dan bekerja lebih rajin untuk memenuhi tujuan perusahaan (Muhammad, 2018). Produktivitas dan kinerja karyawan secara alami akan meningkat ketika mereka menerima kompensasi yang memadai (Gunawan dan Efendi, 2022). Tujuan perusahaan dapat dicapai dengan menggunakan kebijakan kompensasi untuk memotivasi karyawan agar dapat bekerja pada tingkat tertinggi mereka.

Dalam upaya peningkatan motivasi kerja, selain kompensasi perusahaan dapat menggunakan program pelatihan karyawan sebagai salah satu cara untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memenuhi persyaratan (pelatihan). Pelatihan digunakan untuk mengembangkan kompetensi bagi karyawan baru maupun karyawan lama agar mereka siap menjalankan operasi bisnis. Salah satu cara untuk menggambarkan pelatihan adalah sebagai upaya untuk meningkatkan standar elemen manusia yang terlibat dalam operasi bisnis perusahaan. Peningkatan kualitas karyawan melalui pelatihan sangat dibutuhkan untuk memastikan bahwa pekerja memiliki keterampilan manajerial dan teknis yang diperlukan untuk mempengaruhi kinerja secara efektif. Dalam hal ini, pengembangan kemampuan akan mempermudah dalam mengerjakan tugas sesuai

dengan pekerjaan yang dibutuhkan. Pelatihan membantu orang untuk beradaptasi dengan perilaku dan peran yang akan berguna bagi organisasi (Odukah, 2016). Pelatihan sering digunakan dalam organisasi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Karyawan yang mendapat pelatihan akan lebih mampu mencapai tujuan pribadi maupun organisasi yang akan meningkatkan motivasi kerja karyawan (Odukah, 2016).

Motivasi karyawan dipengaruhi juga oleh lingkungan kerja karena dapat menawarkan pemenuhan psikologis, seperti adanya hubungan yang harmonis, kemungkinan kemajuan, dan masih banyak lagi. Menurut penelitian, rasa bangga seseorang terhadap diri dan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh suasana tempat mereka bekerja. Karyawan secara alami lebih menyukai lingkungan kerja yang aman karena mereka merasa lebih termotivasi dengan pekerjaan mereka di lingkungan tersebut (Odukah, 2016). Lingkungan kerja yang memadai baik fisik maupun non fisik, seperti rasa nyaman, aman, dan dilengkapi dengan fasilitas sarana prasarana yang dapat membantu aktivitas kerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang memadai dapat menimbulkan kenyamanan pribadi serta memudahkan karyawan dalam mengerjakan tugas dengan hasil yang baik. Semakin terciptanya lingkungan yang nyaman maka semakin meningkatnya motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Manajemen organisasi harus mampu menumbuhkan inisiatif dan inovasi karena kondisi seperti ini dapat meningkatkan motivasi karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan keadaan kerja yang buruk berpotensi membuat karyawan lebih rentan terhadap penyakit, lebih cemas, kurang mampu berkonsentrasi, dan kurang produktif yang akan menurunkan tingkat motivasi kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Nirwana Kharisma. Perusahaan ini bergerak di bidang *Real estate, Marketing, Waterpark & Land Development*. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1987. Berdasarkan fenomena yang terjadi, perusahaan ingin mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan serta faktor-faktor yang dapat mempengaruhi di masa pandemi maupun setelah pandemi. Oleh karena itu, sesuai dengan penjelasan di atas memperlihatkan pentingnya keterkaitan kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

Hal ini juga sesuai dengan jurnal Odukah (2016) dan Le dkk. (2021) yang menjelaskan bahwa pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja sebagai prediktor yang positif terhadap motivasi kerja. Maka terdapat ketertarikan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “ Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja ”.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja?
- b. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja?

