

**SKRIPSI**  
**PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN, DAN**  
**LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI**  
**KERJA PADA PT. SELALU BAHAGIA SEJAHTERA DI**  
**JAKARTA UTARA**



**DIAJUKAN OLEH :**  
**NAMA : STEVEN WUNAKA**  
**NPM : 115200090**

**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 PADA PT. SELALU BAHAGIA SEJAHTERA DI**  
**JAKARTA UTARA**



**DIAJUKAN OLEH :**  
**NAMA : STEVEN WUNAKA**  
**NPM : 115200090**

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

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**JAKARTA**

**2023**

**SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :  
Nama Mahasiswa : Steven Wunaka  
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115200090  
Program Studi : S1 Manajemen



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, Selasa 12 Desember 2023



Steven Wunaka

Nama Lengkap Mahasiswa

**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.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : STEVEN WUNAKA  
NIM : 115200090  
PROGRAM/JURUSAN : S1 MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI  
KERJA PADA PT. SELALU BAHAGIA  
SEJAHTERA DI JAKARTA UTARA

Jakarta, 4 Desember 2023

Pembimbing,



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

**UNIVERSITAS  
TARUMANAGARA FAKULTAS  
EKONOMIDAN  
BISNISJAKARTA**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

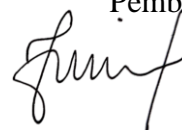
NAMA : Steven Wunaka  
NIM : 115200090  
PROGRAM/JURUSAN : S1 MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI :PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PT. SELALU BAHAGIA SEJAHTERA DI JAKARTA UTARA

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 17 Januari 2024 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : - TOMMY SETIAWAN RUSLIM, S.E., M.M.
2. Anggota Penguji : - KURNIATI W. ANDANI, S.E., M.M.  
- RICHARD ANDREW, S.E., M.M.

Jakarta, 26 Januari 2024

Pembimbing,



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

## ***ABSTRACT***

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
***FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS***  
**JAKARTA**

(A) STEVEN WUNAKA ( 115200090 )

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

(C) XV + 80 pages, 2023, 19 tables , 7 pictures , 7 attachments

(D) *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*

(E) *Abstract: Work motivation is a personal drive that drives individuals to perform activities related to work, tasks, or projects with the aim of achieving company targets. A high level of work motivation in employees can inspire and increase their enthusiasm for work. Factors affecting work motivation involve compensation, training, and working environment conditions. This study uses a causal design with a cross-sectional data approach and applies non-probability sampling methods, especially judgment sampling. The number of samples taken was 100 respondents through the use of Google forms. The measurement of each indicator is carried out using an interval scale. The results showed that compensation, training, and work environment have a positive influence on work motivation.*

(F) Reference list: 43 ( 1985 – 2022 )

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

## **ABSTRAK**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
***FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS***  
**JAKARTA**

(A) STEVEN WUNAKA ( 115200090 )

(B) PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PT SELALU BAHAGIA  
SEJAHTERA

(C) XV + 80 halaman, 2023, 19 tabel , 7 gambar , 7 lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Motivasi kerja adalah dorongan personal yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas yang terkait dengan pekerjaan, tugas, atau proyek dengan tujuan mencapai target perusahaan. Tingkat motivasi kerja yang tinggi pada karyawan dapat memberikan inspirasi dan meningkatkan antusiasme mereka terhadap pekerjaan. Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja melibatkan kompensasi, pelatihan, dan kondisi lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan desain kausal dengan pendekatan data cross-sectional dan menerapkan metode non probability sampling, khususnya judgment sampling. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 100 responden melalui penggunaan formulir Google. Pengukuran setiap indikator dilakukan dengan menggunakan skala interval. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja.

(F) Daftar Pustaka: 43 ( 1985 – 2022 )

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

*Persist without ceasing, as each step brings us closer to success.*



Karya tulis ini saya persembahkan untuk kedua  
orang tua saya, kakak, semua sahabat  
dan pacar saya 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. Ibu Kurniati W. Andani S.E., M.M. sebagai dosen pembimbing saya yang telah bersedia memberikan waktu, tenaga, serta arahan dalam memberikan bimbingan yang sangat bermanfaat selama proses penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis 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 Franky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
6. Seluruh Dosen dan staf yang telah memberikan banyak ilmu dan pengalaman kepada penulis selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
7. Kedua orangtua, yaitu papa Gunawan dan mama lina, serta yang sudah bekerja keras untuk membiayai perkuliahan saya serta memberikan dukungan dan doa selama penyusunan skripsi ini sehingga dapat diselesaikan tepat pada waktunya.
8. Catherine Liusca Winata pacar saya yang telah memberikan semangat dan menemani saya selama proses penyusunan skripsi hingga selesai.