3. Batasan Masalah

Berdasarkan pada masalah yang telah diidentifikasi di atas serta keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti seperti keterbatasan pada biaya, waktu dan informasi. peneliti menetapkan beberapa batasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Objek penelitian ini yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja. yang didasari pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Odukah (2016) dan Le dkk. (2021) yang menjelaskan bahwa pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja sebagai prediktor yang positif terhadap motivasi kerja.
- b. Subjek penelitian yang digunakan peneliti hanyalah karyawan tetap PT. Nirwana Kharisma di Jakarta Pusat dengan jabatan staf, lama bekerja di atas 1 tahun dengan tingkat pendidikan terakhir minimal SMA. Pembatasan atas subjek ini dilakukan agar dapat membuat penelitian ini lebih efektif serta efisien dari biaya, waktu dan juga tenaga.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan juga batasan masalah yang telah dijabarkan di atas, maka perumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah kompensasi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja?
- b. Apakah pelatihan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja?
- c. Apakah lingkungan kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja?

B. TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini dapat dirumuskan berdasarkan dengan permasalahan yang telah diuraikan di atas, yaitu:

- a. Untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi kerja.
- b. Untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan terhadap motivasi kerja.
- c. Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

2. Manfaat

Manfaat yang diberikan dalam penelitian ini agar dapat digunakan untuk memberikan masukan dan saran kepada PT. Nirwana Kharisma agar terus dapat mengelola, mengembangkan, dan meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui faktor-faktor seperti kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja. Dengan adanya penelitian ini diharapkan bahwa perusahaan dapat memenuhi segala kebutuhan sumber daya manusia dan dapat mempertahankan serta meningkatkan motivasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamir, A., Jehanzeb, K., Rasheed, A., & Malik, O. M. (2012). Compensation Methods and Employees Motivation (With Reference to Employees of National Commercial Bank Riyadh) . *International Journal of Human Resource Studies* , 2 No.3, 221-230.
- Al-Musadieq, M., Nurjannah, Raharjo, K., Solimun, & Fernandes, A. A. (2018). The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance. *Journal of Management Development* , 37, 452-469.
- Aprillyanti, N. P., Suarjana, I. W., & Putra, B. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif Dan Reward Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Tiara Indah Abadi. *Values* , III, 2721-6810.
- Arafat, Y. (2011). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Cv Timi Bersaudara Di Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika* , VIII, 1-8.
- Bana, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM), Kota Kendari). *Jurnal Bisnis dan Manajemen* , III.
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2020). *Research Methods For Business* (8th ed.). Wiley.
- Cao, H., Jiang, J., Oh, L.B., Li, H., Liao, X. and Chen, Z. (2013) A Maslow's Hierarchy of Needs Analysis of Social Networking Services Continuance. *Journal of Service Management*, 24, 170-190.
<http://dx.doi.org/10.1108/09564231311323953>

- CNBC. (2021). *Babak Baru Dunia Usaha Pasca Pandemi Covid-19*. Retrieved from <https://www.cnbcindonesia.com/news/20210503104911-4-242607/babak-baru-dunia-usaha-pasca-pandemi-covid-19>
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management* (13th ed.). England: Pearson Education Limited.
- Dhermawan, A.A.N.B., Sudibya, I.G.A., dan Utama, I.W.N. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* (Matrik). 6(2), pp72-80.
- Dinibutun, S. R. (2012). Work Motivation: Theoretical Framework. <https://www.researchgate.net/publication/338543082>.
- Ghozali, D. G. (2016). *Partial Least Squares: Regression & Structural Equation Models*. G. David Garson and Statistical Associates Publishing.
- Gómez-Mejía, L.R., Balkin, D.B., Cardy, R.L. (2012). *Managing Human Resources*, 7th Edition. USA:Pearson Education
- Gunawan, H., & Efendi, S. (2022). Analisis Pengaruh Kompensasi, Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Intrinsik Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Sentra Strategis Indonesia (SSI) Jakarta Selatan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, V.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. In *Journal of Marketing Theory and Practice* (Vol. 19, Issue 2). <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review* (Vol. 26, Issue 2). <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>