9. Kepada sahabat saya ‘ ‘ CEBELAPA IMUT CI ACU‘ ‘: Charles, Vicly, Steven Yang, Vanessa Siek, Jesslyn, Vania Tan Lim, Meily, Yenny, Anna, Livia, Fioony, Ritchi, Damar, Tama, Putra yang telah memberikan dukungan dan doa selama penulisan skripsi.
10. Teman-teman CX: Dharma, Silvilia, Tip, Vincent, Elga, Rachel dan lain-lain yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu.
11. Teman satu bimbingan saya, Silvi, Michelle, Renaldi, Steven yang telah memberikan masukan, serta motivasi untuk menyelesaikan skripsi bersama.
12. Rosalina yang telah menemani saya dari awal perkuliahan Semester 1 hingga sampai akhir.
13. 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, 11 Desember 2023

Penulis,

Steven Wunaka

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
SURAT PERYATAAN TIDAK MELAKUKAN PELAGIAT .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN 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 .....	4
3. Batasan Masalah .....	4
4. Rumusan Masalah .....	5
B. TUJUAN DAN MANFAAT .....	5
1. Tujuan.....	5
2. Manfaat.....	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Gambaran Umum Teori.....	7
B. Definisi Konseptual Teori .....	10
1. Kompensasi .....	10
2. Pelatihan .....	10
3. Lingkungan Kerja.....	11
4. Motivasi Kerja.....	12
C. Kaitan Antara Variabel – Variabel .....	12

1. Kaitan Antara Kompensasi dan Motivasi Kerja.....	12
2. Kaitan Antara pelatihan dan Motivasi Kerja.....	13
3. Kaitan Antara Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja .....	13
D. Penelitian yang Relevan .....	13
E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis .....	19
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. Operasional Variabel dan Instrumen .....	21
1. Kompensasi .....	21
2. Pelatihan .....	22
3. Lingkungan Kerja.....	23
4. Motivasi Kerja.....	24
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	26
1. Hasil Analisis Validitas .....	27
2. Hasil Analisis Reliabilitas .....	30
E. Analisis Data .....	30
1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	31
2. Cross-validated Redudancy ( $Q^2$ ).....	31
3. Effect Size ( $F^2$ ).....	31
4. Path Coefficients.....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	33
A. Deskripsi Subjek Penelitian.....	33
1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	33
2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	33
3. Karakteristik Responden berdasarkan Pengalaman Kerja.....	34
B. Deskripsi Objek Penelitian .....	34
1. Kompensasi .....	34

2. Pelatihan .....	35
3. Lingkungan Kerja.....	36
4. Motivasi Kerja.....	36
C. Hasil Analisis Data.....	38
1. Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	38
2. Cross-validated Redudancy (Q <sup>2</sup> ).....	38
3. . Effect Size (F <sup>2</sup> ).....	39
4. Goodness of Fit (GOF).....	39
5. Uji hipotesis.....	39
1. Uji Hipotesis Pertama ( H1) .....	40
2. Uji Hipotesis Kedua ( H2).....	40
3. Uji Hipotesis Ketiga ( H3).....	40
D. Pembahasan .....	41
BAB V PENUTUP.....	42
A. Kesimpulan.....	42
B. Keterbatasan dan Saran .....	42
1. Keterbatasan .....	42
2. Saran.....	42
DAFTAR PUSTAKA.....	44
Lampiran.....	50
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	69
Hasil Pemeriksaan Turnitin .....	70

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 <i>Literature Review</i> .....	14
Tabel 3. 1 Operasionalisasi variabel kompensasi .....	21
Tabel 3. 2 Operasionalisasi variabel pelatihan.....	22
Tabel 3. 3 Operasionalisasi variabel lingkungan kerja .....	23
Tabel 3. 4 Operasionalisasi variabel motivasi kerja.....	24
Tabel 3. 5 <i>Outer Loading</i> akhir .....	27
Tabel 3. 6 Hasil Analisis <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	28
Tabel 3. 7 Hasil Analisis Fornell-Larcker.....	28
Tabel 3. 8 Hasil Analisis <i>Cross Loading</i> .....	29
Tabel 3. 9 Hasil Analisis Reliabilitas.....	30
Tabel 3. 10 Kriteria uji Effect Size ( $f^2$ ) .....	31
Tabel 4. 1 Tanggapan Responden terhadap Kompensasi.....	34
Tabel 4. 2 Tanggapan Responden terhadap Pelatihan .....	35
Tabel 4. 3 Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja .....	36
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden terhadap Motivasi Kerja .....	37
Tabel 4. 5 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	38
Tabel 4. 6 Hasil Cross-validated Redudancy ( $Q^2$ ).....	38
Tabel 4. 7 Hasil Pengujian Effect Size ( $F^2$ ).....	39
Tabel 4. 8 Hasil Pengujian <i>Bootstrapping</i> .....	39

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Teori Hirarki Kebutuhan Maslow .....	7
Gambar 2. 2 Model Penelitian .....	19
Gambar 3. 1 Hasil Bootstrapping.....	28
Gambar 4. 1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	33
Gambar 4. 2 Karakteristik Responden berdasarkan Umur.....	33
Gambar 4. 3 Karakteristik Responden berdasarkan Pengalaman Kerja.....	34
Gambar 4. 4 Hasil Pengujian <i>Bootstraping</i> .....	40



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner .....	50
Lampiran 2: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas (Outer Model).....	55
Lampiran 3: Hasil Deskripsi Subjek Penelitian .....	57
Lampiran 4: Hasil Deskripsi Objek Penelitian .....	58
Lampiran 5: Hasil Uji Model Struktural (Inner Model) .....	66
Lampiran 6: Hasil Analisis Bootstrapping.....	66
Lampiran 7: Surat Keterangan Penelitian .....	68

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. PERMASALAHAN**

#### **1. Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi, semua perusahaan harus mampu beradaptasi terhadap perubahan agar bisa berkembang. Karena semua pelaku ekonomi mempunyai kesempatan yang sama, maka perubahan yang terjadi menimbulkan persaingan antar pelaku ekonomi. Peluang baru akan menghadirkan tantangan bagi para pemimpin organisasi. Organisasi harus dikelola secara efektif untuk beradaptasi dengan perubahan kebutuhan saat ini. Penelitian menunjukkan bahwa 58,7% perusahaan berencana berinvestasi dalam peningkatan keterampilan staf mereka pada tahun 2021 (CNBC, 2021). Dalam perusahaan, sumber daya manusia mempunyai peranan penting yang tidak dapat dipisahkan dari keberhasilan dan perkembangan organisasi. Oleh karena itu, setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia tergantung pada motivasinya. Motivasi adalah suatu cara memusatkan perhatian pada kekuatan dan potensi seseorang serta mendorongnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya sendiri. Pentingnya motivasi adalah menentukan perilaku manusia dan memungkinkan orang mencapai hasil terbaiknya. Karyawan yang termotivasi diharapkan tidak hanya melebihi harapan tetapi juga berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi (Le et al., 2021). Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja dapat menjadi inspiratif dan lebih termotivasi dalam bekerja. Oleh karena itu, para pemimpin bisnis perlu memiliki pemahaman mendalam tentang motivasi dan motivasi sebagai bagian penting dalam proses manajemen.

Menurut lembaga penelitian internasional yang melakukan survei

motivasi karyawan terhadap 73.000 responden dari 141 negara di dunia, termasuk Indonesia, Indonesia merupakan negara dengan tingkat keterlibatan dan motivasi kerja karyawan tertinggi (HRD, 2019). Menurut Le et al., (2021), motivasi karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor dan dapat dibagi menjadi tiga kategori. Tipe pertama menyangkut faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan seperti sifat pekerjaan, kondisi kerja, dan keselamatan di tempat kerja. Hal ini diikuti oleh faktor-faktor yang berhubungan dengan perusahaan seperti kebijakan gaji, tunjangan, program insentif, serta program pelatihan dan pengembangan. Yang terakhir ini menyangkut unsur-unsur hubungan interpersonal, seperti hubungan dengan rekan kerja dan atasan. Penelitian ini mempertimbangkan tiga variabel yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan: kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja.

Kompensasi merupakan faktor penting bagi seluruh karyawan. Besarnya ganti rugi berbeda-beda tergantung jabatan dan kedudukan orang tersebut. Semakin tinggi status Anda, semakin banyak uang yang akan Anda terima. Semakin rendah status seseorang, semakin rendah pula gajinya. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai maka karyawan akan lebih termotivasi dan bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan perusahaan (Muhammad, 2018). Ketika karyawan menerima gaji yang adil, maka produktivitas dan kinerja secara otomatis akan meningkat (Gunawan dan Efendi, 2022). Tujuan perusahaan dapat dicapai dengan memotivasi karyawan untuk bekerja sebaik mungkin melalui kebijakan kompensasi. Untuk meningkatkan motivasi kerja, perusahaan dapat menggunakan program pelatihan karyawan selain kompensasi untuk menarik talenta guna memenuhi kebutuhan (pelatihan) mereka. Pelatihan mengembangkan keterampilan karyawan baru dan lama untuk memungkinkan mereka melakukan pekerjaan mereka. bisnis dengan sukses. Salah satu cara untuk mendeskripsikan Pelatihan berarti memandang pelatihan sebagai upaya untuk meningkatkan tingkat unsur manusia dalam operasional bisnis.

Untuk memastikan bahwa karyawan Anda memiliki keterampilan teknis dan kepemimpinan yang mereka butuhkan untuk mempengaruhi kinerja secara efektif, Anda perlu meningkatkan kualitas tenaga kerja Anda melalui pelatihan.