- 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, 2-24.
- Heneman, H. G. III, and Schwab, D. P. (1985). Pay Satisfaction: Its Multidimensional Nature And Measurement. *International Journal of Psychology*, 20, pp:129-141.
- Heriati, A. . (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* , 1(2).
- Hitka, M., Rozsa, Z., Potkany, M., & Lizbetinova, L. (2019). Factors forming employee motivation influenced by regional and age-related differences. *Journal of Business Economic Management*, 20(4), 674-693
- HRD, C. (2019). *Karyawan Indonesia Tdak Termotivasi Dengan Pekerjaannya*. Retrieved from <https://cartenzhrd.com/2019/07/09/rendahnya-motivasi-kerja-karyawan-indonesia/>
- Ingsiyah, H., Haribowo, P., & Nurkhayati, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerjakaryawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri. *Admisi & Bisnis* , 20.
- Jannah, E. F., Tobing, D. S., & Sunardi. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Bagian Produksi UD.Lumintu Ambulu Jember. *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi* , IV, 104-108.
- Jung, J., & Kim, Y. (2012). Causes of newspaper firm employee burnout in Korea and its impact on organizational commitment and turnover intention. *International Journal of Human Resource Management*, 23(17), 3636–3651
- Khan, A., Ahmed, S., Paul, S., & Kazmi, S. H. (2017). Factors Affecting

Employee Motivation Towards Employee Performance: A Study on Banking Industry of Pakistan. *Munich Personal RePEc Archive* .

Khan, W., Mufti, E.O. (2012). Effect of Compensation on Motivating Employees in Public and Private Banks of Peshawar (BOK and UBL). *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(5) 4616-4623.

Lazazzara, A., & Bombelli, C. M. (2011). HRM practices for an ageing Italian workforce: The role of training. *Journal of European Industrial Training*, 35(8), 808–825.

Le, D. H., Aquino, P. G., Jelagat, R. C., Truc, N. T., Quang, L. K., & Hoang, L. T. (2021). Factors affecting employees motivation. *Management Science Letters*, 1063-1070

Muhammad, A. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Di PT Hamatetsu Indonesia. *Value : Journal of Management and Business* , III.

Negash, R., Zewude, S., & Megersa, R. (2014). The Effect of Compensation on Employee Motivation: In Jimma University Academic Staff. *Journal Of Business Management and Accounts*, 3(2), 17-27.

Odukah, M.E. (2016) Factors Influencing Staff Motivation among Employees: A Case Study of Equator Bottlers (Coca Cola) Kenya. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 4, 68-79.
<http://dx.doi.org/10.4236/jhrss.2016.42008>

Ollukkaran, B. A., & Gunaseelan, R. (2012). A Study on The Impact of Work Environment on Employee Performance. *Namex International Journal Of Management Research* , II.

Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The Effect Of Work Environment, Leadership Style, And Organizational Culture Towards Job Satisfaction And Its Implication Towards Employee Performance In Parador Hotels And Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and*

Management , 1337-1358.

- Phuong, N.N.D., & Tu, H.N. (2017). Factors affecting employee's motivation at VNPT branch Binh Duong. *Industry And Trade magazine*, 13, 90-95
- Poonam, M., & Kaur, B. J. (2015). Impact of Compensation Management on Employee Motivation: A Case Study of Malviya Urban Cooperative Bank. *International Journal of Scientific Research and Reviews* 4(3), 59-71.
- Prastyo, E. B., & Sudiro, A. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Departemen Assembling PT. Industri Kereta Api (Persero) Kota Madiun). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis* , IV.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). United Kingdom: Pearson Education Limited.
- Saluy, A. B., Musanti, T., & Mulyana, B. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personel Di Makosek Hanudnas I. *Journal of Management and Business Review* , XVI, 87-109.
- Sarstedt, M., Ringle, C.M. and Hair, J.F. (2017), "Partial least squares structural equation modeling", in Homburg, C., Klarmann, M. and Vomberg, A. (Eds), *Handbook of Market Research*, Springer, Heidelberg.
- Schneider, S., Ianotti, R. J., nansel, T. N., Haynie, D. l., soble, D. O., & Morton, B. S. (2009). Assessment of an illness-specific dimension of self-esteem in youths with type 1 diabetes. *Journal of Pediatric Psychology* , 283-293.
- Simamora, H. W., Hamid, D., & Arik, P. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Atria & Konferensi Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* , 13.
- Taheri, R. H., Miah, M. S., & Kamaruzzaman, M. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *EJBMR, European Journal of Business and Management Research* , V.

- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Willis-Shattuck, M., Bidwell, P., Thomas, S., Wyness, L., Blaauw, D. and Ditlopo, P. (2008) Motivation and Retention of Health Workers in Developing Countries: A Systematic Review. *BMC Health Services Research*, 8, 247. <http://dx.doi.org/10.1186/1472-6963-8-247>
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretari dan Manajemen* , IV.