Dalam hal ini pengembangan kompetensi memudahkan pelaksanaan tugas-tugas berikut dengan upaya yang diperlukan: Pelatihan membantu orang beradaptasi dengan perilaku dan peran yang bermanfaat bagi organisasi (Odukah, 2016). Pelatihan banyak digunakan dalam organisasi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Karyawan yang terlatih juga lebih termotivasi dalam bekerja karena lebih mampu mencapai tujuan pribadi dan organisasi (Odukah, 2016).

Motivasi karyawan juga bergantung pada lingkungan kerja yang memuaskan secara psikologis, termasuk hubungan yang harmonis dan peluang untuk maju. Penelitian menunjukkan bahwa harga diri seseorang terhadap dirinya dan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh suasana di tempat kerja. Karyawan secara alami lebih menyukai lingkungan kerja yang lebih aman karena mereka lebih termotivasi untuk bekerja di lingkungan tersebut (Odukah, 2016). Lingkungan kerja yang baik baik yang berwujud maupun tidak berwujud, seperti lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan tertata dengan baik, dapat menciptakan kondisi yang mendukung aktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik menciptakan kenyamanan pribadi, memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih mudah dan memberikan hasil yang lebih baik. Semakin nyaman lingkungannya, karyawan Anda akan semakin termotivasi. Manajemen organisasi harus mampu menghargai spontanitas dan inovasi. Karena dalam situasi seperti itu, karyawan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Saat yang sama, kondisi kerja yang buruk dapat membuat pekerja lebih rentan terhadap penyakit dan meningkatkan risiko mereka terkena penyakit.

kecemasan dan ketakutan. kurang fokus dan kurang produktif sehingga menurunkan motivasi mereka.

Penelitian ini dilakukan di PT.Selalu bahagia Sejahtera. Perusahaan ini bergerak dalam bidang elektronik,smartphone dll. Karyawan dan faktor-faktor yang mungkin berdampak pada mereka selama ini. Oleh karena itu, penjelasan di atas menunjukkan betapa pentingnya hubungan antara kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

Oleh karena itu, terdapat minat untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA”**

## **2. Identifikasi Masalah**

Menurut Latar belakang diatas, terdapat beberapa identifikasi masalah yaitu :

- a. Apakah adanya kompensasi dapat berpengaruh dengan munculnya motivasi kerja?
- b. Apakah diadakan pelatihan dapat memicu terhadap motivasi kerja?
- c. Apakah budaya atau lingkungan kerja dapat memicu kepada motivasi kerja?

## **3. Batasan Masalah**

Hasil permasalahan yang teridentifikasi di atas serta keterbatasan peneliti yang dimiliki, seperti batasanya biaya, batasanya waktu dan batasanya informasi. Peneliti akan menetapkan beberapa batasan untuk penelitian ini, berikut batasanya :

- a. Objek pada penelitian ini adalah motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh oleh kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja. yang didasarkan sebelumnya peneliti dilakukan oleh Le dkk. (2021) yang mengartikan jika pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja untuk prediktor yang baik terhadap objek yaitu motivasi kerja.

- b. Subjek pada penelitian hanyalah karyawan tetap PT. Selalu Bahagia Sejahtera. di Jakarta Utara dengan jabatan staf dan level up, Dengan pendidikan terakhir S1. Batasan atas subjek dan objek ini dilakukan Supaya penelitian ini dapat efektif dan efisien terhadap biaya, waktu dan tenaga

#### **4. Rumusan Masalah**

Hasil dari Latar Belakang, Identifikasi dan batasan masalah yang telah terurai di atas, maka rumusan masalah nya adalah berikut

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

### **B. TUJUAN DAN MANFAAT**

#### **1. Tujuan**

Tujuan terhadap penelitian ini bisa dirumuskan berdasarkan permasalahan yang sudah diuraikan di atas, Sebagai berikut:

- a. Agar dapat diketahui apakah adanya pengaruh terhadap kompensasi kepada motivasi kerja.
- b. Untuk dapat diketahui apakah adanya pengaruh terhadap pelatihan kepada motivasi kerja.
- c. Untuk dapat diketahui apakah adanya pengaruh terhadap lingkungan kerja kepada motivasi kerja.

#### **2. Manfaat**

Keuntungan penelitian ini bisa dipakai untuk diberikan rekomendasi kepada pihak PT. Selalu Bahagia Sejahtera agar dapat terus mengelola atau mengembangkan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan antara

lain melalui ucapan atau hadiah, pelatihan dan juga lingkungan kerja.

Dengan dibuatnya penelitian ini peneliti mengharapkan perusahaan bisa berguna untuk pemakaian pribadi serta meningkatkan motivasi kerja kepada karyawannya.

## 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>



- 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:129-1

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

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. I., 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*